

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

ET AVIS DE CONVOCATION
À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE
DES ACTIONNAIRES

LE 21 AVRIL 2015





AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires sera tenue à l'hôtel

**The Peabody Memphis
Venetian Room
149 Union Avenue
Memphis, Tennessee, États-Unis**

**le mardi 21 avril 2015 à 8 h 30
(heure avancée du Centre) pour :**

1. recevoir les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2014 et les rapports de l'auditeur s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer l'auditeur;
4. étudier et approuver, à titre consultatif, une résolution non contraignante (dont le texte intégral figure à la page 9 de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe) approuvant l'approche de la Compagnie en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la section intitulée « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe; et
5. traiter toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report.

Les administrateurs ont choisi le 5 mars 2015 comme date de référence afin de déterminer les porteurs d'actions ordinaires habiles à recevoir l'avis de convocation et à voter à l'assemblée.

Par ordre du Conseil d'administration

*Le vice-président exécutif,
services corporatifs, chef de la direction
des affaires juridiques et secrétaire général,*

Sean Finn

Le 10 mars 2015
Montréal (Québec)



Le 10 mars 2015

Chère actionnaire,
Cher actionnaire,

Au nom du Conseil d'administration et de la direction de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (« Compagnie »), nous vous invitons cordialement à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires, qui se tiendra cette année le mardi 21 avril 2015 à 8 h 30 (heure avancée du Centre) dans la salle Venetian Room de l'hôtel The Peabody Memphis, 149 Union Avenue, Memphis, Tennessee, États-Unis.

La présente circulaire de sollicitation de procurations (« circulaire ») décrit les points devant être abordés à l'assemblée et donne de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction et les pratiques en matière de gouvernance du CN. Outre ces questions, nous traiterons, à l'assemblée, des faits saillants de notre performance pour l'année 2014 ainsi que de nos projets pour l'avenir. Vous aurez l'occasion d'y rencontrer les administrateurs et membres de la haute direction de la Compagnie et d'échanger avec eux.

Votre participation aux affaires de la Compagnie compte beaucoup pour nous. Si vous êtes dans l'impossibilité d'assister à l'assemblée, nous vous encourageons à remplir et à retourner le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joints, dans l'enveloppe prévue à cette fin, afin de nous communiquer vos intentions. Il vous est également possible de voter par Internet en suivant les directives indiquées sur les formulaires ci-joints. Même si vous prévoyez assister à l'assemblée, vous pourriez trouver opportun de nous faire connaître vos intentions à l'avance en remplissant et en retournant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ou en votant par Internet.

Si vos actions ne sont pas immatriculées à votre nom mais détenues par un prête-nom, vous trouverez peut-être utile de consulter l'information relative à la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions qui se trouve à la page 6 de la circulaire de sollicitation de procurations.

De plus, nous profitons de cette occasion pour souligner le départ de MM. Charles Baillie et Edward Lumley, qui ne se représenteront pas à l'élection et quitteront leur siège d'administrateur à notre assemblée annuelle, le 21 avril 2015. Nous voudrions les remercier du dévouement, de la sagesse et du leadership dont ils ont su faire preuve tout au long de leur mandat remarquable au sein du Conseil d'administration du CN.

L'assemblée sera retransmise en direct sur le site Web de la Compagnie au www.cn.ca.

Souhaitant vivement vous voir à l'assemblée, nous vous prions d'agréer, chère actionnaire, cher actionnaire, nos sincères salutations.

Le président du Conseil,

Robert Pace

Le président-directeur général,

Claude Mongeau

RÉSUMÉ DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Le texte ci-dessous résume certains points importants présentés dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Nous vous recommandons de lire toute la circulaire avant de voter.

QUESTIONS SOUMISES AUX ACTIONNAIRES

| QUESTIONS MISES AUX VOIX | RECOMMANDATION DU CONSEIL | POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, VOIR PAGES |
|--|----------------------------|---|
| L'élection de 11 administrateurs | VOTER POUR chaque candidat | 8, 10 |
| La nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. comme auditeur | VOTER POUR | 8 |
| La résolution consultative sur la rémunération de la haute direction | VOTER POUR | 9, 35 |

NOS CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

| NOM | ÂGE | DATE D'ENTRÉE EN POSTE | OCCUPATION | INDÉPENDANCE | COMITÉS | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 | AUTRES CONSEILS D'ADMINISTRATION DE SOCIÉTÉS OUVERTES |
|----------------------|-----|------------------------|---|--------------|--|--------------------------|---|
| D.J. Carty | 68 | 2011 | Administrateur de sociétés | Oui | Audit (président) – Gouvernance – Environnement – Rémunération – Stratégie | 100 % | 3 |
| G.D. Giffin | 65 | 2001 | Associé principal, McKenna Long & Aldridge | Oui | Audit – Dons – Rémunération (président) – Investissements – Stratégie | 100 % | 5 |
| E.E. Holiday | 63 | 2001 | Administratrice de sociétés et de fiducies | Oui | Gouvernance – Finances – Rémunération – Investissements – Stratégie | 100 % | 4 |
| V.M. Kempston Darkes | 66 | 1995 | Administratrice de sociétés | Oui | Gouvernance – Environnement (présidente) – Finances – Rémunération – Stratégie | 100 % | 4 |
| D. Losier | 62 | 1994 | Administrateur de sociétés | Oui | Audit – Gouvernance (président) – Rémunération – Investissements – Stratégie | 100 % | 2 |
| K.G. Lynch | 64 | 2014 | Vice-président du conseil, BMO Groupe financier | Oui | Gouvernance – Environnement – Finances – Rémunération – Stratégie | 100 % | 2 |
| C. Mongeau | 53 | 2009 | Président-directeur général, CN | Non | Dons (président) – Stratégie | 100 % | 1 |
| J.E. O'Connor | 65 | 2011 | Administrateur de sociétés | Oui | Audit – Environnement – Finances – Rémunération – Stratégie (président) | 100 % | 1 |
| R. Pace | 60 | 1994 | Président du Conseil, CN Président et chef de la direction, The Pace Group | Oui | Gouvernance – Dons – Environnement – Rémunération – Stratégie | 100 % | 1 |
| R.L. Phillips | 64 | 2014 | Président, R.L. Phillips Investments Inc. | Oui | Audit – Gouvernance – Environnement – Rémunération – Stratégie | 100 % | 4 |
| L. Stein | 53 | 2014 | Vice-présidente directrice – chef du contentieux, The Clorox Company | Oui | Audit – Environnement – Finances – Rémunération – Stratégie | 100 % | 1 |

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Approche rigoureuse de la rémunération

L'approche du CN envers la rémunération de la haute direction est alimentée par l'engagement à offrir des rendements durables et solides aux actionnaires. Le CN fait preuve de rigueur dans son approche en matière de rémunération de la haute direction en veillant à ce que la rémunération cible, tout en étant raisonnable, permette d'attirer et de garder des membres de la haute direction de talent. De plus, les programmes de rémunération sont structurés de façon à offrir un levier à l'intérieur de ses plans incitatifs à court terme et à long terme qui établissent des liens étroits entre la rémunération effective et le rendement pour les actionnaires. Les programmes de rémunération sont conçus de sorte à encourager les bons comportements et comportent des mécanismes appropriés d'atténuation des risques. La politique en matière de rémunération de la haute direction vise à positionner la rémunération directe totale entre la médiane et le 60^e centile du groupe de comparaison respectif des membres de la haute direction. Sur une base constante au niveau des devises et de l'évaluation des intéressements à long terme, la rémunération totale sur 12 mois du président-directeur général a connu une diminution de 2,8 % et de 4,8 %, en moyenne, pour les autres membres de la haute direction visés en 2014.

