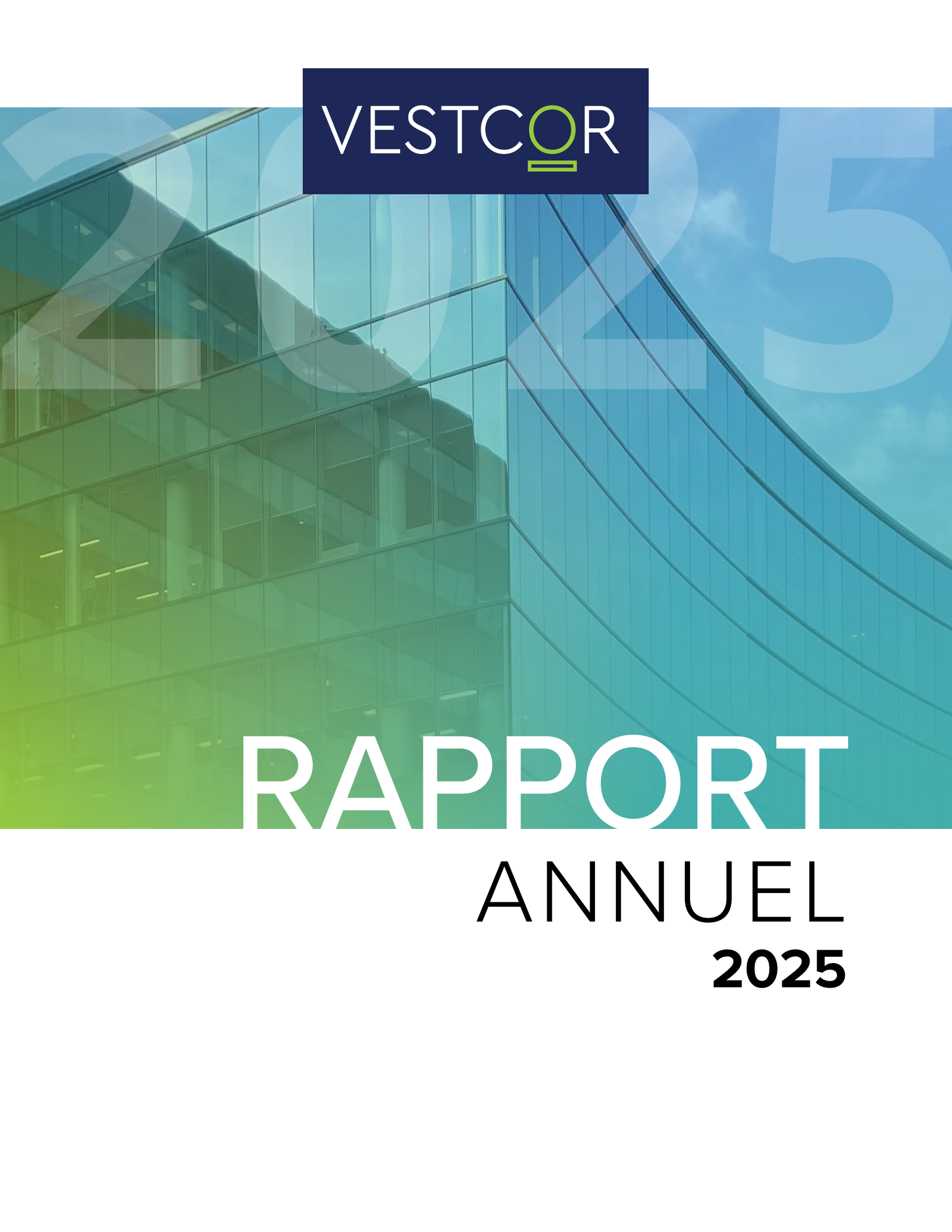




VESTCOR

RAPPORT

ANNUEL

2025

CONSEIL D'ADMINISTRATION



David Losier CFA, CPA, CGA, IAS.A

Caraquet (N.-B.)

Président

Membre des comités de vérification, de gouvernance, des ressources humaines et de la rémunération, et de placement

Consultant indépendant
Ancien vice-président exécutif et directeur financier, UNI Coopération financière (anciennement la Fédération des Caisses populaires acadiennes)



Eleanor Marshall CPA, CA, CFA, IAS.A

Quispamsis (N.-B.)

Vice-présidente

Présidente du comité de placement
Membre des comités de vérification et de gouvernance

Retraitée/ancienne vice-présidente principale et trésorière de *BCE* et *Bell Canada* Retraitée/ancienne présidente, *Bimcor* (filiale de *Bell Canada* qui gère son fonds de pension)



Michel Allain FCIA, FSA

Dieppe (N.-B.)

Membre des comités des ressources humaines et de la rémunération et de placement

Vice-président, directeur financier et actuaire en chef, Assomption Vie



Tanya Chapman CPHR

Rothsay (N.-B.)

Présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération

Membre du comité de gouvernance

Présidente et chef de la direction, *The Chapman Group*
Membre de l'équipe (à temps partiel) – Faculté de commerce, UNB

Ancienne directrice des ressources humaines et des affaires publiques, *Irving Oil Corporation Limited*



Michel Doiron MAL, PPAC

Shediac Bridge (N.-B.)

Membre des comités de vérification et des ressources humaines et de la rémunération

Retraité/ancien sous-ministre adjoint principal, gouvernement du Canada



Andrew Jefferies

Fredericton (N.-B.)

Membre des comités de vérification et des ressources humaines et de la rémunération

Président et chef de la direction, Critical Impact



Patricia Kiley CPA, CA, IAS.A

Rothsay (N.-B.)

Membre des comités de vérification et de gouvernance

Directrice d'entreprise
Ancienne chef de la direction, *Advanced Publishing Corporation*
Ancienne chef des finances, *Fundy Cable Ltd.*



Tim Mawhinney FCIA, FSA, CERA, IAS.A

Upper Coverdale (N.-B.)

Président du comité de gouvernance
Membre du comité de placement

Président et chef de la direction, Compagnie d'assurance-vie Croix-Bleue du Canada



Courtney Pringle-Carver IAS.A

Dieppe (N.-B.)

Membre des comités de gouvernance et des ressources humaines et de la rémunération

Directrice de la stratégie et vice-présidente, Promotion universitaire, Université Mount Allison



Suzanne Young CPA, CGA

Quispamsis (N.-B.)

Présidente du comité de vérification
Membre du comité de placement

Vice-présidente principale des finances, *Ocean Capital*

DIRIGEANTS DE LA SOCIÉTÉ



Sean Hewitt

CFA, IAS.A

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 100
Fredericton (Nouveau-Brunswick)**

E3B 3T4

1-800-561-4012

vestcor.org

ISBN 978-1-4605-4642-0

ISSN 2562-5969

ANCRÉE DANS NOTRE MISSION.



Qui nous sommes

Partenaires de confiance en matière de sécurité financière

- organisme intégré de gestion de placements et d'administration des pensions et des avantages sociaux,
- créé par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi sur Vestcor*,
- indépendante et sans but lucratif,
- détenue conjointement par le Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick et le Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick.



Pourquoi nous existons

Axée sur les résultats à long terme qui comptent

- collaborer avec les clients et leurs bénéficiaires pour créer une sécurité financière durable,
- inspirer de la confiance dans les régimes de retraite et d'avantages sociaux d'aujourd'hui, tout en protégeant ces régimes pour demain.



Comment nous sommes gérés

Surveillance indépendante et leadership expert

- guidée par un conseil d'administration indépendant et expert, nommé par nos propriétaires,
- un conseil soutenu par des comités possédant une expertise en matière de gouvernance, de ressources humaines et de rémunération, de vérification et de placement,
- surveillance des services à la clientèle, des régimes de retraite à prestations cibles et des fonds communs de placement.



Une responsabilité en laquelle vous pouvez avoir confiance

Une réglementation stricte et des responsabilités claires

- réglementée par la Commission des services financiers et des services aux consommateurs du N.-B.,
- enregistrée à la fois comme gestionnaire de fonds de placement et gestionnaire de portefeuille,
- profondément engagée en faveur d'une gouvernance, d'une gestion des risques et d'une conformité rigoureuses.



Transparence en action

Ouverte, accessible et responsable

- rapports publics détaillés sur les performances et les opérations des placements,
- états financiers annuels vérifiés par un organisme externe,
- informations publiques disponibles sur vestcor.org



Notre envergure et notre impact

Au service du Nouveau-Brunswick et au-delà

- siège social à Fredericton, au Nouveau-Brunswick,
- le plus grand gestionnaire de placements au Canada atlantique,
- gestion de placements à l'échelle mondiale pour 11 groupes de clients,
- 24,4 milliards de dollars d'actifs gérés,
- services d'administration pour 11 régimes de retraite et cinq régimes d'avantages sociaux.

PRÊTE POUR L'AVENIR.

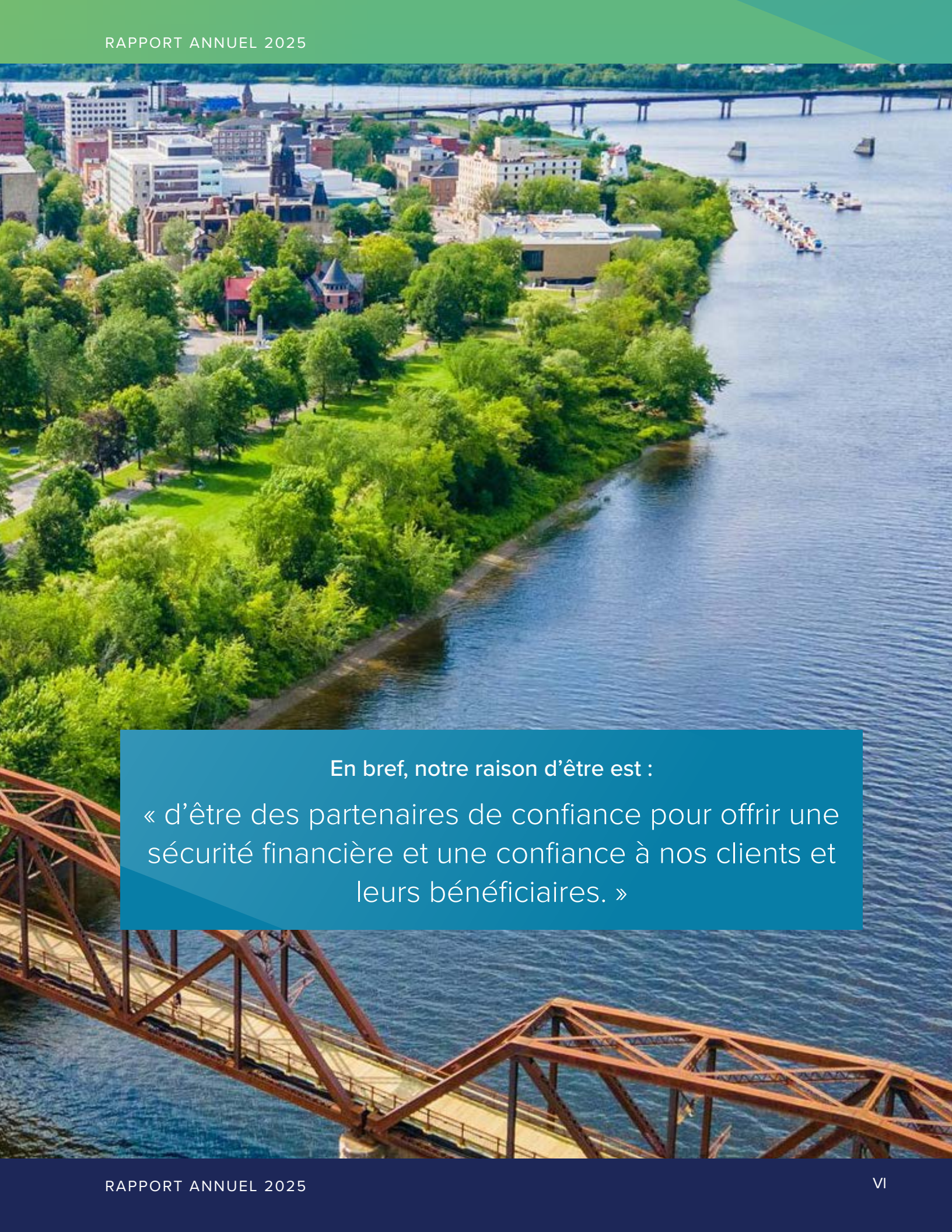
En 2025, nous avons adopté une nouvelle stratégie, Vestcor2030, afin de tracer notre voie. Grâce à cet exercice, nous avons établi que nous souhaitons continuer à suivre les principes opérationnels suivants :

- agir en tant que **conseiller de confiance auprès de nos clients**,
- conserver notre force en tant qu'**administrateur et gestionnaire de placements rentable**,
- nous concentrer sur des **rendements de placements solides ajustés au risque afin d'atteindre ou de dépasser les objectifs de nos clients**,
- rester une entité **à but non lucratif** détenue par ses clients et profondément enracinée **au Nouveau-Brunswick et dans le Canada atlantique**.

Cela dit, nous avons reconnu la nécessité d'apporter quelques ajustements pour atteindre nos nouveaux objectifs :

- passer d'une approche axée sur le « **coût le plus bas** » à une **approche axée sur la « meilleure valeur »**,
- **investir de manière proactive dans la technologie et notre personnel** afin d'améliorer la valeur pour les clients et les participants,
- **approfondir notre engagement auprès des participants**, en passant d'un soutien transactionnel à un **renforcement de leurs connaissances et de leur confiance dans leurs pensions**,
- **étendre notre influence et notre réputation tout en plaidant en faveur d'améliorations durables** des écosystèmes des revenus de retraite et des placements,
- **se concentrer sur les clients existants, tout en jetant les bases d'une croissance à valeur ajoutée**, notamment en explorant les options permettant d'augmenter l'échelle de la gestion des placements.

Grâce à cet exercice, nous avons également défini ce que nous aspirons à être : **le partenaire le plus précieux et le plus fiable pour façonner et offrir une sécurité financière et une confiance à nos clients et à leurs bénéficiaires.**

An aerial photograph of a city waterfront. In the foreground, a large, rust-colored steel truss bridge spans a wide river. The riverbank is lined with lush green trees and a park area. In the background, a city skyline is visible, including a large bridge and various buildings. The water is calm, and a few small boats are visible in the distance.

En bref, notre raison d'être est :
« d'être des partenaires de confiance pour offrir une
sécurité financière et une confiance à nos clients et
leurs bénéficiaires. »

NOS EMPLOYÉS FONT LA DIFFÉRENCE DANS LA COMMUNAUTÉ

Les employés de Vestcor jouent un rôle actif dans le soutien aux communautés où ils vivent et travaillent. Dans toute l'organisation, les membres de l'équipe consacrent leur temps, leur expertise et leurs ressources personnelles à des causes qui reflètent à la fois leurs passions individuelles et leurs valeurs communes. Chaque année, les employés organisent et participent à des initiatives de collecte de fonds pour soutenir des organisations telles que Centraide, la Course à la vie de la Société canadienne du cancer et Grands Frères Grandes Sœurs de Fredericton et Oromocto.

En plus de ces efforts collectifs, les employés font du bénévolat de manière indépendante auprès d'un large éventail d'organisations locales. En 2025, les employés de Vestcor ont consacré 1 232 heures de leur temps personnel à soutenir des initiatives telles que le *Liberty Lane Outreach Centre*, le marathon de Fredericton, Habitat pour l'humanité Fredericton, le Festival de musique Harvest, le Jardin communautaire biologique de Fredericton, L'Arche Fredericton, Inclusion Fredericton, la Fondation pour la protection des sites naturels du Nouveau-Brunswick, *ISKCON Fredericton*, l'Association canadienne pour la santé mentale du Nouveau-Brunswick et plusieurs organisations sportives pour les jeunes.

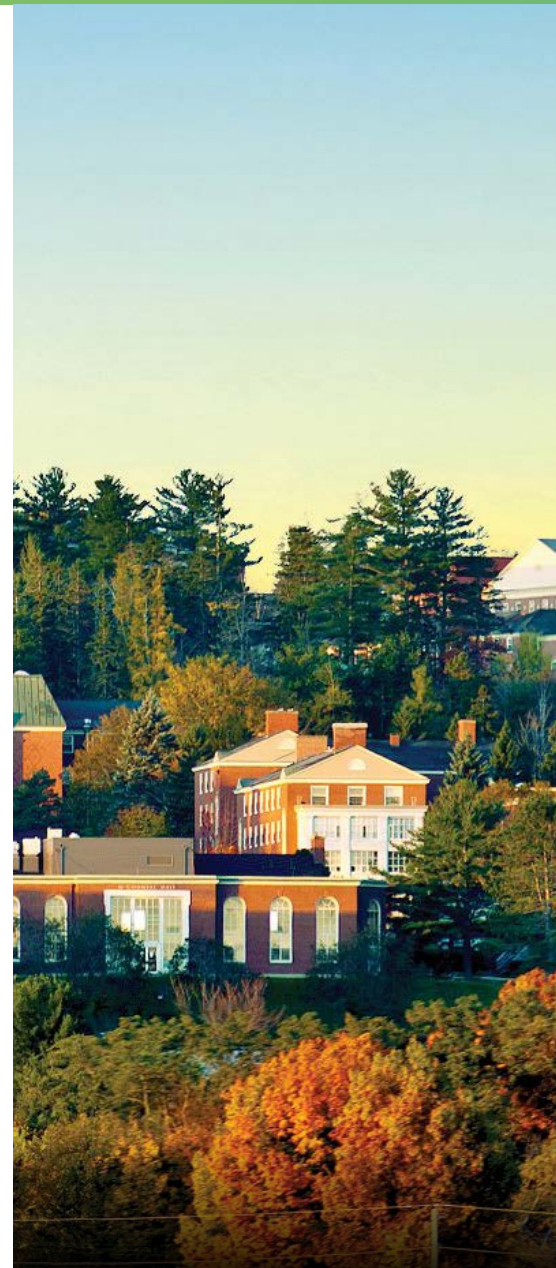
Ces contributions reflètent l'engagement des employés de Vestcor à renforcer les communautés locales et à soutenir le tissu social dans lequel évoluent nos clients, leurs bénéficiaires et nos autres partenaires.

PARTENARIAT AVEC LES LEADERS DU SECTEUR

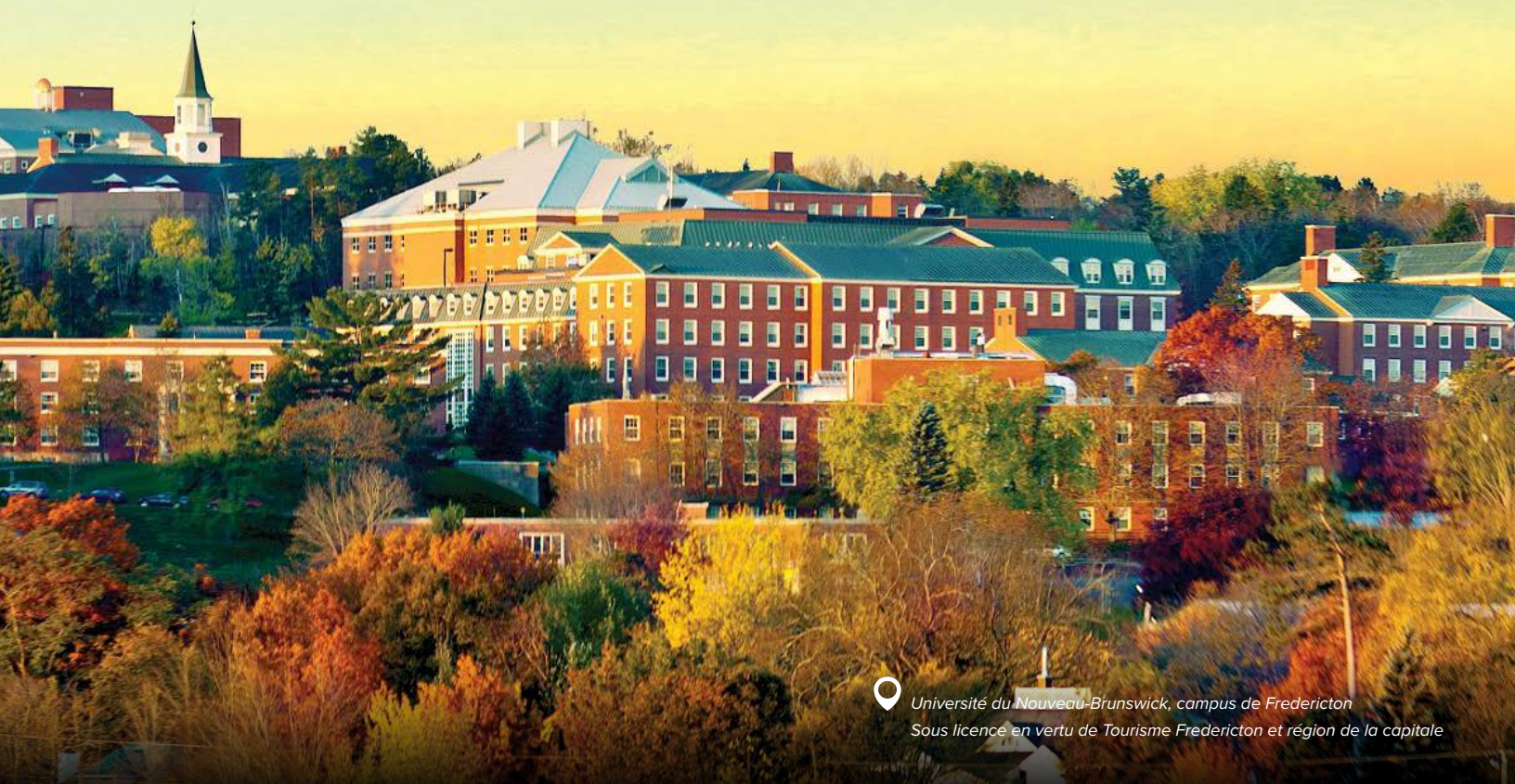
Les employés de Vestcor continuent de mettre leur temps et leur expertise au service d'organisations, de conseils d'administration et de comités du secteur, notamment :

- l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (ACARR)
- la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCGG)
- l'Institut canadien de la retraite et des avantages sociaux
- la *CFA Society Atlantic Canada*
- l'*Institutional Limited Partners Association*
- les Professionnels en gouvernance du Canada (PGC)
- l'Université de Moncton
- les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies
- l'Association canadienne des gestionnaires de caisses de retraite (PIAC)
- le Conseil des gouverneurs de l'Université du Nouveau-Brunswick
- la Fondation de l'hôpital du Haut de la Vallée
- le Comité de placement du *YMCA Endowment Fund*

Grâce à ces efforts continus, les employés de Vestcor continuent de contribuer à la croissance, au développement et au succès, tant de leurs communautés locales que du secteur plus large des pensions et des placements.



