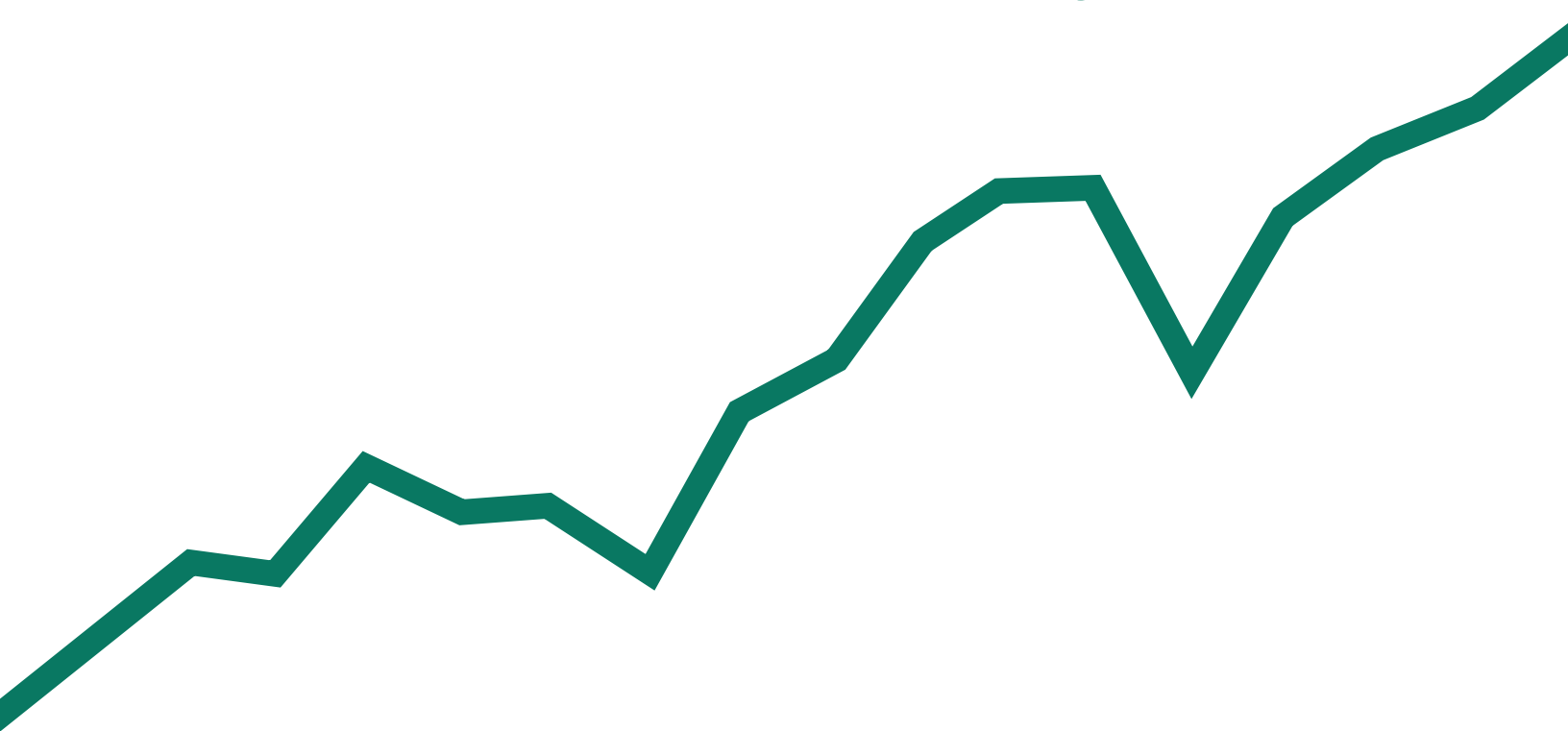




NB Investment Management Corp.
Société de gestion des placements NB

Rapport annuel
2012 – 2013



**CONTINUER À SURPASSER LES OBJECTIFS
DE PLACEMENT À LONG TERME**

CONSEIL D'ADMINISTRATION MEMBRES

Michael W. Walton
Président du conseil d'administration

Joel Attis
Vice-président du conseil

Wiktor Askanas
Administrateur

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

Patricia LeBlanc-Bird
Administratrice

Ronald B. Maloney
Administrateur

Darren Murphy
Administrateur (d'office)

Cathy Rignanesi
Présidente du Comité de vérification,
Administratrice


John A. Sinclair
Administrateur (d'office)

Richard C. Speight, c.r.
Président du Comité de gouvernance
Administrateur

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

MEMBRE DU



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

DIRIGEANTS DE LA SOCIÉTÉ

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

Inge Després
Secrétaire du Conseil

Jan Imeson, CPA, CA
Chef des finances

MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION

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

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

Mark Holleran, CFA
Vice-président – Actions

James Scott, CFA
Vice-président – Revenu fixe

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

Andrea MacDonald, CHRP
Coordonnatrice des ressources
humaines

Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick

440 rue King
Tour York, Suite 581
Fredericton, Nouveau-Brunswick
E3B 5H8 Canada

Tél. : 506-444-5800 Fax : 506-444-5025
Courriel : nbimc@nbimc.com
Site Web : <http://www.nbimc.com>

TABLE DES MATIÈRES

Profil de la Société.....	1
Mission de la Société	1
Vision de la Société.....	2
Valeurs de la Société.....	2
Points saillants	3
Principes en matière de placement	6
Lettre du président.....	7
Lettre du chef de la direction aux parties intéressées.....	9
Gouvernance des régimes de retraite	13
Commentaires et analyse de la direction	14
Discussion sur la rémunération et analyse.....	24
Gouvernance d'entreprise.....	34
Activités communautaires des employés.....	40
Communications et obligation de rendre compte.....	40
Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public	41
Détails sur le rendement des fonds en fiducie à participation unitaire	42
États financiers.....	43
Caisse de retraite pour les services publics	46
Caisse de retraite des enseignants	47
Caisse de retraite des juges	48
Notes afférentes aux états financiers	49
États financiers de la société	81

Profil de la Société

La Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick (SGPNB) est le fiduciaire et le gestionnaire de portefeuille des avoirs de retraite d'environ 51 000 participants au régime de pension des services publics, des enseignants et des juges. Elle a été créée en 1996 par le gouvernement du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi sur la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick*.

La SGPNB a pour mission principale d'accroître la valeur à long terme des caisses de retraite qu'elle gère et d'aider les répondants à respecter leur engagement envers les participants.

Dans le cadre de cette mission, la Société :

- joue le rôle de fiduciaire;
- élabore la politique de placement de chaque fonds;
- met en œuvre la politique de placement de chaque fonds;
- effectue une gestion active des placements de façon à ajouter de la valeur nette de dépenses administratives;
- gère le risque associé à l'investissement d'actifs de retraite;
- offre des services administratifs et de soutien comme la comptabilité, la mesure du rendement et la technologie de l'information.

Située à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, la SGPNB est le plus important gestionnaire financier d'une clientèle institutionnelle du Canada atlantique, dont les actifs gérés se chiffraient à environ 10,1 milliards de dollars au 31 mars 2013.

Mission de la Société

Offrir, de manière novatrice, économique et prudente, des services de gestion de placement qui tiennent compte des enjeux propres aux fonds du secteur public du Nouveau-Brunswick.

Objectifs principaux :

- Promouvoir la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle.
- Dépasser les objectifs de placement à long terme des clients grâce à une répartition prudente des actifs et à des stratégies de gestion du risque.
- Recruter, former et conserver une équipe de spécialistes de la gestion de placements expérimentés et compétents.
- Renforcer et étendre les relations avec les parties intéressées.
- Préconiser des solutions de technologie de l'information rentables et efficaces.

Vision de la Société

La Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick (SGPNB) est le fournisseur privilégié de services de gestion des placements du secteur public du Nouveau-Brunswick.

La SGPNB est reconnue par ses clients et ses pairs pour ses pratiques exemplaires :

- Elle est reconnue pour sa capacité à dépasser les objectifs des clients en matière de rendement des placements à long terme.
- Elle procure à ses clients une valeur ajoutée constante au moyen d'une gamme variée de stratégies de placement.
- Les parties intéressées reconnaissent sa gouvernance rigoureuse et sa vision stratégique à long terme.
- Elle est dirigée par une équipe de spécialistes de la gestion de placement hautement qualifiés qui misent sur l'innovation et la gestion du risque.
- Elle est considérée comme un employeur de choix tant par les nouveaux diplômés que par les professionnels d'expérience.
- Elle entretient de solides relations avec les principales parties intéressées et communique régulièrement avec eux.

Valeurs de la Société

PRUDENCE – Nous effectuons nos opérations de placement selon des principes directeurs fondés sur une répartition des actifs et une gestion du risque qui tiennent compte des objectifs des clients.

RESPONSABILITÉ – Nous agissons dans le meilleur intérêt de nos clients et utilisons les normes les plus strictes de communication de l'information financière, de conformité, de vérification et de mesure du rendement.

ESPRIT D'ÉQUIPE – Nous implantons et cultivons une culture d'apprentissage continu chez nos employés, qui travaillent de concert à l'atteinte de nos objectifs par le partage de leur savoir-faire, des rôles définis et de la coordination des activités.

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

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

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

SERVICES PUBLICS

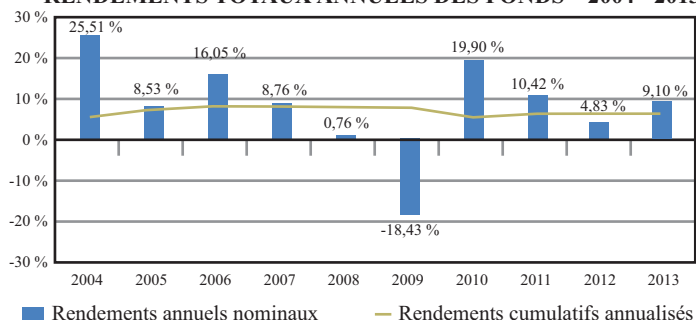
2012-2013

Points saillants

TOTAL – RENDEMENTS ANNUALISÉS (non ajusté)

Un an **9,10 %**
 Quatre ans **10,93 %**
 Dix ans **7,90 %**

RENDEMENTS TOTAUX ANNUELS DES FONDS – 2004 - 2013



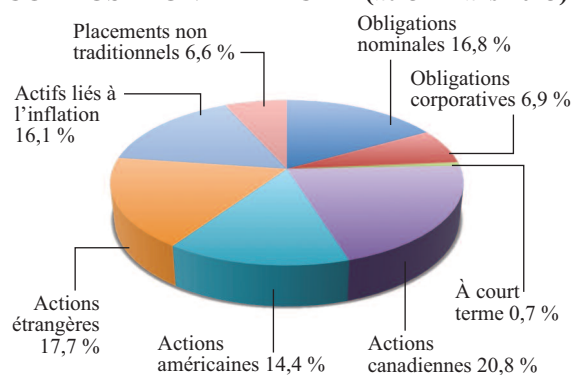
PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE

31 mars, 2013
(millions de \$)

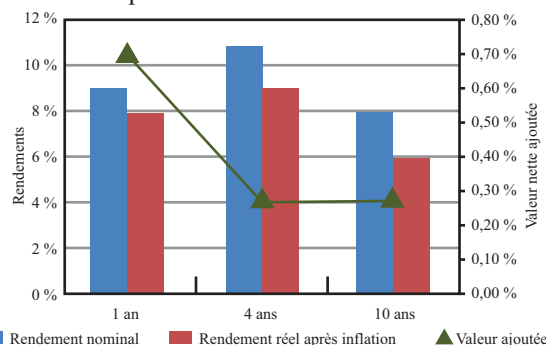
	2013	2012	2011
Revenu fixe			
Obligations nominales	945,0 \$	1 210,1 \$	1 409,5 \$
Obligations corporatives	386,2	142,1	-
Actifs à court terme	38,9	78,0	95,2
	1 370,1	1 430,2	1 504,7
Actions publiques			
Canadiennes	1 168,7	1 064,8	1 064,0
Américaines	808,4	679,2	546,4
Internationales	991,9	881,7	721,2
	2 969,0	2 625,6	2 331,7
Actifs liés à l'inflation			
Obligation à rendement réel	512,7	456,7	462,1
Immobilier et Infrastructure	393,4	371,1	261,3
	906,0	827,9	723,4
Placements non traditionnels			
Rendement absolu	196,1	181,6	325,6
Actions privées	174,9	150,7	145,0
	371,0	332,2	470,7
Total des placements	5 616,1 \$	5 215,9 \$	5 030,4 \$

Les montants étant arrondis, le total peut être approximatif

COMPOSITION DE L'ACTIF (au 31 mars 2013)



RENDEMENT DES PLACEMENTS Pour les périodes terminées le 31 mars 2013



ENSEIGNANTS

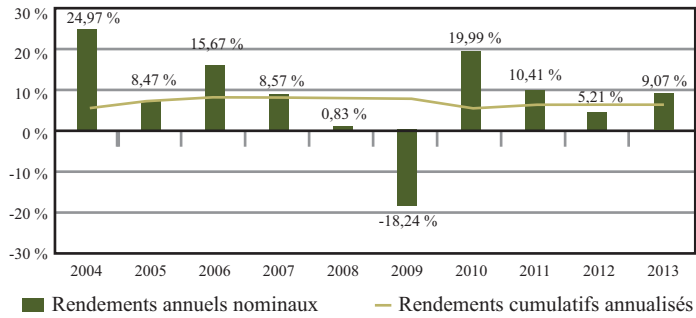
2012-2013

Points saillants

TOTAL – RENDEMENTS ANNUALISÉS (non ajusté)

Un an **9,07 %**
 Quatre ans **11,04 %**
 Dix ans **7,87 %**

RENDEMENTS TOTAUX ANNUELS DES FONDS – 2004 - 2013

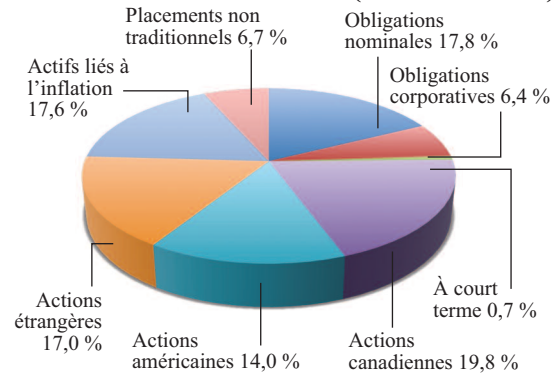


PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE

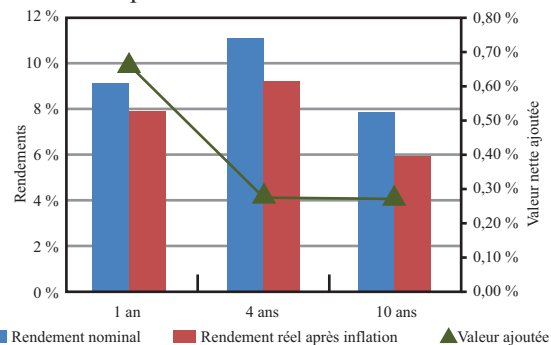
31 mars, 2013
(millions de \$)

	2013	2012	2011
Revenu fixe			
Obligations nominales	793,0 \$	985,0 \$	1 147,7 \$
Obligations corporatives	283,5	113,2	-
Actifs à court terme	30,4	61,8	75,7
	1 106,9	1 160,0	1 223,4
Actions publiques			
Canadiennes	880,4	806,3	810,1
Américaines	621,1	523,1	420,0
Internationales	757,1	675,6	551,3
	2 258,5	2 005,1	1 781,4
Actifs liés à l'inflation			
Obligation à rendement réel	428,1	384,6	389,7
Immobilier et Infrastructure	355,9	337,2	249,2
	784,0	721,7	638,8
Placements non traditionnels			
Rendement absolu	155,2	144,6	260,4
Actions privées	141,5	123,2	118,8
	296,7	267,8	379,1
Total des placements	4 446,2 \$	4 154,5 \$	4 022,7 \$

COMPOSITION DE L'ACTIF (au 31 mars 2013)