PRATIQUES EXEMPLAIRES ADOPTÉES PAR LE CN

- ~ 80 % de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés est variable et liée au rendement du CN
- Paiements incitatifs plafonnés et aucun paiement minimum garanti
- Inclusion d'une condition se rapportant au rendement total pour les actionnaires relatif en 2015
- Seuil rigoureux d'actionnariat
- Exigences relatives à l'actionnariat du PDG après son départ à la retraite
- Recoupement des indicateurs de rendement pour les intéressements à court terme et à long terme afin d'atténuer les risques
- Politique en cas de changement de contrôle à double condition
- Politique interdisant les opérations de couverture visant les titres du CN
- Politique de récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction
- Pas de contrat d'emploi pour les membres de la haute direction visés
- Recours par le Comité de la rémunération aux services d'un consultant indépendant pour les questions de rémunération des membres de la haute direction
- Vote consultatif annuel sur la rémunération

L'ESSENTIEL DES PRATIQUES EXEMPLAIRES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le CN est déterminé à respecter les normes les plus rigoureuses de gouvernance, et nos pratiques en matière de gouvernance ont été conçues pour que nous atteignions cet objectif. Certaines de nos pratiques exemplaires sont mises en lumière dans le tableau suivant.

| | |
|--|-----|
| Taille du Conseil | 11 |
| Nombre de candidats indépendants aux postes d'administrateur | 10 |
| Élection annuelle des administrateurs (pas de mandats échelonnés) | Oui |
| Élection individuelle des administrateurs (pas d'élection en bloc) | Oui |
| Vote à la majorité pour l'élection des administrateurs | Oui |
| Séparation des fonctions de chef de la direction et de président du Conseil | Oui |
| Lignes directrices sur l'appartenance commune à d'autres conseils d'administration | Oui |
| Lignes directrices sur la durée du mandat des administrateurs et sur la durée limite du mandat du président du Conseil et des présidents des comités | Oui |
| Lignes directrices en matière d'actionnariat visant les membres du Conseil et les membres de la haute direction | Oui |
| Exigences en matière d'actionnariat pour les administrateurs et le président-directeur général applicables au-delà de la fin de leur mandat | Oui |
| Orientation et formation continue des administrateurs | Oui |
| Politique sur la diversité applicable aux administrateurs | Oui |
| Code de conduite et programme d'éthique | Oui |
| Vote consultatif annuel sur la rémunération de la haute direction | Oui |
| Évaluation officielle du rendement du Conseil | Oui |

COMMENT VOTER

Voter par procuration constitue la façon la plus simple d'exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions. Veuillez vous reporter à votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote compris dans cet envoi ou à la rubrique « Questions et réponses » à la page 5 de cette circulaire pour plus d'information sur les méthodes de vote à votre disposition.



PAR INTERNET



PAR LA POSTE



PAR TÉLÉPHONE



PAR TÉLÉCOPIEUR



EN PERSONNE

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire est fournie relativement à la sollicitation, par la direction de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, de procurations devant servir à son assemblée annuelle des actionnaires ainsi qu'à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report (« assemblée »). Dans le présent document, les expressions « vous », « votre » et « vos » se rapportent aux actionnaires de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et les expressions « CN », « Compagnie » ou « nous », « notre » et « nos » se rapportent à celle-ci. L'assemblée se tiendra le mardi 21 avril 2015 à 8 h 30 (heure avancée du Centre) aux fins énoncées dans l'avis de convocation à l'assemblée qui précède. Sauf indication contraire, les renseignements que contient cette circulaire sont en date du 27 février 2015.

IMPORTANT— Si vous n'êtes pas en mesure d'assister à l'assemblée, pour exercer votre droit de vote, veuillez signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint et, dans le cas des actionnaires inscrits, le retourner à la Société de fiducie Computershare du Canada dans l'enveloppe ci-jointe ou voter par Internet au plus tard le 20 avril 2015, à 17 h (heure avancée de l'Est) ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le jour ouvrable précédant le jour fixé pour la reprise ou la tenue de l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit ? » à la page 6 de cette circulaire. Si vous êtes un porteur d'actions détenues par des membres du personnel (au sens donné à cette expression dans cette circulaire, veuillez vous reporter à la rubrique « Comment puis-je voter si je suis porteur d'actions détenues par des membres du personnel » à la page 7 de cette circulaire.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|---|
| AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES | 35 DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION |
| 1 LETTRE AUX ACTIONNAIRES | 35 Lettre aux actionnaires |
| 2 RÉSUMÉ DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS | 37 Comité des ressources humaines et de la rémunération |
| 5 QUESTIONS ET RÉPONSES | 40 ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION |
| 8 QUESTIONS SOUMISES À L'ASSEMBLÉE | 40 Aperçu |
| 8 États financiers | 57 Faits saillants de 2014 |
| 8 Élection des administrateurs | 58 Tableau sommaire de la rémunération |
| 8 Nomination de l'auditeur | 62 Attributions en vertu d'un régime incitatif |
| 9 Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction | 67 Conditions d'emploi |
| 10 CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR | 67 Prestations en vertu d'un régime de retraite |
| 10 Description des candidats | 69 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle |
| 15 Information additionnelle sur les administrateurs | 71 Renseignements sur les taux de change |
| 16 RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION | 72 AUTRES RENSEIGNEMENTS |
| 16 Groupes de comparaison | 72 Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres |
| 16 Modifications touchant la rémunération | 72 Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction |
| 17 Niveaux de la rémunération | 72 Intérêt de personnes informées et d'autres personnes dans des opérations importantes |
| 17 Tableau de la rémunération | 72 Propositions d'actionnaires |
| 18 Actionnariat | 72 Disponibilité des documents |
| 19 Tableau de l'actionnariat | 73 ANNEXE « A » – MANDAT DU CONSEIL |
| 20 Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs | 75 ANNEXE « B » – RAPPORTS DES COMITÉS |
| 21 ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE | 75 Rapport du Comité d'audit |
| 21 Généralités | 76 Rapport du Comité des finances |
| 21 Code de conduite | 77 Rapport du Comité de gouvernance et des candidatures |
| 22 Indépendance des administrateurs | 78 Rapport du Comité des ressources humaines et de la rémunération |
| 22 Indépendance du président du Conseil | 79 Rapport du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité |
| 22 Descriptions de poste | 79 Rapport du Comité de planification stratégique |
| 22 Comités du Conseil | 80 Rapport du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN |
| 24 Surveillance de la gestion des risques | 80 Rapport du Comité des dons et des parrainages |
| 24 Réunions du Conseil et des comités | |
| 25 Présence aux réunions du Conseil et des comités | |
| 26 Sélection des administrateurs | |
| 30 Évaluation du rendement du Conseil | |
| 31 Orientation et formation continue des administrateurs | |
| 32 Engagement auprès des intervenants | |
| 33 Information sur le Comité d'audit | |