VESTCOR



Université du Nouveau-Brunswick, campus de Fredericton
Sous licence en vertu de Tourisme Fredericton et région de la capitale

SOUTENIR ET ENCADRER LES GÉNÉRATIONS FUTURES

Les employés de Vestcor ont joué un rôle central dans le renforcement de notre relation de longue date avec l'Université du Nouveau-Brunswick. Si Vestcor a été le premier partenaire financier du Fonds de placement étudiant (SIF) de l'UNB en 1998 et continue de soutenir son développement, ce sont nos employés qui donnent vie à ce partenariat.

Les membres de l'équipe ont contribué directement à la création du programme de maîtrise en gestion quantitative des placements (MQIM) de l'université et continuent de partager leur expertise en tant que formateurs dans le cadre des programmes SIF et MQIM, ainsi que dans d'autres domaines de la faculté de gestion. Les liens étroits qui unissent Vestcor à l'Université du Nouveau-Brunswick permettent à nos employés de mettre leur expertise au service de la formation des investisseurs de demain. Ensemble, nous développons les talents locaux, renforçons le vivier de talents à long terme du Nouveau-Brunswick et soutenons les futures opportunités d'emploi qui contribuent à la vigueur économique de la province.

VESTCOR ET NOS CLIENTS



**DE SATISFACTION
DES CLIENTS**

24,4
milliards
de dollars
d'actifs gérés

rendement net sur dix ans
6,75 %

rendement net sur quatre ans
5,94 %

rendement net sur un an
8,67 %

Valeur ajoutée par
rapport aux indices
de référence en 2025

0,69 %



Ce qui s'est traduit par une
croissance supplémentaire de

165 millions
de dollars
des portefeuilles des clients



Nous avons eu le plaisir d'accueillir la

**Community Foundation of
Prince Edward Island (CFPEI)**

parmi nos nouveaux clients en 2025.



VESTCOR ET LES PARTICIPANTS DE NOS CLIENTS

2 069

participants ont
pris leur retraite
en 2025

Plus de

39 000

contacts avec les
participants en
2025



1,1

milliard de dollars

en prestations de retraite versées aux
participants pour le compte de nos
clients en 2025



**DE SATISFACTION
DES PARTICIPANTS**

Ces versements de prestations apportent une contribution
importante à l'économie du Nouveau-Brunswick.



Vestcor fonctionne selon un modèle d'affaires axé sur le **profit pour les participants**. Les gains réalisés par nos clients profitent à leurs participants, et non aux actionnaires. Cela nous permet de demeurer l'un des fournisseurs de services de gestion de placements les plus rentables au Canada¹.

¹Enquête de CEM Benchmarking

TABLER DES MATIÈRES

1

**MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION**

3

**MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE
LA DIRECTION**

5

**COMMENTAIRES ET ANALYSE DE LA
DIRECTION**

6

CLIENTS ET SERVICES

8

POINTS SAILLANTS CONCERNANT
L'ADMINISTRATION

13

COÛTS DE LA DIVISION DES SERVICES
D'ADMINISTRATION

15

POINTS SAILLANTS DES
PLACEMENTS

15

ACTIFS GÉRÉS

16

DÉFINITIONS DU RENDEMENT DES
PLACEMENTS

16

OBJECTIFS DE RENDEMENT
GLOBAL DU FONDS

16

RENDEMENT RELATIF PAR
RAPPORT AUX INDICES

18

COÛTS DE GESTION DE
PLACEMENTS

21

PERFORMANCE ANNUELLE PAR
CATÉGORIE D'ACTIFS

24

PORTEFEUILLES DE TITRES À
REVENU FIXE

25

PORTEFEUILLES D' ACTIONS DE
SOCIÉTÉS OUVERTES

26

PORTEFEUILLES DE PLACEMENTS
NON TRADITIONNELS

29

GESTION DE
RISQUES

33

GOUVERNANCE
ORGANISATIONNELLE

38

RAPPORTS DES COMITÉS DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION

38

RAPPORT DU COMITÉ DE
VÉRIFICATION

42

RAPPORT DU COMITÉ DE
GOUVERNANCE

44

RAPPORT DU COMITÉ DES
RESSOURCES HUMAINES ET DE LA
RÉMUNÉRATION

47

RAPPORT DU COMITÉ DE
PLACEMENT

49

COMMENTAIRES ET ANALYSE À
L'ÉGARD DE LA RÉMUNÉRATION

50

GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE
RÉMUNÉRATION

52

PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION
ORGANISATIONNELLE

53

GESTION DES RISQUES LIÉS À LA
RÉMUNÉRATION

55

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION
INCITATIVE

57

INCIDENCE DU
RENDEMENT

58

TABLEAU SOMMAIRE DE LA
RÉMUNÉRATION

59

APERÇU DU PROGRAMME DE
RÉMUNÉRATION INCITATIVE

67

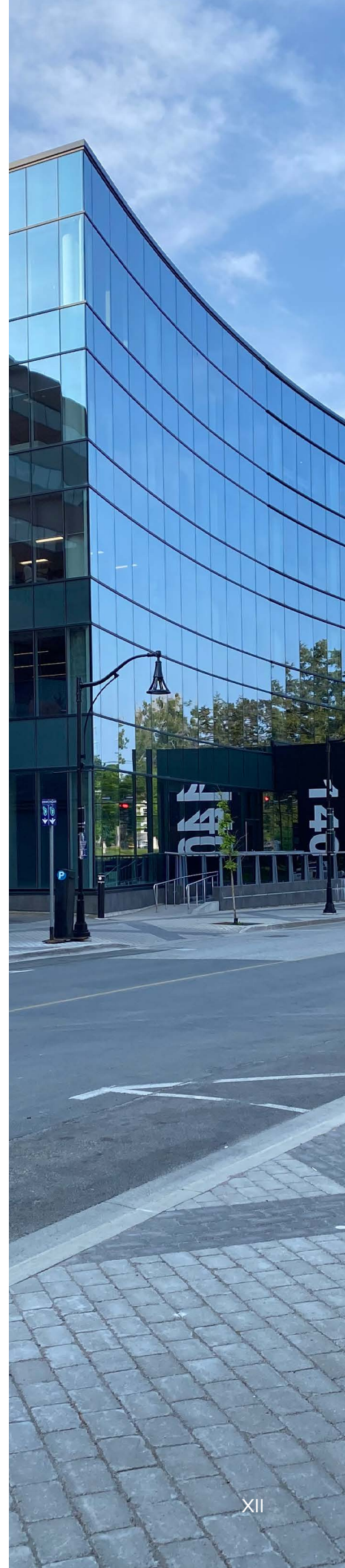
L'INVESTISSEMENT
RESPONSABLE

69

RENDEMENT DES ENTITÉS DE
PLACEMENT DE VESTCOR

73

ÉTATS FINANCIERS



MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Chez Vestcor, nous aspirons à être le partenaire le plus précieux et le plus fiable pour assurer la sécurité financière et la confiance de nos clients. L'impact de notre travail s'étend bien au-delà des participants du régime et de leurs familles.

Une étude réalisée en 2025 par le Centre canadien d'analyse économique, commandée par Vestcor, a révélé que les régimes de retraite bien capitalisés du Nouveau-Brunswick, comme ceux de nos clients, soutiennent plus de 40 000 retraités dans toute la province. Les prestations de retraite versées aux participants retraités ont contribué à hauteur d'environ **1,5 milliard de dollars** au produit intérieur brut (PIB) du Nouveau-Brunswick, soit près de **3 %** du PIB total de la province en 2025.

Cet impact économique se fait sentir dans tout le Nouveau-Brunswick, de Restigouche à Grand Manan et partout ailleurs. En plus des dépenses des participants retraités qui soutiennent les communautés locales, Vestcor investit de manière significative au pays, avec environ 60 % de ses actifs investis au Canada, ce qui reflète les politiques de placement solides et la bonne gouvernance de nos clients.

NOUVELLE STRATÉGIE : VESTCOR2030

En 2025, le conseil d'administration a approuvé la nouvelle stratégie de Vestcor, **Vestcor2030**, un travail considérable qui a nécessité un engagement profond auprès de nos clients, une évaluation minutieuse de nos atouts actuels et l'identification des domaines prioritaires pour les cinq prochaines années. Vestcor2030 est axée sur le placement proactif et l'amélioration continue de nos

systèmes fondamentaux et de nos employés, la mise en place des bases d'une croissance à valeur ajoutée, le renforcement de la notoriété et de la confiance envers Vestcor et les régimes de retraite de nos clients, ainsi que la promotion d'améliorations durables dans l'ensemble de l'écosystème de la retraite. Ensemble, ces priorités permettront à Vestcor de gérer plus efficacement les retraites tout en offrant des services plus modernes et plus réactifs.

La culture organisationnelle de Vestcor vise à favoriser les opportunités de croissance et de développement pour nos employés, tandis que l'équipe de direction contribue à créer un lieu de travail plus épanouissant. En encourageant et en aidant chacun à réaliser son plein potentiel, nous continuerons à fournir un service client exceptionnel.

MISE À JOUR SUR LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Le conseil d'administration s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise et est soutenu par quatre comités permanents : de vérification, de gouvernance, de placement, et des ressources humaines et de la rémunération. Chaque comité est présidé par un administrateur professionnel expérimenté possédant une expertise pertinente dans le secteur, ce qui renforce une surveillance solide et indépendante de l'organisation.

De temps à autre, le conseil d'administration met en place des comités spéciaux pour superviser les questions émergentes d'une importance particulière. En 2025, le conseil d'administration a créé un comité spécial de

DAVID LOSIER

PRÉSIDENT



nomination soutenu par un cabinet de recrutement externe, afin de superviser le recrutement de deux administrateurs expérimentés. Nous avons été très heureux d'accueillir Patricia Kiley et Andrew Jefferies au sein du conseil d'administration. Ces deux administrateurs apportent une expérience et une connaissance approfondies des questions complexes et émergentes qui revêtent une importance stratégique pour Vestcor.

Les nominations des administrateurs de Vestcor Inc. sont échelonnées afin de favoriser le renouvellement régulier du conseil d'administration tout en atténuant le risque de concentration des expirations de mandat. En 2025, trois administrateurs, Eleanor Marshall, Courtney Pringle-Carver et moi-même, avons atteint la fin de nos mandats respectifs et avons chacun exprimé notre intérêt pour un renouvellement. Notre propriétaire, le conseil d'administration de la Société Vestcor, a approuvé ces renouvellements en juin 2025. En outre, le conseil d'administration a comblé les postes vacants résultant du départ en juillet 2025 de Steven Wolff, qui a quitté le conseil d'administration pour saisir une autre opportunité, et du départ à la retraite de la présidente du comité de vérification de Vestcor, Cathy Rignanesi, à compter du 30 juin 2025. Cathy a été une présidente du comité de vérification et une membre du conseil d'administration exceptionnelle, qui a apporté de nombreuses contributions significatives à l'organisation pendant son mandat. Le conseil d'administration et la direction lui sont profondément reconnaissants pour son leadership, son dévouement et son engagement au fil des ans. Grâce à son souci exceptionnel du détail et à sa persévérance inébranlable, Cathy a joué un rôle central dans

l'établissement de Vestcor en tant qu'organisation solide, indépendante et à but non lucratif, offrant à ses clients des services de placement et d'administration de haute qualité. Nous lui exprimons notre sincère gratitude pour sa contribution durable et son soutien continu pendant cette transition.

À la suite du départ à la retraite de Cathy, le conseil d'administration a nommé Suzanne Young à la présidence du comité de vérification. Suzanne apporte une expérience et une perspicacité précieuses à ce poste; le conseil d'administration se réjouit de son leadership et de sa gestion continue du comité.

Je tiens à exprimer ma sincère gratitude à nos administrateurs pour leur dévouement à la supervision de Vestcor, leurs pratiques de gouvernance rigoureuses et leurs améliorations continues. Au nom du conseil d'administration, je remercie également nos employés pour leur engagement sans faille envers notre approche axée sur le client et les résultats. Leur professionnalisme et leur dévouement à l'excellence sont ce qui distingue Vestcor.

Cordialement,
[signé par]

David Losier
Président du conseil d'administration

Le 30 mars 2026
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

À l'approche de mon deuxième anniversaire en tant que président et chef de la direction de Vestcor, je reste motivé par les bases solides de l'organisation et optimiste quant à l'avenir de nos clients, de nos employés et du Nouveau-Brunswick.

Mon arrivée chez Vestcor en tant que chef de la direction en 2024 a été grandement facilitée par le plan de transition bien pensé élaboré par le conseil d'administration et l'équipe de direction. Ce processus m'a permis de mieux comprendre l'organisation, d'approfondir ma connaissance des besoins de nos clients et de mettre en évidence les possibilités de renforcer encore notre modèle de service. **La culture de Vestcor, fondée sur la performance, le professionnalisme et le service à la clientèle, a joué un rôle clé dans l'élaboration de notre nouvelle stratégie : Vestcor2030.**

En 2025, nous avons mené notre sondage biennal exhaustif auprès de nos clients et obtenu les meilleurs résultats de l'histoire de Vestcor, avec un taux de satisfaction client de 97 %. Ce résultat nous donne confiance dans la capacité de nos équipes à répondre aux attentes de nos clients à l'avenir, ce qui est l'aspiration principale de notre stratégie Vestcor2030 : **Être le partenaire le plus précieux et le plus fiable pour façonner et fournir une sécurité financière et une confiance à nos clients et à leurs bénéficiaires.**

Tout au long de l'année, notre engagement en faveur de solides performances de placement, d'une gestion prudente des risques et d'un service client de qualité supérieure a guidé nos efforts. Nous avons mené à bien notre plan d'affaires tout en améliorant l'efficacité opérationnelle, en développant nos capacités de placement et en tirant parti de la technologie pour améliorer la prestation de services. Dans le domaine de la gestion des pensions et des avantages sociaux, nos équipes ont atteint les objectifs de performance des clients tout en gérant des volumes d'applications élevés et une croissance continue du nombre d'adhérents aux régimes.

Les performances de placement pour l'année ont été solides. En 2025, Vestcor a obtenu un rendement net de 8,7 % sur l'ensemble de ses actifs, avec une surperformance significative sur l'ensemble des fonds. Ce rendement de 8,7 % a dépassé les indices de référence de 69 points de base en 2025, générant une valeur ajoutée de 165 millions de dollars après coûts. Au cours des quatre dernières années, les rendements excédentaires de 0,69 % nets de frais ont généré environ 529 millions de dollars de valeur ajoutée pour les clients de l'entreprise. Il est important de noter que cette valeur ajoutée a été obtenue avec un risque inférieur à celui de notre indice de référence et de nombreux régimes de retraite comparables, ce qui renforce la solidité de notre approche de placement disciplinée et à long terme.

SEAN HEWITT
PRÉSIDENT ET CHEF DE
LA DIRECTION



Bien que nous soyons fiers de ces résultats, nous restons attentifs à l'environnement général dans lequel nos clients opèrent. En 2025, les marchés financiers ont été marqués par une volatilité accrue et une incertitude géopolitique. Dans ce contexte, l'importance d'une discipline de placement à long terme, d'une diversification, d'une gouvernance solide et d'un financement prudent est évidente. Les politiques de placement et les structures de portefeuille de nos clients sont conçues pour résister à un large éventail de conditions de marché, soutenant ainsi leurs obligations et leurs objectifs à long terme.

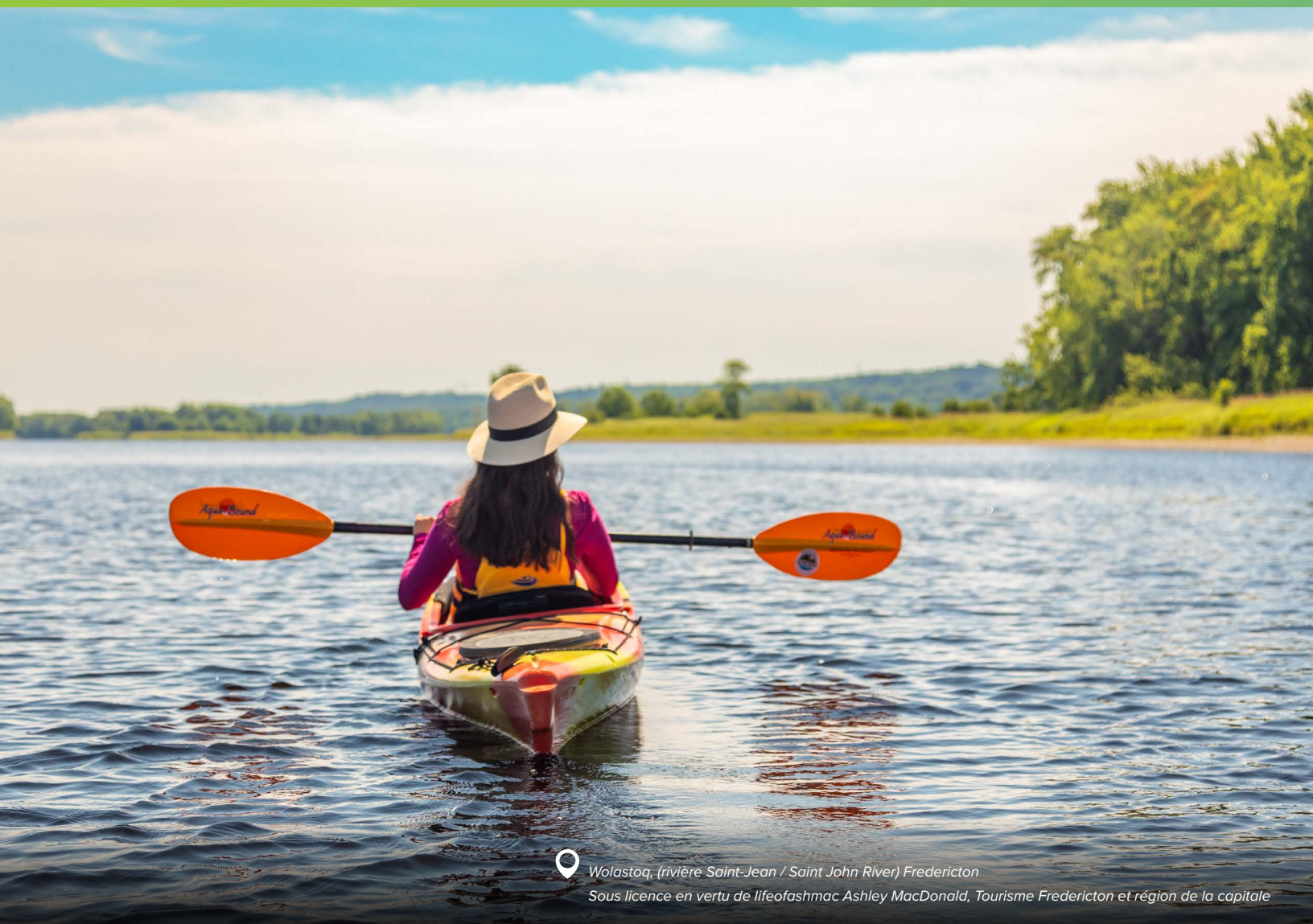
Je tiens à remercier le conseil d'administration de l'entreprise pour ses conseils et son soutien, les conseils des fiduciaires des régimes pour leur confiance continue, l'équipe de direction qui dirige l'organisation et le personnel de Vestcor dont les employés et les efforts dévoués nous permettent d'atteindre nos objectifs.

Cordialement,
[signé par]

Sean Hewitt
Président et chef de la direction

Le 30 mars 2026
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

La culture de Vestcor,
fondée sur la performance,
le professionnalisme et le
service à la clientèle, a joué
un rôle clé dans l'élaboration
de notre nouvelle stratégie :
Vestcor2030.



Wolastoq, (rivière Saint-Jean / Saint John River) Fredericton

Sous licence en vertu de lifeofashmac Ashley MacDonald, Tourisme Fredericton et région de la capitale

COMMENTAIRES ET ANALYSE DE LA DIRECTION

Les commentaires et l'analyse de la direction (CAD) permettront au lecteur d'interpréter les grandes tendances, les résultats et la situation financière de l'organisation. Les éléments clés des états financiers annuels sont expliqués, et il est recommandé de lire ces CAD de concert avec ces états financiers annuels et les notes afférentes.

Par ailleurs, ces CAD 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 » et « 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 2025. Les activités se divisent en deux volets : les services d'administration et les services de gestion de placements. Ces secteurs d'activité sont soutenus par trois divisions : la division des services d'administration, la division des placements et la division des services généraux.

Notre site Web (vestcor.org/rapportsannuels) propose les états financiers vérifiés des diverses entités de placement de Vestcor pour l'exercice clos le 31 décembre 2025. 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 placement des actifs tout en respectant les stratégies de placement issues des décisions de chacun de nos clients en matière de composition de l'actif.

CLIENTS ET SERVICES

Vestcor offre des services d'administration de régimes de retraite et d'avantages sociaux ainsi que des services de gestion de placement à une grande variété de clients du secteur public. En date du 31 décembre 2025, le nombre de ces clients s'élevait à 25. Les activités liées à l'administration visent environ 117 000 participants de régime de retraite, plus de 46 000 participants de régimes d'avantages sociaux, et les actifs gérés (AG) s'élevaient à 24,4 milliards de dollars au 31 décembre 2025.

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 :

- la gestion de placements (actions, revenus fixes, lié à l'inflation, placements alternatifs),
- les conseils stratégiques pour les placements,
- la mesure de la conformité et du rendement,
- l'administration des régimes de retraite,

- l'administration des programmes d'avantages sociaux des employés,
- les services et soutien de gouvernance destinés aux fiduciaires clients,
- la communication de l'information financière,
- la gestion des risques,
- les communications.

Les clients sont libres de choisir la totalité ou une partie des services offerts par Vestcor. Vestcor engage des frais liés à ses services en tant que gestionnaire de placements et en tant qu'administrateur de régimes de retraite et d'avantages sociaux. Les frais afférents à chacun de ces domaines de services sont imputés aux clients respectifs desservis par ce domaine.

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 l'évaluation annuelle des activités déployées. La répartition des coûts des systèmes d'information et autres

coûts généraux de bureau et d'entreprise sont répartis sur la base d'une analyse historique périodique du volume de transactions et du nombre de participants dans chaque régime.



Au 31 décembre 2025, Vestcor comptait 25 clients, fournissant des services administratifs à 117 000 participants de régimes de retraite et à 46 000 bénéficiaires d'avantages sociaux, tout en gérant 24,4 milliards de dollars d'actifs gérés (AG).