RENDEMENT DES PLACEMENTS Pour les périodes terminées le 31 mars 2013



Les montants étant arrondis, le total peut être approximatif

JUGES

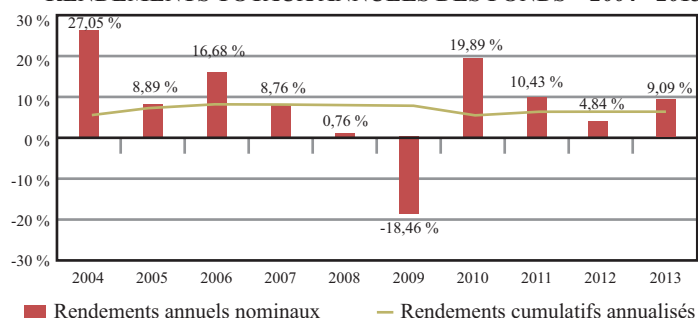
2012-2013

Points saillants

TOTAL – RENDEMENTS ANNUALISÉS (non ajusté)

Un an **9,09 %**
 Quatre ans **10,93 %**
 Dix ans **8,13 %**

RENDEMENTS TOTAUX ANNUELS DES FONDS – 2004 - 2013

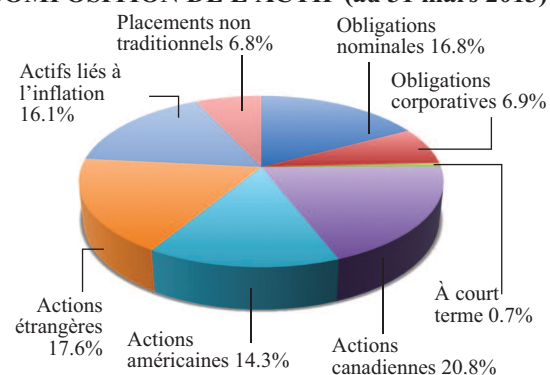


PLACEMENTS PAR PORTEFEUILLE

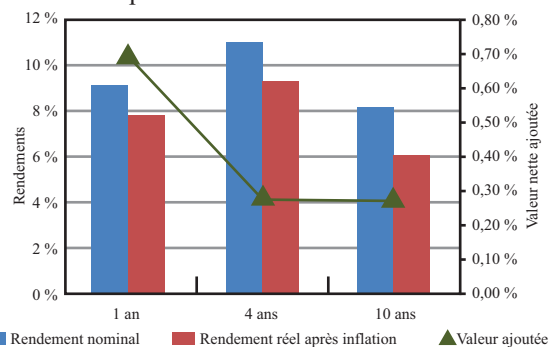
31 mars, 2013
(millions de \$)

	2013	2012	2011
Revenu fixe			
Obligations nominales	5,6 \$	7,2 \$	8,3 \$
Obligations corporatives	2,3	0,8	-
Actifs à court terme	0,2	0,5	0,6
	8,2	8,5	8,8
Actions publiques			
Canadiennes	7,0	6,3	6,2
Américaines	4,8	4,0	3,2
Internationales	5,9	5,2	4,2
	17,6	15,6	13,6
Actifs liés à l'inflation			
Obligation à rendement réel	3,1	2,7	2,7
Immobilier et Infrastructure	2,3	2,2	1,5
	5,4	4,9	4,2
Placements non traditionnels			
Rendement absolu	1,2	1,1	1,9
Actions privées	1,1	0,9	0,9
	2,3	2,0	2,8
Total des placements	33,4 \$	31,1 \$	29,5 \$

COMPOSITION DE L'ACTIF (au 31 mars 2013)



RENDEMENT DES PLACEMENTS Pour les périodes terminées le 31 mars 2013



Les montants étant arrondis, le total peut être approximatif

Principes de la SGPNB en matière de placement

La Société exerce ses activités selon certains principes de placement et s'y reporte chaque fois qu'elle conçoit une stratégie en la matière. Ces principes sont les suivants

1. L'approche de gestion des actifs adoptée par la SGPNB est plutôt à faible risque, par rapport à celle de ses homologues.
2. On estime que les obligations à rendement réel répondent le mieux à la structure des passifs, en raison de leurs caractéristiques à long terme liées à l'inflation.
3. Les nouvelles classes d'actifs et stratégies sont introduites progressivement afin d'en tirer l'expérience nécessaire et de minimiser les coûts associés à la transition.
4. Le profil actuariel et le financement de chaque caisse de retraite influent considérablement sur la composition adéquate de l'actif de chaque régime.
5. Selon la SGPNB, une gestion active transforme les imperfections du marché en occasions de placement à valeur ajoutée.

Lettre du président

Au nom du conseil d'administration et du personnel de la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick (SGPNB), je suis heureux de présenter ce rapport annuel pour l'exercice 2012-2013, qui clôture notre dix-septième année de réussite.

Ce rapport contient une discussion détaillée sur une autre année solide de rendement des placements à long terme dans une conjoncture difficile. Pendant l'année, la direction a pu porter le rendement annualisé global à long terme des fonds à un taux supérieur à celui de l'année précédente tout en progressant avec assurance vers les objectifs énoncés dans notre plan stratégique. Il faut surtout noter que les rendements de placement à long terme restent bien au-delà du critère imposé par l'actuaire indépendant du fonds de retraite.

Comme le montre ce rapport, le conseil d'administration a également maintenu ses activités dans de nombreuses initiatives tout au long de l'année. Je tiens à mentionner plus particulièrement une nouvelle série d'objectifs de rendement créés pendant l'exercice pour renforcer la transparence et la communication de nos opérations de gestion des placements.

Réforme des régimes de retraite

En mai 2012, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a publié, par l'entremise de son Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite, un document contextuel sur la réforme des régimes de retraite. Ce document a été suivi par la présentation d'un nouveau modèle de régime de retraite à risques partagés et de propositions de modifications à la *Loi sur les prestations de pension* et à la réglementation connexe au nouveau modèle. Le budget provincial 2013-2014 a confirmé que le gouvernement considère le modèle de régime de retraite à risques partagés comme la meilleure solution de rechange aux régimes de pension du secteur public, y compris le Régime de pension de retraite dans les services publics.

Les administrateurs de la SGPNB mettent tout en œuvre afin d'assurer que la Société soit en mesure de répondre à tout changement qui pourrait avoir un impact sur les rôles et responsabilités de notre organisation. Par ailleurs, notre conseil d'administration et la direction se font un plaisir de les assister au besoin en les faisant profiter de leur expérience dans le domaine des placements.

Nous tenons à préciser que, tout le temps que durera cette réforme, le conseil continuera à œuvrer dans l'intérêt de chacune des caisses de retraite que nous gérons, conformément à nos responsabilités de fiduciaire.

Reconnaissance du service dévoué

J'aimerais souligner les efforts du conseil d'administration et le soutien qu'il a prodigué à la Société au cours de cet exercice, et exprimer ma gratitude à certains de nos administrateurs dont le mandat a pris fin au cours de cet exercice financier.

Les mandats de Mme Elaine Albert et de M. Gaston LeBlanc ont échu en juin 2012, et ceux de M. Earl Brewer et de M. Marc-Antoine Chiasson à la fin de l'exercice financier. Ces administrateurs n'ont pas souhaité renouveler leur candidature et ont mis fin à leur travail auprès de la Société. Nous les remercions sincèrement de leur générosité. La SGPNB tire un grand avantage des contributions des membres du milieu des affaires. Chacune de ces personnes a joué un grand rôle dans notre succès.

Les mandats de M^{me} Cathy Rignanesi et de M. Richard Speight ont également expiré à la fin de l'exercice, mais ont été renouvelés pour trois autres années. Nous sommes ravis du retour de M. Wiktor Askanas et souhaitons la bienvenue à Mme Patricia LeBlanc-Bird, nommée récemment. Nous sommes reconnaissants à ces membres pour le travail accompli, qui constitue toujours une lourde responsabilité et un engagement de taille.

Je tiens également à exprimer une reconnaissance toute particulière à Gilles Lepage, dont le mandat à la présidence est arrivé à échéance à la fin de l'exercice financier. Administrateur fondateur de la SGPNB, Gilles est arrivé au conseil en 1996 et en est devenu président en 2006. Le succès de nos placements à long terme provient en grande partie au modèle de gouvernance indépendante établi et dirigé par des administrateurs aux longs états de service, comme Gilles.

Enfin, au nom du conseil d'administration, nous voulons également remercier les membres de l'équipe de professionnels de la SGPNB pour leur zèle et leur travail acharné au service des objectifs des clients. Dans un contexte économique qui reste difficile, nous sommes ravis que l'équipe de direction continue à obtenir des rendements à long terme qui dépassent à la fois les exigences actuarielles et les indices fixés par nos politiques.

Le tout respectueusement soumis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Michael W. Walton". The signature is fluid and cursive, with the first name being the most prominent.

Michael W. Walton
Président

Le 4 juin 2013
Fredericton, Nouveau-Brunswick

Lettre du chef de la direction aux parties intéressées

Le programme de placement de la Société continue à donner de très bons résultats, surpassant à la fois notre premier objectif de rendement, qui est de dépasser le rendement actuariel à long terme nécessaire au financement des régimes dont nous avons la responsabilité, et notre objectif secondaire de rendement, qui est de produire des rendements à valeur ajoutée supérieurs aux références fixées par nos politiques d'investissement.

Pendant l'exercice, notre programme d'investissement a généré un rendement annuel global de 9,08 % pour les régimes que nous gérons et notre ratio de coûts de gestion a été plus bas que l'année précédente. Ce rendement a aussi dépassé de 0,81 % les références de notre politique de gestion avant les coûts de gestion des placements.

Le rendement solide de la SGPNB peut être directement attribué à notre attention constante envers les exigences précises de placement de nos clients et à la maîtrise à long terme des risques de notre stratégie de placement. **Le plus important est que notre rendement nominal annualisé à long terme et notre rendement réel (après ajustement pour inflation) restent bien supérieurs au rendement prescrit par l'actuaire indépendant du régime de retraite, frais de gestion des placements compris.**

Exercice 2012-2013

Nos portefeuilles de placement se sont maintenus en bonne position pour tirer profit de la reprise économique mondiale relativement lente qui s'est esquissée depuis le plus fort de la crise des marchés financiers de l'exercice 2008-2009 tout en restant protégés contre des périodes transitoires de volatilité accrue et de replis du marché.

Pendant l'exercice, les politiques de placement ont aussi été revues par notre conseil d'administration et par la direction après la réception de nouvelles informations actuarielles, et des ajustements ont été apportés, en conservant des caractéristiques de risque semblables, pour que nous continuions à générer les rendements à long terme requis par les clients de nos régimes de retraite.

L'exercice a débuté dans un contexte difficile un peu semblable à celui des deux dernières années. Le premier trimestre de l'exercice s'est déroulé dans des conditions défavorables aux investissements en raison des révisions de la dette souveraine en Europe, des difficultés financières aux É.-U. et de l'anxiété constante découlant du ralentissement de la croissance économique mondiale, en particulier en Chine. Au deuxième trimestre, les marchés mondiaux ont accusé une forte reprise en réponse à ce qui semble être le soutien concerté des banques centrales et l'intention clairement exprimée par la direction de la Banque centrale européenne de soutenir l'euro. De son côté, le Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale américaine a apporté un appui supplémentaire aux actifs à risque au troisième trimestre, en annonçant sa volonté de continuer à soutenir la politique monétaire jusqu'à la réalisation des objectifs définis en matière d'inflation et d'emploi. L'issue des élections aux États-Unis et les signes d'une forme de compromis budgétaire ont également favorisé les marchés vers la fin de l'année civile. Les marchés financiers ont permis à notre exercice de se terminer en force, car les valeurs de nombreuses classes d'actifs ont approché des rendements records grâce à la constance des faibles taux d'intérêt et aux solides résultats de croissance des entreprises.

Comme indiqué plus haut, notre taux nominal de rendement brut global pour l'exercice terminé le 31 mars 2013 s'élève à 9,08 %, tandis que notre rendement annualisé à long terme depuis la création de la SGPNB en 1996 est actuellement de 6,79 %. Mais surtout, depuis la création de la SGPNB, son rendement réel annualisé (ajusté en fonction de l'inflation) est de 4,75 %. Ce rendement réel est actuellement supérieur de 0,75 % par an au rendement de 4 % à long terme que l'actuaire indépendant du fonds de retraite juge nécessaire pour financer les régimes dont nous avons la responsabilité.

Nous sommes ravis de constater que notre approche de placements à risque relativement faible continue à respecter les objectifs de financement à long terme du promoteur tout en réduisant l'exposition aux fluctuations importantes que pourrait causer la volatilité des marchés financiers sur une période donnée. Le tableau suivant résume le rendement de nos placements à la fin de l'exercice :

Rendements annualisés (au 31 mars 2013)

	Rendement réel (contre exigence de 4 %)	Rendement nominal (contre exigence de 6,6 %)
Rendement sur 1 année (2012-2013)	7,83 %	9,08 %
Rendement sur 4 ans	9,23 %	10,98 %
Depuis la création de la SGPNB (17 ans)	4,75 %	6,79 %

L'actif net géré par la Société est passé de 9,4 milliards pour l'année précédente à un record historique de 10,1 milliards de dollars, chaque classe de nos actifs ayant connu un rendement positif pendant l'exercice. Cette augmentation des actifs est due aux revenus nets de placements (829,9 millions de dollars), aux paiements spéciaux provenant du promoteur des régimes (166,6 millions de dollars) et au montant net des prestations versées aux retraités (306,2 millions de dollars). La direction a également ajouté des revenus de placement de 79,3 millions de dollars grâce au rendement des opérations de gestion active du portefeuille surclassant les indices de référence, ce qui a rapporté environ 66,9 millions de dollars de gains nets supplémentaires après paiement des 12,4 millions de dollars de frais de fonctionnement de la SGPNB et des frais associés aux services de fournisseurs tiers.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un sujet de première importance, nos rendements de placement à long terme ajustés en fonction des risques restent également très respectables par rapport à ceux de nos pairs gestionnaires de portefeuille de fonds de retraite. Notre stratégie de placement a été conçue à dessein pour nous protéger contre les périodes de faiblesse des actions des sociétés ouvertes et de volatilité des marchés financiers, et elle a eu les effets attendus.

Nous continuons également de disposer d'importantes liquidités dans nos portefeuilles de placement pour financer les obligations de paiement aux retraités. Les obligations de paiement nettes de 306,2 millions de dollars au cours de l'exercice 2012-2013 pour des actifs totaux de 10,1 milliards de dollars témoignent de notre capacité de verser les prestations de retraite dans l'avenir.

Réalizations importantes

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

- Comme mentionné ci-dessus, notre rendement de placements à long terme continue de dépasser l'objectif de rendement actuariel réel pour les fonds de retraite que nous gérons.
- La direction continue d'accumuler des rendements à valeur ajoutée relative pour les portefeuilles, après déduction des frais, grâce à une gestion active des placements.
- Nous avons effectué une étude approfondie des actifs et des passifs pour le régime des enseignants (LPRE) à partir d'un examen actuariel reçu en début 2012. Le conseil d'administration a approuvé des changements de la politique de placement afin de continuer à fournir les rendements à long terme requis tout en maîtrisant les risques. Sur la base de ce travail, le conseil d'administration a également approuvé des changements similaires au prorata des politiques de placement pour la caisse de retraite des services publics et la caisse de retraite des juges.
- La direction a conçu et mis en place un nouveau portefeuille canadien de titres de participation à faible volatilité, et continué à développer le portefeuille de crédit aux entreprises déployé lors de l'exercice précédent.
- Le conseil d'administration a approuvé un plan stratégique pour les ressources humaines révisé pour la période 2012-2017 et un plan de relève révisé.
- Nous avons aidé le ministre des Finances à répondre aux recommandations découlant de l'examen structurel, fait par son ministère, du rendement des placements et du rapport coût-efficacité de la SGPNB.
- Le conseil d'administration a examiné le cadre de gestion des risques de l'entreprise de la SGPNB, y compris l'évaluation du risque inhérent à chaque catégorie, la schématisation des activités de réduction du risque et la mise au point d'un consensus sur l'évaluation du risque résiduel à des fins de planification et de contrôle.
- Nous avons adopté des mesures d'amélioration continue de la gouvernance du conseil en réponse au processus bisannuel d'auto-évaluation du conseil d'administration de l'année précédente

- Nous avons créé et mis en œuvre un nouveau protocole d'évaluation du stress financier selon les pratiques d'excellence adoptées par le Bureau du surintendant des institutions financières pour les régimes de retraite de juridiction fédérale.
- Nous avons continué d'étendre nos activités directes d'investissement sur les marchés privés à l'échelle locale et internationale.
- En coordination avec le Bureau du vérificateur général, nous avons produit un rapport de suivi concernant ses recommandations au sujet de la gouvernance (2006) ainsi que le rendement des placements et l'analyse des coûts (2008).