QUESTIONS ET RÉPONSES

VOTE ET PROCURATIONS

Les questions et réponses suivantes donnent des indications sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Qui a le droit de voter ?

Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 5 mars 2015 (« date de référence ») auront le droit de voter à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, soit en personne ou par fondé de pouvoir.

Il y avait 807 040 436 actions ordinaires sans valeur nominale en circulation de la Compagnie à la fermeture des bureaux le 27 février 2015. Sous réserve des restrictions relatives au vote énoncées ci-dessous, chaque action ordinaire donne droit à une voix.

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Compagnie, selon la plus récente information accessible au public, la seule personne qui est propriétaire véritable d'actions comportant 10 % ou plus des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la Compagnie, ou exerce, directement ou indirectement, un contrôle ou une emprise sur de telles actions, est M. William H. Gates, III. M. Gates est l'unique membre de Cascade Investment, L.L.C. (« Cascade »). Cascade détenait 86 324 874 actions ordinaires de la Compagnie en date du 27 février 2015, représentant 10,7 % des actions ordinaires en circulation de la Compagnie. De plus, M. Gates est cofiduciaire de Bill & Melinda Gates Foundation Trust, qui détenait 17 126 874 actions ordinaires de la Compagnie en date du 27 février 2015, représentant 2,1 % des actions ordinaires en circulation de la Compagnie. Par conséquent, en date du 27 février 2015, M. Gates est réputé exercer un contrôle ou une emprise sur 103 451 748 actions ordinaires, représentant 12,8 % des actions ordinaires en circulation de la Compagnie.

Sur quoi le vote portera-t-il ?

Les actionnaires seront appelés à voter i) sur l'élection des administrateurs de la Compagnie, ii) sur la nomination de KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. comme auditeur de la Compagnie et iii) à titre consultatif, sans que ce vote soit contraignant, sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la section intitulée « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de cette circulaire. Notre Conseil d'administration et notre direction recommandent aux actionnaires de voter POUR les points i), ii) et iii).

De quelle manière l'assemblée décidera-t-elle de ces questions ?

Pour être approuvées, les questions devront recueillir la majorité simple des voix exprimées, en personne ou par fondé de pouvoir.

Qui sollicite ma procuration ?

La direction de la Compagnie sollicite votre procuration. La sollicitation est essentiellement faite par la poste, mais nos administrateurs, dirigeants et membres du personnel peuvent aussi solliciter des procurations à peu de frais pour la Compagnie. La Compagnie a retenu les services de D.F. King Canada, division de Services aux investisseurs CST Inc. (« D.F. King »), à qui elle versera des honoraires pour la sollicitation de procurations au Canada et aux États-Unis; les frais globaux de tels services devraient s'élever à environ 30 000 \$ CA, plus des frais additionnels associés aux menues dépenses.

Qui puis-je appeler si j'ai des questions ?

Si vous avez des questions au sujet de l'information contenue dans cette circulaire ou que vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration, veuillez communiquer par téléphone avec D.F. King, l'agent de sollicitation de procurations de la Compagnie, aux numéros sans frais suivants : 1 800 239-6813, en Amérique du Nord ou 1 201 806-7301, à l'extérieur de l'Amérique du Nord ou encore par courriel à inquiries@dfking.com.

Comment puis-je communiquer avec l'agent des transferts ?

Vous pouvez communiquer avec l'agent des transferts par la poste à l'adresse suivante : Société de fiducie Computershare du Canada, 100, avenue University, 8^e étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, par téléphone au 1 800 564-6253, par télécopieur au 1 888 453-0330 ou encore par Internet au www.centredesinvestisseurs.com/service.

Comment puis-je voter ?

Si vous êtes habile à voter et que vos actions ordinaires sont immatriculées à votre nom, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à celles-ci en personne à l'assemblée ou par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir, comme il est décrit ci-dessous. Si vos actions ordinaires sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez vous reporter aux directives sous la rubrique « Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit ? » ci-après.

Quelles sont les restrictions relatives au vote ?

Nos statuts constitutifs, en leur version modifiée, stipulent qu'aucune personne, avec les personnes qui lui sont liées, ne peut être porteur ou véritable propriétaire ou avoir le contrôle, directement ou indirectement, d'un nombre d'actions avec droit de vote conférant plus de 15 % du total des droits de vote rattachés à la totalité de nos actions avec droit de vote pouvant normalement être exercés pour élire les administrateurs de la Compagnie. De plus, lorsqu'une personne, avec les personnes qui lui sont liées, est porteur ou véritable propriétaire ou a le contrôle, directement ou indirectement, d'un nombre total d'actions avec droit de vote excédant ce plafond de 15 %, nul ne peut exercer, personnellement ou par procuration, les droits de vote rattachés à ces actions.

Comment puis-je voter si je suis un actionnaire inscrit ?

1. VOTE PAR FONDÉ DE POUVOIR

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ou votre relevé produit par un système d'inscription directe (SID). Si c'est le cas, vous pouvez désigner une autre personne pour exercer vos droits de vote à titre de fondé de pouvoir au moyen du formulaire de procuration ci-joint. Les personnes actuellement désignées comme fondés de pouvoir dans ce formulaire de procuration sont le président du Conseil et le président-directeur général de la Compagnie. Toutefois, vous avez le droit de désigner une autre personne ou société (qui n'est pas tenue d'être actionnaire) pour assister à l'assemblée et y agir en votre nom. Pour exercer ce droit, il suffit d'inscrire le nom de cette personne ou société dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration ou de remplir un autre formulaire de procuration en bonne et due forme. Veuillez vous assurer que la personne que vous désignez comme fondé de pouvoir est au courant de cette désignation et qu'elle assiste à l'assemblée.

• Comment puis-je transmettre mon formulaire de procuration ?