POINTS SAILLANTS CONCERNANT L'ADMINISTRATION

L'équipe d'administration de Vestcor est responsable des opérations courantes de 11 régimes de retraite et de cinq programmes d'avantages sociaux, représentant environ 117 000 participants de régimes de retraite et 46 000 participants de régimes d'avantages sociaux. 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 sociétés de la Couronne et autres organisations du secteur semi-public. L'équipe d'administration est répartie selon quatre domaines : les services aux participants; opérations du régime et politique en matière de retraite; services de soutien aux conseils; et les communications avec les participants et les employeurs.

01

SERVICES AUX
PARTICIPANTS

02

OPÉRATIONS DU RÉGIME
ET POLITIQUE EN
MATIÈRE DE RETRAITE

03

SERVICES DE SOUTIEN
AUX CONSEILS

04

COMMUNICATIONS AVEC
LES PARTICIPANTS ET LES
EMPLOYEURS

01 | SERVICES AUX PARTICIPANTS

L'équipe des services aux participants de Vestcor est le principal point de contact pour les participants des régimes de retraite et d'avantages sociaux. Elle fournit des informations claires et précises pour aider les participants à comprendre leurs avantages sociaux et à prendre des décisions éclairées. Elle organise également des séances d'information à l'intention des participants et des employeurs afin de leur permettre de mieux comprendre les caractéristiques des régimes et les considérations relatives à la planification de la retraite. Grâce à un service réactif et à une formation proactive, l'équipe joue un rôle clé dans la sensibilisation des participants et le renforcement de leur confiance dans leurs régimes de retraite.

En 2025, l'équipe des services aux participants a eu plus de 39 000 échanges par téléphone, par courriel ou au cours de visites dans nos bureaux; une augmentation par rapport aux 36 500 contacts au cours de l'année 2024. De plus, l'équipe a animé un nombre record de séances éducatives à l'intention des participants des régimes de retraite de Vestcor. En 2025, 80 présentations éducatives ont été offertes, soit presque quatre fois plus que l'année précédente. Ces séances sont essentielles pour permettre aux participants de bien comprendre leurs régimes de retraite et leur incidence sur leur sécurité financière à la retraite.



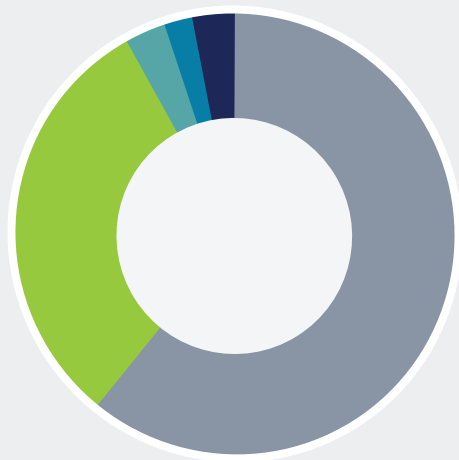
En 2025, l'équipe des services aux participants a enregistré **plus de 39 000** contacts par le biais d'appels téléphoniques, de courriels et de visites à nos locaux.

02 | OPÉRATIONS DU RÉGIME ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE RETRAITE

Les fonctions liées aux opérations du régime et à la politique en matière de retraite jouent un rôle essentiel pour garantir une administration rapide, efficace et conforme des régimes de retraite et d'avantages sociaux dont nous avons la charge. Le domaine des opérations du régime est responsable de la collecte et de la gestion des données, du calcul des pensions, du traitement des paiements de retraite, de la préparation des estimations, de l'administration des départs à la retraite, et bien plus encore. Le domaine de la politique assure la supervision et apporte son expertise dans l'interprétation et l'application des dispositions et de la législation relatives aux régimes de retraite, en soutenant toutes les facettes de l'équipe de l'administration. En 2025, 7 539 demandes ont été traitées, contre 7 118 en 2024. Les délais de traitement cibles ont été dépassés, comme indiqué ci-dessous.

SERVICE	CIBLE	VOLUME TRAITÉ EN 2025	ATTEINT EN 2025	ATTEINT EN 2024
Demandes de rachat de services	97,5 % dans un délai de 58 jours	820	99,4 %	99,7 %
Estimations de pension	97,5 % dans un délai de 43 jours	2 019	99,3 %	99,1 %
Retraites	97,5 % dans un délai de 43 jours	2 069	99,3 %	99,6 %
Cessations d'emploi	97,5 % dans un délai de 29 jours	2 460	99,6 %	99,4 %
Ruptures de mariage	97,5 % dans un délai de 40 jours	171	100 %	98,8 %

RÉSULTATS DU SONDAGE SUR LA SATISFACTION DES PARTICIPANTS



Afin de s'assurer que Vestcor continue de répondre aux besoins de ses clients, Vestcor mène des sondages de satisfaction auprès des participants qui ont bénéficié de son aide avec quatre des services mentionnés ci-haut : le rachat de service antérieur, l'estimation de leur pension, la cessation d'emploi et le départ à la retraite. Lancés initialement en 2017, ces sondages continuent de fournir à l'organisation un aperçu du niveau de satisfaction des participants qu'elle sert pour le compte de ses clients. En 2025, le taux de satisfaction global est resté élevé, à 95,0 %.

- Très satisfait : **60,8 %**
- Satisfait : **31,0 %**
- Neutre : **3,2 %**
- Insatisfait : **2,0 %**
- Très insatisfait : **3,0 %**

03 | SERVICES DE SOUTIEN AUX CONSEILS

Vestcor a continué d'adapter avec succès son modèle de prestation de services de soutien aux conseils des fiduciaires pour répondre aux besoins changeants des divers clients. Tout au long de l'année 2025, les réunions avec les clients se sont déroulées sans heurts sous plusieurs formats (en personne, hybrides et virtuelles), garantissant ainsi leur accessibilité et leur continuité. Dans tous les contextes, l'équipe de soutien aux conseils a continué à mettre l'accent sur un service à la clientèle exceptionnel et des pratiques de gouvernance améliorées, fournissant en permanence un soutien opérationnel fiable et de haute qualité aux conseils et aux comités des clients.

En plus des réunions régulières avec les clients, l'équipe des services de soutien aux conseils a aidé les divers clients dans leurs processus de nomination et d'intégration respectifs, a coordonné de multiples occasions de formation en personne et virtuelles, et a mené des recherches qui ont résulté en l'élaboration de documents de gouvernance pour aider ces groupes à atteindre leurs objectifs de gouvernance et fiduciaires et à réaliser leurs mandats et initiatives stratégiques respectifs.

Ces activités comprenaient :

- aider les conseils des fiduciaires à suivre les meilleures pratiques liées à des sujets tels que la gouvernance de leur conseil, l'efficacité, l'investissement responsable et la gestion des risques,
- offrir un soutien dans la rédaction des politiques internes du conseil des fiduciaires,
- livrer diverses séances animées à l'externe, telles que les initiatives de planification stratégique des conseils, l'évaluation triennale des conseils et l'établissement de cadres de gestion des risques ainsi que d'assurer la surveillance des exigences réglementaires et juridiques des régimes de retraite.

04 | COMMUNICATIONS AVEC LES PARTICIPANTS ET LES EMPLOYEURS

L'équipe des communications aide les clients à naviguer dans les méandres de la mobilisation des participants à leur régime. En 2025, des efforts accrus ont été déployés pour continuer à améliorer les ressources afin de doter les participants des outils et des connaissances dont ils ont besoin en ce qui concerne l'un de leurs actifs les plus précieux : leur pension. L'équipe a également mis en œuvre plusieurs initiatives stratégiques pour les clients, notamment des sondages auprès de l'ensemble des participants, des vidéos éducatives et un soutien de type campagne. Nous poursuivons notre engagement envers une communication claire et intentionnelle.



Le coût total des services d'administration des régimes de retraite s'est élevé à 111 \$ par participant, **soit 132 \$ de moins que le coût moyen** observé chez un groupe de référence national.

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 des services d'administration, qui s'élèvent à 14,4 millions \$, ont augmenté d'environ 1,7 millions \$, soit 13,4 %, par rapport à l'année précédente.

	EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2025 (EN MILLIERS DE DOLLARS)		EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2024 (EN MILLIERS DE DOLLARS)	
Salaires et avantages sociaux	9 678	\$	8 404	\$
Systèmes d'information	1 732		1 538	
Administration ayant trait aux clients	773		683	
Loyer des bureaux	625		544	
Bureau et frais professionnels	453		485	
Services professionnels	524		396	
Amortissement	634		666	
	14 419	\$	12 716	\$

Les dépenses de la division des services d'administration comprennent les salaires et les avantages sociaux de près de 95 employés à temps plein, à temps partiel, occasionnels ou contractuels. Les salaires et les avantages sociaux pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 ont augmenté de 15,1 % par rapport aux coûts de 2024.

Cela correspond à une augmentation du nombre d'employés en services d'administration, la mise en œuvre des résultats d'un examen des rémunérations réalisé par notre comité des ressources humaines et de la rémunération ainsi qu'une modeste augmentation de la rémunération annuelle. Vous trouverez d'autres renseignements sur le régime de rémunération de Vestcor dans la section « Commentaires et analyse sur la rémunération » du présent Rapport annuel (voir page 49).

Les coûts des systèmes d'information ont continué à représenter une part importante des dépenses annuelles de la division des services d'administration. Pour 2025, nous avons constaté une augmentation des coûts liés aux systèmes d'information de 12,6 %, principalement due à l'inflation des coûts de notre système d'administration des retraites, ainsi qu'à l'augmentation inflationniste de la plupart des services informatiques en 2025.

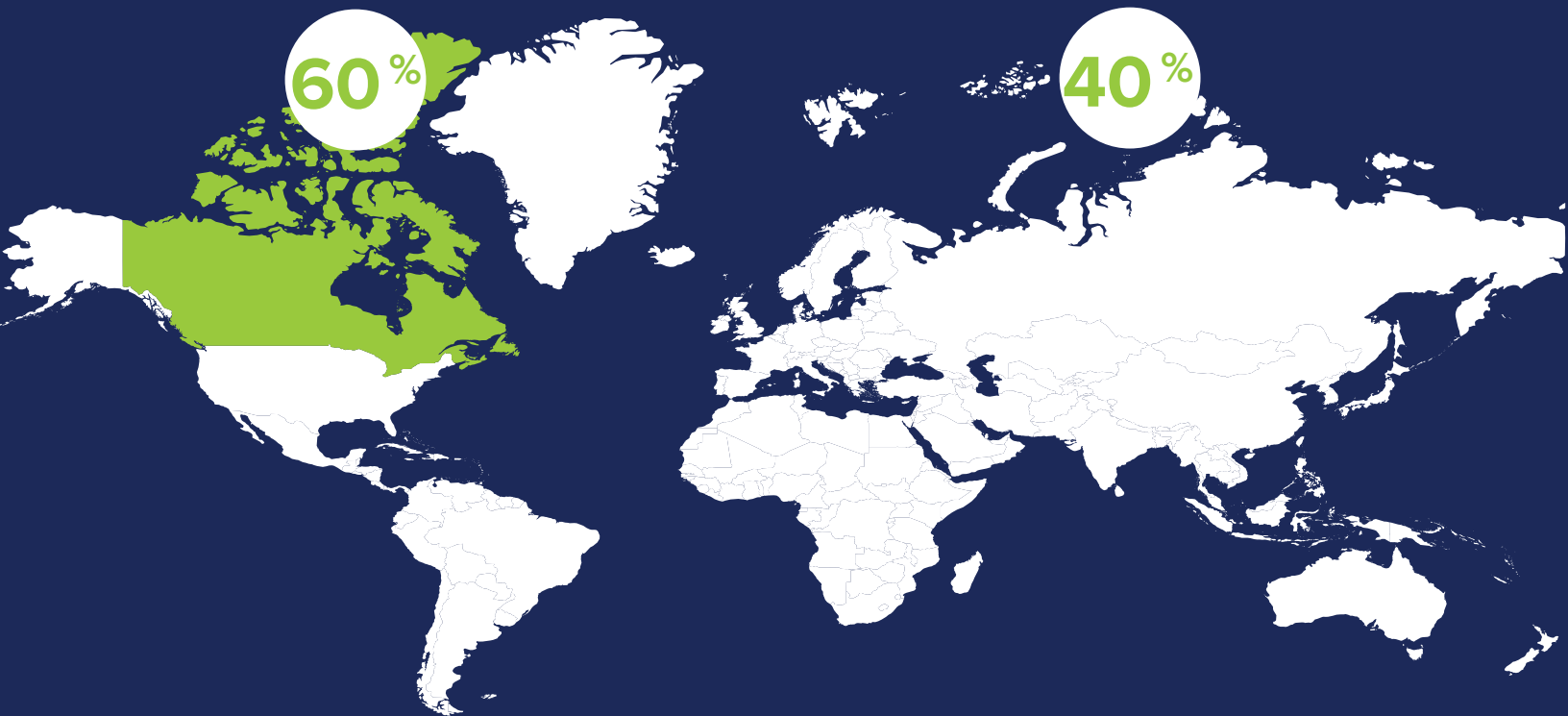
Les services professionnels ont augmenté de 32,3 % en raison des coûts liés à l'élaboration du nouveau plan stratégique de Vestcor. Les frais de location de bureaux ont augmenté de 14,9 % en raison de l'agrandissement de nos locaux au rez-de-chaussée de notre immeuble situé au 140, rue Carleton, à Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Cet agrandissement offre un espace de réunion supplémentaire à nos clients et un accès au niveau de la rue aux participants de nos régimes de retraite et d'avantages sociaux. Les frais de bureau et d'exploitation, ainsi que les coûts d'amortissement sont restés stables par rapport à l'exercice précédent.

Pour valider le caractère économique des services d'administration de régimes de retraite que nous offrons, nous participons chaque année à une étude comparative avec d'autres administrateurs de régimes de retraite canadiens. Selon le sondage le plus récent, le coût total de nos services d'administration des régimes de retraite était de 111 \$ par participant de régime de retraite ce qui était 132 \$ par participant inférieur au coût moyen supporté par les participants au sondage.

INVESTIR AU CANADA

Vestcor continue d'investir massivement au Canada, soutenant ainsi la croissance économique. À la fin de l'exercice, environ **60 % des actifs gérés** étaient investis dans des entreprises, des infrastructures et des biens immobiliers canadiens. À lui seul, le portefeuille d'actions de sociétés fermées de Vestcor comptait 96 entreprises canadiennes, pour une valeur totale d'environ 174 millions de dollars.

LES PLACEMENTS AU CANADA



60 %

LES PLACEMENTS À L'ÉCHELLE MONDIALE

40 %



Le Canada représente
environ
3 %
du marché d'actions
mondial



Mais constitue
environ
22 %
du portefeuille d'actions de
Vestcor

POINTS SAILLANTS DES PLACEMENTS

La description des services de gestion des placements qui suit concerne l'exercice clos le 31 décembre 2025.

ACTIFS GÉRÉS

Au 31 décembre 2025, les actifs gérés (AG) atteignaient approximativement 24,4 milliards de dollars issus des mandats des clients suivants :

CLIENT	2025 (EN MILLIONS DE \$)		2024 (EN MILLIONS DE \$)	
Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick (RRSPNB)	10 884,6	\$ 44,5 %	10 172,6	\$ 44,1 %
Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick (RPENB)	7 958,4	32,6 %	7 479,4	32,4 %
Régime de retraite des juges de la Cour provinciale (juges)	66,7	0,3 %	64,0	0,3 %
Société d'énergie du Nouveau-Brunswick (Énergie NB) :				
Fond de déclassement de Point Lepreau	560,1	2,3 %	529,0	2,3 %
Fonds de gestion du combustible épuisé de Point Lepreau	255,8	1,0 %	261,4	1,1 %
Fiducie des déchets de combustible nucléaire	239,4	1,0 %	224,7	1,0 %
Régime à risques partagés du personnel universitaire de l'Université du Nouveau-Brunswick (AESRP)	524,8	2,1 %	492,7	2,1 %
Fonds de dotation de l'Université du Nouveau-Brunswick (UNBE)	-	-	76,0	0,3 %
Régime à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick (Régime de retraite de CES)	3 610,9	14,8 %	3 364,0	14,6 %
Régime à risques partagés de la Ville de Fredericton (CoF)	312,5	1,3 %	293,9	1,3 %
<i>Pension Plan for New Brunswick Hourly Paid Employees of Fraser Papers Inc. (FPHR)</i>	4,9	0,0 %	99,2	0,4 %
<i>Pension Plan for New Brunswick Salaried Employees of Fraser Papers Inc. (FPSAL)</i>	0,4	0,0 %	20,2	0,1 %
<i>PNB Training Completions Fund (PETL)</i>	9,1	0,0 %	8,2	0,0 %
<i>The Community Foundation of Prince Edward Island Inc. (CFPEI)</i>	19,0	0,1 %	-	-
Total des AG	24 446,6	\$ 100,0 %	23 085,3	\$ 100,0 %

Le mandat de chaque client prévoit des placements dans une combinaison particulière et unique d'unités des entités de placement de Vestcor. Certains clients pourraient avoir précédemment comporté des possibilités de placement directement qui sont désormais sous la surveillance des gestionnaires de portefeuilles de Vestcor.

DÉFINITIONS DU RENDEMENT DES PLACEMENTS

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.

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 :

- a. **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.
- b. **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.

RENDEMENT RELATIF PAR RAPPORT AUX INDICES

Comme indiqué, notre **objectif secondaire de rendement des placements** consiste à accroître la valeur (c.-à-d. les rendements en sus des indices de référence) des actifs de nos clients au-delà de leurs divers indices de référence pour les catégories d'actifs 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 50 points de base (0,5 %) 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.

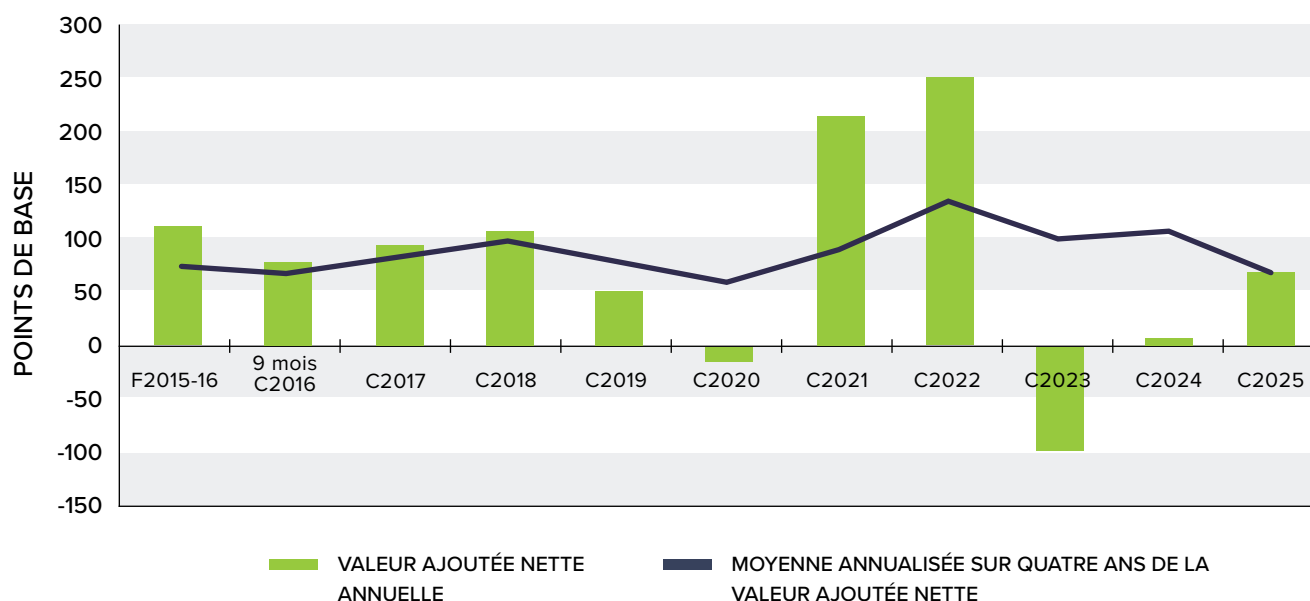
OBJECTIF SECONDAIRE DE RENDEMENT DES PLACEMENTS

OBJECTIF	CIBLES À LONG TERME	ANNÉE TERMINÉE LE 31 DÉCEMBRE 2025 TAUX RÉEL	TAUX ANNUALISÉ SUR QUATRE 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)	>= 50 pb par an	69,4	69,0	30,6

Comme nous le verrons plus en détail dans la section suivante intitulée « Performance annuelle par catégorie d'actifs » (page 21), 2025 a été une autre année fructueuse pour les investisseurs, toutes les catégories d'actifs ayant une fois de plus généré des rendements positifs pour l'année civile. Les marchés des actions mondiaux ont été très performants, les marchés canadiens et émergents ayant même surpassé les autres, tandis que le marché américain a pris du retard par rapport aux autres marchés développés en raison d'une concentration encore plus forte. Du côté des titres à revenu fixe, les banques centrales ont continué à réduire les taux d'intérêt, avec des baisses de 100 points de base au Canada et de 75 points de base aux États-Unis. Toutefois, une grande incertitude subsiste quant à l'impact qui sera ressenti après le remplacement de Jerome Powell à la présidence de la réserve fédérale. En ce qui concerne les placements alternatifs, les stratégies de rendement absolu ont obtenu les meilleurs résultats, tant sur une base nominale que relative, tandis que les actions de sociétés fermées a continué à connaître des difficultés. Au total, cela s'est traduit par un rendement total de 8,7 % net de frais pour l'année civile. Malgré la concentration accrue des marchés d'actions, la gestion active de la plupart des catégories d'actifs a été plus forte en 2025. En conséquence, la performance des placements a dépassé notre indice de référence combiné de 8,0 % de 69,4 points de base sur une base nette.

Notre rendement annualisé à plus long terme sur quatre ans, après déduction des coûts, reste très solide, à environ 69 points de base, soit environ 529 millions de dollars de valeur supplémentaire sur les quatre exercices financiers. Cette durée correspond bien aux objectifs de placement à long terme de nos clients et reste la durée la plus significative utilisée pour mesurer la performance de notre gestion active. Le graphique suivant présente l'historique de nos activités à valeur ajoutée au cours de nos dix derniers exercices financiers.

RÉSULTATS DE LA GESTION ACTIVE



COÛTS DE GESTION DE PLACEMENTS

Les coûts engagés jouent un rôle important dans l'évaluation de la performance des placements. 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 co-investissements 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 difficiles la transparence et la surveillance des coûts au sein de l'industrie des placements.