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

Avantage de la SGPNB

Comme l'indique notre rapport annuel du dernier exercice, un débat se poursuit au niveau mondial, mais surtout local, sur la durabilité des régimes de pension à prestations déterminées. Les augmentations actuarielles de l'espérance de vie ont incité les gestionnaires des régimes à prestations déterminées à revoir et à protéger la durabilité de chaque régime en :

- veillant à ce qu'ils utilisent des postulats réalistes en matière de placements;
- maintenant une capacité de gestion du risque rigoureuse;
- harmonisant les intérêts de tous les participants;
- maintenant un fonctionnement rentable.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a continué à travailler avec son Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite sur les changements potentiels susceptibles d'avoir des répercussions sur les régimes de retraite dont nous gérons les actifs. Quel que soit le résultat de cette démarche, nous croyons toujours qu'un gestionnaire de placement spécialisé comme la SGPNB continue de présenter beaucoup d'avantages pour la gestion des actifs de fonds de retraite ou d'autres actifs qu'il gère à titre de fiduciaire :

- La SGPNB fournit un processus de gouvernance bien structuré, indépendant et transparent, dans l'optique d'un rôle de fiduciaire.
- Nous créons des programmes de placement précis visant un revenu fiable pour chaque régime de retraite ainsi que la stabilité pour les cotisations de l'employeur et de l'employé.
- Les buts et objectifs de notre entreprise coïncident avec les meilleurs intérêts des parties intéressées de nos régimes de pension.
- Le cadre de gestion des risques de l'entreprise et nos capacités de protection des actifs permettent un excellent niveau de surveillance.
- Le fonds bénéficie d'un accès rentable à des services professionnels de gestion grâce aux économies d'échelle réalisées en regroupant les actifs des régimes de retraite des participants. La plus grande partie des frais de gestion modiques de nos placements sont également dépensés au Nouveau-Brunswick plutôt qu'à l'étranger.

Pour l'avenir, nous pensons que ces avantages continueront à maintenir les régimes de retraite que nous gérons sur la voie de la réalisation de leurs objectifs.

Perspectives

Pour la quatrième année consécutive, depuis la crise des marchés financiers de 2008-2009, nous constatons une amélioration générale du rendement des marchés financiers. Cette amélioration a cependant pour conséquence un niveau très élevé du marché des actions et de la dette, ce qui complique les décisions de répartition des placements. La faiblesse des taux d'intérêt est particulièrement préoccupante pour l'avenir. Toutefois, les marchés reflètent également l'opinion que toute augmentation des taux d'intérêt devrait se produire de manière pondérée sur une période étendue. La réduction générale de la volatilité du marché, réelle aussi bien qu'implicite, et son retour aux niveaux antérieurs à la crise sont des facteurs particulièrement remarquables lors de cet exercice.

La croissance économique se rétablit lentement dans la plupart des régions et les gains des sociétés restent élevés. Les rapports sur la croissance de l'économie aux États-Unis, y compris leur marché du logement et les entreprises connexes, et leur développement d'indépendance énergétique sont particulièrement encourageants. Les faibles taux d'inflation ont aussi continué d'alimenter un contexte favorable aux activités d'investissement.

Bien que ces conditions du marché soient encourageantes, il faut garder à l'esprit que les bons résultats des marchés restent attribuables, pour l'essentiel à l'intervention continue des gouvernements et des banques centrales du monde entier pour fournir des liquidités bon marché et, dans une moindre mesure, à un stimulus économique plus limité. Les taux de chômage élevés et la croissance limitée des revenus des entreprises continuent ponctuellement à nuire aux marchés, tandis que les difficultés politiques perdurent dans de nombreux pays, dont les dirigeants ont fait les frais du mécontentement de l'électorat suite aux effets négatifs des programmes d'austérité.

Une fois encore, nous prévoyons mener, au prochain exercice, un examen complet de la politique de placement pour les deux principaux régimes que nous gérons, lorsque nous aurons reçu les rapports actuariels pour 2012, ou si le promoteur du régime nous ordonne de suivre une autre orientation dans la foulée de changements plus importants qu'entraînerait l'initiative gouvernementale de réforme des pensions. Dans les deux cas, notre examen sera mené de manière à garantir notre capacité à atteindre prudemment, en contrôlant les risques, les objectifs de rendement actuariel à long terme de chacun des régimes en tenant compte des difficultés du marché mentionnées ci-dessus.

Enfin, dans l'esprit de nos lettres annuelles passées, nous restons persuadés que nous avons mis en place la stratégie, le personnel et les processus susceptibles de nous permettre d'atteindre les objectifs à long terme des parties intéressées.

Le tout soumis respectueusement.



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

Le 4 juin 2013
Fredericton, Nouveau-Brunswick

Gouvernance des régimes de retraite

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick est le **promoteur** de trois régimes de retraite prescrits par la loi :

- la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick*;
- la *Loi sur la pension de retraite des enseignants du Nouveau-Brunswick*;
- la *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale*.

Le promoteur des régimes est responsable du format des régimes, notamment de l'établissement des grilles de cotisation, des prestations et de leur administration. En tant que président du conseil de gestion, le ministre des Finances est le responsable de la gouvernance des régimes et en est l'administrateur.

L'administration quotidienne de ces régimes de retraite est confiée à la Division des pensions et avantages sociaux des employés du Bureau des ressources humaines (BRH) du gouvernement provincial. Le BRH se charge de la perception des cotisations des employés, du paiement des prestations de retraite conformément aux dispositions du régime et des explications aux participants aux régimes pour qu'ils comprennent leurs droits à une pension.

Chacun des régimes de retraite est soumis à une évaluation actuarielle périodique menée sous la direction d'un **comité d'évaluation actuarielle**. Ce comité se compose de hauts fonctionnaires du ministère des Finances, du Bureau des ressources humaines et du Bureau du contrôleur, assistés d'un actuaire professionnel accrédité. Un actuaire est un expert en mathématiques de la finance, en statistiques et en théorie du risque. Le comité d'évaluation actuarielle approuve les hypothèses actuarielles qui servent à l'évaluation comptable des régimes destinée à produire les rapports financiers des Comptes publics.

L'**actuaire indépendant** est aussi engagé pour fournir une évaluation actuarielle du régime de retraite selon un principe de continuité (c.-à-d. en supposant que le régime continue à fonctionner normalement) et selon une approche de solvabilité (c.-à-d. en supposant que le régime sera liquidé à la date d'évaluation), conformément aux normes établies par l'Institut canadien des actuaires. L'actuaire indépendant rassemble les données actuelles concernant les membres ainsi que les renseignements relatifs à la composition de l'actif et examine les avantages spécifiques disponibles ainsi que les cotisations imposées par la loi régissant le régime. Le processus actuariel implique la formulation d'hypothèses éclairées concernant les taux d'intérêt, l'inflation, les hausses salariales et la longévité humaine. Le processus d'évaluation détermine les exigences de financement à long terme pour chaque régime de pension. L'actuaire indépendant est responsable des hypothèses utilisées dans l'évaluation actuarielle selon une approche de continuité et de solvabilité.

La **SGPNB** est une corporation de la Couronne créée en vertu de la *Loi de 1994 sur la Société de gestion des placements du Nouveau-Brunswick* (la loi sur la SGPNB). Elle est principalement chargée du rôle de gestionnaire de placements et nommée fiduciaire des actifs des caisses de retraite de ces trois régimes de pension du secteur public.

Fiduciaire des fonds gérés, la SGPNB est responsable de l'élaboration d'une politique de placement permettant d'atteindre le taux de rendement à long terme exigé par l'actuaire indépendant et de la mise en place de cette politique dans un cadre de contrôle des risques.

La SGPNB se fonde sur les données de flux de trésorerie du régime de retraite spécifique fournies par l'actuaire indépendant ainsi que sur des hypothèses concernant les attentes du marché à long terme pour modéliser les risques et rendements de diverses stratégies de placement. Elle tient également compte d'hypothèses relatives aux facteurs économiques, aux risques géopolitiques et aux tendances démographiques. À partir de ce travail, la SGPNB établit des recommandations en matière de composition de l'actif et les soumet au conseil d'administration. Le conseil décide de la composition adéquate de l'actif et délègue sa mise en œuvre à la direction.

La SGPNB reçoit également les cotisations des employeurs et des employés au régime de retraite perçues par le BRH, et les investit conformément à la politique de placement adoptée par le conseil d'administration. Elle transfère d'autre part suffisamment de fonds au BRH pour financer le versement des prestations de retraite.

Commentaires et analyse de la direction

Les commentaires et l'analyse de la direction sont fournis pour permettre au lecteur d'interpréter les tendances importantes, les résultats et la situation financière des fonds de retraite. Les éléments clés des états financiers annuels des fonds y sont expliqués et il convient de lire le présent document conjointement avec les états financiers annuels et leurs notes.

Par ailleurs, les commentaires et l'analyse de la direction peuvent renfermer des énoncés prospectifs reflétant les objectifs de gestion, les perspectives et les attentes qui sont assortis de risques et d'incertitudes. Les énoncés prospectifs contiennent généralement des termes comme « nous pensons », « nous nous attendons à », « il se peut », « pourrait », « vise à », « continue » ou « estime ». Nous invitons le lecteur à ne pas se fier indûment à ces énoncés, car plusieurs facteurs importants pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent de façon importante par rapport aux attentes exprimées dans les énoncés prospectifs.

Composition de l'actif

La composition de l'actif de chaque fonds est étroitement liée au profil de la provision du passif actuariel du régime sous-jacent. Elle est déterminée de façon à donner des rendements annualisés à long terme qui dépasseront les exigences actuarielles pour chaque régime, et ce, avec le moins de risques possible.

Au cours de l'année, la SGPNB a reçu une évaluation actuarielle du Régime de pension de retraite des enseignants (LPRE) et du Régime de pension de retraite dans les services publics (LPRSP) en date du 1^{er} avril 2011. Elle a ensuite reçu des estimations actuarielles préliminaires supplémentaires pour 2012, qui indiquaient un changement négatif important des caractéristiques de leur passif et de leurs positions de financement. Après avoir examiné ces évaluations, le conseil a confirmé qu'il serait imprudent d'assumer des risques supplémentaires pour obtenir un rendement différent du rendement actuariel exigé de 6,6 % avant inflation (rendement réel de 4 % après inflation) afin de corriger les déficits accrus à court terme.

Au cours du processus d'examen, la SGPNB a aussi reçu une présentation de l'actuaire indépendant concernant l'adoption, proposée par l'Institut canadien des actuaires, d'hypothèses révisées de mortalité tenant compte de la plus grande longévité des Canadiens. L'utilisation de ces hypothèses a entraîné d'importants changements dans la situation de financement du LPRSP et, dans une moindre mesure, du LPRE, comme les estimations supplémentaires en font état.

Bien que nous n'ayons pas encore obtenu les évaluations actuarielles détaillées tenant compte de ces hypothèses révisées de mortalité, le conseil a jugé que la composition de l'actif et la politique de placement pour chaque fonds devaient faire l'objet d'un ajustement temporaire, en particulier s'il peut améliorer le contexte actuel de rendement en un risque identique à celui de la politique de placement actuelle. Nous prévoyons que d'autres ajustements pourraient être nécessaires une fois qu'une évaluation actuarielle tenant compte de ces nouvelles hypothèses sera effectuée.

Les changements dans la composition de l'actif qui ont suivi peuvent se résumer comme suit :

- Réduction de 3 % de la proportion d'obligations gouvernementales nominales pour une augmentation de 3 % de celle des obligations corporatives. Cette modification a été apportée pour augmenter les rendements attendus à long terme tout en réduisant la durée générale de la catégorie des actifs à rendement fixe dans le but de nous protéger contre des augmentations éventuelles du taux d'intérêt.
- Réduction supplémentaire de 2 % de la proportion d'obligations gouvernementales nominales pour une augmentation de 2 % dans un nouveau portefeuille d'actions canadiennes de faible volatilité.
- Transfère de 1 % de la proportion d'actions américaines et internationales de chacune des stratégies indiciaires capitalisées du marché passif vers les stratégies respectives d'actions de faible volatilité afin de profiter de la faible volatilité attendue du rendement annuel.

Le conseil d'administration a approuvé ces recommandations, et la version détaillée des Énoncés des politiques de placement correspondants est disponible dans la section gouvernance de notre site web (www.nbimc.com).

Rendement des placements

En ce qui a trait au rendement des placements, les deux principaux objectifs de la SGPNB consistent à satisfaire aux exigences en matière de rendement actuariel des fonds et à leur ajouter de la valeur au moyen de stratégies de gestion active.

Le premier objectif touche le rendement nominal et le rendement réel des fonds par rapport au rendement actuariel jugé nécessaire pour financer chaque régime de retraite de manière appropriée. Notre rendement nominal global de 9,08 % et notre rendement réel de 7,83 % pour l'exercice ont été bien supérieurs aux objectifs actuariels dans ces domaines pour l'exercice, soit respectivement de 6,60 % et de 4,00 %, mais plus fondamentalement, ces rendements sont restés conformes aux objectifs actuariels à long terme.

De manière plutôt inusitée et comme l'illustre le tableau ci-dessous, chacune de nos principales classes d'actifs a affiché un rendement positif pendant l'exercice. Une grande partie du rendement des placements de l'année vient de la solide performance de nos portefeuilles d'actions cotées en bourse. Le portefeuille d'actions américaines et internationales (EAEO) a produit des rendements à deux chiffres particulièrement solides, principalement en raison des excellents résultats d'entreprises, des mesures de soutien des banques centrales de chaque région et des avantages procurés par la légère faiblesse du dollar canadien. Les portefeuilles de faible volatilité que nous avons ajoutés à nos stratégies de placement l'année dernière ont eu des résultats particulièrement encourageants. Ces stratégies sont conçues pour dépasser les indices boursiers capitalisés lors de ralentissements. Cependant, pendant l'exercice, nos stratégies visant les actions américaines et internationales (EAEO) de faible volatilité ont surpassé le marché général pendant une période relativement forte de rendement des actions.

Taux de rendement de l'exercice 2012-2013, en dollars canadiens

Classe d'actifs regroupés	Rendement du portefeuille	Rendement cible
Revenu fixe		
Obligations nominales	4,13 %	3,86 %
Obligations corporatives	6,29	6,32
Actifs à court terme	1,47	1,02
Actions de sociétés ouvertes		
Canadiennes	6,67	6,11
Américaines	15,84	15,84
Internationales	13,66	13,12
Faible volatilité, américaines	22,67	15,84
Faible volatilité, internationales	18,59	13,12
Actifs liés à l'inflation		
Obligations à rendement réel	2,35	2,09
Immobilier et infrastructure	13,22	13,19
Actifs non traditionnels		
Rendement absolu	3,18	1,02
Actions privées	10,10	14,14
Total du portefeuille	9,08 %	8,27%

*Remarque :

Des renseignements détaillés sur le rendement par fonds sont donnés dans une section à la fin de ce rapport annuel (page 43).