Vous avez le choix entre retourner un formulaire de procuration dûment rempli et signé à l'agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres à l'égard des actions ordinaires de la Compagnie, la Société de fiducie Computershare du Canada, dans l'enveloppe fournie, ou exercer votre droit de vote par téléphone ou par Internet en suivant les directives données sur le formulaire de procuration.

- **Quelles sont les date et heure limites pour faire parvenir le formulaire de procuration ?**

Les date et heure limites pour faire parvenir un formulaire de procuration dûment rempli ou pour voter par Internet sont fixées au 20 avril 2015 à 17 h (heure avancée de l'Est) ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le jour ouvrable précédant le jour fixé pour la reprise ou la tenue de l'assemblée.

- **Comment seront exercés les droits de vote rattachés à mes actions ordinaires si je donne une procuration ?**

Les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires seront exercés, ou feront l'objet d'une abstention, conformément aux instructions que vous avez données sur votre formulaire de procuration. En l'absence d'instructions, les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires représentées par des procurations données au président du Conseil ou au président-directeur général seront exercés de la façon suivante :

POUR l'élection des candidats de la direction à titre d'administrateurs,

POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. comme auditeur,

POUR, à titre consultatif et non contraignant, l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la section intitulée « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de cette circulaire,

et à la discrétion du fondé de pouvoir en ce qui a trait à toute modification à l'une de ces questions ou à toute autre question qui pourrait être soumise régulièrement à l'assemblée. Si l'un des candidats à l'élection à un poste d'administrateur dont le nom figure dans les présentes était dans l'incapacité d'accepter d'être mis en candidature à l'élection, il est prévu que le porteur de la procuration donnée à la direction votera pour le candidat recommandé à sa place par la direction de la Compagnie. La direction n'a aucune raison de croire que l'un des candidats à l'élection aux postes d'administrateur sera dans l'incapacité d'accomplir son mandat s'il est élu à un poste d'administrateur, et la direction n'a connaissance d'aucune modification ni d'aucune autre question susceptible d'être soumise à l'assemblée.

- **Si je change d'avis, comment puis-je révoquer ma procuration ?**

Vous pouvez révoquer votre procuration en tout temps au moyen d'un acte écrit (ce qui comprend un autre formulaire de procuration portant une date ultérieure) signé par vous ou par votre mandataire (dûment autorisé par écrit) et i) déposé auprès du secrétaire général de la Compagnie, au siège social de la Compagnie (935, rue de La Gauchetière Ouest, Montréal (Québec) H3B 2M9, Canada), au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le dernier jour ouvrable précédant la date de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report ou ii) remis au président de l'assemblée le jour même de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, ou de toute autre manière autorisée par la loi ou, en cas de vote par Internet, au moyen d'un vote subséquent par Internet.

2. VOTE EN PERSONNE

Si vous souhaitez voter en personne, vous n'avez qu'à vous adresser à un représentant de la Société de fiducie Computershare du Canada à la table d'inscription, le jour même de l'assemblée. Votre vote sera recueilli et compté à l'assemblée. Si vous souhaitez voter en personne à l'assemblée, veuillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration.

Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit ?

Vous êtes un « actionnaire non inscrit » si vos actions ordinaires ne sont pas immatriculées à votre nom, mais détenues par un prête-nom, comme un fiduciaire, une institution financière ou un courtier en valeurs mobilières. Si vos actions ordinaires figurent dans un relevé de compte qui vous a été transmis par un courtier, il est fort probable que ces actions ne sont pas immatriculées à votre nom, mais vraisemblablement au nom de votre courtier ou d'un mandataire de ce courtier. En l'absence d'instructions précises, il est interdit aux courtiers et à leurs mandataires ou prête-noms d'exercer les droits de vote rattachés aux actions des clients des courtiers. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires des deux façons suivantes :

1. EN TRANSMETTANT VOS INSTRUCTIONS DE VOTE

Les lois sur les valeurs mobilières applicables exigent que votre prête-nom obtienne vos instructions de vote préalablement à l'assemblée. En conséquence, vous recevrez ou vous avez déjà reçu de votre prête-nom un formulaire d'instructions de vote visant le nombre d'actions ordinaires que vous détenez. Chaque prête-nom choisit ses propres méthodes d'envoi et fournit ses propres instructions quant à la signature et au retour des documents. Il incombe à l'actionnaire non inscrit de suivre attentivement ces instructions afin de s'assurer que les droits de vote rattachés à ses actions ordinaires seront exercés à l'assemblée.

2. EN VOTANT EN PERSONNE

Cependant, si vous désirez voter en personne à l'assemblée, inscrivez votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote reçu de votre prête-nom afin de vous nommer vous-même fondé de pouvoir et suivez les instructions fournies par votre prête-nom quant à la signature et au retour des documents. Cette nomination doit parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est), le 20 avril 2015. Les actionnaires non inscrits qui se nomment eux-mêmes fondés de pouvoir doivent se présenter, au moment de l'assemblée, à un représentant de la Société de fiducie Computershare du Canada. N'inscrivez rien d'autre sur le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé puisque vous voterez à l'assemblée.

Les actionnaires non inscrits sont soit des « propriétaires véritables opposés », qui s'opposent à ce que les intermédiaires divulguent des renseignements sur les titres de la Compagnie qu'ils détiennent, soit des « propriétaires véritables non opposés », qui ne s'opposent pas à une telle divulgation. La Compagnie paie les intermédiaires pour qu'ils envoient les documents reliés aux procurations aux propriétaires véritables opposés et non opposés.

Comment puis-je voter si je suis porteur d'actions détenues par des membres du personnel?

Les actions ordinaires acquises par des membres du personnel de la Compagnie en vertu de ses régimes d'actionnariat du personnel canadien et américain et de ses régimes d'épargne du personnel syndiqué et cadre applicables aux activités américaines (*Union and Management Savings Plans*) (« Régimes »), appelées « actions détenues par des membres du personnel », demeurent immatriculées au nom du dépositaire des Régimes (« dépositaire »), à moins que les membres du personnel n'aient retiré leurs actions ordinaires de ces Régimes conformément aux dispositions de ceux-ci.

Les droits de vote rattachés aux actions détenues par des membres du personnel et immatriculées au nom du dépositaire peuvent être exercés par les membres du personnel, ou leur mandataire autorisé par écrit, s'ils donnent sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint les instructions nécessaires au dépositaire ou à n'importe quelle autre personne ou société (qui n'est pas tenue d'être actionnaire) quant à la façon dont ils souhaitent que ces droits de vote soient exercés à l'assemblée. Les véritables propriétaires d'actions détenues par des membres du personnel peuvent aussi donner leurs instructions de vote par téléphone ou par Internet. Les droits de vote rattachés à des actions détenues par des membres du personnel seront exercés selon les directives données par le véritable propriétaire. Si aucun choix n'a été indiqué pour un point en particulier, ces droits de vote seront exercés conformément aux recommandations de la direction précisées précédemment et à la discrétion du dépositaire ou de toute autre personne indiquée, relativement aux modifications apportées aux points mentionnés sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint ou à toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée. Seuls les droits de vote rattachés à des actions détenues par des membres du personnel pour lesquelles un formulaire d'instructions de vote a été signé et retourné (ou pour lesquelles le membre du personnel a donné des instructions de vote par téléphone ou par Internet) seront exercés. Le membre du personnel qui désire voter en personne à l'assemblée est prié de se reporter au paragraphe 2 de la rubrique « Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit? ».