Les entités de placement de Vestcor assument 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 page 73) tiennent compte des coûts de gestion des placements ci-dessous engagés pour la gestion des 24,4 milliards de dollars d'actifs gérés de l'exercice clos le 31 décembre 2025 :

	2025 (EN MILLIERS DE \$)		2024 (EN MILLIERS DE \$)	
Dépenses opérationnelles internes	27 340,2	\$	25 181,7	\$
Tiers fournisseurs de services				
Frais de conseil liés aux placements	4 420,9		4 246,1	
Frais de garde de titres	29,4		24,7	
Coûts de gestion des placements totaux	31 790,5	\$	29 452,5	\$
Total des actifs gérés	24 446 580,7	\$	23 085 326,9	\$

En utilisant nos systèmes technologiques pour les activités boursières mondiales, nos professionnels de la gestion des placements gèrent à l'interne la majorité des AG 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 2025, Vestcor gérait à l'interne près de 19,4 milliards de dollars, soit 79 % des AG de ses clients (18,3 milliards et 79 % respectivement en 2024).

Les coûts liés à la gestion interne des stratégies de placement, calculés par rapport à la moyenne des AG à l'interne pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, représentaient 0,123 % soit 12,3 pb (12,1 pb en 2024). Environ 5,0 milliards de dollars, soit 21 % des placements, sont gérés à l'externe au 31 décembre 2025 (4,8 milliards de dollars ou 21 % respectivement en 2024). Ces mandats 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 3,4 milliards de dollars d'actifs de ce montant est liée à des placements privés gérés à l'externe et une tranche de 1,6 milliard de dollars, à des mandats ayant trait à des placements cotés en bourse.

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 69). Les états financiers vérifiés de chacune des entités de placement de Vestcor sont disponibles à vestcor.org/rapportsannuels.

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 73. Les coûts externes calculés d'après la moyenne des actifs gérés se chiffrent à 29,8 pb pour l'année terminée le 31 décembre 2025 (34,3 pb en 2024).

Au total, les coûts de gestion des placements reflétés dans les états financiers vérifiés de Vestcor Inc. pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 ont représenté environ 13,4 pb des actifs gérés moyens. Ce chiffre est conforme aux frais de gestion des placements de 13,4 pb pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.

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 un sondage annuel sur les régimes de pension à prestations déterminées effectué par *CEM Benchmarking Inc.* À la lumière de cette analyse comparative, nous pouvons dire avec certitude que nos coûts continuent d'être inférieurs d'environ 26 pb à la moyenne de ceux de nos pairs. Cette différence de coûts correspond pour nos clients à une économie d'environ 62 millions de dollars pour l'année terminée le 31 décembre 2025, 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 presque 30 ans.



En 2025, l'équipe des services aux participants a organisé 80 sessions, **soit près de quatre fois plus que l'année précédente.**



Centre-ville de Fredericton / Downtown Fredericton
Sous licence en vertu de Tourisme Fredericton et région de la capitale

PERFORMANCE **ANNUELLE PAR CATÉGORIE D'ACTIFS**

Les renseignements suivants sur la performance annuelle des placements sont organisés selon les grandes catégories d'actif de Vestcor, et donnent la répartition détaillée par sous-portefeuille de catégories 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 (voir page 69). Les états financiers vérifiés des entités de placement de Vestcor pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2025 sont disponibles sur le site vestcor.org/rapportsannuels.

COMMENTAIRES SUR LES MARCHÉS

- L'année 2025 a été une autre année forte, avec des rendements solides des marchés d'actions à travers le monde. Malgré la politique « les États-Unis d'abord » menée par l'administration américaine actuelle, les actions mondiales ont largement surpassé les actions américaines au cours de l'année.
- La concentration continue d'être un problème croissant sur les marchés américains et, selon certaines mesures, le S&P 500 pourrait être considéré comme encore plus concentré que le marché canadien à la fin du mois de décembre.
- Alors que les marchés ont continué à ignorer les risques géopolitiques et politiques ces dernières années, les investisseurs seront probablement confrontés à des perturbations à court terme à mesure que la politique monétaire et les risques commerciaux évolueront tout au long de l'année.

Malgré la volatilité observée en avril, 2025 s'est avérée être une année solide pour les marchés d'actions mondiaux. L'indice large des actions américaines a gagné près de 18 % au cours de l'année, tandis que les marchés internationaux ont été encore plus performants. Les actions mondiales ont progressé de 21 % de janvier à décembre, et l'indice large des actions des marchés émergents a bondi de 30 % au cours de l'année civile. Les actions canadiennes ont également affiché de solides performances, gagnant plus de 30 %, les actions canadiennes à petite capitalisation faisant encore mieux, avec une hausse d'environ 50 % de janvier à décembre. Cela dit, avec des rendements plus modestes pour les autres catégories d'actifs, les investisseurs diversifiés (tels que ceux qui ont investi à l'échelle mondiale dans des portefeuilles 60/40 actions/obligations) ont probablement obtenu des rendements élevés à un chiffre ou faibles à deux chiffres, selon la répartition spécifique de leur portefeuille.

Avec la surperformance significative enregistrée ces dernières années par un sous-ensemble restreint du

marché, la concentration est devenue un enjeu de plus en plus important pour les investisseurs en actions américaines. Au 31 décembre, les actions dites « *Magnificent 7* » représentaient plus d'un tiers d'un indice représentatif large des actions américaines, tandis que les 10 premières sociétés représentaient près de 40 % du marché, ce qui rend le marché américain encore plus concentré qu'au Canada. Les marchés plus concentrés présentent des défis accrus pour les gestionnaires actifs et impliquent également des risques potentiellement plus élevés pour tous les investisseurs en raison d'un potentiel de diversification réduit.

Si 2025 a été une autre année forte pour les investisseurs, il ne fait aucun doute que des risques importants subsistent dans plusieurs domaines, notamment les valorisations, les résultats de la politique monétaire et la géopolitique mondiale.

Les rendements élevés de ces dernières années, bien que certainement bienvenus pour les investisseurs, ont conduit à des valorisations proches des niveaux extrêmes dans

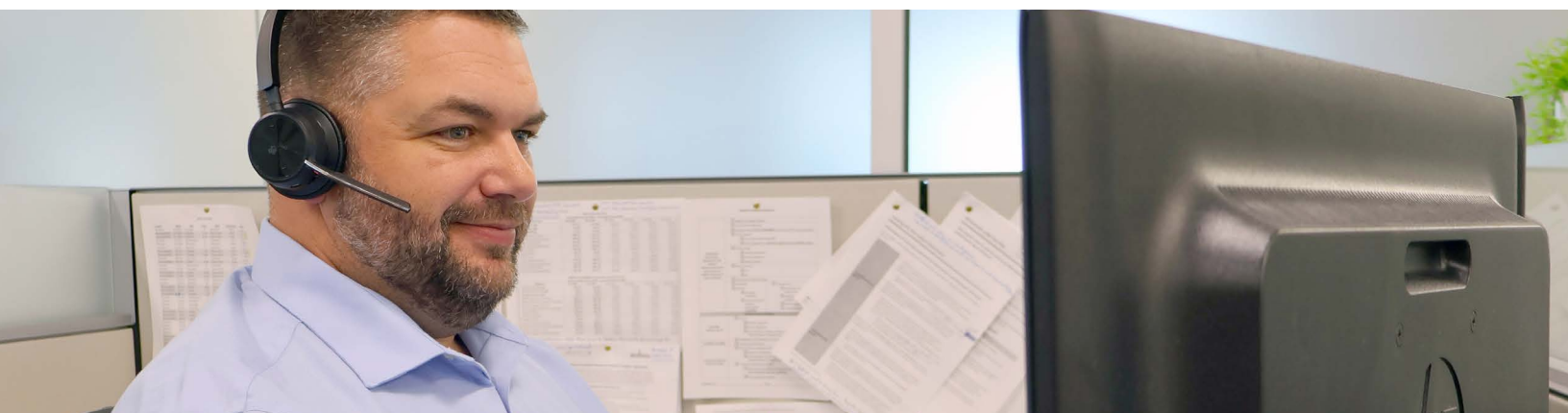
certains segments du marché. Si l'on utilise un indicateur standard de valorisation ajusté en fonction du cycle à long terme, le marché américain à la fin de 2025 devrait atteindre un niveau qui n'aura été dépassé que pendant le pic de la bulle Internet en 1999-2000. Si les valorisations ne constituent au mieux que des indications approximatives de la performance du marché à court et moyen terme, des niveaux de valorisation élevés impliquent souvent des rendements futurs à long terme plus faibles et une sensibilité potentiellement plus grande aux perturbations du marché.

Les banques centrales ont continué à faire de leur mieux pour naviguer dans une économie en constante évolution tout au long de l'année 2025. Aux États-Unis, la réserve fédérale a abaissé les taux à court terme lors de trois réunions distinctes au cours de l'année, tandis que les investisseurs ont continué à anticiper une forte probabilité de nouvelles baisses de taux en 2026. Cependant, compte tenu de l'incertitude croissante liée à la nomination du nouveau président de la réserve fédérale, les investisseurs devront probablement faire face à des conditions de marché et à des attentes politiques potentiellement dynamiques au cours des prochaines années.

Le risque géopolitique est toujours une source de risque potentiel (s'il ne s'est pas encore concrétisé) que les

marchés doivent assimiler et gérer. Les conflits en cours en Europe de l'Est et au Moyen-Orient, les nouvelles incertitudes en Amérique latine et la menace persistante d'un rééquilibrage du commerce mondial sont autant de facteurs susceptibles d'influer sur les performances économiques et les conditions de marché dans les années à venir. Pour le Canada et les investisseurs canadiens, la renégociation prévue de l'accord de libre-échange entre le Canada, les États-Unis et le Mexique en 2026 laisse présager que les investisseurs devront surveiller de près de nombreuses sources de risque tout au long de l'année.

Dans l'ensemble, les investisseurs ont bénéficié de la bonne performance des marchés en 2025 et seraient bien avisés de gérer prudemment les risques à l'approche de 2026. Entre les valorisations, l'incertitude politique et les sources de risque géopolitique mondial, il est possible que tout événement imprévu ait un impact plus important que prévu sur les marchés. Bien que les fondamentaux économiques restent solides, en particulier aux États-Unis, 2026 n'est probablement pas le moment idéal pour élargir davantage le spectre des risques à la recherche d'un rendement accru. Au contraire, dans le contexte actuel du marché, les investisseurs auraient tout intérêt à se concentrer sur les opportunités de haute qualité tout en accordant la priorité à la gestion du risque de liquidité afin de tirer parti des perturbations à court terme qui pourraient survenir.



Le portefeuille de titres à revenu fixe alternatifs de Vestcor a **largement surpassé son indice de référence sur l'année, avec un rendement de 8,05 %**, contre un rendement de 4,29 % pour l'indice de référence.

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 2025

PORTEFEUILLE	AG ¹ (EN MILLIONS DE \$)		RENDEMENT ANNUEL SUR UN AN		RENDEMENT ANNUALISÉ SUR QUATRE ANS	
			PORTEFEUILLE %	INDICE DE RÉFÉRENCE %	PORTEFEUILLE %	INDICE DE RÉFÉRENCE %
Actifs à court terme	486	\$	3,80	2,83	4,28	3,55
Obligations à rendement nominal	3 470		2,30	2,05	(0,23)	(0,49)
Obligations de sociétés	4 344		4,70	4,48	2,50	2,22
Titres internationaux à rendement élevé	223		7,75	8,16	4,04	4,27
Obligations à rendement réel	788		1,12	0,88	(2,18)	(2,21)
Fonds du marché monétaire à long terme ²	214		4,29	3,37	-	-
Titres à revenu fixe alternatifs ³	204		8,05	4,29	-	-

¹ Inclut les intérêts de propriété interfonds

² Date de début : 4 août 2023

³ Date de début : 30 octobre 2023

APERÇU

Les taux d'intérêt de référence sont restés pour l'essentiel dans une fourchette étroite tout au long de l'année, le rendement des obligations à 10 ans du gouvernement canadien oscillant entre 3 % et 3,5 % pendant la majeure partie de l'année. À mesure que les anticipations de baisse des taux évoluaient au cours de l'année, les courbes de rendement au Canada et aux États-Unis ont commencé à se normaliser et à s'accentuer, les banques centrales ayant réduit les taux à court terme, tandis que les rendements à long terme sont restés relativement stables. Les écarts de crédit ont réagi de manière prévisible aux événements du marché tout au long de l'année, mais ont terminé l'année 2025 en légère baisse dans l'ensemble.

Les portefeuilles à revenu fixe de Vestcor ont enregistré de solides performances par rapport à l'indice de référence, tous les portefeuilles gérés à l'interne ayant généré des rendements actifs positifs pour l'année. Le portefeuille alternatif à revenu fixe de Vestcor, qui cible les stratégies d'arbitrage de crédit privé et de revenu fixe, a largement surpassé son indice de référence pour l'année, terminant 2025 avec un rendement de 8,05 %, contre un rendement de référence de 4,29 %.

PORTEFEUILLES D' ACTIONS DE SOCIÉTÉS OUVERTES

OBJECTIFS

Nous proposons trois grands types de portefeuilles d'actions de sociétés ouvertes géographiquement diversifiées : des portefeuilles de capitalisation boursière standard ciblant les grandes et moyennes capitalisations, des portefeuilles de petites capitalisations 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.

Les clients de Vestcor ont généralement adopté une approche relative aux actions mondiales qui met en œuvre des stratégies distinctes pour les marchés canadiens, les marchés développés mondiaux et les marchés émergents mondiaux.

SOMMAIRE DES RENDEMENTS AU 31 DÉCEMBRE 2025

PORTEFEUILLE	AG ¹ (EN MILLIONS DE \$)	RENDEMENT ANNUEL		RENDEMENT ANNUALISÉ SUR QUATRE ANS		
		PORTEFEUILLE %	INDICE DE RÉFÉRENCE %	PORTEFEUILLE %	INDICE DE RÉFÉRENCE %	
Capitalisation boursière pondérée :						
Actions canadiennes	671	\$	31,97	31,68	13,90	13,94
Actions canadiennes à petite capitalisation	409		49,21	50,16	16,84	14,12
Actions de marchés développés mondiaux (ex-Canada)	2 381		16,00	15,73	12,76	12,49
Actions internationales à petite capitalisation	465		12,58	13,05	6,53	6,94
Faible volatilité :						
Actions canadiennes	704		27,24	23,00	13,85	13,08
Actions mondiales	2 278		8,86	7,01	9,01	6,63
Marchés émergents	980		7,74	8,10	9,47	5,90

¹ Inclut les intérêts de propriété interfonds

APERÇU

Les marchés boursiers ont affiché une solide performance en 2025, avec des rendements à deux chiffres pour la plupart des marchés et des régions géographiques. En général, les actions à risque élevé plus exposées au cycle économique (comme celles des petites entreprises) et celles exposées au secteur des matériaux ont particulièrement bien performé. Les actions à faible risque ont également enregistré des gains, même si elles ont généralement sous-performé les indices de référence généraux du marché.

Les portefeuilles d'actions gérés activement à l'interne par Vestcor ont affiché de bons résultats par rapport aux indices de référence en 2025. En particulier, les portefeuilles canadiens et mondiaux à faible volatilité ont surpassé leurs indices de référence pour l'année, et tous les portefeuilles à faible volatilité ont surpassé les indices de référence à moyen et long terme.

PORTEFEUILLES DE PLACEMENTS NON TRADITIONNELS

OBJECTIFS

Vestcor propose de nombreuses stratégies de placement alternatives non traditionnelles qui offrent à ses clients des avantages supplémentaires en matière de diversification et d'exposition aux placements. Elles peuvent contribuer à réduire le risque global de leur portefeuille sur les marchés de sociétés ouvertes et des valeurs à revenu fixe plus traditionnels.

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.

SOMMAIRE DES RENDEMENTS AU 31 DÉCEMBRE 2025

PORTEFEUILLE	AG¹ (EN MILLIONS DE \$)		RENDEMENT ANNUEL SUR UN AN		RENDEMENT ANNUALISÉ SUR QUATRE ANS	
			PORTEFEUILLE %	INDICE DE RÉFÉRENCE %	PORTEFEUILLE %	INDICE DE RÉFÉRENCE %
Stratégies de rendement absolu	3 035	\$	9,99	2,83	7,52	3,55
Actions de sociétés fermées	1 490		1,25	15,40	8,41	12,12
Immobilier	2 414		4,06	0,47	1,87	1,24
Infrastructure	1 908		7,92	6,57	10,05	8,25

¹ Inclut les intérêts de propriété interfonds

APERÇU

Vestcor gère des portefeuilles internes distincts qui offrent une exposition à divers titres, marchés et stratégies gérés à l'aide d'approches traditionnelles et quantitatives. Des allocations significatives à ces portefeuilles de placements alternatifs, combinées à un cadre de budgétisation des risques bien développé, permettent à la stratégie d'atteindre son objectif de rendements positifs et à faible risque sans s'exposer à des risques imprévus que l'on retrouve souvent dans les portefeuilles traditionnels à rendement absolu multi-stratégies tels que des fonds de couverture. Si chaque stratégie est gérée de manière diversifiée et prudente par une équipe de gestion de portefeuille spécifique, nous utilisons en outre une approche combinée de budgétisation des risques du portefeuille afin de garantir une gestion et une budgétisation efficaces des risques dans tous les environnements de marché. En réorientant les allocations de capital et de risque vers les endroits les plus favorables, lorsque cela est nécessaire, la stratégie a réussi à générer des

rendements positifs significatifs avec une corrélation minimale avec les marchés traditionnels et une volatilité inférieure de plus de moitié à celle des fonds de couverture traditionnels.

Les stratégies à rendement absolu, en particulier celles qui reposent sur des approches fondamentales gérées par l'équipe de gestion des actions de la société, ont enregistré de solides résultats en 2025. Au total, le fonds à rendement absolu de Vestcor a gagné environ 10 % en 2025.

Le portefeuille d'actions de sociétés fermées de Vestcor est diversifié sur le plan géographique, sectoriel et monétaire; les placements sont réalisés par le biais d'une combinaison d'engagements dans des fonds externes, de co-investissements aux côtés de gestionnaires de fonds et de placements directs gérés à l'interne. Les gains des stratégies d'actions de sociétés fermées ont été modérés en 2025, le portefeuille ayant enregistré un rendement total de 1,25 % pour l'année.

Malgré des rendements relativement faibles, le fonds a réalisé d'importantes distributions de liquidités grâce à des réalisations significatives dans l'ensemble du portefeuille. Ces rendements s'expliquent par plusieurs facteurs, notamment les pressions sur les valorisations et les difficultés rencontrées à l'échelle du secteur par les placements en actions de sociétés fermées. À cela s'ajoute la vigueur persistante des rendements des actions de sociétés ouvertes, ce qui a rendu particulièrement difficile la performance relative à l'indice de référence pour cette classe d'actifs.

Le portefeuille immobilier comprend deux volets : les titres de fiducie de placement immobilier (FPI) nord-américains, qui servent à compléter le portefeuille des clients et à gérer la liquidité, et les biens immobiliers privés sous forme de participations dans des sociétés en commandite, de co-investissements directs et de participations directes. Bien que certains segments du marché immobilier aient connu des difficultés ces dernières années en raison de l'évolution des espaces commerciaux et des bâtiments traditionnels, et que les valorisations globales du marché aient nécessairement été affectées par des taux d'actualisation relativement plus élevés, les actifs immobiliers de Vestcor continuent d'afficher de solides performances d'un point de vue opérationnel. En 2025, le fonds immobilier de Vestcor a progressé d'environ 4 %, surpassant son indice de référence de 0,5 % pour l'année.

À l'instar de notre approche en matière de placement dans le secteur immobilier, le portefeuille d'infrastructures de Vestcor comporte également deux volets : premièrement, des infrastructures privées sous la forme d'engagements de fonds dans des sociétés en commandite, ainsi que des co-investissements (diversifiés par zone géographique, devise et type d'actif) et, deuxièmement, un portefeuille d'infrastructures publiques internes conçu pour faciliter la liquidité des opportunités d'infrastructures privées relativement plus importantes et moins fréquentes.

En 2025, la stratégie combinée a généré un rendement de près de 8 %, contre un rendement de référence de 6,6 %. Les performances à long terme du portefeuille d'infrastructures de Vestcor restent nettement supérieures aux niveaux de performance de référence.

RÉSUMÉ DU RENDEMENT DES FONDS TOTAUX AU 31 DÉCEMBRE 2025

Voici un résumé du rendement des placements nets de coûts sur 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 SA CRÉATION %
FONDS TOTAUX DE VESTCOR	8,67	10,41	9,39	5,94	6,61	6,75	7,05
INDICE DE RÉFÉRENCE	7,98	10,02	9,45	5,25	5,64	5,93	6,75



En 2025, cette stratégie combinée **a généré un rendement de près de 8.67 %**, créant ainsi une valeur ajoutée de 165 millions de dollars par rapport aux indices de référence.



Pont piétonnier Bill-Thorpe / Bill Thorpe Walking Bridge, Fredericton
Sous licence en vertu de Tourisme Fredericton et région de la capitale

GESTION DE 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.

RÔLE DE 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 et d'assurer la surveillance de ces derniers, ainsi que les systèmes mis en place par la direction pour les atténuer et les gérer. Dans cette mission, le conseil 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 affaires fiduciaires, à la stratégie d'entreprise et aux placements.

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** se concentre sur la surveillance des risques financiers, notamment les risques liés aux systèmes de contrôle interne et à la communication de l'information financière, ainsi que les risques de cybersécurité et de fraude. Le **comité de placement** supervise et examine la stratégie de placement à long terme, les activités de placement, la gestion des risques de placement, les opérations de placement et la conception des produits de Vestcor.

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 indépendante externe, 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 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 supervisée par la directrice de la gestion des risques. Cette dernière est chargée de l'élaboration, de la communication et de l'administration du cadre de gestion des risques de l'entreprise de Vestcor. De plus, elle dirige le conseil de gestion des risques de l'entreprise et rend compte directement au président du comité de vérification. Un résumé de notre cadre de gestion des risques d'entreprise récemment mis à jour est disponible à l'adresse vestcor.org/apercu.

Vestcor fait appel à divers comités internes de gestion des risques pour surveiller et traiter les questions soulevées par le cadre de gestion des risques d'entreprise.

Ces comités sont composés de membres issus de différents services, occupant des postes de direction ou non, et leurs attributions se recoupent, ce qui offre de nombreuses occasions de partager des points de vue et des idées.

CONSEIL DE GESTION DES RISQUES DE L'ENTREPRISE (CGRE)

Conformément à son mandat, chaque trimestre, le CGRE doit examiner la situation du cadre de gestion des risques de l'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 :

- les rapports trimestriels sur les indicateurs clés de risque,
- un rapport trimestriel d'analyse des risques de placement établi par le comité de gestion des risques de placement (CGRP),
- les résultats de l'évaluation annuelle des risques de fraude réalisée par la direction,
- les recommandations issues des vérifications internes.