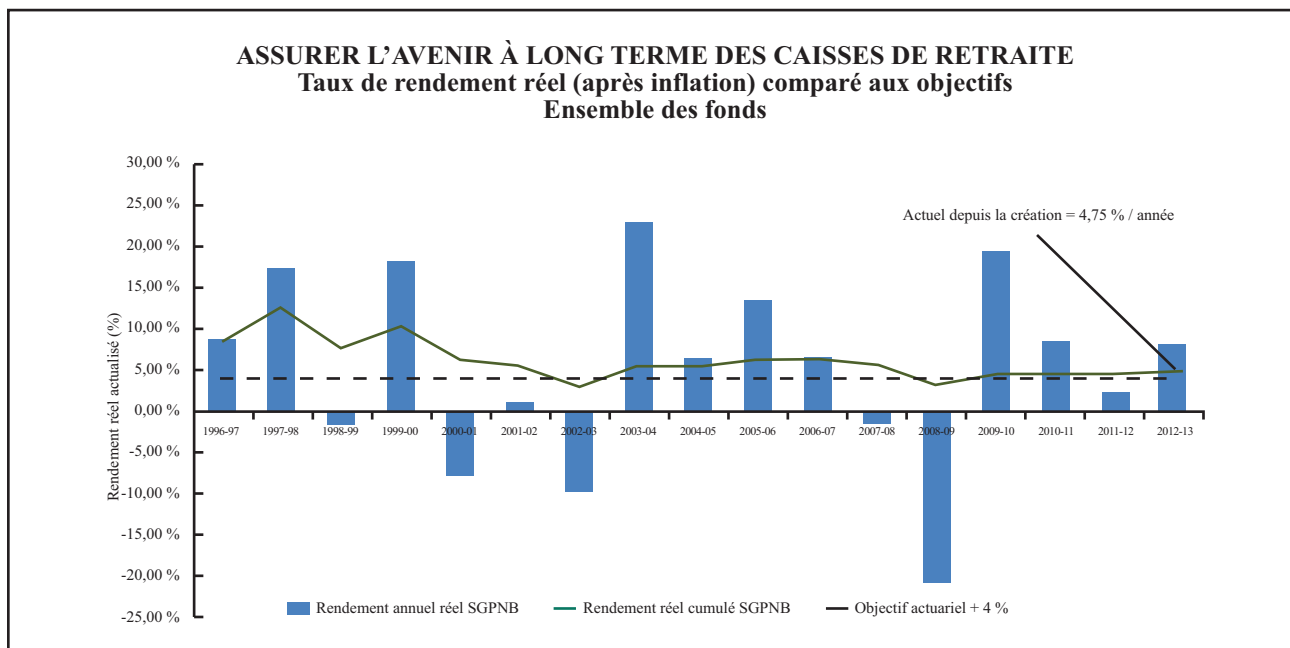
Malgré les résultats positifs, les marchés boursiers canadiens ont eu un rendement inférieur à celui des marchés internationaux à cause de l'effet des prix inférieurs de l'énergie et des matières premières sur une grande partie des sociétés du marché canadien. Notre portefeuille d'actions privées a également produit des rendements solides pendant l'exercice, car les gestionnaires ont signalé une activité vigoureuse de vente et de refinancement des sociétés. Nous prévoyons que cette tendance se poursuivra au cours du prochain exercice, le processus de valorisation du marché, plutôt lent, devant rattraper les gains les plus récents observés dans les marchés des actions de sociétés publiques.

Les rendements du portefeuille d'immobilier et d'infrastructure ont également fait preuve de vigueur pendant l'exercice. Le secteur est resté une bonne solution de rechange pour beaucoup d'investisseurs en raison de la faiblesse actuelle des taux d'intérêt. Nous avons eu le plaisir d'ajouter un certain nombre de nouveaux actifs en immobilier et en infrastructure à notre programme d'investissements directs pendant l'exercice, et nous nous attendons à ce qu'ils rapportent d'excellents rendements à long terme.

Les placements à revenus fixes de la SGPNB ont connu des rendements positifs dans une conjoncture de taux d'intérêt très bas. Le rendement de notre nouveau portefeuille d'obligations corporatives a été particulièrement encourageant, car il a dépassé celui de chacune des autres classes d'actifs à revenu fixe pendant l'exercice. Le rendement des placements à revenu fixe devrait rester faible au cours du prochain exercice, mais nous sommes conscients des caractéristiques d'atténuation des risques et de compensation du passif que les placements de ce genre représentent pour la stratégie globale de notre politique de placement.

Le **principal objectif de rendement** énoncé par l'actuaire du régime est d'atteindre un rendement réel à long terme (après inflation) d'au moins 4 %. C'est notre principal critère de performance et le principal facteur dont dépend la sécurité des caisses de retraite.

Comme l'illustre le tableau ci-dessous, nous sommes ravis de préciser que notre rendement réel annualisé à long terme depuis la création de la SGPNB est actuellement de 4,75 %, ce qui dépasse cette exigence actuarielle.



Le **deuxième objectif de rendement** de la Société est d'accroître la valeur des avoirs au-delà du point de référence de chaque classe d'actifs au moyen de stratégies de gestion active. Cette valeur ajoutée, relative au point de référence, doit d'abord couvrir tous les coûts d'exploitation de la SGPNB, puis viser un objectif supplémentaire de 42 points de base (0,42 %) par année pour chaque fonds. Un point de base correspond à 1/100e de point de pourcentage.

Nos activités de gestion active ont ajouté 81,3 points de base de valeur brute et 68,6 points de base de valeur nette, soit environ 66,9 millions de dollars après déduction de tous les coûts d'exploitation.

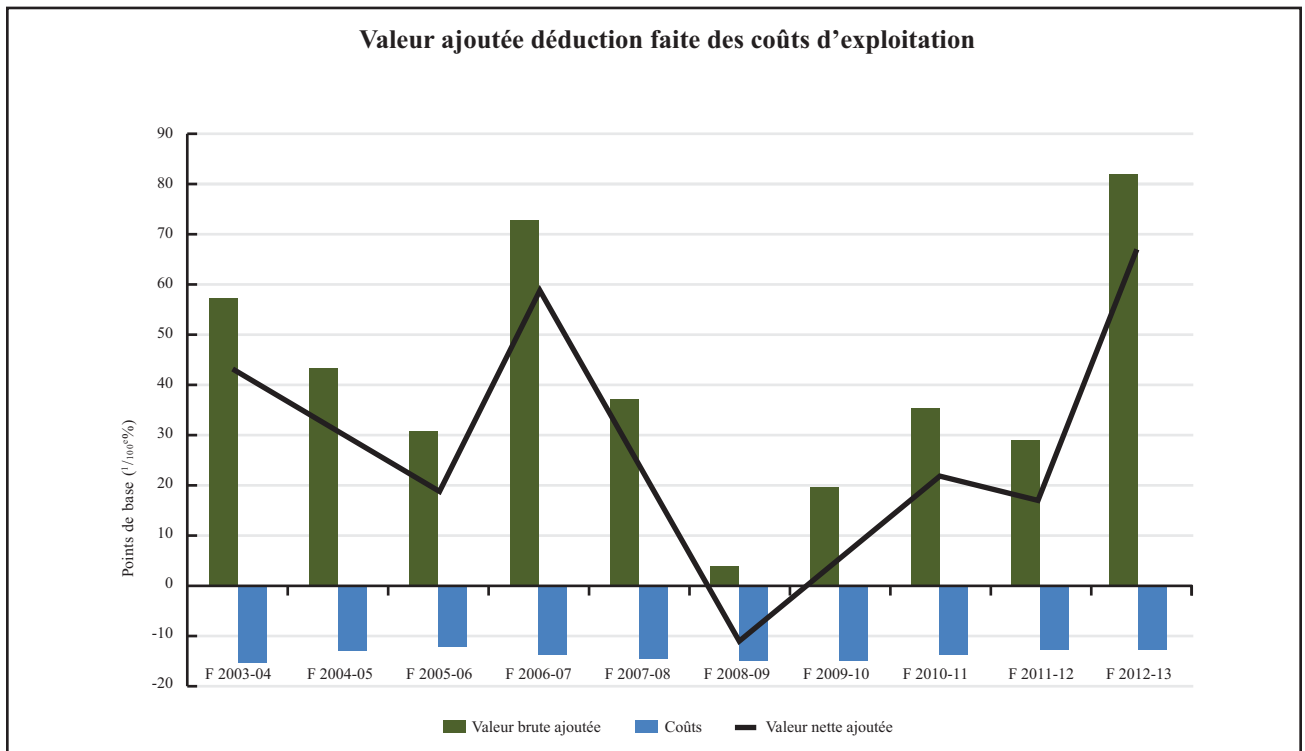
Notre rendement annuel moyen de valeur ajoutée à long terme, tous frais payés, était d'environ 31,3 points de base par année ou environ 105,3 millions de dollars en valeur supplémentaire sur la période de 4 ans. La période de quatre ans demeure la plus significative pour mesurer le rendement du mode de gestion actif et elle est choisie pour représenter une mesure à long terme plus constante.

Nous sommes très satisfaits d'avoir pu, pendant cet exercice, ajouter à nos placements une valeur qui dépasse à la fois les références de la politique de placement et notre objectif à long terme. Comme nous l'avons mentionné dans les rapports annuels précédents, la principale activité de placement actif de la SGPNB consiste à différencier les titres des entreprises que nous pensons intéressants par rapport à d'autres. Cette activité est devenue particulièrement ardue lors de la crise des marchés, car de nombreux investisseurs se sont rués sur la sécurité apparente et la liquidité des titres d'État sans toujours se soucier de la nature des titres qu'ils cédaient. Pendant cette période d'incertitude, nous avons réduit, à dessein, nos risques de placement actifs, ce qui s'est répercuté sur le rendement de notre gestion active. Pendant cette période, notre rendement brut en valeur ajoutée est resté positif bien qu'inférieur aux objectifs.

Depuis la crise financière, nous constatons que les marchés continuent à se redresser lentement en passant par de brèves périodes transitoires de volatilité. Cette situation nous a permis d'augmenter nos risques de placement actifs, ce qui a entraîné un meilleur rendement ces dernières années.

Nous devrions pouvoir adopter des niveaux de risques actifs se rapprochant davantage de nos objectifs à long terme à mesure que l'économie mondiale et les marchés financiers reviennent à la normale. Cela dit, nous resterons vigilants dans notre processus de gestion des risques afin de ne pas prendre trop de risques au cas où les conditions du marché se renverseraient.

Le graphique suivant illustre la valeur ajoutée relative et le taux de réussite des opérations de gestion active de la SGPNB au cours des dix dernières années. Il rend compte du rendement brut en valeur ajoutée, des coûts d'exploitation et du rendement excédentaire (ou net) en valeur ajoutée.



La SGPNB prépare et présente également des Tableaux du rendement des composites pour chacun des régimes de retraite gérés. Ces tableaux vérifiés sont préparés conformément aux Global Investment Performance Standards (GIPS®) et peuvent être consultés sur notre site web, www.nbimc.com, lorsqu'ils sont terminés.

Objectifs de rendement

Dans le but d'améliorer la transparence et la communication de nos opérations de gestion des placements, le conseil d'administration a conçu une série de buts et d'objectifs pour l'exercice 2012-2013 qui donne un aperçu du rendement global de notre organisation.

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

Comme nous l'avons expliqué plus haut, le **premier objectif de rendement** énoncé par l'actuaire du régime est d'atteindre un rendement réel à long terme (après inflation) d'au moins 4 %.

Le **deuxième objectif de rendement** de la Société est d'accroître la valeur des avoirs au-delà du point de référence de chaque classe d'actifs au moyen de stratégies de gestion active. Cette valeur ajoutée, relative au point de référence, doit d'abord couvrir tous les coûts d'exploitation de la SGPNB, puis viser un objectif supplémentaire de 42 points de base (0,42 %) par année pour chaque fonds. Il est important de souligner que cet objectif correspond à un rendement type du premier quartile chez les gestionnaires de placements comparables.

La Société a établi une série d'autres indicateurs de rendement clés comme **objectifs permanents de rendement**, qui correspondent à son Plan stratégique 2011-2016. Ces indicateurs ont été déterminés à la suite d'un processus de consultation des parties intéressées telles que le responsable de la gouvernance du régime, le personnel du Conseil de gestion provincial et le Bureau des ressources humaines, divers groupes consultatifs des participants aux régimes et à la lumière de commentaires provenant directement de participants aux régimes.

Ces indicateurs, qui font l'objet d'une surveillance trimestrielle de la part du conseil de la SGPNB, sont énumérés ci-dessous pour l'exercice 2012-2013 en cours.

Objectifs primaires de rendement des placements

Objectif	Cible à long terme	Résultats 2012-2013	Annualisés 4 ans	Annualisés depuis la création
Rendement réel (après inflation)	>= 4,00 % par année	7,83 %	9,23 %	4,75 %
Rendement nominal	>= 6,60 % par année	9,08 %	10,98 %	6,79 %

Objectifs secondaires de rendement des placements

Objectif	Cible à long terme	Résultats 2012-2013	Annualisés 4 ans	Annualisés depuis la création
Rendement relatif net (après coûts de gestion)	>= 42 points de base par année	68,6 points de base	31,3 points de base	(3,7) points de base

Objectifs d'efficacité permanents de rendement

Objectif	Cible à long terme	Résultats 2012-2013	Annualisés 4 ans
Efficacité dans l'appariement des opérations :			
Gardien de titres	Moy. de l'industrie + 2,5 %	93,5 %	90,9 %
Courtier principal no 1	Moy.de l'industrie + 2,5 %	95,2 %	89,0 %
Courtier principal no 2	Moy. de l'industrie + 2,5 %	94,9 %	88,3 %
Moyenne de l'industrie		88,8 %	87,1 %
Efficacité budgétaire (en excluant les primes de rendement)			
	100 %	86,9 %	90,1 %
Absentéisme (%)	<= 2 %	1,3 %	1,5 %
Roulement du personnel (nbre)	<= 3/année	2	2,25/année
Accès au système des TI	99 %	99,9 %	99,9 %

Gestion des risques

La SGPNB et les fonds de retraite sont confrontés à de nombreux risques dans l'exercice de leur mandat. L'adhérence à une gestion des risques rigoureuse est au cœur des opérations de gestion des placements de la SGPNB. La gestion des risques est un élément crucial pour aider le promoteur à assurer la stabilité des cotisations et des prestations des régimes de pension et pour éviter d'exposer les actifs à des risques injustifiés associés à la gestion des placements. Toutes les décisions relatives aux investissements se prennent dans un contexte de risque qui ne vise pas seulement les rendements attendus de nos activités, mais aussi les gains ou pertes potentiels directement liés à ces dernières.

Gestion des risques – Supervision du conseil d'administration

Bien que, conformément à son mandat, la direction porte la responsabilité première de la gestion des risques, le conseil d'administration est chargé de comprendre les risques ainsi que les systèmes qu'elle met en place pour compenser ou gérer ces risques. Dans ce contexte, le conseil d'administration a transmis à la direction des lignes directrices de gestion des placements pouvant être consultées sur le site web de la SGPNB, dans l'Énoncé des politiques de placement de chacun des régimes de pension.

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

Gestion des risques – Vérifications indépendantes

Pour l'aider à superviser la gestion des risques, le comité de vérification du conseil d'administration a engagé un fournisseur indépendant de services de vérification interne (cabinet externe) pour procéder à des examens et lui donner des conseils sur l'efficacité des contrôles et des méthodes internes de la SGPNB. Les rapports de vérification interne reçus durant l'exercice en cours traitaient des sujets suivants :

- les marchés privés;
- les cotisations aux pensions, les prestations et les dépenses;
- les tests de pénétration de la technologie de l'information;
- l'examen du système de gestion de portefeuilles.

Ces examens n'ont pas révélé de lacunes notables. Toutefois, ils se sont avérés utiles pour perfectionner nos méthodes et améliorer notre efficacité.

Gestion des risques – Activités de gestion

La SGPNB a conçu un cadre de gestion des risques de l'entreprise qui peut être consulté sur son site web à http://nbimc.com/fr/sgpnb_en_bref/cadre_de_gestion_des_risques_de_l'entreprise. Ce cadre recense les trois grandes catégories de risques, à savoir les risques stratégiques, les risques de placement et les risques opérationnels. Il met en évidence dix-sept éléments spécifiques de risque dans ces trois catégories et donne une définition de chaque élément, la responsabilité pour la supervision du risque et les mesures prises par la direction et le conseil d'administration pour atténuer chaque risque.