Les porteurs d'actions détenues par des membres du personnel peuvent révoquer les instructions qu'ils ont données sur un formulaire d'instructions de vote, en tout temps, au moyen d'un acte écrit signé par eux ou par leur mandataire dûment autorisé par écrit, pourvu que l'acte écrit indiquant l'intention du porteur de révoquer ses instructions soit i) déposé auprès du secrétaire général du CN, au siège social du CN, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le dernier jour ouvrable précédant la date de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report ou ii) déposé auprès du président de l'assemblée le jour même de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, ou de toute autre manière autorisée par la loi ou, en cas de directives données par téléphone ou par Internet, au moyen d'instructions subséquentes transmises par téléphone ou par Internet.

Le formulaire d'instructions de vote ne peut être utilisé qu'en rapport avec les actions détenues par des membres du personnel. Dans le cas où un membre du personnel détient des actions ordinaires autrement que dans le cadre des Régimes, il doit également remplir le formulaire de procuration ci-joint en ce qui a trait à ces actions ordinaires supplémentaires. Aucun formulaire de procuration ne doit être rempli en ce qui a trait aux actions détenues par des membres du personnel.

QUESTIONS SOUMISES À L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Nos états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2014 ainsi que les rapports de l'auditeur sur ces états sont inclus dans le rapport annuel 2014 de la Compagnie, qui se trouve sur notre site Web au www.cn.ca et sur SEDAR au www.sedar.com, ainsi que dans le rapport annuel de la Compagnie sur formulaire 40-F qui se trouve sur EDGAR au www.sec.gov et peuvent être obtenus, sous forme imprimée, sans frais, par tout actionnaire qui en fait la demande à notre secrétaire général, au 514 399-7091, ou à notre service des Relations avec les investisseurs, au 514 399-0052.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Selon nos statuts constitutifs, en leur version modifiée, notre Conseil d'administration doit être composé d'au moins sept membres et d'au plus 21 membres (« Conseil » ou « Conseil d'administration »). Conformément à une résolution du Conseil d'administration, pour l'exercice courant, 11 administrateurs doivent être élus et demeurer en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leur successeur.

Le mandat de chacun des membres actuels du Conseil expire à la clôture de l'assemblée. La direction présentera la candidature des personnes indiquées à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur—Description des candidats » à des fins d'élection à l'assemblée. Tous les candidats proposés comme administrateurs siègent actuellement au Conseil d'administration de la Compagnie. M. A. Charles Baillie et l'honorable Edward C. Lumley se ne représenteront pas à l'élection à l'assemblée. Toutes les candidatures proposées ont été recommandées au Conseil d'administration par le Comité de gouvernance et des candidatures. Aucun renseignement relatif à MM. Baillie et Lumley n'accompagne les renseignements concernant les 11 candidats proposés comme administrateurs de la Compagnie. Cependant, comme MM. Baillie et Lumley ont siégé au Conseil jusqu'à l'assemblée, des renseignements à leur sujet sont donnés dans les autres sections de cette circulaire portant sur les membres du Conseil.

À défaut de demande expresse d'abstention, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR l'élection des personnes indiquées à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur—Description des candidats ». Les personnes dont la candidature est proposée possèdent, de l'avis du Conseil d'administration et de la direction, les compétences nécessaires pour agir à titre d'administrateurs de la Compagnie au cours de la prochaine année et ont confirmé qu'elles étaient disposées à siéger au Conseil d'administration. Le Conseil d'administration et la direction ne prévoient pas que l'un ou l'autre des candidats sera incapable d'exercer la fonction d'administrateur, mais si le cas se présentait pour une raison ou une autre avant l'assemblée, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint se réservent le droit de voter pour un autre candidat de leur choix, à moins que l'actionnaire ait indiqué sur le formulaire de procuration ou sur le formulaire d'instructions de vote de s'abstenir d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires quant à l'élection de tout administrateur.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE VOTE À LA MAJORITÉ

Le Conseil d'administration a adopté une politique, intégrée à notre Manuel de gouvernance, prévoyant qu'un candidat à l'élection à titre d'administrateur de la Compagnie qui reçoit plus d'« abstentions » que de voix « pour » dans le cadre de l'élection des administrateurs par les actionnaires devra offrir de présenter sa démission au président du Conseil immédiatement après l'assemblée des actionnaires où le vote sur l'élection de cet administrateur a eu lieu. Le Comité de gouvernance et des candidatures étudiera l'offre de démission présentée et recommandera au Conseil de l'accepter ou de la refuser. Le Conseil d'administration prendra sa décision et l'annoncera par voie de communiqué de presse dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires. L'administrateur qui offre de présenter sa démission ne doit pas prendre part aux travaux d'un comité ou du Conseil d'administration ayant trait à son offre de démission. Cette politique ne s'applique qu'en cas d'élection non contestée d'administrateurs. Une « élection non contestée d'administrateurs » signifie que le nombre de candidats aux postes d'administrateur est égal au nombre d'administrateurs devant être élus au Conseil et qu'il n'y a pas de document de sollicitation de procurations appuyant d'autres candidatures que celles qui sont présentées par le Conseil d'administration.

NOMINATION DE L'AUDITEUR

Le Conseil d'administration et le Comité d'audit recommandent la nomination de KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. comme auditeur de la Compagnie pour qu'il exerce son mandat jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. agit à titre d'auditeur de la Compagnie depuis 1992. Pour les exercices terminés les 31 décembre 2014 et 2013, les honoraires d'audit, les honoraires pour services liés à l'audit, les honoraires pour services fiscaux et les honoraires pour tous les autres services fournis à la Compagnie par KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. se détaillaient comme suit :

| HONORAIRES (EN MILLIERS) | 2014 (\$ CA) | 2013 (\$ CA) |
|---|-----------------|-----------------|
| Honoraires d'audit | 2 728 | 2 608 |
| Honoraires pour services liés à l'audit | 1 162 | 1 249 |
| Honoraires pour services fiscaux | 746 | 834 |
| Autres honoraires | 92 | 131 |
| TOTAL | 4 728 | 4 822 |

Conformément à sa charte, le Comité d'audit approuve tous les services d'audit et tous les services liés à l'audit, tous les honoraires et toutes les modalités liés aux missions d'audit et toutes les missions de services non liés à l'audit accomplies par l'auditeur externe. Le Comité d'audit a approuvé au préalable la totalité des services fournis par notre auditeur externe pour des services liés à l'audit et des services non liés à l'audit pour les exercices terminés les 31 décembre 2014 et 2013.