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 résistance et des tests rétrospectifs de la répartition de l'actif,
- étudier les risques associés aux nouvelles stratégies et aux nouveaux produits de placement,
- examiner les analyses trimestrielles de la liquidité des clients,
- examiner les rapports mensuels sur l'exposition aux contreparties,
- examiner les rapports trimestriels de conformité relatifs au prêt de titres,
- 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 :

- contribuer à l'élaboration de la stratégie informatique et à la définition des orientations futures,
- approuver les nouvelles demandes d'évaluation des risques,
- surveiller le respect des politiques et procédures des TI,
- superviser les risques en matière de cybersécurité.

COMITÉ DU PLAN DE CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS (ÉPCO)

Conformément à son mandat, l'ÉPCO 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,
- envisager les mesures appropriées à prendre face à un large éventail de perturbations potentielles de l'activité,
- utiliser des tests actifs et passifs pour évaluer les protocoles de réponse.

COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Conformément à son mandat, le comité de santé et de sécurité au travail 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 des 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 DE L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE (CIR)

Le CIR examine les activités de la société relevant du domaine de l'investissement responsable, notamment le vote par procuration et les actions d'actionnariat actif, telles que décrites dans les Lignes directrices en matière d'investissement responsable.

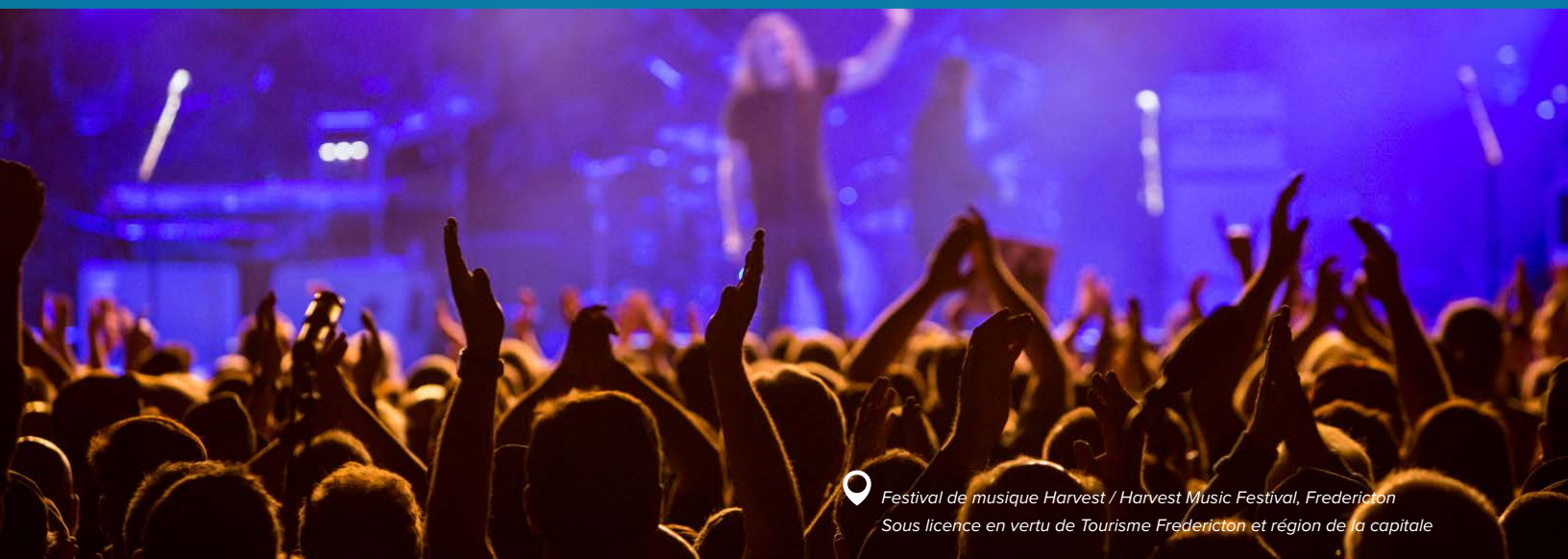
COMITÉ D'ÉVALUATION

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 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.

Vestcor : dans notre communauté

En 2025, les employés de Vestcor ont consacré **1 232 heures** de leur temps libre à soutenir diverses initiatives.



Festival de musique Harvest / Harvest Music Festival, Fredericton
Sous licence en vertu de Tourisme Fredericton et région de la capitale



GOUVERNANCE **ORGANISATIONNELLE**

Conformément à la *Loi sur Vestcor*, Vestcor a été créée en 2016 en tant que société privée à but non lucratif qui appartient indirectement à ses membres, actuellement le Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick (le RRSPNB) et le Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick (le RPENB)—les « membres fondateurs »—par l'intermédiaire d'une société actionnaire nommée la Société Vestcor.

NOMINATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du conseil d'administration de Vestcor sont nommés par la Société Vestcor, suivant les recommandations du conseil d'administration de Vestcor, qui peut faire appel à un comité spécial de mise en candidature. Une matrice de compétences est préparée par le conseil d'administration 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 dix administrateurs indépendants. 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 fonctions comprennent l'établissement des principes directeurs, le maintien d'une relation efficace avec le président et chef de la direction, ainsi que la supervision du processus de planification d'entreprise, de la situation financière et des résultats, de la gestion des risques, des contrôles internes

et des systèmes d'information, des ressources humaines, de la communication et des relations avec les partenaires. Afin de garantir son efficacité au quotidien, le conseil procède à une auto-évaluation par rapport à ces responsabilités.

Le conseil d'administration est assisté dans ses efforts par quatre comités : le comité de vérification, le comité des ressources humaines et de la rémunération, le comité de gouvernance et le comité de placement nouvellement créé, dont les rapports sont présentés ci-après. Le comité des ressources humaines et de la rémunération et le conseil d'administration examinent et approuvent la nomination des dirigeants chargés de la gestion quotidienne de l'organisation.

Des informations supplémentaires sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise sont disponibles sur notre site web à l'adresse vestcor.org/gouvernance. Elles comprennent notamment : nos statuts, la composition du conseil d'administration, les mandats du conseil d'administration et des comités, les lignes directrices en matière de nomination, la politique d'orientation et de formation des administrateurs, ainsi que le code d'éthique et de conduite professionnelle

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 ⁴	COMITÉ DE VÉRIFICATION	COMITÉ DE GOUVERNANCE	COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION	COMITÉ DE PLACEMENT
David Losier	6/6	4/4	3/4	4/4	4/4
Eleanor Marshall	6/6	4/4	3/4	s. o.	4/4
Michel Allain	6/6	s. o.	s. o.	4/4	4/4
Tanya Chapman	6/6	s. o.	4/4	4/4	s. o.
Michel Doiron	6/6	4/4	s. o.	4/4	s. o.
Andrew Jefferies ¹	3/3	1/1	s. o.	1/1	s. o.
Patricia Kiley ¹	2/3	1/1	1/1	s. o.	s. o.
Tim Mawhinney	6/6	3/3	4/4	s. o.	1/1
Courtney Pringle- Carver	5/6	s. o.	4/4	4/4	s. o.
Cathy Rignanesi ²	3/3	2/2	2/2	s. o.	s. o.
Steven Wolff ³	3/3	s. o.	s. o.	2/2	2/2
Suzanne Young	6/6	4/4	s. o.	s. o.	4/4

¹ Nommé(e) avec effet au 1^{er} juillet 2025.

² Mandat arrivé à expiration le 30 juin 2025.

³ A démissionné du conseil d'administration le 30 juillet 2025.

⁴ Le conseil d'administration a tenu trois réunions spéciales en plus de quatre ateliers de planification stratégique. Le comité des ressources humaines et de la rémunération a tenu quatre réunions spéciales, tandis que le comité de gouvernance en a tenu une. En outre, le conseil d'administration a créé le comité spécial de nomination et le comité spécial de surveillance des litiges, qui se sont chacun réunis à quatre reprises.

Le comité de gouvernance a approuvé une recommandation adressée au conseil d'administration de Vestcor Inc. visant à ce que D. Losier, E. Marshall et C. Pringle-Carver soient reconduits dans leurs fonctions pour un nouveau mandat par le conseil d'administration de la Société Vestcor. Les trois administrateurs ont ensuite été reconduits par le conseil d'administration de la Société Vestcor lors de sa réunion du 23 juin 2025 pour un nouveau mandat de trois ans prenant effet le 1^{er} juillet 2025. En outre, un comité spécial de nomination a été créé en décembre 2024 afin d'étudier le recours à un cabinet de recrutement externe pour aider à pourvoir un poste d'administrateur qui devrait se libérer et d'identifier le calendrier des éventuelles vacances futures. Le comité spécial de nomination a retenu les services du cabinet de recrutement externe *Knightsbridge Robertson Surette (KBRS)* pour l'assister dans la recherche d'administrateurs pour 2025. À l'issue d'un processus de recrutement rigoureux, et compte tenu du vivier de candidats identifiés par KBRS ainsi que du fait que la *Loi Vestcor* n'interdit pas que le conseil d'administration de Vestcor Inc. compte plus de dix administrateurs, le comité spécial de nomination a recommandé la nomination de deux nouveaux administrateurs. Conformément aux lignes directrices relatives à la nomination de nouveaux administrateurs, le comité spécial de nomination a transmis ses recommandations finales officielles au comité de gouvernance qui, après examen, a recommandé ces nominations au conseil d'administration de Vestcor Inc. Une résolution officielle a ensuite été soumise au conseil d'administration de la Société Vestcor pour approbation, avec effet au 1^{er} juillet 2025.

La formation continue des administrateurs comprend la diffusion d'actualités et d'articles pertinents ainsi qu'un programme de sessions de formation. En 2025, ces sessions de formation comprenaient une présentation sur les pensions dynamiques et une autre sur l'adoption responsable de l'intelligence artificielle : favoriser l'innovation et instaurer la confiance. D'autres sessions de formation ont porté sur la réception d'un rapport issu d'un exercice de simulation de réponse à un incident, une présentation sur l'analyse comparative des coûts de gestion des pensions, les indicateurs ESG proposés pour l'entreprise, ainsi qu'une présentation sur la stratégie de l'équipe des titres à revenu fixe de Vestcor. Les administrateurs ont également assisté au forum de formation destiné aux clients organisé par Vestcor en 2025, qui comprenait une discussion informelle sur les placements dans les titres à revenu fixe alternatifs, ainsi qu'une présentation sur la manière de s'y retrouver dans le paysage et de comprendre les forces macroéconomiques qui influencent le secteur des placements. Vestcor est également membre de l'Institut des administrateurs de sociétés afin de s'assurer que les administrateurs et la direction aient facilement accès aux meilleures pratiques de gouvernance en constante évolution.

Forum des clients organisé par
Vestcor en 2025



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 2025 ont été les suivantes :

- la recommandation adressée à l'actionnaire, la Société Vestcor, concernant le renouvellement du mandat de trois administrateurs en fonction et la nomination de deux nouveaux administrateurs au conseil d'administration de Vestcor, avec effet au 1^{er} juillet 2025, qui ont été approuvées,
- l'approbation de la création d'un comité spécial de supervision des litiges chargé de superviser un recours collectif visant la société,
- l'approbation des paiements au titre du programme de rémunération incitative 2025, y compris le facteur d'attribution individuelle basé sur la réalisation du plan d'affaires 2025,
- l'approbation des révisions apportées à la résolution relative à l'autorité de placement, y compris le registre quotidien et les limites de règlement, les limites des transactions boursières et les changements au niveau du personnel,
- l'approbation de la création de nouveaux profils d'entités de placement de Vestcor et de modifications administratives mineures apportées aux profils existants,
- le recours aux services de conseil de *Willis Towers Watson* pour mener un examen de la rémunération du conseil d'administration de Vestcor,
- l'approbation du nouveau plan stratégique de Vestcor Inc., Vestcor2030, et du plan des ressources humaines associé,
- l'approbation du Rapport sur l'investissement responsable de Vestcor de 2024,
- la recommandation à l'actionnaire, la Société Vestcor, de reconfirmer la nomination de *KPMG* en tant que vérificateur indépendant du groupe Vestcor pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2025, qui a été approuvée,
- la recommandation à l'actionnaire, la Société Vestcor, des budgets d'exploitation et de placement de Vestcor Inc. pour 2026, qui ont été approuvés,
- la recommandation à l'actionnaire, la Société Vestcor, d'une modeste rémunération supplémentaire pour un administrateur qui cumule les fonctions de vice-président du conseil d'administration et de président d'un comité du conseil, laquelle a été approuvée,
- l'approbation des modifications apportées au Règlement 2018-1 de Vestcor Inc., qui ont d'abord reçu le consentement des membres et l'approbation de l'actionnaire, la Société Vestcor,
- l'approbation du plan d'affaires annuel de l'entreprise pour 2026, des indicateurs clés de performance associés et des pondérations du plan d'affaires aux fins du régime de rémunération incitative,
- l'approbation des objectifs pour 2026 du président et chef de la direction,
- l'approbation du calendrier de rapports du conseil d'administration et des comités pour 2026,
- l'approbation de la composition des comités du conseil d'administration à compter du 29 septembre 2025.

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 2025.

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, y compris 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 de vérification, conformément à son mandat, accompli, entre autres, les tâches qui suivent au cours de l'année terminée le 31 décembre 2025 :

ÉTATS FINANCIERS ET AUTRES ÉTATS

- l'examen et la recommandation de l'approbation par le conseil des rapports sur les fonds globaux de certains clients, conformément aux normes GIPS® (*Global Investment Performance Standards*) et aux normes pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 :
 - o le Fonds global du Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick,
 - o le Fonds global du Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick,
 - o le Fonds global du Régime de retraite des juges de la Cour provinciale,
 - o le Fonds global du Régime à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick,
 - o le Fonds global du Régime de pension à risques partagés de la Ville de Fredericton,
 - o le Fonds global d'actions internationales à faible volatilité,
- l'examen des rapports de fonds de la *New Brunswick Hourly Paid Employees of Fraser Papers Inc.* et de la *New Brunswick Salary Paid Employees of Fraser Papers Inc.*, conformes aux normes GIPS® pour l'exercice terminé le 30 septembre 2025 et nous avons recommandé leur approbation par le conseil,
- l'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 normes GIPS® pour l'exercice terminé le 30 juin 2025 et recommandation de son approbation par le conseil,
- l'examen du rapport sur le Fonds total de récupération environnementale et le rapport sur le Fonds total du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail de la province du Nouveau-Brunswick conformément aux normes GIPS® pour l'exercice terminé le 31 mars 2025, et recommandation de son approbation par le conseil,
- l'examen des états financiers vérifiés des entités de placement de Vestcor visant l'exercice terminé le 31 décembre 2025 et recommandation de leur approbation par le conseil,
- l'examen des états financiers vérifiés de Vestcor visant l'exercice terminé le 31 décembre 2025 et recommandation de leur approbation par le conseil,
- l'examen de l'ébauche du Rapport annuel de Vestcor pour l'année terminée le 31 décembre 2025 et recommandation de son approbation par le conseil, sous réserve de l'examen et de l'approbation par le comité de gouvernance, le comité de placement et le comité des ressources humaines et de la rémunération des documents qui les concernent,
- l'examen de l'ébauche du communiqué de presse annonçant la publication du Rapport annuel de Vestcor pour l'année terminée le 31 décembre 2025 et recommandation de son approbation par le conseil,
- l'examen des états financiers trimestriels non vérifiés des entités de placement de Vestcor et de Vestcor même, ainsi que des agréments des gestionnaires en ce qui a trait aux changements apportés aux politiques comptables, aux estimations comptables d'importance, à l'adéquation des contrôles internes en matière de déclaration financière et aux événements qui s'en sont suivis,
- le suivi de l'achèvement des activités d'information financière internes et des clients,
- l'approbation des politiques d'évaluation des placements en titre de Vestcor.

CONTRÔLES INTERNES ET SYSTÈMES D'INFORMATION

- la réception du rapport sur les conclusions de l'assurance de type 2 des contrôles de sociétés de services (CCS 1) pour 2024 et recommandation au conseil d'administration pour approbation de la proposition de rapport de planification de l'assurance de type 2 du CCS 1 pour 2025,
- l'examen et la recommandation au conseil d'administration pour l'approbation du rapport sur les contrôles de société de services (CCS 1) de type 2 (rapport sur une période donnée),
- la réception et l'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 en mettant en évidence les domaines où des évolutions importantes ont eu lieu, ainsi que les observations et mises à jour relatives aux risques,
- la réception d'un compte rendu sur le plan stratégique des TI de Vestcor.

GESTION DES RISQUES

- l'achèvement de l'examen annuel de la politique de gestion des risques de fraude et recommandation de son approbation par le conseil d'administration,
- l'examen de la liste annuelle des principaux fournisseurs de Vestcor,
- la réception et l'examen d'une version révisée du cadre de gestion des risques d'entreprise de Vestcor et recommandation de son approbation par le conseil d'administration,
- l'examen et l'approbation des recommandations de la direction au sujet du programme d'assurance organisationnel et recommandation de son renouvellement par l'actionnaire,
- l'achèvement de l'examen annuel du mandat, du rôle et des responsabilités du gestionnaire de risques,
- l'examen et l'approbation du rapport annuel de conformité aux lois sur les valeurs mobilières du chef de la conformité.

VÉRIFICATION INTERNE

- la réception des rapports de vérification interne trimestriels décrivant les travaux réalisés par la fonction de vérification interne et comprenant des recommandations et les réponses des membres de la direction,
- l'examen annuel et l'approbation du mandat des vérificateurs internes,
- l'approbation du plan de vérification interne de 2026 comprenant les projets, le budget, l'univers de vérification mis à jour et le plan de développement professionnel de la responsable de la vérification interne,
- la réception et l'examen de la confirmation annuelle de l'indépendance des vérificateurs internes,
- la réception et l'approbation des mesures visant à se conformer à *Domain III Global Internal Audit Standards* (Normes mondiales de vérification interne du Domaine III),
- la réception et l'examen du premier plan stratégique quinquennal de la vérification interne, conformément aux nouvelles normes mondiales de vérification interne,
- la réception et l'examen de la lettre de mission actualisée de *Deloitte* relative à la vérification interne,
- la réception et l'examen d'un plan de travail et un échéancier via le rapport du président pour la mise en œuvre des stratégies et des rapports liés aux facteurs ESG de Vestcor,
- rencontre trimestrielle à huis clos avec le vérificateur interne.

**VÉRIFICATEUR
EXTERNE**

- l'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'exercice clos le 31 décembre 2025 et des états financiers des entités de placement de Vestcor pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, et recommandation de leur approbation par le conseil,
- l'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,
- l'examen du rapport du vérificateur externe sur les conclusions de la vérification visant l'exercice terminé le 31 décembre 2025 et l'obtention d'une confirmation de l'indépendance du vérificateur externe,
- la réception des commentaires de la direction concernant l'efficacité et la qualité de la vérification externe,
- l'achèvement d'une évaluation du vérificateur externe résultant en une recommandation aux actionnaires pour le renouvellement du mandat du vérificateur externe pour la vérification du 31 décembre 2025,
- la nomination d'un nouvel associé responsable de la vérification à l'issue d'un processus de sélection complet, comprenant des entretiens structurés, une grille d'évaluation et la vérification des références,
- la révision et la reconfirmation de la politique d'embauche des employés et des partenaires du vérificateur externe telle qu'approuvée à l'origine, afin de s'assurer de l'indépendance de la vérification externe,
- la rencontre à huis clos avec le vérificateur externe.

**OBJECTIFS DU
COMITÉ**

- la 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,
- l'examen des réalisations du comité de vérification pour l'année se terminant le 31 décembre 2025 et l'établissement des objectifs du comité pour 2026.

AUTRES

- l'exécution de l'examen annuel du mandat du comité de vérification et la recommandation de modifications au conseil d'administration pour approbation,
- la réception et l'examen du compte rendu trimestriel sur la surveillance du tableau de bord de la cybersécurité et autres mises à jour connexes,
- la réception du rapport trimestriel de conformité juridique et réglementaire,
- la 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,
- l'examen de l'autoévaluation annuelle de la cybersécurité par l'équipe informatique.

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

S. Young (présidente), E. Marshall, M. Doiron, P. Kiley, A. Jeffries, D. Losier (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 comité de gouvernance peut également recommander au conseil d'administration des procédures appropriées pour l'évaluation de l'efficacité du conseil d'administration, du président, des administrateurs et des comités.

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 2025 :

DOCUMENTS ET ACTIVITÉS DE GOUVERNANCE

- l'examen annuel et la 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, de placement et des ressources humaines et de la rémunération,
- l'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,
- l'examen du projet de divulgation de la gouvernance d'entreprise pour le Rapport annuel de 2025 et recommandation de son approbation par le conseil.

ÉTHIQUE

- l'examen du rapport annuel de conformité au code de déontologie et de conduite des affaires par le personnel et les administrateurs,
- la réception trimestrielle d'un rapport d'étape de conformité du personnel au code de déontologie et de conduite des affaires.

NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

- recommandé au conseil d'administration de renouveler le mandat de trois administrateurs en poste et la nomination de deux nouveaux administrateurs, qui seront proposés à notre actionnaire, la Société Vestcor, avec effet le 1^{er} juillet 2025,
- travaillé auprès du président du conseil pour recommander au conseil, pour approbation, la composition des membres des comités du conseil à compter du 29 septembre 2025,
- reçu chaque trimestre un rapport sur la conformité des administrateurs en leur qualité de personnes autorisées, conformément à la réglementation provinciale en matière de valeurs mobilières,
- vérifié de la conformité annuelle des administrateurs en tant que personnes autorisées, conformément à la réglementation provinciale sur les valeurs mobilières.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

- recommandé au conseil d'administration une rémunération annuelle supplémentaire de 5 000 \$ pour un administrateur exerçant une double fonction, à savoir celle de vice-président du conseil et de président d'un comité du conseil, recommandation qui a ensuite été soumise à l'actionnaire, la Société Vestcor et approuvée par celle-ci,
- approuvé le rapport sur la rémunération et les frais des administrateurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2025,
- approuvé le rapport sur les frais de déplacement professionnels du président et chef de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

ORIENTATION ET FORMATION DES ADMINISTRATEURS

- reçu les résultats du sondage post-orientation,
- renouvelé l'adhésion de l'entreprise à l'Institut des administrateurs de sociétés afin de fournir des formations et des ressources utiles tant à la direction qu'aux administrateurs.