La SGPNB entretient six comités de gestion internes qui surveillent et traitent les questions spécifiquement liées au cadre de gestion des risques de l'entreprise. Ces comités ont également une composition interfonctionnelle et rassemblent des membres de la direction et du personnel. En outre, les recoupements dans leur composition favorisent les échanges de points de vue :

Conseil de gestion des risques de l'entreprise (CGRE)	<p>Conformément à son mandat, le CGRE est chargé d'examiner chaque trimestre la situation du cadre de gestion des risques avant la présentation du rapport matriciel trimestriel des risques au conseil d'administration, et d'informer le président et chef de la direction des domaines de risques émergents.</p> <p>Pour remplir son mandat, le CGRE examine :</p> <ul style="list-style-type: none">• les analyses hebdomadaires du capital à risque et celles de la politique de composition des actifs avec capital à risque, y compris la détermination des prévisions de risques;• les résultats des contrôles et des contrôles ex post de la contrainte des mélanges d'actifs;• une analyse trimestrielle des liquidités du fonds de retraite;• des rapports mensuels sur l'exposition aux risques de contrepartie;• des rapports trimestriels de conformité des prêts de titres;• les résultats de l'évaluation annuelle des risques de fraude;• les recommandations des examens de vérification indépendante.
Comité de gestion des risques de placement (CGRP)	<p>Conformément à son mandat, le CGRP est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• superviser les mesures des risques d'investissement;• étudier les risques associés aux nouvelles stratégies et aux nouveaux produits de placement;• proposer des procédures pour mesurer et surveiller les risques. Ces procédures doivent être approuvées par le chef des placements et répondre aux critères définis par le conseil d'administration.
Comité de supervision de la gestion des échanges (CSGE)	<p>Conformément à son mandat, le CSGE est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• superviser les politiques et pratiques des échanges;• 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)	<p>Conformément à son mandat, le CGRLTI, qui comprend un haut responsable externe des TI, est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• participer à la création et à l'orientation future de la stratégie des TI;• approuver les évaluations de risques liés aux nouvelles demandes de TI;• surveiller le respect des politiques et procédures en matière de TI.
Équipe du plan de continuité des opérations (PCO)	<p>Conformément à son mandat, l'Équipe PCO est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• créer et mettre en place le plan de continuité des opérations prévoyant la reprise après sinistre;• examiner les situations de catastrophes potentielles;• utiliser des tests actifs et passifs pour évaluer les protocoles de réponse.
Comité de santé et de sécurité au travail	<p>Conformément à son mandat, le comité de santé et de sécurité au travail est responsable des tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• examiner les risques physiques liés au milieu de travail.

Frais de gestion des placements

Les frais engagés sont l'un des paramètres les plus importants pour évaluer le rendement d'un placement. Bien que la norme du secteur pour le rendement des placements consiste à déclarer les rendements bruts, ce sont les rendements nets qui remplissent la promesse d'une pension. Des coûts inférieurs produisent des rendements comparatifs plus élevés et permettent de maximiser les actifs disponibles pour payer les prestations de retraite.

De nombreux facteurs exercent une influence sur les coûts de gestion des placements. En général, les comparaisons de coûts dans le secteur démontrent qu'il est plus efficace de gérer les actifs en interne que de confier le processus de placement à des tierces parties. En outre, les stratégies de placement passif, conçues pour imiter un indice du marché, sont moins coûteuses que les stratégies actives qui dépendent d'un jugement et de la possibilité d'obtenir des rendements différents de l'indice de référence.

Les coûts de gestion des placements des fonds de retraite composent le tableau suivant, en millions de dollars, pour l'exercice terminé le 31 mars 2013 :

	2013	2012
Coûts d'exploitation de la SGPNB	8,9 \$	8,3 \$
Fournisseurs de service tiers		
Frais de conseil en valeurs	2,8	3,3
Garde de titres - gérée en interne	0,6	0,6
- gérée en externe	0,1	0,1
	12,4 \$	12,3 \$
Actif total en gestion (base PCGR)	10 095,7 \$	9 414,8 \$

La SGPNB gère environ 87 % des actifs des fonds de retraite en interne, par le biais de ses professionnels de la gestion des placements et de systèmes technologiques permettant d'effectuer les transactions sur la scène mondiale à partir de notre site de Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Les coûts liés à la gestion en interne des stratégies de placement, mesurés sur la moyenne des actifs, étaient de 0,114 % ou 11,4 points de base pour l'année terminée le 31 mars 2013 (contre 11,6 points de base pour 2012). La SGPNB a externalisé environ 13 % des actifs qu'elle gère, soit parce qu'elle n'avait pas accès aux possibilités de placement voulues, soit faute d'expertise en interne pour appliquer une stratégie donnée. Le coût de gestion des placements par des gestionnaires externes, lui aussi mesuré sur la moyenne des actifs, était de 20,6 points de base pour l'année terminée le 31 mars 2013 (contre 22,8 points de base pour 2012). Au total, les coûts de gestion des placements ont été d'environ 12,7 points de base de la moyenne des actifs gérés par la Société, contre 13,3 l'an dernier.

Nous comparons chaque année nos coûts de gestion des placements à ceux de nos pairs gestionnaires de fonds de retraite. Nous continuons à soutenir avantageusement la comparaison avec les chiffres publiés par les fonds comparables du secteur public. Nous avons également participé à une enquête annuelle sur les régimes de pension à prestations déterminées effectuée par CEM Benchmarking Inc. L'enquête de CEM pour l'année civile 2011 a comparé nos coûts aux coûts moyens de gestion des placements de 89 participants du milieu canadien des régimes de pension à prestations déterminées, responsables de 947 milliards de dollars au total. À la lumière de cette enquête comparative, nous estimons que nos coûts sont d'environ 14 points de base inférieurs à ceux de nos pairs. Ce différentiel signifie que, sur l'année terminée le 31 mars 2013, nos faibles coûts ont fait économiser plus de 13,7 millions de dollars à nos caisses de retraite. Cet avantage en matière de coût est un des fondements des services que nous fournissons depuis notre création il y a dix-sept années. Nous participerons à l'enquête 2012 de CEM le moment venu.

Outre les coûts de gestion des placements, les caisses de retraite ont des dépenses administratives à payer au promoteur du régime pour les évaluations actuarielles périodiques des actuaires indépendants et la gestion des droits des adhérents et du versement des prestations aux bénéficiaires. Ces coûts sont déclarés sur l'état de l'évolution des actifs nets détenus en fiducie se trouvant dans les états financiers vérifiés joints pour chaque caisse de retraite.

Futurs changements des conventions comptables

Normes internationales d'information financière

Le Conseil des normes comptables de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA) a reporté la date d'adoption obligatoire des normes internationales d'information financière (NIIF) par les entités d'investissement aux exercices qui débiteront le ou après le 1^{er} janvier 2014. La définition d'entités d'investissement s'applique aux caisses de retraite. Ce report a prévu le moment de l'adoption des NIIF de manière à soustraire les fonds de placement à l'obligation d'appliquer la technique comptable de consolidation et permettre aux entités émettrices d'opter plutôt pour une comptabilité à la valeur actuelle. Par conséquent, les fonds de retraite pensent adopter les NIIF pour l'exercice qui prendra fin le 31 mars 2015. Hormis l'exigence actuellement imposée par les NIIF d'appliquer la technique comptable de consolidation, la direction n'a mis en évidence aucun ajustement de comptabilité aux NIIF pour les rapports financiers des caisses de retraite.

Normes comptables du secteur public

Le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public (CCSP) a plusieurs projets en préparation qui, une fois finalisés, pourraient avoir un effet sur les rapports financiers de la SGPNB. En particulier, il prévoit l'examen des normes de constatation des produits et de la comptabilité des opérations entre apparentés, entre autres. La direction continue à surveiller ces projets.

Salaire de base

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

Programme de rémunération variable

	Prime annuelle (objectifs de 15 % à 55 % du salaire de base)		Prime à long terme (objectifs de 15 % à 75 % du salaire de base)
	Court terme	Long terme	Report
Admissibilité	Le personnel de placements et de recherche et le chef des finances ont été employés au moins six mois.	Le personnel de placements et de recherche et le chef des finances ont été employés au moins six mois.	Le personnel de placements et de recherche et le chef des finances ont été employés au moins quatre ans.
Objectifs	Harmoniser la rémunération des employés admissibles en fonction du rendement total des placements du fonds et de celui de l'équipe, avec un incitatif pour favoriser la croissance soutenue de l'actif. Renforcer la coopération de l'équipe. Récompenser le rendement individuel.	Harmoniser la rémunération des employés admissibles en fonction du rendement total des placements du fonds et de celui de l'équipe, avec un incitatif pour favoriser la croissance soutenue de l'actif. Renforcer la coopération de l'équipe.	Harmoniser la rémunération des employés admissibles en fonction du rendement total des placements du fonds, avec un incitatif pour favoriser la croissance soutenue de l'actif. Renforcer la coopération de l'équipe.
Horizon	1 année	4 années (établi au prorata)	4 années
Types de programmes	Argent comptant	Argent comptant	Argent comptant
Mesure(s) du rendement	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, déduction faite des dépenses de gestion de placement. Rendement actif de l'équipe de placements supérieur au rendement cible. Rendement individuel par rapport aux objectifs définis et approuvés par le conseil d'administration du plan d'affaires annuel.	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, déduction faite des dépenses de gestion de placement. Rendement actif de l'équipe de placements supérieur au rendement cible.	Rendement total du fonds supérieur au rendement cible, déduction faite des dépenses de gestion de placement.
Portée : Seuil cible maximum	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB 42 bps après déduction des coûts 84 bps après déduction des coûts	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB 42 bps après déduction des coûts 84 bps après déduction des coûts	Recouvrement complet des coûts de la SGPNB 42 bps après déduction des coûts 75 bps après déduction des coûts

Rémunération indirecte

	Adhésion au Régime de pension de retraite dans les services publics et allocation de retraite*	Avantages sociaux et avantages après la retraite	Avantages accessoires
Admissibilité	Personnel à temps plein employé depuis cinq ans au moins.	Personnel à temps plein.	Personnel à temps plein.
Objectifs	Favoriser le maintien en poste à long terme en récompensant la durée du service et en contribuant au revenu après la retraite.	Fournir aide et sécurité aux employés et à leur famille afin qu'ils puissent se concentrer sur leurs responsabilités professionnelles et réaliser la mission de la société.	Proposer un nombre limité d'avantages qui complètent la rémunération totale, y compris le stationnement et une allocation de dépenses de santé.

*Allocation de retraite seulement pour les employés embauchés avant septembre 2011.

Discussion sur la rémunération et analyse

Gouvernance en matière de rémunération

Le conseil d'administration est responsable de la supervision des principes, politiques et programmes de rémunération de la SGPNB. Il approuve le programme de rémunération et les primes, y compris la rémunération du président et chef de la direction, sur la base des recommandations du comité des ressources humaines et de la rémunération.

Mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération

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

Le comité est constitué de cinq administrateurs, dont quatre indépendants et un membre d'office. Il se réunit au moins une fois par trimestre et a parfois recours à des conseillers en ressources humaines externes pour remplir son mandat.

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

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

Les principales responsabilités du comité sont les suivantes :

- participation à l'évaluation annuelle du rendement du président et chef de la direction, y compris à l'établissement de buts et d'objectifs mesurables, et recommandations concernant les ententes de rémunération, y compris les primes de rendement;
- élaboration de principes de rémunération qui énoncent les règles à suivre pour prendre des décisions en matière de rémunération correspondant aux objectifs opérationnels, aux activités et aux risques de la SGPNB;
- supervision des changements dans l'échelle de rémunération concurrentielle, les systèmes de prime de rendement, les programmes d'avantages sociaux des employés et les politiques opérationnelles sur les déplacements et les dépenses;
- recommandations de changements dans la structure de l'organisation, de nomination des directeurs, de changements dans les descriptions de poste, ainsi que de dispositions concernant la cessation d'emploi d'un membre de la direction;
- étude des initiatives de la SGPNB en matière de leadership et des plans de relève pour les employés clés;
- approbation d'un vaste plan stratégique des ressources humaines comprenant les stratégies et politiques appropriées pour attirer et retenir des employés compétents;
- examen du tableau des primes incitatives de fin d'exercice pour les employés admissibles et recommandations en la matière soumises à l'approbation du conseil d'administration.

Conseil indépendant

Le comité des ressources humaines et de la rémunération se fait assister à l'occasion par des conseillers indépendants en rémunération. Le rôle du conseiller est d'examiner périodiquement les niveaux de rémunération globale offerts à tous les employés dans le contexte des principes de rémunération de la SGPNB. Cet examen s'effectue en général à l'aide d'un groupe de comparaison qui représente le marché pour les postes des employés. Pour les postes dans les placements, le groupe de comparaison se compose de caisses de retraite d'envergure ayant des stratégies de placement similaires. Les postes en comptabilité et dans le domaine financier sont comparés à des postes similaires dans le groupe de comparaison pour les placements, après ajustement pour tenir compte des différences régionales, et dans d'autres organisations du Canada atlantique.

La SGPNB participe également à des enquêtes sur la rémunération menées par Mercer et d'autres consultants en rémunération et elle exploite les résultats de ces enquêtes pour la surveillance régulière des tendances en matière de rémunération, la détermination de ces tendances et leur signalement au comité des ressources humaines et de la rémunération.

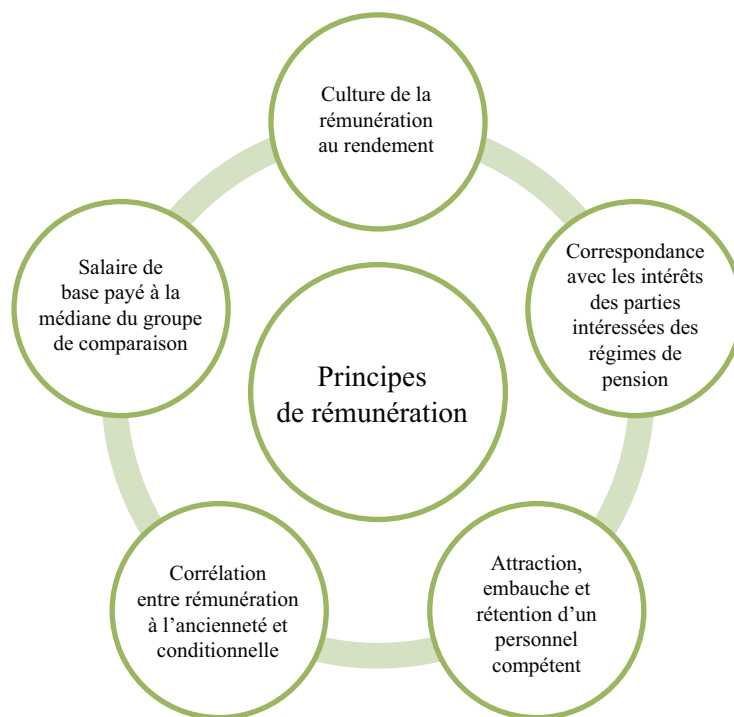
Principes de rémunération de la Société

Consciente que les employés jouent un rôle clé dans son rendement général, la SGPNB s'engage à leur offrir un milieu de travail positif et des salaires concurrentiels. Elle estime également que la réalisation de sa mission sera facilitée en mettant en correspondance les intérêts des employés et ceux des parties intéressées de ses régimes de pension.

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

- proposer un système de rémunération concurrentielle axé sur le rendement et sur les pratiques du marché;
- attirer et retenir des gens très compétents;
- renforcer la stratégie, la culture et les politiques de placement de la SGPNB;
- promouvoir les objectifs stratégiques individuels, d'équipes et de la Société, et favoriser leur réalisation;
- renforcer la réputation de la SGPNB en tant qu'employeur de choix;
- traiter les employés de manière équitable.

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



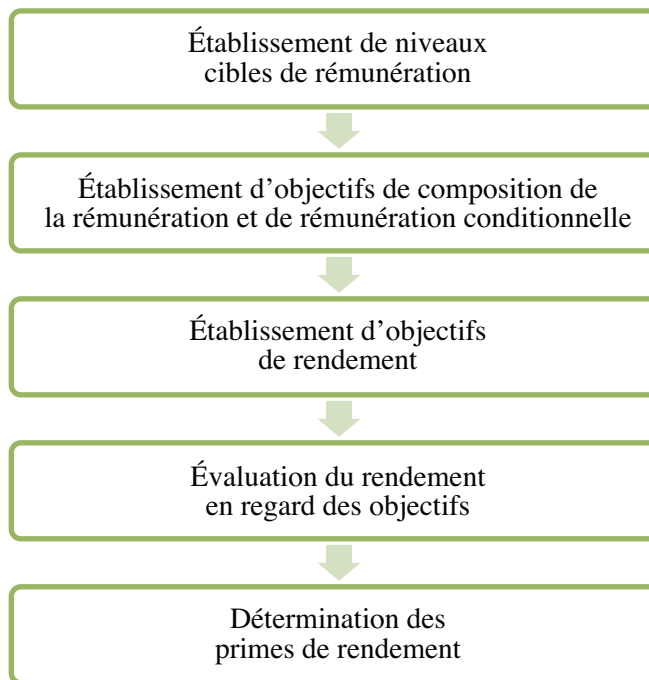
Gestion du risque lié à la rémunération

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

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

Décisions en matière de rémunération

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



Établissement de niveaux cibles de rémunération

Le comité des ressources humaines et de la rémunération examine chaque année la conception et les niveaux de salaire du programme de rémunération des groupes de comparaison pour s'assurer de la compétitivité des programmes de la SGPNB. Les données du marché obtenues dans le cadre de diverses enquêtes sur les rémunérations et salaires sont examinées dès qu'elles sont disponibles. Un conseiller indépendant en matière de rémunération est périodiquement invité à procéder à un examen de la rémunération globale. Les données sur la rémunération provenant de divulgations publiques des autres entités pertinentes sont également prises en considération.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération étudie également chaque année l'opportunité de changer le système des primes incitatives de la SGPNB pour le personnel de recherche sur l'investissement, le personnel chargé des placements et le chef des finances.