La nature des services fournis par catégorie est décrite ci-dessous.

HONORAIRES D'AUDIT

Représentent les honoraires engagés pour les services professionnels fournis par l'auditeur pour l'audit des états financiers annuels consolidés de la Compagnie et de ses filiales et l'audit lié au contrôle interne à l'égard de la communication de l'information financière de la Compagnie.

HONORAIRES POUR SERVICES LIÉS À L'AUDIT

Des honoraires pour services liés à l'audit ont été engagés pour les services professionnels fournis par l'auditeur pour l'audit des états financiers des régimes de retraite de la Compagnie et pour les services d'attestation se rapportant à des rapports exigés par la loi ou la réglementation et à des services de contrôle diligent et autres services, dont des lettres d'accord présumé, se rapportant à l'émission de titres.

HONORAIRES POUR SERVICES FISCAUX

Représentent des honoraires engagés pour des consultations quant à des incidences fiscales transfrontalières pour des membres du personnel et à la conformité fiscale.

AUTRES HONORAIRES

Représentent principalement des honoraires engagés pour des services liés à une filiale étrangère (2014) et aux technologies de l'information (2013).

À défaut de demande expresse d'abstention, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR la nomination de KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. comme auditeur de la Compagnie afin qu'il exerce son mandat jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Cette année encore, la Compagnie offre la possibilité à ses actionnaires de se prononcer, à l'occasion d'un vote consultatif intervenant dans le cadre de l'assemblée, sur l'approche de la Compagnie en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la section intitulée « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de cette circulaire. Cette section décrit le rôle du Comité des ressources humaines et de la rémunération chargé de superviser la rémunération des membres de la haute direction et de veiller à ce qu'elle soit liée au plan d'affaires sur trois ans de la Compagnie. La section décrit également les principes de la Compagnie en matière de rémunération de la haute direction, la structure des programmes de rémunération destinés aux membres de la haute direction et la corrélation entre ces programmes et les intérêts de nos actionnaires.

Le Conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution énoncée ci-dessous et, à moins d'instruction contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la section intitulée "Déclaration de la rémunération de la haute direction" de la circulaire de sollicitation de procurations de la Compagnie datée du 10 mars 2015 ».

Le Conseil d'administration a adopté une politique prévoyant que si la majorité des voix se rattachant aux actions dont les détenteurs sont présents ou représentés par un fondé de pouvoir à l'assemblée sont exprimées contre la résolution consultative non contraignante ci-dessus, le président du Conseil ou le président du Comité des ressources humaines et de la rémunération veillera à trouver la façon d'interagir avec les actionnaires et de leur donner la possibilité d'exprimer leurs préoccupations. Le Conseil d'administration et le Comité des ressources humaines et de la rémunération se pencheront sur les résultats de ces interactions et reverront, au besoin, l'approche en matière de rémunération de la haute direction de la Compagnie compte tenu des préoccupations exprimées par les actionnaires.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

DESCRIPTION DES CANDIDATS

Les tableaux suivants contiennent des renseignements en date du 27 février 2015, sauf indication contraire, et présentent le profil de chaque candidat à un poste d'administrateur ainsi qu'une explication de son expérience et de ses connaissances, ses trois principaux champs de compétence, sa participation aux réunions du Conseil et des comités du Conseil, les titres du CN dont il est propriétaire ainsi que les autres sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années. Une description plus complète des champs de compétence de nos administrateurs est donnée sous « Grille de compétences » à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance ». Tous les candidats sont actuellement des administrateurs de la Compagnie.



**Donald J. Carty,
O.C., LL.D.**

**Administrateur
de sociétés**

Âge : 68 ans¹

Texas, États-Unis

Administrateur depuis
le 1^{er} janvier 2011

Indépendant

Principaux champs de compétence

- Stratégie
- Finances et comptabilité
- Ressources humaines

| MEMBRE DU ⁶ | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 |
|---|--------------------------|
| Conseil | 100 % |
| Comité d'audit (président) | 100 % |
| Comité de gouvernance et des candidatures | 100 % |
| Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité | 100 % |
| Comité des finances | 100 % |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération | 100 % |
| Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵ | 100 % |
| Comité de planification stratégique | 100 % |

| POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2014 | |
|--|---------|
| | 99,49 % |

M. Carty a quitté ses fonctions de vice-président du conseil et chef de la direction financière de Dell, Inc. (fabricant d'ordinateurs), qu'il avait assumées de janvier 2007 à juin 2008, et de président du conseil et de chef de la direction d'AMR Corporation et d'American Airlines en 2003 après une carrière de 30 ans en aviation. Il avait été auparavant président et vice-président directeur, finances et planification d'AMR Airline Group et d'American Airlines. Il a été président et chef de la direction de CP Air de 1985 à 1987.

Dans le secteur bénévole et communautaire, M. Carty siège au conseil d'administration de l'école d'administration SMU Cox. Il a déjà été président du conseil de l'organisme Big Brothers Big Sisters of America. En 1999, Board Alert a reconnu M. Carty comme l'un des administrateurs les plus remarquables de l'année. Il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2003.

En plus de siéger au conseil des sociétés ouvertes indiquées dans le tableau ci-dessous, M. Carty est président du conseil de Porter Airlines, Inc. et de Research Now Group, Inc.

M. Carty est titulaire d'un baccalauréat ès arts, d'un doctorat honorifique en droit de l'Université Queen's ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

| AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES | |
|--|---------------------|
| EMC Corporation | (de 2015 à ce jour) |
| Société d'énergie Talisman Inc. | (de 2009 à ce jour) |
| Virgin America Inc. (président du conseil) | (de 2006 à ce jour) |
| Gluskin, Sheff & Associates Inc. | (de 2006 à 2013) |
| Société aurifère Barrick | (de 2006 à 2013) |
| Dell, Inc. | (de 1992 à 2013) |
| Hawaiian Holdings, Inc. | (de 2004 à 2011) |

TITRES DÉTENUS

| VALEUR À RISQUE | 4 898 621 \$ CA ³ |
|--|------------------------------|
| Actions ordinaires détenues ou contrôlées ² | |
| Février 2015 | 56 667 |
| Février 2014 | 38 785 |



**L'ambassadeur
Gordon D. Giffin**

**Associé principal,
McKenna Long
& Aldridge**

Âge : 65 ans¹

Géorgie, États-Unis

Administrateur depuis
le 1^{er} mai 2001

Indépendant

Principaux champs de compétence

- Politique publique
- Affaires juridiques
- Ressources humaines

| MEMBRE DU ⁶ | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 |
|---|--------------------------|
| Conseil | 100 % |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération (président) | 100 % |
| Comité d'audit | 100 % |
| Comité des dons et des parrainages ⁵ | 100 % |
| Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité | 100 % |
| Comité des finances | 100 % |
| Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵ | 100 % |
| Comité de planification stratégique | 100 % |

| POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2014 | |
|--|---------|
| | 97,16 % |

M. Giffin est associé principal et président du service de la politique publique et des affaires internationales chez McKenna Long & Aldridge LLP et y exerce sa profession aux bureaux de Washington, D.C. et d'Atlanta. Il compte plus de 35 ans d'expérience dans le domaine du droit et au service du gouvernement. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada de 1997 à 2001.