EFFICACITÉ DU CONSEIL

- reçu les résultats d'une évaluation réalisée par chaque administrateur après chaque réunion du conseil d'administration afin d'identifier les améliorations à apporter au contenu et à l'efficacité des réunions,
- examiné les réalisations du conseil d'administration pour l'année terminée le 31 décembre 2025.

OBJECTIFS DU COMITÉ

- reçu les résultats d'une évaluation réalisée par chaque administrateur à l'issue de chaque réunion du conseil d'administration et du comité de gouvernance, afin de contribuer à l'identification des améliorations à apporter au contenu et à l'efficacité des réunions,
- examiné les réalisations du comité de gouvernance pour l'année terminée le 31 décembre 2025 et a discuté des objectifs visant à renforcer son efficacité en 2026, y compris le suivi continu des objectifs d'amélioration de la gouvernance du conseil d'administration pour la période 2025-2027, issus de l'auto-évaluation biennale du conseil d'administration et des comités réalisée en 2024.

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

T. Mawhinney (président), E. Marshall, T. Chapman, C. Pringle-Carver, P. Kiley, D. Losier (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 2025 :

ÉVALUATION DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

- la détermination des priorités, des buts et des objectifs stratégiques du président et chef de la direction pour l'année terminée le 31 décembre 2025,
- l'examen annuel du rendement du président et chef de la direction,
- la détermination de l'attribution de la prime de rendement au président et chef de la direction fondée sur l'examen de son rendement en fonction des objectifs stratégiques et des cibles du plan d'activités pour l'année terminée le 31 décembre 2025 et recommandation de celle-ci au conseil pour approbation.

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

- le suivi des plans d'action mis en œuvre par la direction pour appliquer les conclusions de l'étude sur la rémunération globale approuvée par le conseil d'administration et réalisée en 2024 par *Willis Towers Watson*,
- l'examen d'une comparaison des objectifs en matière de valeur ajoutée relative du rendement à long terme du programme de primes de rendement de Vestcor avec ceux des pairs et recommandation de son approbation par le conseil,
- l'examen des volets du rendement absolu cible du programme de primes de rendement de Vestcor et recommandation de son approbation par le conseil,
- l'examen du programme de rémunération incitative de Vestcor et a recommandé au conseil d'administration de l'approuver,
- l'examen des pondérations individuelles des indicateurs de rendement clés liés à la réussite du plan d'activités annuel pour l'année terminée le 31 décembre 2025 et recommandation de leur approbation par le conseil,
- l'examen des résultats de l'entreprise pour l'année terminée le 31 décembre 2025 par rapport au plan d'activités 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 2025,
- l'examen des versions mises à jour du document d'information sur la rémunération de Vestcor et de la foire aux questions, et a recommandé au conseil d'administration de les approuver,
- la réception de l'analyse annuelle de la situation de Vestcor en matière d'équité salariale.

INDEMNITÉ DE DÉPART	Sans objet. Aucune cessation d'emploi portée à l'attention du comité de gouvernance en 2025.
CODE DE DÉONTOLOGIE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES	Sans objet. Aucune question soulevée par le comité de gouvernance en 2025.
STRUCTURE ORGANISATIONNELLE	Réception d'une proposition de structure organisationnelle générale à jour pour l'élaboration du budget de 2026. Transmission par la direction d'un aperçu des ressources en employés proposant plusieurs nouveaux postes qui aideront à soutenir les fonctions critiques au sein des secteurs respectifs des placements, des pensions et des avantages sociaux, et des services généraux de l'organisation.
DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP ET PLAN DE RELÈVE	• l'examen des résultats annuels du modèle « <i>Talent 9-Box</i> », qui évalue les employés sur la base de leurs performances actuelles et de leur potentiel futur, • l'examen de la version mise à jour du plan et de la politique de succession du président et chef de la direction et recommandation au conseil d'administration en vue de leur approbation, • l'examen du plan de succession des dirigeants et recommandation au conseil d'administration en vue de son approbation.
PLANIFICATION ET POLITIQUES DES RESSOURCES HUMAINES	Obtention de mises à jour trimestrielles du plan stratégique des ressources humaines – plan de travail de trois ans.
SURVEILLANCE DE LA CONFORMITÉ	Obtention d'une attestation trimestrielle de la direction confirmant le respect des différentes normes en matière d'emploi et des exigences légales.
GESTION DES RISQUES	• examiné un projet de politique de Vestcor en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, • suivi des plans d'action mis en œuvre par la direction pour donner suite aux résultats du sondage biennal de 2024 sur l'environnement de travail et aux recommandations formulées par le groupe de réflexion interne sur l'environnement de travail, afin d'améliorer la satisfaction des employés, • reçu chaque trimestre un tableau de bord des ressources humaines présentant une vue d'ensemble des effectifs, ainsi que les progrès réalisés concernant les indicateurs clés de performance du plan d'affaires liés aux questions de ressources humaines, notamment les postes vacants, l'absentéisme, la fidélisation, le recrutement et le développement professionnel, • supervisé les domaines de gestion des risques pour lesquels le comité s'était vu déléguer des responsabilités de contrôle, notamment l'efficacité du leadership, la performance, l'intégrité et la capacité du président et chef de la direction à attirer et à retenir du personnel qualifié.

OBJECTIFS ANNUELS DU COMITÉ

- examen du mandat du comité pour assurer l'adéquation de celui-ci et des responsabilités du comité par rapport aux meilleures pratiques en cours d'évaluation et recommandation de son approbation par le conseil,
- établissement des objectifs du comité pour l'année terminée le 31 décembre 2025 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'efficience et de l'efficacité des comités,
- examen de la section « Commentaires et analyse à l'égard de la rémunération » du Rapport annuel de Vestcor de 2025 et recommandation de son approbation par le conseil.

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.

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 2025, le CRHR a déterminé que celui-ci avait atteint et dépassé tant les objectifs du plan d'affaires de l'entreprise que ses objectifs individuels, et lui a attribué un multiplicateur de performance de 1,61. Les solides rendements des placements tant en termes de rendement absolu que par rapport à l'indice de référence ont donné lieu à un coefficient multiplicateur de performance de 1,38.

De plus amples détails sur les composantes de la rémunération du président et du chef de la direction sont inclus dans la section « Commentaires et analyse à l'égard de la rémunération » qui suit.

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

T. Chapman (présidente), M. Allain, M. Doiron, C. Pringle-Carver, A. Jeffries, D. Losier, (nommé d'office)



Fierté Fredericton / Fredericton Pride
Sous licence en vertu de Tourisme Fredericton et région de la capitale

Vestcor : dans notre communauté

Parade de la fierté de Fredericton 2025

Vestcor était fière de participer à nouveau cette année au mois de la fierté afin de célébrer et de réaffirmer son engagement en faveur de l'égalité de la communauté 2SLGBTQIA+. Des épinglettes de la fierté ont été distribués, un gâteau arc-en-ciel a été partagé, et nous étions fiers de manifester notre soutien lors de la parade de la fierté de Fredericton de cette année. Merci à tous ceux qui y ont participé!

Le 12 juillet 2025

RAPPORT DU COMITÉ DE PLACEMENT

Conformément à son mandat, le comité de placement est chargé d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses obligations en se concentrant sur les opérations de placement et en améliorant la performance de Vestcor, tout en veillant à ce que l'équipe de placement de Vestcor continue de respecter les meilleures pratiques en matière d'opérations et de gestion de placements. Le comité de placement supervise et examine la stratégie de placement à long terme de Vestcor, ses activités de placement, la gestion des risques de placement, les opérations de placement et la conception des produits. Il examine les rapports de la direction relatifs aux placements et aux risques et il approuve certaines questions spécifiques liées aux placements, selon les besoins.

Au début de chaque année, le comité définit ses objectifs pour l'année à venir conformément au présent mandat et rend compte chaque année de la mesure dans laquelle il a atteint ces objectifs dans le cadre d'une évaluation de son efficacité. À chaque réunion, le comité évalue l'ordre du jour de la réunion au regard de son mandat afin de s'assurer qu'il a rempli ses responsabilités.

Conformément à son mandat, le comité a notamment accompli ce qui suit au cours de l'année terminée le 31 décembre 2025 ou en rapport avec celle-ci :

BULLETINS TRIMESTRIELS SUR LES PLACEMENTS

Nous avons reçu les rapports trimestriels sur les placements rédigés par le directeur des placements, qui présentent une analyse détaillée des performances et des risques des entités de placement de Vestcor et des différentes catégories d'actifs, ainsi que des informations importantes concernant les activités de l'équipe de placement.

PLATEFORME DE PRODUITS DE VESTCOR

Nous avons examiné et recommandé au conseil d'administration d'approuver les modifications apportées aux profils des entités de placement de Vestcor.

DIRECTIVES RELATIVES AU PROGRAMME DE PLACEMENT

- l'examen et la recommandation au conseil d'administration en vue de l'approbation des nouvelles directives relatives aux indices de référence en matière de placement,
- l'examen et la recommandation au conseil d'administration en vue de l'approbation du Rapport sur l'investissement responsable.

AUTORITÉS EN MATIÈRE DE PLACEMENT

Nous avons examiné et recommandé au conseil d'administration, pour approbation, la liste des membres du personnel accompagnée des niveaux d'autorisation recommandés pour les pouvoirs de négociation et l'approbation des registres de transactions.

RAPPORTS DES ÉQUIPES DE PLACEMENT

Les équipes de placement ont livré des présentations organisées selon un calendrier tournant, détaillant les résultats, la structure et le fonctionnement des équipes, ainsi que les perspectives en matière de ressources et de marchés pour les équipes chargées de placements quantitatifs, des actifs réels, des titres à revenu fixe et des actions.

OPÉRATIONS DE PLACEMENT

Nous avons reçu et examiné les rapports trimestriels concernant les opérations de placement significatives, notamment un résumé des caractéristiques du placement, l'adéquation du placement avec la stratégie de placement du client, des détails sur la répartition des actifs du client, ainsi qu'un résumé des activités de diligence raisonnable.

COÛTS DE TRANSACTION ET MEILLEURE EXÉCUTION

Nous avons reçu et examiné un rapport annuel rendant compte de l'ensemble des activités de négociation de Vestcor, y compris les coûts de transaction ainsi que les ajouts et les suppressions de courtiers.

STRATÉGIE DE RÉPARTITION DES ACTIFS

Nous avons reçu et examiné un rapport présentant les modifications apportées aux transitions de la stratégie de placement des clients, découlant de la modélisation actif-passif depuis le rapport précédent, en mettant particulièrement l'accent sur les implications pour la gamme de produits de Vestcor, y compris les implications en matière de risque.

OBJECTIFS ANNUELS DU COMITÉ

- procédé à la révision du mandat du comité afin de s'assurer de l'adéquation de celui-ci et de ses responsabilités au regard de l'évolution des meilleures pratiques, et a soumis ses recommandations au conseil d'administration pour approbation,
- défini les objectifs du comité pour l'année terminée le 31 décembre 2025 sous la forme d'un tableau de bord et a évalué les résultats obtenus tout au long de l'année.

AUTRES

- examiné et recommandé au comité des ressources humaines et de la rémunération, avant de les soumettre au conseil d'administration, l'approbation des composantes de l'objectif de rendement à long terme lié à la valeur ajoutée relative dans le cadre du plan de rémunération incitative de Vestcor,
- examiné et recommandé au comité des ressources humaines et de la rémunération, avant de la soumettre au conseil d'administration, l'approbation des composantes de l'objectif de rendement absolu requis du plan de rémunération incitative de Vestcor,
- chaque trimestre, a mené et examiné une évaluation de la réunion afin d'évaluer l'efficacité et l'efficience du fonctionnement du comité.

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

E. Marshall (présidente), M. Allain, S. Young, T. Mawhinney, D. Losier (nommé d'office)



Centre-ville de Fredericton / Downtown Fredericton

Sous licence en vertu de Tourisme Fredericton et région de la capitale

COMMENTAIRES ET ANALYSE À L'ÉGARD DE LA RÉMUNÉRATION

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

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. Le conseil 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). Le CRHR peut, à sa discrétion, faire appel à des consultants indépendants spécialisés dans les ressources humaines pour obtenir des conseils sur les questions liées à la rémunération.

Le conseil d'administration a également le pouvoir d'interpréter, de modifier et de supprimer des éléments du programme de rémunération à sa discrétion. Il peut également, à sa seule discrétion, exiger le remboursement, la réduction ou la confiscation de tout montant lié à la rémunération déterminé par erreur, dans la mesure où la loi le permet.

MANDAT DU CRHR

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

Le comité 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 :

- la participation à l'évaluation annuelle du rendement du président et chef de la direction, y compris l'établissement de buts et d'objectifs mesurables ainsi que de recommandations concernant les ententes de rémunération, qui comprennent les primes de rendement,
- l'élaboration 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,
- la supervision des changements à apporter à l'échelle de rémunération concurrentielle, aux programmes de rémunération incitative, aux programmes d'avantages sociaux des employés et aux politiques opérationnelles sur les déplacements et les dépenses,
- la recommandation 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,
- l'étude des initiatives de Vestcor en matière de leadership et des plans de relève pour les employés clés,
- l'approbation d'un plan stratégique de ressources humaines à long terme prévoyant des stratégies et des politiques susceptibles d'attirer et de retenir des employés compétents,
- l'examen des primes destinées aux employés admissibles et formulation des recommandations au conseil d'administration.

CONSEILS INDÉPENDANTS

Le CRHR a récemment retenu les services d'un expert en rémunération du cabinet *Willis Towers Watson* afin d'obtenir des conseils indépendants concernant un examen approfondi de la rémunération totale pour tous les postes à Vestcor. Cet examen, lancé en 2024, s'inscrit dans le cycle régulier d'examen de la rémunération globale de Vestcor, qui a lieu au moins tous les quatre ans. Dans le cadre de cet examen, le CRHR a également retenu les services d'un autre expert-conseil indépendant en rémunération, *Mercer*, pour préparer un rapport évaluant l'approche de *Willis Towers Watson* et le programme de rémunération de Vestcor par rapport à sa philosophie de rémunération déclarée.

Ces évaluations utilisent des groupes de comparaison pour représenter le marché des postes d'employés et devraient être achevées en 2025.

Vestcor participe également à des sondages sur la rémunération effectués 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.

Le mandat du CRHR est décrit au vestcor.org/gouvernance.



Vestcor : dans notre communauté

Collecte de sang de Vestcor

Vestcor a participé à une collecte de sang afin de manifester son soutien à une collègue qui suit un traitement contre le cancer.

septembre 2025

PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION ORGANISATIONNELLE

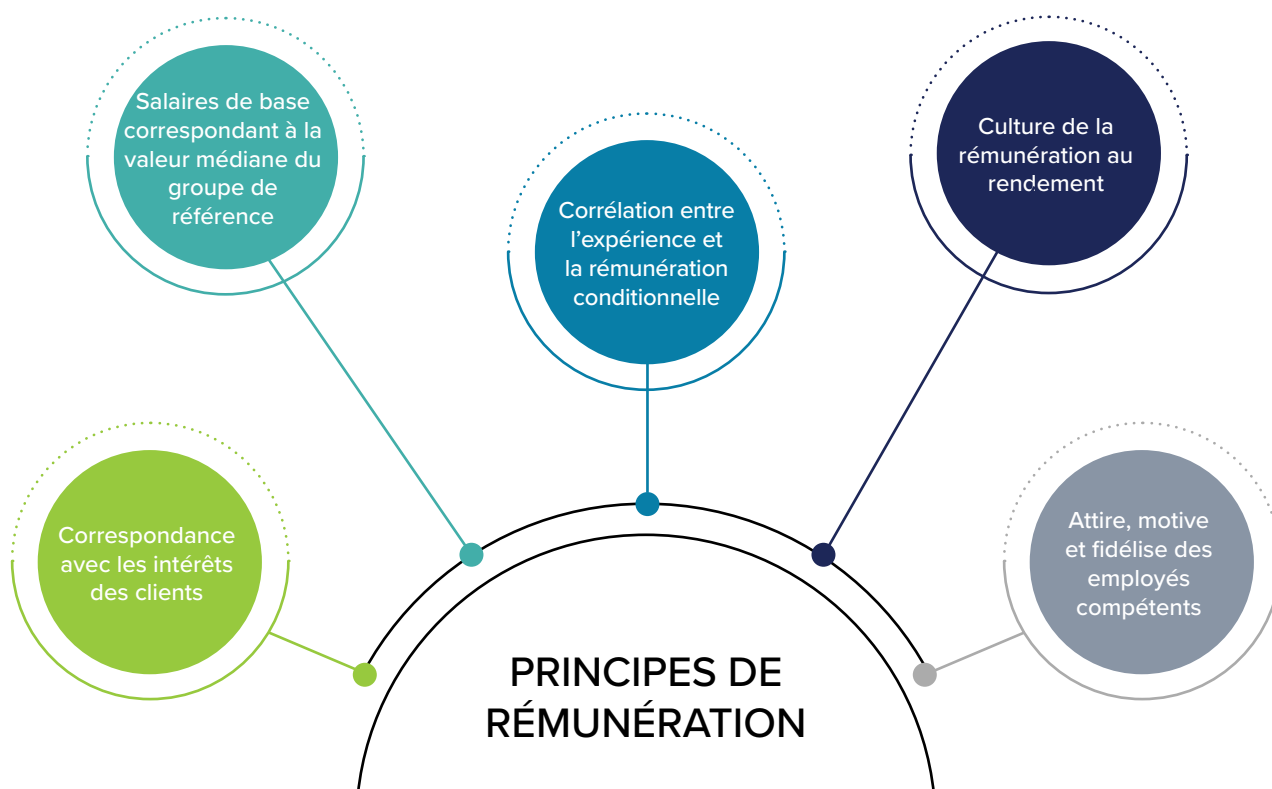
Animée par la conviction que ses employés sont la clé de sa réussite, Vestcor s'engage à offrir un milieu de travail positif, des possibilités de carrière enrichissantes et une rémunération compétitive. Elle estime également faciliter la réalisation de sa mission en harmonisant de façon significative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

Vestcor adhère au principe général selon lequel les **salaires de base** doivent correspondre à la médiane du groupe de référence respectif, tout en tenant compte de la complexité de la prestation des services, de la taille de l'actif, de la stratégie de placement et de l'équité interne. Nos employés font également l'objet d'un **programme d'incitatifs** du type rémunération au rendement, qui prévoit un salaire dans le quartile supérieur du groupe de comparaison seulement lorsque les intéressés atteignent un rendement et des résultats maximums pour nos clients et pour les autres intervenants.

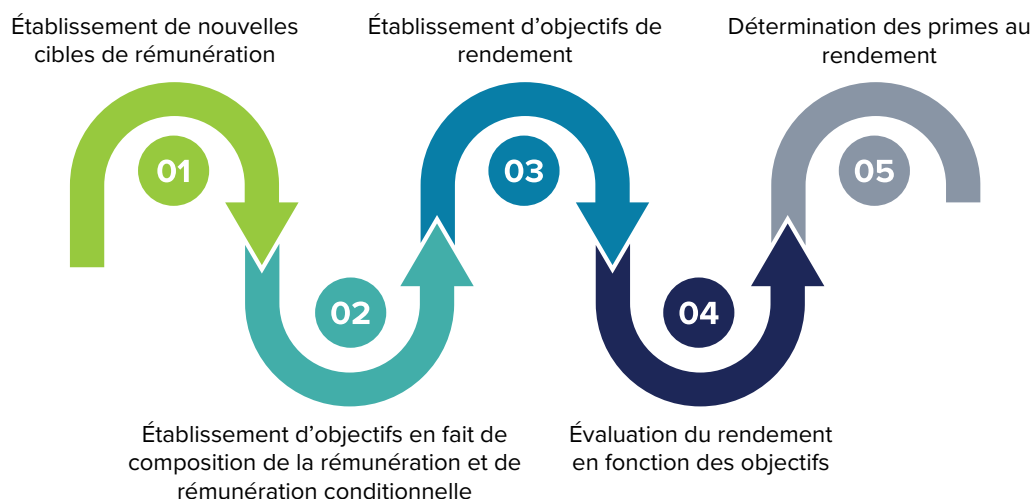
Les règles sur lesquelles ces principes reposent peuvent se résumer comme suit :



GESTION DES RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION

PRISE DE DÉCISIONS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le processus annuel de détermination de rémunération comprend les étapes suivantes :



ÉTABLISSEMENT DES NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION CIBLES

Chaque année, le CRHR examine la configuration du programme de rémunération incitative et les niveaux 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 invité à procéder à un examen de la rémunération totale au moins tous les quatre ans. Les données sur la rémunération provenant de l'information publique divulguée par d'autres organisations d'homologues similaires sont également prises en considération.

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, 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'affaires 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. La réalisation des principales initiatives du plan d'affaires 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'affaires 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 rémunération incitative. 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 rémunération incitative et accorde à chacun sa prime individuelle en fonction de sa contribution.



Vestcor considère que ses employés sont la clé de sa réussite et s'engage à leur offrir un environnement de travail positif.

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

Le programme de rémunération incitative est détaillé à la pièce A, à la page 64. Le programme prévoit un salaire et des avantages sociaux accompagnés de primes de rendement individuel pour tous les employés permanents à temps plein.

Le programme de rémunération incitative a été élaboré par le CRHR avec l'aide d'un consultant indépendant en rémunération afin de s'aligner sur la philosophie de rémunération.

Les niveaux de rémunération totale font l'objet d'évaluations périodiques de la part de consultants en rémunération indépendants et sont examinés par rapport à des fonds institutionnels de pairs externes ou d'autres sondages de rémunération pertinentes.

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 la province 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 RÉMUNÉRATION INCITATIVE (PRI)

Tous les employés à temps plein du personnel sont admissibles au PRI de Vestcor. 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 PRI 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. Les primes quantitatives sont limitées à un seuil maximal de deux fois l'objectif (100 pb de rendement total du fonds après déduction des coûts).

Le PRI comprend également une **prime d'équipe de gestion des placements** pour les rendements de valeur ajoutée des catégories d'actifs des portefeuilles à gestion active visant à encourager le travail d'équipe dans ces catégories d'actif. Les membres du personnel de gestion des placements sont affectés à une des cinq équipes admissibles aux primes d'équipe par catégories 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.

Le versement d'une partie importante de la prime du PRI 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 chef des régimes de retraite et des avantages sociaux. La prime du PRI 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.



Vestcor : dans notre communauté

Aux Quilles pour les Enfants 2025

La campagne Aux Quilles pour les Enfants 2025 a encore une fois remporté un franc succès. Cette année, deux équipes de Vestcor y ont participé : les Vesties et l'équipe « Real Fun ». Au total, 530 \$ ont été récoltés lors d'un bar à nachos organisé au bureau par l'une des équipes, portant le montant total récolté par les employés de Vestcor à plus de 2 300 \$.