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

La rémunération globale se compose du salaire de base, d'avantages sociaux et, pour les employés admissibles, de primes de rendement. La composition change selon le rôle et l'ancienneté et reflète l'intérêt qu'il y a à influencer le rendement. Pour déterminer cette composition, on tient compte des pratiques du marché et des principes de rémunération de la SGPNB, notamment la concordance avec les intérêts des parties intéressées du régime de pension. Afin de décourager la prise de risques à court terme, une grande part des primes de rendement sont calculées sur un cycle de quatre ans.

Établissement d'objectifs de rendement

Au début de l'exercice, le conseil d'administration approuve un plan d'affaires annuel pour favoriser la réalisation du plan stratégique quinquennal de la Société. Ce plan comporte un ensemble équilibré d'objectifs et d'initiatives clés de rendement opérationnel, de stratégie de placement et dans le domaine financier. Chacun de ces objectifs et initiatives clés en matière de rendement est ensuite pondéré selon son importance dans le plan stratégique global. Le président et chef de la direction délègue les initiatives clés aux équipes fonctionnelles selon leurs rôles et responsabilités spécifiques.

Évaluation du rendement en regard des objectifs

Le rendement de la Société est évalué en regard des objectifs établis en début d'exercice. Les rendements réels (c.-à-d. après ajustement à l'inflation), les rendements nominaux des placements et les autres indicateurs clés de rendement financier font l'objet d'une évaluation quantitative en regard des objectifs, tandis que les résultats des initiatives clés du plan d'affaires sont évalués tant quantitativement que qualitativement. Le président et chef de la direction recommande au comité des ressources humaines et de la rémunération le choix des facteurs à utiliser pour évaluer chaque élément réalisé du plan d'affaires annuel, ainsi que la pondération à appliquer pour chaque facteur.

Détermination des primes de rendement

Le comité des ressources humaines et de la rémunération soumet à l'approbation du conseil d'administration le montant de la rémunération au rendement destinée au président et chef de la direction et le facteur de pondération global à utiliser en fonction des évaluations mentionnées ci-dessus. Le président et chef de la direction ne prend pas part à cette discussion. Il examine à son tour les évaluations du rendement de chaque membre du système de primes et accorde à chacun sa prime individuelle en fonction de sa contribution.

Programme de rémunération

Le programme de rémunération est détaillé dans la pièce A, à la page 23. Il est composé d'un salaire, d'avantages sociaux et, pour certains membres du personnel, d'un programme incitatif annuel fondé sur les placements et le rendement individuel et d'un programme incitatif à long terme fondé sur les placements.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a conçu le programme de rémunération avec l'aide d'un consultant externe de manière à assurer sa concordance avec les principes de rémunération énoncés ci-dessus. Les niveaux de rémunération globale font l'objet d'évaluations périodiques réalisées par des consultants indépendants en rémunération sur la base de comparaisons avec des sondages externes des pairs du domaine des fonds de retraite institutionnels ou d'autres enquêtes pertinentes en matière de rémunération.

Salaires et avantages sociaux

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

La SGPNB accorde une allocation de retraite aux employés engagés avant le 1^{er} septembre 2011, avec une période d'acquisition des droits de cinq années de service qui paie le salaire de cinq journées de travail pour chaque année complète d'emploi continu à concurrence de cent vingt-cinq jours de travail au maximum, calculée selon le niveau de rémunération au moment du départ à la retraite ou du renvoi non motivé. Le conseil d'administration a décidé de mettre fin à cet avantage à partir du 30 avril 2013. Le paiement des prestations accumulées est prévu pour l'exercice en cours, pour un montant d'environ 842 000 \$.

En outre, tous les employés à temps plein participent au régime à prestations déterminées dans le cadre de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* (LPRSP). La LPRSP assure une pension au départ à la retraite équivalant à 2 % du salaire annuel moyen pour les cinq années consécutives du salaire le plus élevé, multiplié par les années de service ouvrant droit à pension. Le régime est intégré au Régime de pensions du Canada à l'âge de 65 ans et est indexé à l'inflation jusqu'à un maximum de 5 %. Une période d'acquisition des droits de cinq ans est prévue.

Système de primes annuelles (SPA)

Tous les membres du personnel des placements et de la recherche sur l'investissement ainsi que le chef des finances sont admissibles à une prime annuelle s'ils sont employés pour une période d'au moins six mois.

La prime annuelle est calculée au prorata du salaire et pondérée de manière à refléter le rôle et l'influence du poste sur la réalisation des objectifs du plan d'affaires de la Société. Le système de primes annuelles comprend des éléments reposant sur le rendement des placements et les contributions individuelles. Le rendement des placements est mesuré en calculant le total des rendements nets de la valeur ajoutée du fonds cumulés sur un an et sur quatre ans, comparativement à un objectif annuel fixé par le conseil d'administration. Les rendements nets de la valeur ajoutée du fonds cumulés représentent le rendement brut sur investissement qui dépasse les références de la politique de placement, après déduction des coûts de gestion. Pour l'année précédente, le total des rendements nets de la valeur ajoutée du fonds cumulés aux fins du système de primes annuelles exclut les placements sur les actions privées réalisés lors des cinq dernières années pour mieux représenter la nature à long terme de la classe d'actifs. Nous avons mis fin à cet ajustement pendant l'exercice 2012-2013 pour mieux nous conformer aux changements récents de l'évaluation selon les normes comptables et mieux refléter la maturité du portefeuille d'actions privées de la SGPNB. Les résultats de placement à un an ont une pondération relativement inférieure à ceux sur quatre ans afin de refléter l'importance de la régularité sur une période plus longue et de favoriser le maintien en poste des employés.

Le système de primes annuelles comprend également une prime d'équipe pour les rendements de valeur ajoutée des classes d'actifs des portefeuilles à gestion active afin de favoriser le travail d'équipe dans ces classes d'actifs. Le personnel de placement constitue une des trois équipes qui se concentrent sur les classes d'actifs que sont le revenu fixe, les actions et les marchés privés. Le président et chef de la direction, le chef des finances et le personnel de recherche sur l'investissement ne sont pas visés par la prime d'équipe, compte tenu de la portée étendue de leurs responsabilités.

Sur la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération, le conseil d'administration approuve également une composante de prime individuelle déterminée en comparant les réalisations des objectifs du plan d'affaires annuel établis dans le processus annuel de planification stratégique de l'entreprise. La composante individuelle globale est ensuite allouée par la direction en fonction de la contribution individuelle et d'équipe aux réalisations du plan d'affaires.

Système de primes à long terme (SPLT)

La SGPNB dispose également d'un système de primes à long terme pour le personnel de placements et de recherche sur l'investissement ainsi que pour le chef des finances, à condition qu'ils soient employés depuis au moins quatre ans pour la Société. Le système de primes à long terme est conçu pour renforcer la concordance entre les intérêts des employés et les objectifs de rendement à long terme des placements ainsi que la stratégie de la Société. Il doit aussi contribuer à attirer et à maintenir en poste le personnel clé. Le système de primes à long terme est fondé sur le rendement de placement global du fonds dépassant les rendements cibles de la politique de placement approuvés par le conseil d'administration, mesuré sur une période rétroactive de quatre exercices consécutifs.

Répercussions du rendement de l'exercice financier 2012-2013

Le programme de placement de la Société a connu beaucoup de succès en 2012-2013, comme en témoignent certains indices de mesure du rendement annuel et du rendement à plus long terme sur quatre ans :

- Le **rendement réel** (ajusté en fonction de l'inflation) total des fonds de la SGPNB a atteint 7,83 % pendant cet exercice. Ce rendement, tout comme notre rendement annualisé sur quatre ans de 9,23 % et celui de 4,75 % depuis la création de la Société reste bien au-dessus de l'exigence établie par l'actuaire indépendant du fonds de retraite qui est de 4 %.
- Pour l'exercice 2012-2013, le **rendement nominal** total a atteint 9,08 %, ce qui correspond à des revenus bruts de 843,2 millions de dollars provenant du programme d'investissement général. Le rendement annualisé sur quatre ans a atteint 10,98 %, ce qui porte le total cumulé des revenus de placement à 3,5 milliards de dollars.
- Cette année, nos **rendements relatifs** (nets de toutes les dépenses) ont dépassé de 0,68 % les indices de référence établis par notre politique de placement. Ce rendement supérieur amène des revenus de placement actif de 66,9 millions de dollars pour un total de 105,3 millions de dollars en revenus supplémentaires sur quatre ans.

La rémunération, en excluant celle des administrateurs (voir p. 34), est la suivante pour l'exercice financier :

<i>(en milliers de \$)</i>	2012-2013	2011-2012
Salaires et avantages sociaux	4 574,4 \$	4 767,0 \$
Primes de rendement :		
SPA – rendement relatif net sur investissement	564,8 \$	246,8 \$
SPA – rendement individuel	345,3	298,8
Total SPA	910,1	545,6
SPLT	818,7	360,4
Total, primes de rendement	1 728,8 \$	906,0 \$

Salaires et avantages de base

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2013, ayant tenu compte de la persistance d'un contexte de faible inflation, le conseil d'administration a approuvé une augmentation générale des salaires de base de 2 %. Il a aussi approuvé l'ajout de deux postes à temps plein pendant l'exercice : un gestionnaire des opérations, qui aidera à superviser les processus fiduciaires et la comptabilité des placements, et un analyste-programmeur, qui aidera à créer et entretenir des systèmes essentiels pour la société. Malgré ces ajouts, la SGPNB a perdu deux professionnels de l'investissement au bénéfice d'autres organisations de gestion des placements, ce qui a compensé l'effet des deux nouveaux postes et de l'augmentation du salaire de base pendant l'année.

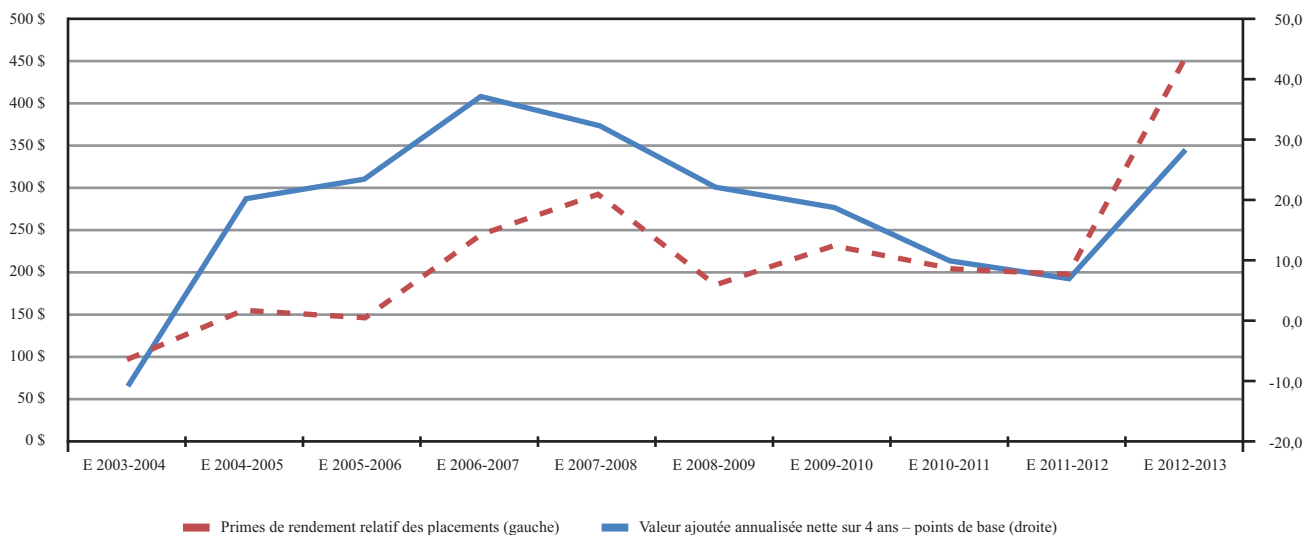
La rémunération du personnel de direction clé est évoquée dans la note 8 des états financiers des fonds (voir p. 80). L'information détaillée sur la rémunération du personnel de l'organisation est publiée chaque année, par année civile, par le Bureau du contrôleur du Nouveau-Brunswick dans les Comptes publics.

Rémunération en fonction du rendement des placements

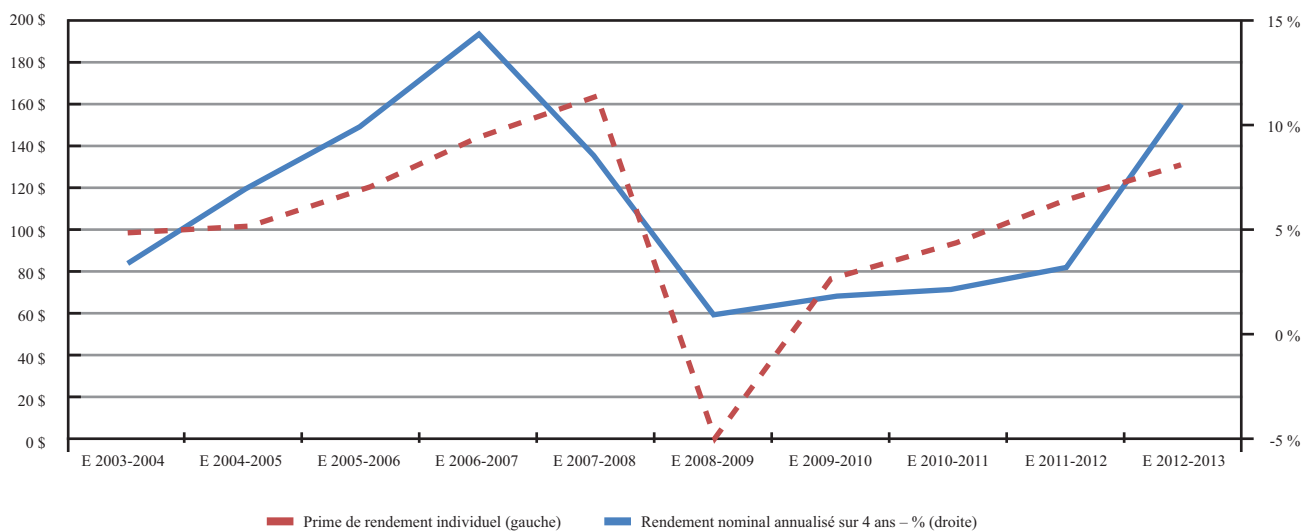
La rémunération en fonction du rendement vise à encourager l'harmonisation des intérêts des employés avec ceux des parties intéressées des régimes de pension, en établissant notamment un bon équilibre entre l'optimisation des rendements à long terme et la réduction des risques. Le rendement de nos placements en regard des primes de rendement peut être réparti sommairement en deux catégories : i) rendements relatifs à long terme des placements par rapport aux indices de référence; ii) rendements nominaux totaux à long terme du portefeuille de fonds et autres réalisations du plan d'affaires.

Les graphiques suivants comparent les primes de rendement respectives accordées à travers le temps pour chacune de ces deux catégories, en commençant par une valeur de base de 100 \$. La corrélation graphique qui en découle indique un lien assez étroit entre les primes réelles et le rendement des placements, comme prévu dans la conception du système de primes.

i) Rendements à valeur relative ajoutée à long terme par rapport aux indices de référence :



ii) Rendements nominaux totaux du fonds à long terme :



Aperçu du système de primes annuelles de rendement

Le montant de 910,1 \$ correspondant au système de primes annuelles se répartit entre le rendement relatif net sur investissement et la réalisation du plan d'affaires.