M. Giffin est membre du conseil des gouverneurs du centre présidentiel Jimmy Carter ainsi que membre du conseil des relations étrangères et de la commission trilatérale.

En plus de siéger au conseil des sociétés ouvertes indiquées dans le tableau ci-dessous, M. Giffin est membre du conseil d'administration de McLarty Global.

M. Giffin est titulaire d'un baccalauréat de l'Université Duke et d'un J.D. de la faculté de droit de l'Université Emory.

| AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES | |
|--|---------------------|
| Element Financial Corporation | (de 2013 à ce jour) |
| Just Energy Group Inc. | (de 2006 à ce jour) |
| Canadian Natural Resources Limited | (de 2002 à ce jour) |
| TransAlta Corporation (président du conseil) | (de 2002 à ce jour) |
| Banque Canadienne Impériale de Commerce | (de 2001 à ce jour) |

TITRES DÉTENUS

| VALEUR À RISQUE | 7 543 688 \$ CA ³ |
|--|------------------------------|
| Actions ordinaires détenues ou contrôlées ² | |
| Février 2015 | 87 265 |
| Février 2014 | 83 682 |



Edith E. Holiday
**Administratrice
 de sociétés
 et de fiducies**

Âge : 63 ans¹

Floride, États-Unis

Administratrice depuis
 le 1^{er} juin 2001

Indépendante

M^{me} Holiday est administratrice de sociétés et de fiducies et a été avocate générale au département du Trésor des États-Unis ainsi que secrétaire du Cabinet à la Maison-Blanche.

M^{me} Holiday siège au conseil des sociétés ouvertes indiquées dans le tableau ci-dessous.

Elle a également reçu le prix d'excellence Sandra Day O'Connor 2009 décerné par Direct Women afin d'honorer les femmes s'étant distinguées comme administratrices de sociétés ouvertes et ayant fait avancer la cause de la diversité en milieu de travail. De plus, elle a obtenu le prix Alexander Hamilton, soit la plus haute distinction remise par le secrétaire du Trésor américain.

M^{me} Holiday est titulaire d'un baccalauréat en sciences et d'un J.D. de l'Université de Floride et a été admise aux barreaux de la Floride, de la Géorgie et du District de Columbia.

**Principaux champs
 de compétence**

- Affaires juridiques
- Politique publique
- Stratégie

| MEMBRE DU ⁶ | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 |
|---|--------------------------|
| Conseil | 100 % |
| Comité de gouvernance et des candidatures | 100 % |
| Comité des finances | 100 % |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération | 100 % |
| Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵ | 100 % |
| Comité de planification stratégique | 100 % |

| | |
|--|---------|
| POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2014 | 99,35 % |
|--|---------|

| AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES | |
|--|---------------------|
| White Mountains Insurance Group, Ltd. | (de 2004 à ce jour) |
| RTI International Metals, Inc. | (de 1999 à ce jour) |
| Groupe de fonds Franklin Templeton (diverses sociétés) | (de 1996 à ce jour) |
| Hess Corporation | (de 1993 à ce jour) |
| H.J. Heinz Company | (de 1994 à 2013) |

| TITRES DÉTENUS | |
|--|------------------------------|
| VALEUR À RISQUE | 8 794 730 \$ CA ³ |
| Actions ordinaires détenues ou contrôlées ² | |
| Février 2015 | 101 737 |
| Février 2014 | 98 390 |



**V. Maureen
 Kempston Darkes,
 O.C., D. COMM., LL.D.**

**Administratrice
 de sociétés**

Âge : 66 ans¹

Ontario, Canada
 Floride, États-Unis

Administratrice depuis
 le 29 mars 1995

Indépendante

M^{me} Kempston Darkes est la vice-présidente de groupe et présidente, Amérique latine, Afrique et Moyen-Orient à la retraite de General Motors Corporation. En 2009, elle a terminé sa carrière de 35 années passées au service de GM au cours de laquelle elle a occupé le plus haut poste relié à l'exploitation jamais occupé par une femme au sein de cette entreprise. De 1994 à 2001, elle a été présidente et directrice générale de General Motors du Canada Limitée et vice-présidente de General Motors Corporation.

Elle est Officier de l'Ordre du Canada et membre de l'Ordre de l'Ontario et a été classée par le magazine *Fortune* au 12^e rang des femmes les plus influentes en commerce international en 2009 et parmi les 100 femmes les plus influentes du Canada en 2012. En 2006, elle a reçu le Prix du Gouverneur général du Canada en commémoration de l'affaire « personne » et est devenue, en 2011, fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle a également été nommée par le gouvernement du Canada au Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation ainsi qu'au conseil consultatif chargé de promouvoir la participation des femmes aux conseils d'administration.

En plus de siéger au conseil des sociétés ouvertes indiquées dans le tableau ci-dessous, M^{me} Kempston Darkes est administratrice d'Irving Oil Company Ltd.

M^{me} Kempston Darkes s'est vu décerner des doctorats honorifiques en droit de l'Université de Toronto et de l'Université de Victoria, ainsi qu'un doctorat honorifique en commerce de l'Université Saint Mary's. Elle est titulaire d'un baccalauréat en histoire et sciences politiques de l'Université Victoria et de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en droit de la faculté de droit de l'Université de Toronto.

| MEMBRE DU ⁶ | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 |
|---|--------------------------|
| Conseil | 100 % |
| Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité (présidente) | 100 % |
| Comité d'audit | 100 % |
| Comité de gouvernance et des candidatures | 100 % |
| Comité des finances | 100 % |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération | 100 % |
| Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵ | 100 % |
| Comité de planification stratégique | 100 % |

| | |
|--|---------|
| POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2014 | 97,30 % |
|--|---------|

| AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES | |
|--|---------------------|
| Schlumberger Limited | (de 2014 à ce jour) |
| Balfour Beatty Plc. | (de 2012 à ce jour) |
| Enbridge Inc. | (de 2010 à ce jour) |
| Brookfield Asset Management Inc. | (de 2008 à ce jour) |

| TITRES DÉTENUS | |
|--|-------------------------------|
| VALEUR À RISQUE | 15 496 717 \$ CA ³ |
| Actions ordinaires détenues ou contrôlées ² | |
| Février 2015 | 179 464 |
| Février 2014 | 175 969 |



**L'honorable
Denis Losier,
P.C., LL.D., C.M.**

**Administrateur
de sociétés**

Âge : 62 ans¹

**Nouveau-Brunswick,
Canada**

Administrateur depuis
le 25 octobre 1994

Indépendant

**Principaux champs
de compétence**

- Finances et comptabilité
- Ressources humaines
- Ventas et marketing

M. Losier est le président et chef de la direction à la retraite d'Assomption Vie (compagnie d'assurance-vie). M. Losier a occupé différents postes au sein du Cabinet du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick de 1989 à 1994, dont ceux de ministre des Pêches et de l'Aquaculture et de ministre du Développement économique et du Tourisme.