Le 24 avril 2025

INCIDENCE DU RENDEMENT

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

- Le rendement nominal dû à la gestion active pour les mandats de placement pour les quatre derniers exercices se terminant le 31 décembre 2025 était de 6,08 %, ce qui représente environ 5,6 milliards de dollars en gains bruts pour l'ensemble du programme de placement.
- Les rendements à valeur ajoutée des placements (dépassement des indices de référence) pour la période de quatre ans terminée le 31 décembre 2025 restent solides.
- Les rendements relatifs du fonds ont été supérieurs à la moyenne pondérée combinée des indices de référence des politiques de placement des clients sur la période de quatre ans allant jusqu'au 31 décembre 2025, générant un rendement net positif de 0,69 % (soit 69 points de base) par an par rapport aux indices de référence des clients, après déduction de tous les frais de placement, soit un rendement net total de 529,0 millions de dollars pour cette période de quatre ans.

Le tableau suivant fait état de la rémunération versée au titre des deux programmes, à l'exclusion de la rémunération des administrateurs (voir page 63), au cours de l'année terminée le 31 décembre 2025.

	2025 (EN MILLIERS DE DOLLARS)		2024 (EN MILLIERS DE DOLLARS)	
Salaires et avantages sociaux, à l'exclusion des primes de rendement	18 998,1	\$	16 572,8	\$
Primes du rendement du PRI				
Rendement relatif net des placements	3 841,2	\$	4 181,4	\$
Rendement individuel et de carte de pointage	3 305,7		2 691,1	
Total des primes du PRI ¹	7 146,9		6 872,5	
Partie différée du PRI	(3 144,5)		(3 079,5)	
Paiements des reports des années précédentes	3 492,0		3 198,9	
Total des primes de rendement versées	\$7 494,4		\$6,991,9	

¹ Le total des charges liées aux primes pour 2025 s'est élevé à 7 701,9 \$ (contre 7 569,8 \$ en 2024), ce qui inclut des intérêts sur les montants différés de 555,0 \$ (contre 702,0 \$ en 2024). Les intérêts sur les soldes différés sont calculés au taux de rendement total du fonds.

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025, compte tenu de la difficulté constante de conserver les talents au sein d'un environnement concurrentiel, le conseil a approuvé une augmentation de salaire liée au coût de la vie appropriée ainsi qu'une hausse au mérite.

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 ¹ (\$)	PRI ² (\$)	PPLT ³ (\$)	COTISATION DE RETRAITE ⁴ (\$)	TOUS LES AUTRES MONTANTS ⁵ (\$)	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$)	PORION DIFFÉRÉE DU PRI (\$)	PAIEMENTS DES REPORTS DES ANNÉES PRÉCÉDENTES ⁶ (\$)	RÉMUNÉRATION TOTALE VERSÉE ⁷ (\$)
Sean Hewitt Président et chef de la direction (Entrée en poste en avril 2024)	2025	389 482	711 359	–	42 819	2 934	1 146 594	(355 679)	77 782	868 696
	2024	259 675	428 759	–	28 885	2 043	719 361	(214 379)	–	504 982
Jonathan Spinney Chef des placements et vice-président, Placement quantitatif et recherche appliquée	2025	359 424	640 490	–	39 603	2 794	1 041 742	(320 245)	387 180	1 108 677
	2024	334 772	721 923	–	36 920	2 795	1 096 409	(360 961)	341 990	1 077 438
	2023	319 871	597 638	352 000	36 758	2 683	1 308 950	(298 819)	204 864	1 214 995
Mark Holleran Vice-président, Actions	2025	288 482	330 782	–	32 012	2 751	654 027	(165 391)	255 977	744 613
	2024	265 983	381 846	–	29 560	2 710	680 098	(190 923)	254 826	744 001
	2023	261 967	420 705	235 800	30 563	2 557	951 591	(210 352)	156 752	897 990
Dan Goguen Vice-président, Marchés privés	2025	274 938	382 227	–	30 562	2 706	690 432	(191 113)	258 368	757 687
	2024	249 964	457 416	–	27 846	2 653	737 878	(228 708)	241 448	750 618
	2023	244 967	404 295	196 000	28 744	2 492	876 497	(202 148)	147 577	821 927
Brent Henry Chef des finances	2025	223 663	206 028	–	25 076	2 532	457 299	(103 014)	103 294	457 579
	2024	194 868	186 054	–	21 916	2 458	405 295	(93 027)	91 930	404 198
	2023	184 871	170 915	–	22 177	2 263	380 227	(85 458)	53 359	348 128

¹ Le salaire correspond aux montants effectivement versés en fonction du nombre de périodes de paie dans l'année, qui peut varier d'une année à l'autre.

² Ce montant représente 100 % du PRI acquis au cours de l'année. Cinquante pour cent du PRI acquis au cours de l'année est versé l'année où l'attribution est déterminée. Les 50 % restants sont versés en versements égaux au cours des trois années suivantes. Les montants différés génèrent un rendement égal au rendement total du fonds.

³ Partie des primes du PPLT versée l'année de la détermination de l'attribution sur la base des périodes de rendement des quatre années précédentes et qui a été progressivement supprimée de 2021 à 2023.

⁴ La colonne « Cotisation de retraite » indique la cotisation de l'employeur versée au cours de l'année au Régime de retraite de la fonction publique du Nouveau-Brunswick et à l'Entente de retraite (ER) connexe. Les cotisations correspondantes des employés sont obligatoires, comme le prévoit le Régime.

⁵ Les montants indiqués dans la colonne « Tous les autres » comprennent le coût de l'adhésion, à la charge de l'employeur, à un régime privé d'assurance maladie post-retraite, à une assurance-vie collective, à une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, ainsi qu'à une allocation de stationnement.

⁶ Les soldes différés portent intérêt au taux de rendement total du fonds.

⁷ Comprend le « salaire », la partie non différée du « PRI », du « PPLT », des « cotisations de retraite » et de la rémunération « Autres ».

APERÇU DU PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

Le montant du PRI de 7 146,9 milliers de dollars comprend à la fois une composante liée à la performance des placements, une composante liée au tableau de bord de l'entreprise et une composante liée à la performance individuelle, sur la base de notre plan d'affaires annuel.

Le **PRI lié à la composante de performance des placements** s'élevait à 3 841,2 milliers de dollars pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (2024 : 4 181,3 milliers de dollars). Cette composante est basée sur la valeur ajoutée nette annualisée par rapport aux indices de référence pour les quatre derniers exercices clos au 31 décembre 2025. Le résultat de la valeur ajoutée nette pour 2025 s'élevait à 69,4 points de base (pb) (2024 : 9,0 pb), et le résultat de la valeur ajoutée nette annualisée à long terme s'élevait à 69,0 pb (2024 : 103,4 pb).

Le tableau récapitulatif des résultats de valeur ajoutée des périodes antérieures utilisés pour déterminer le résultat ICP de la valeur ajoutée nette cumulative à long terme est le suivant :

	VALEUR NETTE AJOUTÉE (PB)	POURCENTAGE DE L'OBJECTIF (%)
Exercice terminé le 31 décembre 2022	263,0	526,1
Exercice terminé le 31 décembre 2023	(97,4)	(194,9)
Exercice terminé le 31 décembre 2024	9,0	17,9
Exercice terminé le 31 décembre 2025	69,4	138,8
Annualisée à long terme (sur quatre exercices financiers)	69,0	138,1

Le **PRI lié aux réalisations du plan d'affaires** s'est chiffré à 3 305,7 \$ (en milliers de dollars) pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025. Cette composante se base sur un facteur de réalisation de 1,61 fois l'objectif global approuvé par le conseil d'administration, comparativement à 1,53 pour l'exercice terminé le 31 décembre 2024.

La composante individuelle du PRI 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 organisationnel 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'affaires.

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 2025 et représente la part la plus importante de la pondération. Le rendement global brut du fonds dû à la gestion active, tous clients confondus, a atteint 8,7 % pour la période de quatre ans la plus récente terminée le 31 décembre 2025, et surtout, un taux brut de 7,1 % par année depuis la création de Vestcor en 1996.

OBJECTIFS CLÉS	PONDÉRATION 2025
Améliorer la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle pour favoriser la croissance et la durabilité.	20 %
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 %
Définir l'« expérience client » optimale et créer des systèmes pour permettre la reproduction cohérente de cette expérience au cours des cycles de croissance.	15 %
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.	10 %
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 (en placement et en administration), tout en protégeant la vie privée et en minimisant les risques de cybersécurité.	10 %



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

OBJECTIFS CLÉS	RÉALISATIONS DU PLAN D'ACTIVITÉS (année terminée le 31 décembre 2025)
Améliorer la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle pour favoriser la croissance et la durabilité.	• organisé plusieurs ateliers stratégiques avec le conseil d'administration, la direction générale et les clients. Validation de la nouvelle stratégie : « Vestcor2030 », • élaboré de nouveaux objectifs pour les comités, qui ont été définis et intégrés dans les dossiers des comités, • vérifié que les conclusions de la vérification interne ont été traitées en temps opportun, • rédigé le quatrième Rapport sur l'investissement responsable de Vestcor ainsi que des rapports sur l'investissement responsable destinés aux clients, qui incluaient une comparaison d'une année sur l'autre de la réduction de l'empreinte carbone du portefeuille, conformément aux recommandations du <i>Partenariat pour la comptabilité carbone financière</i>, • mis en œuvre des initiatives liées au plan de travail de Vestcor en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance, • soutenu la participation du président aux assemblées générales semestrielles afin de garantir des relations efficaces et une communication en temps opportun entre les actionnaires de Vestcor et le conseil d'administration de la société, • lancé une révision et mis à jour des indicateurs clés de performance en vue de leur mise en œuvre en 2026, • réalisé une révision de la rémunération globale avec le cabinet de conseil externe <i>Willis Towers Watson</i>, et engagé un expert indépendant supplémentaire en rémunération, <i>Mercer</i>, pour préparer un rapport évaluant l'approche de <i>Willis Towers Watson</i> et le programme de rémunération de Vestcor quant à sa philosophie de rémunération déclarée, • poursuivi des progrès dans le cadre du plan stratégique triennal des ressources humaines, • révisé la politique de succession du chef de la direction et approuvé des plans de succession pour tous les dirigeants de l'entreprise, • finalisé notre rapport de type 2 sur les contrôles des organisations de services et du rapport sur les contrôles internes relatifs à l'information financière.
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.	• organisé neuf sessions d'intégration destinées aux administrateurs et aux fiduciaires, dont une session d'une journée complète pour les nouveaux membres du conseil d'administration de Vestcor Inc., • offerts des services liés à la retraite et aux avantages sociaux dans le respect des délais fixés dans les accords de niveau de service conclus avec les clients, • réalisé une analyse comparative de la rentabilité et préparé des résultats pour les clients, • mis en place un nouveau portail destiné aux membres du conseil d'administration et aux fiduciaires des clients.

OBJECTIFS CLÉS

RÉALISATIONS DU PLAN D'ACTIVITÉS (année terminée le 31 décembre 2025)

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

- poursuivi la mise en œuvre de notre stratégie de gestion des relations avec les clients investisseurs,
- continué à aider nos clients à élaborer leurs cadres de gestion des risques d'entreprise et à mettre en place un suivi formalisé des indicateurs de risque clés,
- continué à aider nos clients à élaborer et à mettre en œuvre leurs plans de communication spécifiques,
- mené à bien notre sondage bisannuel de satisfaction client et obtenu le score de satisfaction le plus élevé à ce jour,
- remanié les rapports destinés aux clients investisseurs; un nouveau rapport sera lancé en 2026.

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.

- organisé notre Forum des clients annuel en octobre 2025,
- animé plusieurs présentations au sein du secteur, notamment auprès de l'Association canadienne de gestion des régimes de retraite, de l'Association canadienne des investisseurs en régimes de retraite et de l'Institut des analystes financiers agréés,
- obtenu l'agrément de gestionnaire de placements à l'Î-P-É. Intégration d'un nouveau client à l'Î-P-É avec la signature d'un contrat de gestion de placements,
- élaboré des principes en matière de relations gouvernementales,
- réalisé des présentations auprès de divers groupes de participants et d'employeurs sur leurs régimes respectifs, les services administratifs proposés et les résultats de placement,
- poursuivi le développement d'une relation étroite avec l'autorité de surveillance des régimes de retraite, la FCNB, et sélectionné pour participer à un groupe de travail technique sur un cadre de décumul.

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 (en placement et en administration), tout en protégeant la vie privée et en minimisant les risques de cybersécurité.

- organisé des sessions de formation à l'intention du conseil d'administration sur l'intelligence artificielle et ses répercussions potentielles sur Vestcor,
- poursuivi la mise en œuvre d'un programme renforcé de surveillance de la cybersécurité,
- continué à développer des relations avec nos pairs à travers l'Amérique du Nord et participé à plusieurs conférences et événements de réseautage,
- organisé une simulation de cybersécurité avec le conseil d'administration,
- animé une discussion sur la cybersécurité et la gestion des incidents à l'intention du conseil d'administration.

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)
David Losier ²	27 500	28 350	60 195	4 634
Michel Allain	12 000	15 400	29 365	1 987
Tanya Chapman ³	17 000	15 600	35 089	368
Michel Doiron	12 000	13 750	27 613	2 222
Andrew Jefferies ⁴	12 000	7 150	14 052	108
Patricia Kiley ⁴	12 000	7 150	14 052	1 040
Eleanor Marshall ⁵	17 000	16 700	36 255	965
Tim Mawhinney ⁶	17 000	17 250	36 840	3 099
Courtney Pringle-Carver	12 000	14 300	28 197	1 580
Cathy Rignanesi ⁷	17 000	8 350	18 195	1 251
Steven Wolff ⁸	12 000	8 800	17 057	1 399
Suzanne Young ⁹	17 000	12 100	28 597	182

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

² Président du conseil d'administration et président du comité spécial de surveillance des litiges

³ Présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération

⁴ Nommé(e) au conseil d'administration à compter du 1^{er} juillet 2025

⁵ Vice-présidente du conseil d'administration et présidente du comité de placement

⁶ Président du comité de gouvernance

⁷ Présidente du comité de vérification du 1^{er} janvier 2025 au 30 juin 2025. Mandat expiré le 30 juin 2025.

⁸ Démissionné du conseil d'administration à compter du 30 juillet 2025

⁹ Présidente du comité de vérification à compter du 1^{er} juillet

Le coût de fonctionnement total du conseil d'administration de Vestcor, y compris les indemnités journalières, l'orientation des administrateurs, la formation des administrateurs et les adhésions, pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025 était 379,2 milliers \$ (310,6 milliers \$ au 31 décembre 2024), plus des remboursements de frais de déplacement et d'hébergement de 18,3 milliers \$ (24,9 milliers \$ au 31 décembre 2024).

PIÈCE A

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION

SALAIRE DE BASE

Admissibilité Tous les membres du personnel

Objectifs Rétribuer le degré de responsabilité, l'expertise, les compétences et l'expérience

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

	CARTE DE POINTAGE DE L'ENTREPRISE	RENDEMENT INDIVIDUEL
ADMISSIBILITÉ	Employés permanents à temps plein	Employés permanents à temps plein
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.	
HORIZON TEMPOREL	Année en cours	
TYPE DE PROGRAMME	Chef de la direction, chef des finances, chef des placements, chef des régimes de retraite et des 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.	

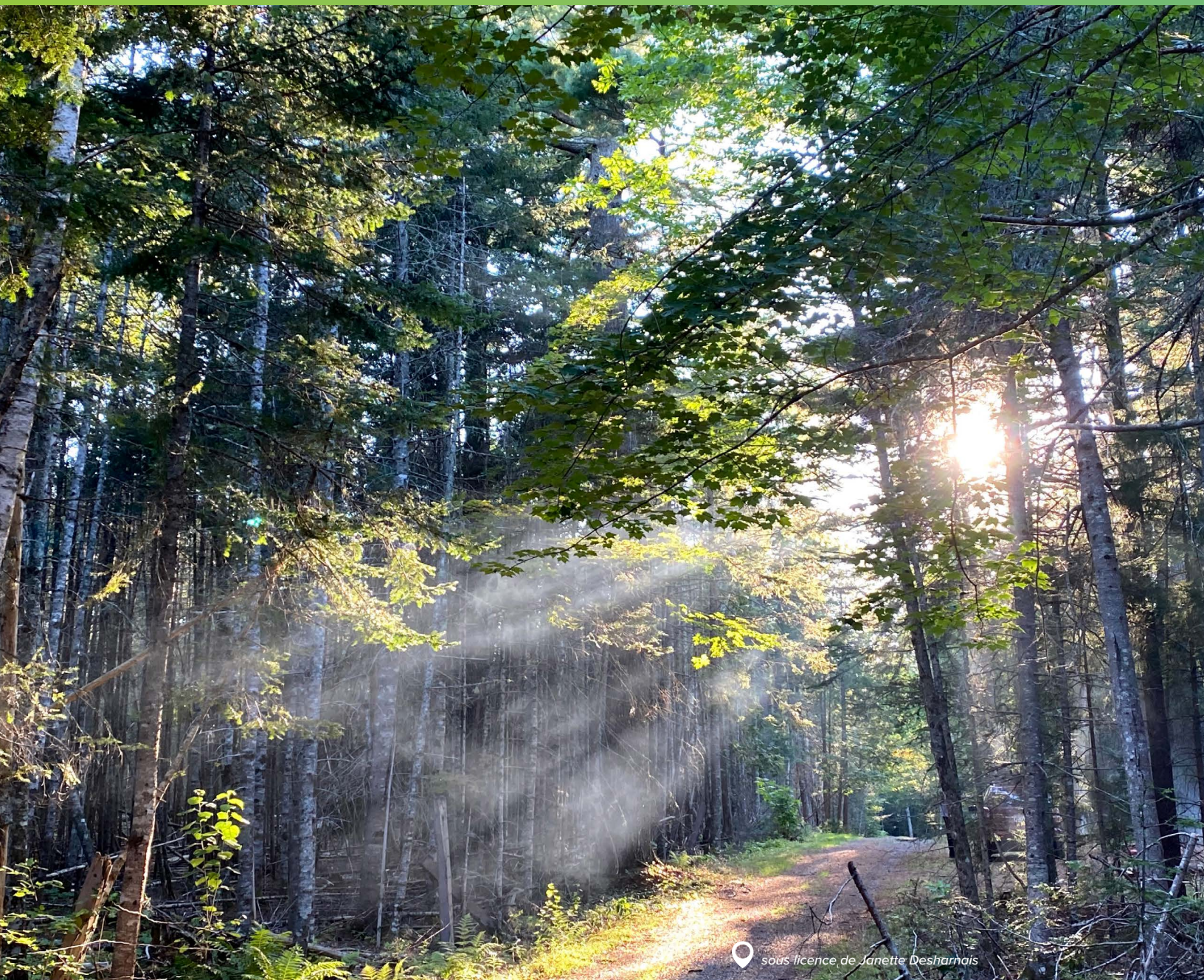
	RENDEMENT ABSOLU DU CLIENT	RENDEMENT DE L'ÉQUIPE DE GESTION DES PLACEMENTS	RENDEMENT DU FONDS DE PLACEMENT TOTAL
ADMISSIBILITÉ	Chef de la direction, chef des finances, chef des régimes de retraite et des avantages sociaux, personnel de gestion des placements et titulaires de certains autres postes	Chef des placements et personnel de gestion des placements	Chef de la direction, chef des finances, chef des placements, personnel de gestion des placements et risques et titulaires de certains autres postes
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		
HORIZON TEMPOREL	Quatre exercices financiers		

TYPE DE PROGRAMME	Chef de la direction, chef des finances, chef des régimes de retraite et des 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.	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		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.		
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 l'équipe ou des équipes de placement 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	Rendement des indices de référence	Recouvrement complet des coûts et rendement des indices de référence
CIBLE	Objectifs de rendement à long terme	Rendement de placement cible du portefeuille préétabli et approuvé par le conseil	50 pb après déduction des coûts
MAXIMUM	Objectif de rendement à long terme maximal préétabli	Deux fois le rendement de placement cible du portefeuille préétabli et approuvé par le conseil	100 pb après déduction des coûts

RÉMUNÉRATION INDIRECTE

	PARTICIPANTS DU RRSPNB	AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS ACTIFS ET DES PERSONNES RETRAITÉES	CONDITIONS
ADMISSIBILITÉ	Personnel à temps plein 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 de l'aide et de la 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





 sous licence de Janette Desharnais

L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

Chez Vestcor, nous sommes convaincus que c'est en intégrant directement les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans nos processus d'investissement que nous pouvons le mieux garantir à nos clients des résultats durables à long terme. Notre engagement en faveur de l'investissement responsable (IR) va au-delà de l'analyse interne et se traduit par une participation active au sein d'organisations qui définissent les meilleures pratiques du secteur. Vestcor est un membre actif de longue date d'organisations telles que l'Association canadienne des gestionnaires de caisses de retraite (PIAC) et la Coalition canadienne pour la bonne gouvernance (CCGG).

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 :



En 2024, Vestcor a franchi une étape importante en devenant signataire des Principes pour l'investissement responsable (PRI), soutenus par les Nations Unies. Ce réseau international d'institutions financières collabore pour mettre en œuvre ses six principes ambitieux dans le cadre d'une intégration des facteurs ESG dans les pratiques d'investissement. En tant que signataire, Vestcor s'engage à respecter les six **Principes pour l'investissement responsable** des PRI, dans la mesure où cela est compatible avec nos responsabilités fiduciaires.

Depuis la publication de notre premier rapport sur l'investissement responsable en octobre 2022, Vestcor a publié quatre rapports annuels sur l'investissement responsable. Ces rapports répondent à notre principe fondamental de transparence tout en mettant en avant nos progrès en matière d'actionnariat actif et d'intégration des critères ESG. Ils témoignent de notre leadership et de notre engagement à fournir à nos clients des placements dans des actifs stables et durables à long terme qui continuent de répondre à leurs objectifs de placement. En outre, ils fournissent des informations sur les émissions de gaz à effet de serre liées au climat pour notre portefeuille de placement consolidé.

En novembre 2025, Vestcor a publié son quatrième rapport annuel sur l'investissement responsable, axé sur nos activités en 2024. Conformément aux recommandations du Partenariat pour la comptabilité carbone financière (PCAF), ce rapport a fourni des mises à jour d'une année sur l'autre concernant nos activités de vote par procuration et les indicateurs carbone de notre portefeuille. Au 31 décembre 2024, l'intensité totale de nos émissions financées s'élevait à 36,5 tCO₂e par million de dollars investi. Nous avons couvert l'empreinte carbone de 93 % de l'ensemble de nos actifs gérés.