La composante **axée sur le rendement sur investissement** s'élève à 564,8 \$. Un quart de cette composante se fonde sur la valeur nette ajoutée sur une année et les trois quarts restants sur la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans. La valeur nette ajoutée sur un an s'élevait à 68,6 points de base, et la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans aux fins du système de primes annuelles pour l'exercice en cours est de 31,3 points de base. Un point de base correspond à 1/100e de 1 %.

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

	Une année	
	Valeur nette ajoutée (points de base)	Pourcentage de l'objectif (%)
2009-2010	5,2	12,5
2010-2011	21,7	51,7
2011-2012	16,8	39,9
2012-2013	68,6	163,2
Annualisée sur quatre ans	31,3	67,7

Le système de primes annuelles liées aux réalisations du plan d'affaires s'élève à 345,3 \$ pour l'exercice se terminant le 31 mars 2013. Cette composante se base sur un facteur de réalisation de 1,45 fois l'objectif global approuvé par le conseil d'administration, contre 1,25 pour l'exercice terminé le 31 mars 2012.

La composante individuelle du système de primes est fondée sur la concrétisation des résultats fixés par le plan d'affaires. Le plan d'affaires annuel comporte des indicateurs de rendement clés ainsi que des prévisions de mesures et d'initiatives prévues axées sur les cinq objectifs principaux de la mission de la Société (voir page 1). Le conseil établit une pondération pour chaque objectif clé au début de chaque exercice. Cette pondération exprime les directives données aux cadres de direction quant à la priorité des activités de mises en œuvre du plan d'affaires.

La Société garde pour objectif principal d'atteindre, tout en maîtrisant les risques, un rendement réel à long terme (après ajustement en fonction de l'inflation) d'au moins 4 %, comme l'a recommandé l'actuaire du régime, objectif qui motive la pondération établie. Comme indiqué ci-dessus, le rendement réel total des fonds s'est élevé à 7,83 % lors de l'exercice 2012-2013, de 9,23 % annualisé sur quatre ans, et surtout, à un rendement annualisé de 4,75 % par année depuis la création de la Société, en 1996.

Objectifs principaux :	Pondération de l'EF 2013	Résultat
Promouvoir la gouvernance, la gestion et l'efficacité organisationnelle.	20 %	Supérieur aux attentes
Dépasser les objectifs de placement à long terme des clients grâce à une répartition prudente des actifs et à des stratégies de gestion du risque.	50 %	Supérieur aux attentes
Recruter, former et conserver une équipe de spécialistes de la gestion de placements expérimentés et compétents.	10 %	Supérieur aux attentes
Renforcer et étendre les relations avec les parties intéressées.	5 %	Supérieur aux attentes
Préconiser des solutions de technologie de l'information rentables et efficaces.	15 %	Supérieur aux attentes

En fixant ce facteur de réalisation, le conseil d'administration a pris en compte les indicateurs de rendement clés associés à chacun des cinq objectifs principaux de la mission de la Société (voir pages 32-33), ainsi que les réalisations suivantes :

Objectifs principaux Exercice 2012-2013 Réalisations

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

- Aide au ministre des Finances en répondant aux recommandations découlant de son examen structurel du rendement sur investissement de la SGPNB et du rapport coût-efficacité :
 - o affichage des postes d'administrateur qui deviendront vacants, coordination d'un comité de nomination du poste d'administrateur de la SGPNB, comparaison des expressions d'intérêt reçues avec une matrice de compétences du conseil et recommandations des candidats potentiels au ministre;
 - o coordination d'un examen de la rémunération concurrentielle pour tous les postes pour lesquels les recommandations ont été approuvées en février 2013 dans un souci d'équilibre entre concurrence et rentabilité;
 - o amélioration des capacités à servir de nouveaux clients afin d'offrir un modèle permettant à d'autres groupes de capitaux du secteur public d'avoir accès à nos services de gestion des placements rentables;
- Poursuite d'un programme interne de formation et de perfectionnement du conseil d'administration comprenant une séance d'une journée ainsi qu'une série de séminaires d'une heure avant chaque réunion du conseil tout au long de l'année et portant sur les stratégies de gestion du risque, la structure opérationnelle, les rapports de rendement sur investissement et la conception du système de primes;
- Aide au conseil lors de l'examen du cadre de gestion des risques de l'entreprise, y compris détermination du risque intrinsèque à chaque catégorie, la schématisation des activités d'atténuation des risques et l'établissement d'un consensus sur la cote du risque résiduel;
- Aide au conseil pour favoriser des initiatives d'amélioration de la gouvernance découlant du processus d'enquête d'auto-évaluation de l'exercice précédent;
- Implantation du rapport annuel sur le contrôle interne au comité de vérification;
- Attention constante à l'évolution des normes comptables en vue du passage aux normes internationales d'information financière, et participation aux efforts du groupe de pairs pour influencer sur les décisions de normalisation;
- Examen triennal de toutes les politiques du conseil.

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

- Production de rendements à long terme dépassant les exigences de l'actuaire indépendant des régimes de retraite en maîtrisant les risques.
- Réalisation de deux nouvelles études du passif et des actifs à la réception des évaluations actuarielles du 1^{er} avril 2011 et élaboration de recommandations concernant les changements dans la composition de l'actif des politiques de placement concernées;
- Instauration d'une nouvelle stratégie sur le marché des actions canadiennes à faible volatilité afin de nous adapter au contexte actuel de faibles rendements sur investissements; ajustement de la pondération des classes d'actifs à la suite des décisions ci-dessus sur la composition de l'actif;
- Maintien de bons rendements nominaux des placements dans un contexte de marché difficile :
 - o les rendements réels annualisés à long terme depuis la création continuent à dépasser l'objectif actuariel;
 - o les rendements à long terme ajustés pour tenir compte du risque continuent à dépasser la médiane des données d'enquête du groupe de fonds de comparaison;
- Nous avons créé et mis en œuvre un nouveau protocole d'évaluation du stress financier selon les pratiques d'excellence adoptées par le Bureau du surintendant des institutions financières pour le régimes de retraite régis par le gouvernement fédéral;
- Maintien de la surveillance des possibilités d'application des principes d'investissement adossé au passif et augmentation des placements dans les actions privées et les possibilités privées directes dans l'immobilier et l'infrastructure.

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

- Réalisation des révisions du plan stratégique pour les ressources humaines, y compris les changements dans la structure organisationnelle et la mise à jour du plan de relève;
- Soutien aux initiatives de perfectionnement professionnel du personnel en cours.

Renforcer et étendre les relations avec les parties intéressées.

- Création continue de possibilités permettant une augmentation des interactions entre les parties intéressées et propriétaires conformément au plan de communications stratégiques;
- Intervention active et participation à de nombreuses conférences locales et nationales du secteur des placements;
- Appartenance active à plusieurs organisations locales et nationales de l'industrie des placements et participation à leur conseil.

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

- Exécution du plan stratégique quinquennal en matière de technologie de l'information, entre autres :
 - o Évaluation des exigences du système de gestion de portefeuille et des solutions de rechange;
 - o Déploiement de l'environnement complet Windows Server 2008;
 - o Mise à niveau de tout l'équipement pare-feu du réseau, y compris un test de pénétration après installation;
 - o Mise à niveau de l'infrastructure du site web.

Aperçu du système de primes à long terme

La composante du système de primes à long terme s'élève à 818,7 \$ pour l'exercice terminé le 31 mars 2013. Un quart de cette composante se fonde sur la valeur nette ajoutée sur une année et les trois quarts restants sur la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans. La valeur nette ajoutée sur un an s'élevait à 68,6 points de base et la valeur nette ajoutée annualisée sur quatre ans aux fins du système de primes à long terme était de 37,8 points de base.

Les résultats obtenus sur quatre ans avec le système de primes à long terme diffèrent de ceux du système des primes annuelles, principalement parce que le premier tient compte de la vente en cours d'année d'un placement au Nouveau-Brunswick à un acheteur mondial stratégique pendant l'exercice 2011-2012, qui a été à l'origine d'un gain significatif pour cet exercice et les trois suivants.

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

	Une année	
	Valeur nette ajoutée (points de base)	Pourcentage de l'objectif (%)
2009-2010	6,2	14,8
2010-2011	32,5	77,4
2011-2012	41,2	98,0
2012-2013	68,6	163,2
Annualisée sur quatre ans	37,8	90,0

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est fixée par les règlements de la SGPNB et comprend des honoraires annuels pour le président du conseil d'administration et une indemnité journalière pour présence aux réunions et périodes de préparation. Les administrateurs nommés d'office ne sont pas rémunérés. Les administrateurs qui se déplacent pour assister aux réunions reçoivent un remboursement pour les frais d'hébergement, dans une limite raisonnable, ainsi que pour les menues dépenses et pour l'utilisation d'un véhicule, en fonction du nombre de kilomètres parcourus.

Le coût de fonctionnement du conseil d'administration pour l'année terminée le 31 mars 2013, incluant les indemnités journalières, l'orientation et la formation des administrateurs s'élève à 132,9 \$ (124,9 \$ au 31 mars 2012) plus le remboursement de frais de déplacement et d'hébergement de 13,8 \$ (14,6 \$ au 31 mars 2012).

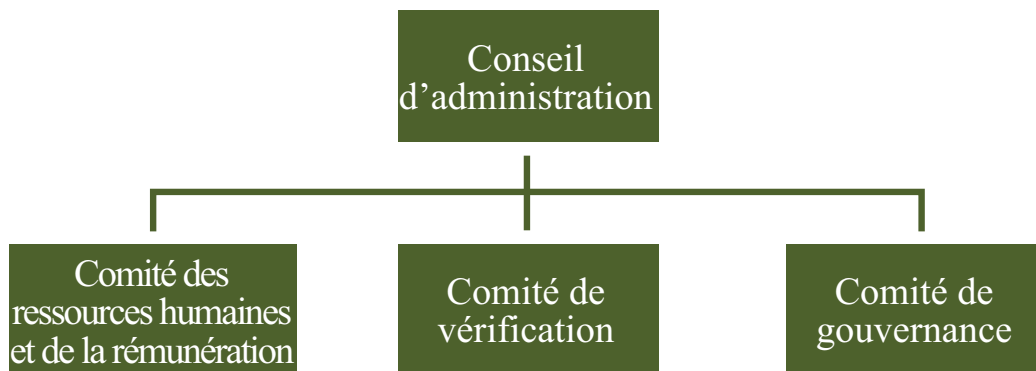
Gouvernance

Gouvernance d'entreprise

À titre de corporation de la Couronne, la SGPNB doit rendre compte au Comité des corporations de la Couronne de l'Assemblée législative. Récemment, en janvier 2012, elle a présenté et exposé devant ce comité ses objectifs et ses résultats en matière de rendement pour l'exercice 2010-2011.

La Loi sur la SGPNB précise le processus de sélection et les devoirs des membres du conseil d'administration. Le conseil d'administration a pour principale préoccupation la gouvernance de l'organisation. Il agit uniquement en tant que fiduciaire pour les fonds gérés. Les membres du conseil ne représentent les intérêts d'aucune partie intéressée en particulier. Le conseil veille à ce que toutes les opérations de la SGPNB soient de nature purement commerciale et que les décisions et les actes de la Société se fondent sur de saines pratiques d'affaires.

Le conseil d'administration est chargé de gérer la SGPNB ainsi que ses placements et de les diriger de manière stratégique. Ses tâches sont, entre autres, la définition de la mission, de la vision et des valeurs de la Société; le maintien de relations efficaces avec le président et la supervision du processus de planification d'affaires, de la situation et des résultats financiers, de la gestion des risques, des contrôles internes et des systèmes d'information, des ressources humaines, des communications et des relations avec les parties intéressées. Pour garantir son efficacité constante, le conseil d'administration procède à une auto-évaluation bisannuelle de ses responsabilités.



Trois comités assistent le conseil d'administration dans ses démarches : le comité de vérification, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité de gouvernance, dont les rapports suivent. La gestion courante de la SGPNB incombe au chef de la direction, tandis que les questions d'investissement relèvent du chef des placements.

Il est possible d'obtenir d'autres renseignements sur nos pratiques de gouvernance d'entreprise sur notre site web, www.nbimc.com. Cette information concerne la législation sur la gouvernance, la composition du conseil d'administration, le mandat du conseil et des comités, les lignes directrices pour la nomination, la politique sur l'orientation et la formation des administrateurs et le code de déontologie et de conduite des affaires.

Présence au conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration doivent participer aux réunions du conseil et des comités dont ils font partie. Le tableau suivant donne le nombre de réunions tenues et la participation de chacun des administrateurs nommés au cours de l'exercice 2012-2013 :

Administrateur nommé ¹	Conseil	Comité de la vérification	Comité de gouvernance	Comité des ressources humaines et de la rémunération
Gilles Lepage	7/8	4/4	4/4	2/3
Elaine Albert ²	4/4	1/1	n.a.	n.a.
Wiktor Askanas ³	4/4	2/2	n.a.	1/1
Joel Attis	7/8	n.a.	4/4	3/3
Earl Brewer ²	5/8	n.a.	n.a.	3/3
Marc-Antoine Chiasson ²	6/8	3/4	n.a.	n.a.
Gaston LeBlanc ²	3/4	1/1	n.a.	n.a.
Ronald Maloney	8/8	n.a.	n.a.	3/3
Cathy Rignanesi	8/8	4/4	4/4	n.a.
Richard Speight	8/8	n.a.	4/4	n.a.
Reno Thériault	8/8	n.a.	n.a.	3/3
Michael Walton	6/8	n.a.	2/4	2/3

¹Le conseil d'administration comprend également trois membres nommés d'office : le président et chef de la direction de la SGPNB, le sous-ministre des Finances (sans droit de vote) et le vice-président – Finances de la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick.

²mandat terminé pendant l'exercice

³nommé le 5 septembre 2012

Gilles Lepage s'est retiré du conseil après en avoir été l'un des administrateurs depuis la création de la Société et en avoir été le président depuis 2006. Michael Walton, qui était administrateur depuis 2006, a été nommé président à sa place.

En outre, les mandats d'Elaine Albert et de Gaston LeBlanc au poste d'administrateur ont pris fin le 30 juin 2012 tandis que ceux d'Earl Brewer et de Marc-Antoine Chiasson ont pris fin en même temps que l'exercice financier.

Le programme d'orientation des administrateurs aide les nouveaux administrateurs à se familiariser avec le mandat et les parties intéressées de la SGPNB. Il s'attache notamment à expliquer les rôles et responsabilités du conseil d'administration et de ses comités. Il détaille également la structure organisationnelle de la SGPNB, présente l'équipe de direction et donne un aperçu du secteur des fonds de retraite et des placements. Wiktor Askanas est devenu à nouveau administrateur lors de sa nomination au cours de l'exercice 2012-2013, et Patricia LeBlanc-Bird a été nommée administratrice à partir du 1^{er} mai 2013.

La formation continue des administrateurs prévoit la prise de connaissance de nouvelles et d'articles d'intérêt ainsi qu'un programme de séances de formation. La structure des séances comporte un aperçu des opérations de gestion des placements de la SGPNB; un examen complet des risques intrinsèques auxquels la Société est confrontée; une présentation de la structure des portefeuilles de placement de la SGPNB et une présentation des Global Investment Performance Standards du Chartered Financial Analysts (CFA) Institute. De plus, le conseil a reçu deux présentations spéciales de l'actuaire indépendant. La première porte sur le processus suivi pour le rapport d'évaluation actuarielle sur le régime de pension de retraite des enseignants au 1^{er} avril 2011. La deuxième a pour sujet le nouveau modèle de régime de retraite à risques partagés préconisé par le Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite du gouvernement provincial.

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

- examen des analyses approfondies des actifs et des passifs pour le Régime de pension de retraite dans les services publics et le Régime de pension de retraite des enseignants au 1^{er} avril 2011;
- approbation de la décision de réduire la pondération du portefeuille en ce qui concerne les obligations gouvernementales en faveur des obligations corporatives et d'une stratégie d'investissement visant les actions canadiennes à faible volatilité dans la composition de l'actif pour chacun des fonds gérés, et des changements qui en découlent dans l'Énoncé des politiques de placement pour chacun des fonds de retraite et pour le fonds commun;
- approbation du plan d'affaires annuel pour l'exercice 2012-2013;
- approbation du budget annuel pour l'exercice 2013-2014.

Rapports des comités du conseil d'administration

Rapport du comité de vérification

Le comité de vérification supervise les affaires financières et les fonds gérés de la SGPNB, notamment la sélection des politiques comptables en vue de la préparation des états financiers, les systèmes de contrôle interne et d'information de gestion, les risques financiers et les relations avec les vérificateurs internes et externes.

La direction est chargée de la préparation des états financiers et du maintien des politiques comptables, des processus, des procédures et des systèmes de contrôle interne pour assurer la conformité avec les normes comptables ainsi que les lois et règlements en vigueur. Le vérificateur externe est chargé de planifier et d'effectuer la vérification des états financiers annuels.

Le comité évalue chaque année son efficacité pour s'assurer qu'il s'est bien acquitté des obligations établies dans son mandat.

Points saillants de l'exercice 2012-2013

Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de ou concernant l'exercice 2012-2013 :

- Examen des états financiers annuels vérifiés pour les caisses de retraite, le Fonds d'actions nord-américaines à faible corrélation avec les marchés de la SGPNB, le Fonds à gestion quantitative de la SGPNB et la SGPNB pour l'année terminée le 31 mars 2013 et recommandation pour leur approbation par le conseil d'administration;
- Examen des états financiers non vérifiés pour les fonds en fiducie à participation unitaire pour l'exercice terminé le 31 mars 2013 et recommandation pour leur approbation par le conseil d'administration;
- Examen des Tableaux du rendement des composites conformément aux Global Investment Performance Standards pour l'exercice terminé le 31 mars 2013 et recommandation pour leur approbation par le conseil d'administration;
- Réception de la version préliminaire du rapport annuel pour l'année terminée le 31 mars 2013 et approbation du communiqué de presse sur le contenu financier et les gains réalisés;
- Examen des états financiers trimestriels des caisses de retraite, des fonds en fiducie à participation unitaire et de la SGPNB ainsi que des attestations de la direction concernant les changements dans les principes comptables, les principales estimations comptables, les erreurs, les faiblesses notables dans les contrôles internes de la présentation de l'information financière, ainsi que la fraude ou les actes illégaux et les événements qui en découlent;
- Examen du communiqué financier du mi-exercice et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration;
- Réception des états financiers vérifiés de l'exercice terminé le 31 mars 2012 pour une filiale détenue entièrement par le Fonds de valeurs immobilières canadiennes de la SGPNB;
- Examen des rapports trimestriels de la direction au sujet de la conversion des rapports financiers des caisses de retraite et des fonds en fiducie à participation unitaire aux normes internationales d'information financière;

- Approbation de l'engagement du vérificateur externe, du plan de vérification, du calendrier, de la dotation en personnel et des frais pour l'année terminée le 31 mars 2013 et approbation préalable de tout service autre que la vérification, de nature fiscale ou autre à assurer par le vérificateur externe conformément à la politique d'approbation préalable du comité de vérification;
- Examen du rapport des constatations du vérificateur externe pour l'exercice terminé le 31 mars 2013 et obtention d'une confirmation de l'indépendance du vérificateur externe;
- Révision de la politique d'approbation préalable du comité de vérification pour les services de vérification et les services autres que ceux de vérification;
- Approbation du budget et du plan annuel du vérificateur interne pour l'exercice qui se termine le 31 mars 2014;
- Réception des recommandations de la vérification interne et réponses de la direction pour quatre vérifications internes : examen des marchés privés; examen des cotisations, bénéfices et dépenses aux régimes de pension; test de pénétration du réseau; examen du système de gestion de portefeuille;
- Examen du rapport de suivi du vérificateur interne concernant le suivi donné par la direction aux recommandations antérieures;
- Rencontre trimestrielle séparée avec, respectivement, le vérificateur externe, le vérificateur interne et la direction;
- Surveillance des indicateurs de rendement clés pour la direction concernant l'application rapide de toutes les recommandations des vérificateurs externe et interne;
- Aide apportée pour déterminer les risques résiduels en tenant compte des contrôles internes clés à la suite d'un examen complet par le conseil des risques intrinsèques aux affaires de la Société;
- Examen annuel du cadre de gestion des risques de l'entreprise;
- Examen d'un graphique trimestriel de couverture des risques mettant en avant les examens indépendants de secteurs de risque afin de garantir que les risques clés reçoivent toute l'attention requise;
- Examen d'une grille des risques trimestrielle mettant en évidence les tendances dans les secteurs de risque clés;
- Examen du rapport de la direction sur l'évaluation annuelle des principaux risques de fraude;
- Examen d'un rapport de la direction sur les contrôles clés pour chaque entité;
- Réception du plan stratégique quinquennal en matière de technologie de l'information, et du rapport de la situation;
- Examen des politiques d'évaluation des investissements en valeurs mobilières;
- Réception de rapports trimestriels sur l'examen interne du système de gestion de portefeuille;
- Examen et approbation des modifications apportées par le conseil d'administration aux limites du pouvoir d'investissement;
- Réception du rapport trimestriel de conformité juridique et réglementaire;
- Réception d'un rapport trimestriel sur le recours collectif auquel la SGPNB a participé;
- Examen de la garantie d'assurance des incertitudes et risques d'affaires importants;
- Dans le cadre d'une initiative de perfectionnement permanent, lecture et discussion de documents relatifs à l'efficacité du comité de vérification et portant sur la supervision de la direction et de la vérification interne, la composition du comité, les réunions et l'appui à l'efficacité du comité;
- Réalisation d'un examen annuel du mandat du comité et de ses réalisations pour l'année terminée le 31 mars 2013 et établissement d'objectifs pour l'exercice suivant.

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

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

Rapport du comité de gouvernance

Chaque année, le comité de gouvernance examine le mandat du conseil d'administration et de chaque comité, toutes les politiques du conseil et les lignes directrices de nomination des nouveaux administrateurs afin qu'ils suivent l'évolution des pratiques exemplaires de la Société. Il supervise également le programme d'orientation et de formation continue des administrateurs, ainsi que le code de déontologie et de conduite des affaires de la SGPNB, et anime le processus bisannuel d'auto-évaluation du conseil d'administration.

Le comité évalue chaque année sa propre efficacité pour s'assurer qu'il s'est bien acquitté des obligations fixées par son mandat.

Points saillants de l'exercice 2012-2013

Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice 2012-2013 :

- Établissement des objectifs du conseil d'administration pour l'exercice 2012-2013;
- Recommandation de la nomination d'un nouvel administrateur au comité de vérification et à celui des ressources humaines et de la rémunération;
- Examen du programme d'orientation et de formation des administrateurs et du plan de formation du conseil d'administration pour l'exercice 2012-2013;
- Examen des rapports trimestriels du code de déontologie et de conduite des affaires;
- Réception d'un rapport trimestriel sur les progrès dans la poursuite des objectifs établis par le conseil pour améliorer sa gouvernance et découlant du processus d'auto-évaluation du conseil et des comités de 2011;
- Examen de l'échéance prochaine des mandats d'administrateurs et mise à jour de l'évaluation des compétences des administrateurs en vue du recrutement du prochain candidat; conclusions transmises au ministre des Finances;
- Création d'un comité ad hoc avec des représentants du ministère des Finances pour suivre un processus de nomination d'administrateurs incluant l'affichage public des postes d'administrateur, l'évaluation des expressions d'intérêt et les recommandations à soumettre au ministre;
- Étude des recommandations provenant d'un examen externe du rendement de la SGPNG transmis au ministre des Finances en lien avec le processus d'examen structurel du gouvernement et approbation d'un plan d'action pour traiter de ces sujets et réception de rapports trimestriels sur les progrès;
- Examen annuel du mandat et de l'efficacité du comité de gouvernance;
- Réalisation d'un examen annuel de tous les documents constitutifs et du mandat de chaque comité et établissement du calendrier des réunions pour 2013;
- Examen du statut du plan de communications stratégiques;
- Surveillance de l'information accessible au public concernant les efforts du Groupe de travail sur la protection des régimes de retraite du secteur public au Nouveau-Brunswick visant à instaurer un modèle de régime de retraite à risques partagés;
- Examen du rapport annuel du Code de déontologie et de conduite des affaires au 31 mars 2013 pour les employés et les administrateurs;
- Examen de la rémunération des administrateurs et d'un sommaire des remboursements des dépenses de chaque administrateur et du président et chef de la direction pour l'année terminée le 31 mars 2013;
- Examen du projet de plan et de divulgation de la gouvernance d'entreprise pour le rapport annuel de l'exercice 2012-2013 et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration.

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

R. Speight (président), J. Attis, J. Garbutt (nommé d'office), C. Rignanesi, M. Walton (nommé d'office)

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération

Le comité des ressources humaines et de la rémunération procède chaque année à l'évaluation du rendement du président et chef de la direction. Il supervise également les changements apportés aux principes de rémunération, à la rémunération et aux avantages sociaux, au système des primes incitatives et à la structure organisationnelle et veille au respect par la direction des lois et règlements en matière d'emploi.

Le comité évalue chaque année son efficacité pour s'assurer qu'il s'est bien acquitté des obligations établies dans son mandat.

Points saillants de l'exercice 2012-2013

Conformément à son mandat, le comité a accompli, entre autres, les tâches suivantes au cours de l'exercice 2012-2013 :

- Examen des activités du comité liées à son mandat;
- Établissement des objectifs du comité pour l'exercice 2012-2013 et examen des réalisations;
- Étude des recommandations provenant d'un examen externe du rendement de la SGPNG transmis au ministre des Finances en lien avec le processus d'examen structurel du gouvernement et approbation d'un plan d'action pour traiter les points connexes à la rémunération;
- Recommandation au conseil d'un projet d'examen complet de la rémunération de la Société et nomination d'un comité ad hoc pour mener cet examen;
- Examen des pondérations individuelles du plan d'affaires annuel pour l'exercice 2012-2013 de la SGPNG et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration;
- Examen du plan de relève pour le président et chef de la direction et les membres de la haute direction et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration;
- Examen du rapport annuel sur les rémunérations, y compris des comparaisons avec plusieurs enquêtes sur la rémunération menées par des consultants indépendants;
- Examen de la structure organisationnelle et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration;
- Examen du plan stratégique pour les ressources humaines et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration;
- Examen de la politique sur les déplacements et les dépenses des administrateurs et recommandation de son approbation du conseil d'administration;
- Examen de l'analyse et des recommandations pour 2012-2013 du comité ad hoc sur le projet de révision de la rémunération et recommandation à l'approbation du conseil d'un résumé des résolutions ayant trait aux échelles salariales et aux composantes en primes de rendement;
- Réception de l'attestation trimestrielle de la direction concernant la conformité réglementaire à diverses exigences imposées par la loi;
- Recommandation au conseil d'une plage de rémunération pour le nouveau poste d'analyste financier;
- Examen des résultats de la Société pour l'exercice 2012-2013 par rapport au plan d'affaires annuel et recommandation pour l'approbation par le conseil d'administration des primes individuelles de rendement;
- Examen et approbation du rendement du président et chef de la direction en fonction des objectifs annuels;
- Examen du bassin de primes pour l'exercice 2012-2013;
- Examen de la section « Discussion sur la rémunération et analyse » du rapport annuel 2012-2013, et recommandation pour son approbation par le conseil d'administration.

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

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

Activités communautaires des employés

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

Œuvres de bienfaisance locales

Au cours de l'année, les membres du personnel ont encore une fois dépassé leur objectif dans le cadre de la campagne Centraide de l'entreprise. Également durant cette période, chaque bénévole a consacré plus de 50 heures à 35 organisations sans but lucratif. D'autres initiatives internes de financement ont permis de contribuer à trois causes caritatives supplémentaires.

Notons que la SGPNB a décerné le titre de bénévole de l'année à cinq personnes, soit M^{me} H. Giles, M^{me} A. MacDonald, M^{me} E. Quigley, M. D. Goguen et M. M. Holleran pour le travail impressionnant qu'ils ont accompli pour la communauté. Cette année, nous avons également été ravis de rendre hommage à l'équipe Aux quilles pour les enfants (Grands Frères Grandes Sœurs du Canada).

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

Relations avec l'industrie des placements

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

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

Communications et obligation de rendre compte

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

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

La SGPNB rend compte au moins une fois par année à un certain nombre de groupes représentant les parties intéressées, en utilisant les moyens suivants :

- Comité de consultation de la LPRSP ou de ses représentants;
- Comité pour la pension – NBTA/AEFNB;
- Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick (FENB);
- bulletins d'information Écho de la LPRSP et de la LPRE (conjointement avec le Bureau des ressources humaines);
- communiqués annuels et semestriels sur les résultats financiers;
- <http://www.nbimc.com>.

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public

Conformément à l'article 18 – **Rapport concernant les divulgations** de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, nous déclarons par la présente que, pour l'exercice 2012-2013 :

- aucune divulgation n'a été reçue ni n'a fait l'objet d'un suivi;
- aucune enquête n'a été ouverte à la suite de divulgations;
- aucune allégation n'a été renvoyée par le Commissaire en vertu de l'article 23;
- et que par conséquent, aucune enquête n'a été ouverte à la suite d'allégations.

Détails sur le rendement des fonds en fiducie à participation unitaire

Le tableau suivant illustre le rendement précis et le rendement cible de chaque fonds en fiducie à participation unitaire de la SGPNB pour l'exercice terminé le 31 mars 2013.

Fonds en fiducie à participation unitaire	Taux nominal de rendement %	Rendement de la cible%	Valeur ajoutée brute %
Revenu fixe :			
Fonds d'obligations nominales de la SGPNB	4,12	3,86	0,26
Fonds d'obligations de sociétés de la SGPNB	6,29	6,32	(0,03)
Fonds de valeurs à revenu fixe du Nouveau-Brunswick de la SGPNB	4,89	3,86	1,03
Fonds de titres du marché monétaire de la SGPNB	1,47	1,02	0,45
Fonds d'investissement des étudiants de la SGPNB	5,23	5,37	(0,14)
Total – Revenu fixe	4,11	4,14	(0,03)
Actions :			
Fonds indiciel d'actions canadiennes de la SGPNB	7,19	6,11	1,08
Fonds d'actions canadiennes externes de la SGPNB	6,69	6,11	0,58
Fonds d'actions canadiennes à faible volatilité de la SGPNB	2,94	(0,05)	2,99
Fonds lié à l'indice complémentaire S&P/TSX de la SGPNB	3,93	4,39	(0,46)
Fonds d'actions canadiennes – stratégie active à long terme de la SGPNB	6,20	6,11	0,09
Fonds d'actions internationales externes de la SGPNB	15,08	13,12	1,96
Fonds indiciel d'actions EAEO de la SGPNB	13,34	13,12	0,22
Fonds d'actions internationales à faible volatilité de la SGPNB	18,60	13,12	5,48
Fonds indiciel d'actions américaines de la SGPNB	15,79	15,84	(0,05)
Fonds d'actions américaines à faible volatilité de la SGPNB	22,67	15,84	6,83
Total – Actions	12,10	11,01	1,09
Actifs liés à l'inflation :			
Fonds de titres indexés sur l'inflation de la SGPNB	2,35	2,09	0,26
Fonds de valeurs immobilières canadiennes de la SGPNB	12,07	10,00	2,07
Fonds de valeurs immobilières internationales de la SGPNB	16,11	19,04	(2,93)
Fonds d'investissement en infrastructures de la SGPNB	7,06	6,13	0,93
Total – Actifs liés à l'inflation	7,19	7,03	0,16
Placements non traditionnels :			
Fonds d'actions nord-américaines à faible corrélation avec les marchés de la SGPNB	0,59	1,02	(0,43)
Fonds à gestion quantitative de la SGPNB	4,97	1,02	3,95
Fonds de promotion des titres participatifs du Canada atlantique et du Nouveau-Brunswick de la SGPNB	38,09	6,13	31,96
Fonds d'actions de sociétés fermées de la SGPNB	10,11	14,14	(4,03)
Total – Placements non traditionnels	7,35	6,97	0,38
	9,08	8,27	0,81