Vestcor s'engage à évoluer au rythme des normes mondiales en matière d'élaboration de rapports sur le carbone. Nous continuerons à publier chaque année des informations sur nos progrès, tout en conservant une approche d'investissement rigoureuse visant à générer des résultats durables pour nos clients. Vous trouverez de plus amples informations ainsi que les mises à jour de nos lignes directrices en matière d'investissement responsable et de notre rapport sur l'investissement responsable sur vestcor.org/placements.

RENDEMENT DES ENTITÉS DE PLACEMENT DE VESTCOR

La performance spécifique de chaque entité de placement de Vestcor et le rendement de son indice de référence pour

ENTITÉ	1 AN %	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %	7 ANS %	10 ANS %	DEPUIS LA CRÉATION DES ENTITÉS LE 1 ^{ER} AVRIL 1998 %
Fonds d'obligations nominales de la SGPNB ²	2,30	2,92	4,05	(0,24)	(0,71)	1,77	1,82	4,34
<i>Indice de référence</i>	2,05	2,68	3,81	(0,49)	(0,99)	1,38	1,43	4,11
Fonds d'obligations de sociétés de la SGPNB	4,70	6,00	6,85	2,50	1,68	3,53	3,25	3,63
<i>Indice de référence</i>	4,48	5,72	6,60	2,22	1,49	3,42	3,21	3,52
Fonds à revenu fixe à rendement élevé international de la SGPNB	7,75	8,16	10,03	4,04	4,08	5,35		4,83
<i>Indice de référence</i>	8,16	8,94	10,17	4,27	3,89	5,08		4,40
Fonds de revenus fixes non conventionnel de Vestcor, société en commandite	8,05	7,54						8,19
<i>Indice de référence</i>	4,29	5,13						6,02
Fonds de promotion à revenu fixe du Nouveau-Brunswick de la SGPNB	(96,34)	(80,58)	(66,02)	(55,54)	(47,71)	(36,19)	(26,39)	(6,61)
<i>Indice de référence</i>	2,05	2,68	3,81	(0,49)	(0,99)	1,38	1,43	4,11
Fonds de titres du marché monétaire de la SGPNB	3,80	4,93	5,04	4,28	3,46	2,92	2,44	2,74
<i>Indice de référence</i>	2,83	3,86	4,13	3,55	2,86	2,40	1,92	2,35
Fonds du marché monétaire à long terme de Vestcor	4,29	5,36						5,43
<i>Indice de référence</i>	3,37	4,37						4,68
Fonds d'investissement des étudiants de la SGPNB	32,57	27,50	21,31	13,37	13,14	12,70	10,19	8,07
<i>Indice de référence</i>	31,68	26,56	20,63	12,62	12,46	12,06	9,73	7,78
Fonds indiciel d'actions canadiennes de la SGPNB	31,53	26,47	21,36	13,91	16,10	15,53	12,81	8,44
<i>Indice de référence</i>	31,68	26,56	21,42	13,94	16,09	15,46	12,66	8,12
Fonds d'actions canadiennes à petite capitalisation de la SGPNB	49,21	34,54	23,80	16,84	19,49	18,93		14,35
<i>Indice de référence</i>	50,16	33,58	23,20	14,12	15,33	15,05		11,15
Fonds d'actions canadiennes à faible volatilité de la SGPNB	27,24	24,88	19,28	13,85	15,81	14,31	11,74	11,41
<i>Indice de référence</i>	23,00	21,71	18,24	13,08	15,57	14,14	11,53	10,49
Fonds d'actions canadiennes externes de la SGPNB	32,57	26,31	20,44	13,92	16,10	15,63	12,52	11,21
<i>Indice de référence</i>	31,68	26,56	21,42	13,94	16,09	15,46	12,66	10,46

ENTITÉ	1 AN %	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %	7 ANS %	10 ANS %	DEPUIS LA CRÉATION DES ENTITÉS LE 1 ^{ER} AVRIL 1998 %
Fonds d'actions internationales externes de la SGPNB ²	26,63	21,37	19,83	12,46	12,44	11,86	9,05	7,91
<i>Indice de référence</i>	25,07	19,01	17,68	10,58	10,53	10,60	8,04	6,56
Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB	25,44	19,28	17,94	10,81	10,75	10,83	8,27	9,32
<i>Indice de référence</i>	25,07	19,01	17,68	10,58	10,53	10,60	8,04	9,09
Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB – classe N	27,28	19,53	17,65	10,91	10,83	10,87	8,32	6,87
<i>Indice de référence</i>	25,07	19,01	17,68	10,58	10,53	10,60	8,04	6,56
Fonds d'actions internationales à petite capitalisation de Vestcor	12,58	15,67	13,83	6,53				7,12
<i>Indice de référence</i>	13,05	15,41	14,59	6,94				7,32
Fonds d'actions internationales à faible volatilité de Vestcor	8,87	14,79	12,62	9,02				10,28
<i>Indice de référence</i>	7,01	13,43	10,25	6,63				8,28
Fonds d'actions internationales à faible volatilité de Vestcor – classe N	8,48	14,56	12,43	8,86				10,18
<i>Indice de référence</i>	7,01	13,43	10,25	6,63				8,28
Fonds d'actions de marchés émergents à faible volatilité de la SGPNB – classe N	7,74	16,60	15,47	9,47	8,71	7,10	7,01	5,95
<i>Indice de référence</i>	8,10	13,38	10,86	5,90	5,65	5,30	5,76	4,86
Fonds d'actions actif de marchés émergents de Vestcor	24,17							18,95
<i>Indice de référence</i>	27,30							21,45
Fonds indiciels d'actions américaines (2017) de la SGPNB	12,21	23,73	23,73	13,12	15,75	17,09		14,54
<i>Indice de référence</i>	12,23	23,74	23,72	13,10	15,73	17,07		14,51
Fonds indiciels d'actions américaines de la SGPNB – classe N	12,08	23,56	23,58	13,01	15,68	17,01	14,49	13,49
<i>Indice de référence</i>	11,81	23,26	23,21	12,61	15,23	16,52	14,04	13,29
Fonds de titres indexés sur l'inflation de la SGPNB	1,12	2,50	2,39	(2,18)	(1,41)	1,95	1,76	5,48
<i>Indice de référence</i>	0,88	2,30	2,20	(2,21)	(1,41)	1,85	1,65	5,32
Fonds de valeurs immobilières canadiennes de la SGPNB	1,20	(2,52)	(7,60)	(4,79)	(1,02)	1,06	4,65	8,53
<i>Indice de référence</i>	0,54	0,49	(0,63)	1,49	2,24	3,27	3,94	4,92
Fonds fiduciaire de placements immobiliers canadiens de la SGPNB	9,59	3,64	3,32	(2,17)	4,35	4,12	6,26	5,63
<i>Indice de référence</i>	9,58	3,62	3,29	(2,21)	4,32	4,03	6,12	5,48
Fonds de valeurs immobilières fermées non canadiennes de la SGPNB	1,75	(65,39)	(53,77)	(53,16)	(45,48)	(36,64)	(25,04)	(24,62)
<i>Indice de référence</i>	0,54	0,49	(0,63)	1,49	2,24	3,27	3,94	3,98

ENTITÉ	1 AN %	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %	7 ANS %	10 ANS %	DEPUIS LA CRÉATION DES ENTITÉS LE 1 ^{ER} AVRIL 1998 %
Placements en valeur immobilières du secteur privé de Vestcor, société en commandite	2,91	0,98	(0,43)	1,36	3,29	3,89		3,80
<i>Indice de référence</i>	0,54	0,49	(0,63)	1,49	2,24	3,27		3,76
Placements en valeurs immobilières du secteur privé de Vestcor 2, société en commandite	1,45	(1,12)	(2,94)	0,54	3,52	3,13		3,88
<i>Indice de référence</i>	0,54	0,49	(0,63)	1,49	2,24	3,27		3,34
Fonds de placements en valeurs immobilières de Vestcor, société en commandite	6,79	5,56	2,37	4,58	5,87			4,76
<i>Indice de référence</i>	0,54	0,49	(0,63)	1,49	2,24			2,84
Fonds de valeurs immobilières internationales (2017) de la SGPNB ³	(3,46)	6,39	5,88	(2,09)	5,36	5,53		4,46
<i>Indice de référence</i>	(2,34)	5,78	6,63	(0,62)	6,42	6,47		5,28
Fonds de valeurs immobilières internationales de la SGPNB – classe N	(3,48)	6,42	5,95	(2,04)	5,41	5,80	4,98	7,99
<i>Indice de référence</i>	(3,53)	4,52	5,33	(1,81)	5,22	5,33	4,64	7,72
Fonds d'investissement en infrastructures publiques (2017) de la SGPNB	15,40	20,37	14,18	11,19	10,77	9,37		7,25
<i>Indice de référence</i>	15,06	20,90	13,73	12,50	11,03	9,53		8,73
Fonds d'investissement en infrastructures publiques de la SGPNB – classe N	7,09	14,60	12,59	9,75	9,56	8,21	6,84	6,11
<i>Indice de référence</i>	15,06	20,90	13,73	12,50	11,03	9,53	8,32	8,14
Fonds d'investissement en infrastructures de la SGPNB	5,72	5,97	3,62	4,14	3,84	5,45	7,14	7,20
<i>Indice de référence</i>	6,15	6,72	7,77	8,05	7,50	7,03	6,58	6,29
Investissement en infrastructures de placements de Vestcor, société en commandite	9,85	12,14	9,61	11,42	11,18	9,69		11,04
<i>Indice de référence</i>	6,15	6,72	7,77	8,05	7,50	7,03		6,70
Fonds à gestion quantitative (2017) de la SGPNB	15,98	11,04	7,80	9,06	8,90	8,84		7,89
<i>Indice de référence</i>	2,83	3,86	4,13	3,55	2,86	2,40		2,16
Fonds à gestion quantitative de la SGPNB – classe N	15,90	10,86	7,87	9,32	9,11	9,06	7,44	5,93
<i>Indice de référence</i>	2,83	3,86	4,13	3,55	2,86	2,40	1,92	1,52
Fonds quantitatif d'actions au bêta stratégique (2017) de la SGPNB	4,12	7,40	6,67	5,93	5,73	5,37		5,35
<i>Indice de référence</i>	2,83	3,86	4,13	3,55	2,86	2,40		2,16
Fonds quantitatif d'actions au bêta stratégique de la SGPNB - classe N	3,83	7,04	6,34	5,64	5,43	5,11		5,16
<i>Indice de référence</i>	2,83	3,86	4,13	3,55	2,86	2,40		1,99

ENTITÉ	1 AN %	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %	7 ANS %	10 ANS %	DEPUIS LA CRÉATION DES ENTITÉS LE 1 ^{ER} AVRIL 1998 %
Fonds de promotion d'actions du Nouveau-Brunswick et du Canada atlantique de la SGPNB	(0,07)	14,68	9,55	7,08	6,03	8,94	9,42	9,71
<i>Indice de référence</i>	6,15	6,72	7,77	8,05	7,50	7,03	6,58	6,90
Fonds d'actions de sociétés fermées de la SGPNB	0,16	1,47	(1,09)	(1,84)	3,49	6,55	9,64	9,73
<i>Indice de référence</i>	15,41	22,22	21,64	12,12	13,89	14,25	11,42	9,83
Placements en actions de sociétés fermées de Vestcor, société en commandite	1,51	9,18	11,38	12,13	17,54	15,23		11,26
<i>Indice de référence</i>	15,41	22,22	21,64	12,12	13,85	14,44		12,00
Fonds actif d'actions internationales de Vestcor	16,85	24,07						21,69
<i>Indice de référence</i>	14,96	22,10						19,74
Fonds actif d'actions internationales de Vestcor – classe N	16,86	24,07						21,69
<i>Indice de référence</i>	14,96	22,10						19,74
Fonds mondial de primes de risques non conventionnel de Vestcor	2,92	6,99						6,99
<i>Indice de référence</i>	2,83	3,86						3,86

DIVULGATIONS :

* Le 1^{er} avril 2008, Vestcor a fixé des indices de référence en dollars canadiens pour les actions internationales. Par conséquent, les indices étrangers ne sont présentés qu'à partir du 1^{er} avril 2008.

** Le 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 EAEO.

*** Le 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 2025



KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.
Place Frederick Tour TD
700-77, rue Westmorland
Fredericton (NB) E3B 6Z3
Canada
Téléphone 506 452 8000
Télécopieur 506 450 0072

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Au conseil d'administration de Vestcor Inc.

Opinion

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

- l'état de la situation financière au 31 décembre 2025
- 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 2025, 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 de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers** » de notre rapport de l'auditeur.

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.

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 comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, 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 de l'auditeur 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 de l'auditeur 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 de l'auditeur 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 de l'auditeur. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'entité à cesser son exploitation;
- 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.



Comptables professionnels agréés

Fredericton, Canada

Le 30 mars 2026

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

En date du 31 décembre

(en milliers de dollars canadiens)

	2025	2024
ACTIF		
Actif à court terme		
Trésorerie	931 \$	2 129 \$
Débiteurs (<i>note 10</i>)	7 857	7 414
Débiteurs – Société Vestcor (<i>note 10</i>)	451	—
Autres débiteurs	21	29
Charges payées d’avance	2 138	1 904
Total de l’actif à court terme	11 398	11 476
Débiteurs à long terme pour régime complémentaire (<i>note 10</i>)	271	278
Débiteurs à long terme pour rémunération incitative (<i>note 10</i>)	6 480	6 277
Immobilisations (<i>note 3</i>)	3 913	2 617
Actifs incorporels (<i>note 4</i>)	1 769	2 211
	23 831	22 859
PASSIF ET ACTIF NET		
Passif à court terme		
Créditeurs et charges à payer (<i>note 5</i>)	11 073 \$	11 219 \$
Tranche à court terme du prêt à court terme (<i>note 10</i>)	163	127
Tranche à court terme des obligations au titre du régime complémentaire de retraite (<i>note 6</i>)	32	32
Total du passif à court terme	11 268	11 378
Régime complémentaire de retraite (<i>note 6</i>)	271	278
Charges à payer à long terme pour rémunération incitative	6 480	6 277
Montant à payer du prêt à terme (<i>note 10</i>)	3 312	2 167
Apports reportés afférents aux immobilisations et aux actifs incorporels (<i>note 7</i>)	2 498	2 757
Total du passif	23 829	22 857
Actif net non affecté	2	2
	23 831 \$	22 859 \$

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

Approuvé au nom du conseil d’administration :

[signé]
David O'Neill Losier
Président du conseil

[signé]
Suzanne Young
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)

	2025	2024
PRODUITS		
Frais de gestion de placements <i>(note 10)</i>	31 595 \$	29 236 \$
Frais d'administration des régimes de retraite <i>(note 10)</i>	11 726	9 789
Frais d'administration des avantages sociaux	1 629	1 585
Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations	723	763
Autre	538	795
Total des produits	46 211	42 168
CHARGES		
Salaires et avantages sociaux	27 526	24 894
Systèmes d'information	7 261	6 492
Gestion de placements à l'externe	4 421	4 246
Garde de titres	1 571	1 305
Bureau et entreprise	1 932	1 933
Services professionnels	1 381	1 302
Loyer de bureaux	1 251	1 088
Amortissement des immobilisations	868	908
Total des charges	46 211	42 168
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)

	2025	2024
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Excédent des produits sur les charges	— \$	— \$
Éléments sans effet sur la trésorerie :		
Amortissement des immobilisations et des biens incorporels	868	908
Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations et aux biens incorporels	(723)	(763)
Régime complémentaire de retraite	24	31
Variation des éléments hors trésorerie du fonds de roulement		
Débiteurs	(444)	1 342
Débiteurs à long terme pour régime complémentaire	8	4
Débiteurs à long terme pour rémunération incitative	(203)	(584)
Créditeurs de la Société Vestcor	(451)	—
Autres débiteurs	8	(6)
Charges payées d'avance	(234)	(101)
Créditeurs et charges à payer	(146)	56
Charges à payer à long terme pour rémunération incitative	203	584
Flux net de trésorerie provenant des activités de fonctionnement	(1 090)	1 471
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Acquisitions d'immobilisations et d'actifs incorporels	(1 721)	322
Apports reportés afférents aux immobilisations et aux actifs incorporels	464	(322)
Flux net de trésorerie provenant des activités d'investissement	(1 257)	—
ACTIVITÉ DE FINANCEMENT		
Paiement au titre du régime complémentaire de retraite	(32)	(31)
Produits du prêt de la Société Vestcor	1 308	—
Remboursements sur prêt	(127)	(127)
Flux net de trésorerie provenant de l'activité de financement	1 149	(158)
AUGMENTATION DE LA TRÉSORERIE AU COURS DE L'EXERCICE	(1 198)	1 313
Trésorerie au début de l'exercice	2 129	816
TRÉSORERIE À LA FIN DE L'EXERCICE	931 \$	2 129 \$

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers

VESTCOR

Notes afférentes aux états financiers

Exercice clos le 31 décembre 2025

(en milliers de dollars canadiens)

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 2025, ainsi que les données comparatives pour l'exercice clos le 31 décembre 2024. 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 mis en œuvre 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.

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.

VESTCOR

Notes afférentes aux états financiers

Exercice clos le 31 décembre 2025

(en milliers de dollars canadiens)

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 et des actifs incorporels (*note 3 et note 4*) 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 2025
Coût							
Solde à l'ouverture	1 393	\$	687	\$	2 244	\$	4 324 \$
Achats	357		106		1 258		1 721
Ventes	(108)		—		—		(108)
Solde à la clôture	1 642		793		3 502		5 937
Amortissement cumulé							
Solde à l'ouverture	990		269		448		1 707
Charge d'amortissement	258		55		112		425
Ventes	(108)		—		—		(108)
Solde à la clôture	1 140		324		560		2 024
Valeur comptable nette	502	\$	469	\$	2 942	\$	3 913 \$

	Matériel informatique		Mobilier et matériel		Améliorations locatives		Total 2024
Coût							
Solde à l'ouverture	1 119	\$	645	\$	2 238	\$	4 002 \$
Achats	274		42		6		322
Ventes	—		—		—		—
Solde à la clôture	1 393		687		2 244		4 324
Amortissement cumulé							
Solde à l'ouverture	689		216		336		1 241
Charge d'amortissement	301		53		112		466
Ventes	—		—		—		—
Solde à la clôture	990		269		448		1 707
Valeur comptable nette	403	\$	418	\$	1 796	\$	2 617 \$

VESTCOR**Notes afférentes aux états financiers**

Exercice clos le 31 décembre 2025

*(en milliers de dollars canadiens)***4. Actifs incorporels**

	Total 2025		Total 2024	
Coût				
Solde à l'ouverture	4 423	\$	4 423	\$
Ventes	—		—	
Solde à la clôture	4 423		4 423	
Amortissement cumulé				
Solde à l'ouverture	2 211		1 769	
Charge d'amortissement	442		442	
Solde à la clôture	2 653		2 211	
Valeur comptable nette	1 769	\$	2 211	\$

5. Remises gouvernementales

Les crédateurs et charges à payer constatés dans l'état de la situation financière correspondent à des remises gouvernementales totalisant 395 \$ au 31 décembre 2025 (292 \$ en 2024) 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 303 \$ (310 \$ en 2024) 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 2025. Il équivaut à la valeur actuelle des versements futurs prévus. Le coût final pour Vestcor variera en fonction de l'indexation accordée sur cette pension et de 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 :

	2025		2024	
Solde au début de l'exercice	2 757	\$	3 198	\$
Apports nets additionnels reçus	464		322	
Moins les montants amortis au revenu	(723)		(763)	
Moins la réduction de valeur des apports reportés liés aux immobilisations	—		—	
Solde à la fin de l'exercice	2 498	\$	2 757	\$

8. Avantages sociaux futurs des employés

Vestcor est un employeur qui participe au RRSPNB. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, Vestcor a passé en charges des cotisations de 1 678 \$ (1 453 \$ en 2024) 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 2025, Vestcor a passé en charges des cotisations de 55 \$ (34 \$ en 2024) en vertu de la CR.

VESTCOR

Notes afférentes aux états financiers

Exercice clos le 31 décembre 2025

(en milliers de dollars canadiens)

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. Au cours de l'année, Vestcor a loué des locaux supplémentaires pour la durée restante du bail initial, soit une durée de 15 ans. Les futurs paiements minimaux exigibles seront de 825 \$, annuellement, pour les cinq prochaines années. Par la suite, ce montant sera rajusté annuellement en fonction de l'indice global des prix à la consommation du Canada.

Vestcor et certains dirigeants ont été cités comme défendeurs dans un recours collectif proposé concernant la fusion entre *Exro Technologies* et *SEA Electric*. Vestcor estime que la requête est totalement dénuée de fondement et a demandé le rejet de la plainte. À ce stade, le recours collectif n'a pas été certifié et l'issue finale de cette affaire ne peut être déterminée. Par conséquent, aucune provision pour perte n'a été comptabilisée dans les états financiers.

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 2025, Vestcor a facturé 18 612 \$ et 12 375 \$ au RRSPNB et au RPENB respectivement (16 659 \$ et 11 142 \$ en 2024 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 2025, le RRSPNB et le RPENB devaient respectivement 7 192 \$ et 5 141 \$ (7 159 \$ et 5 135 \$ en 2024) 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 2025, le prêt remboursable à la Société Vestcor s'élevait à 2 167 \$ (2 294 \$ en 2024). 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.

En vertu d'un deuxième contrat de prêt à terme non garanti conclu avec son actionnaire, Vestcor Corp., Vestcor peut prélever des avances jusqu'à concurrence de 1 800 \$ pour certaines dépenses en immobilisations, notamment des améliorations locatives, du mobilier et du matériel informatique. Au 31 décembre 2025, le prêt à rembourser à Vestcor Corp. s'élevait à 1 308 \$ (néant en 2024). Le prêt est remboursable en versements mensuels égaux comprenant le principal et les intérêts à un taux estimé à 3,76 % par an et arrive également à échéance le 31 décembre 2040. Les remboursements prévus au cours des cinq prochaines années s'élèvent à environ 161 \$ 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.

VESTCOR

Notes afférentes aux états financiers

Exercice clos le 31 décembre 2025

(en milliers de dollars canadiens)

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 trésoreries et autres débiteurs, dont les montants d'autres débiteurs ont tous été recouverts subséquemment à la date des états financiers. Le risque de liquidité découle de la possibilité que Vestcor ne soit pas en mesure de financer ses obligations lorsqu'elles arrivent à échéance. Vestcor opère sur une base de recouvrement des coûts et dépend du revenu reçu de ses clients. La direction est d'avis que Vestcor n'est pas exposée à autres risques financiers.