M. Losier a coprésidé la campagne Excellence de l'Université de Moncton. En 2008, il a été nommé membre du Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité du Canada et est devenu, par le fait même, membre du Conseil privé. En plus de siéger au conseil des sociétés ouvertes indiquées dans le tableau ci-dessous, M. Losier est administrateur d'Enbridge Gaz Nouveau-Brunswick et président du conseil d'administration d'Investir N.-B. et a déjà été membre du Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick et administrateur de la Société canadienne du sang. M. Losier a été nommé Membre de l'Ordre du Canada en 2011.

M. Losier est titulaire d'un baccalauréat en économie de l'Université de Moncton et d'une maîtrise en économie de l'Université Western Ontario. M. Losier s'est vu décerner un doctorat honorifique en administration des affaires de l'Université de Moncton.

| MEMBRE DU ⁶ | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 |
|---|--------------------------|
| Conseil | 100 % |
| Comité de gouvernance et des candidatures (président) | 100 % |
| Comité d'audit | 100 % |
| Comité des dons et des parrainages ⁵ | 100 % |
| Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité | 100 % |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération | 100 % |
| Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵ | 100 % |
| Comité de planification stratégique | 100 % |

| POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2014 | |
|--|---------|
| | 97,25 % |

| AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES | |
|--|---------------------|
| Capital DGMC Inc. (président du conseil) | (de 2013 à ce jour) |
| Les Centres commerciaux Plazacorp Ltée | (de 2007 à ce jour) |
| XL-ID Solutions Inc. (auparavant, Excellium Inc.) | (2013) |
| NAV CANADA | (de 2004 à 2013) |

| TITRES DÉTENUS | |
|--|-------------------------------|
| VALEUR À RISQUE | 24 914 738 \$ CA ³ |
| Actions ordinaires détenues ou contrôlées ² | |
| Février 2015 | 288 532 |
| Février 2014 | 284 137 |



**L'honorable
Kevin G. Lynch,
P.C., O.C., PH.D., LL.D.**

**Vice-président
du conseil, BMO
Groupe financier**

Âge : 64 ans¹

Ontario, Canada

Administrateur depuis
le 23 avril 2014

Indépendant

**Principaux champs
de compétence**

- Politique publique
- Finances et comptabilité
- Stratégie

L'honorable Kevin G. Lynch est vice-président du conseil, BMO Groupe financier. À ce titre, il joue un rôle clé de conseiller stratégique auprès de la haute direction. Il représente BMO sur les marchés nationaux et internationaux.

Avant de se joindre à BMO, M. Lynch a connu une carrière distinguée au sein du gouvernement du Canada. Avant de prendre sa retraite en 2009, il occupait le poste de greffier du Conseil privé, secrétaire du Cabinet et chef de la fonction publique du Canada. M. Lynch a commencé sa carrière dans la fonction publique en 1976 auprès de la Banque du Canada et a occupé plusieurs postes importants au sein du gouvernement du Canada, dont celui de sous-ministre de l'Industrie, de 1995 à 2000, et de sous-ministre des Finances, de 2000 à 2004. De 2004 à 2006, il a été administrateur du Fonds monétaire international (représentant le Canada, l'Irlande et les Caraïbes) à Washington, D.C.

En plus de siéger au conseil des sociétés ouvertes indiquées dans le tableau ci-dessous, M. Lynch est président du conseil des gouverneurs de l'Université de Waterloo, chancelier de l'Université King et siège à plusieurs autres conseils, dont celui de la Fondation Asie Pacifique et de la fondation Gairdner. M. Lynch est également membre des conseils de politique internationale du Forum économique mondial.

M. Lynch s'est vu décerner des diplômes honorifiques de sept universités canadiennes et a été nommé membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada en 2009 et Officier de l'Ordre du Canada en 2011. Il s'est également vu remettre le prix Distinguished Alumni Award de l'Université McMaster ainsi que la Médaille du jubilé de la Reine. L'honorable Kevin G. Lynch est titulaire d'une maîtrise en économie de l'Université de Manchester et d'un doctorat en économie de l'Université McMaster.

| MEMBRE DU ⁶ | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 |
|---|--------------------------|
| Conseil | 100 % |
| Comité de gouvernance et des candidatures | 100 % |
| Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité | 100 % |
| Comité des finances | 100 % |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération | 100 % |
| Comité de planification stratégique | 100 % |

| POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2014 | |
|--|---------|
| | 99,78 % |

| AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES | |
|--|---------------------|
| CNOOC Limited | (de 2014 à ce jour) |
| Empire Company Limited (Sobey's) | (de 2013 à ce jour) |

| TITRES DÉTENUS | |
|--|----------------------------|
| VALEUR À RISQUE | 583 035 \$ CA ³ |
| Actions ordinaires détenues ou contrôlées ² | |
| Février 2015 | 6 752 |
| Février 2014 | AUCUNE |



Claude Mongeau
Président-directeur
général, CN

Âge : 53 ans¹

Québec, Canada

Administrateur depuis
le 20 octobre 2009

NON indépendant

**Principaux champs
de compétence**

- Stratégie
- Industrie du transport
et sécurité
- Finances et comptabilité

| MEMBRE DU ⁶ | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 |
|---|--------------------------|
| Conseil | 100 % |
| Comité des dons et des parrainages (président) ⁵ | 100 % |
| Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵ | 100 % |
| Comité de planification stratégique | 100 % |

| | |
|--|---------|
| POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2014 | 99,84 % |
|--|---------|

| AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES | |
|--|---------------------|
| Banque TD | (candidat en 2015) |
| Groupe SNC-Lavalin inc. | (de 2003 à ce jour) |

| TITRES DÉTENUS | | | |
|--|---------|---|-----------|
| VALEUR À RISQUE | | 41 245 337 \$ CA ³ | |
| Actions ordinaires détenues ou contrôlées ² | | Options d'achat d'actions détenues ⁴ | |
| Février 2015 | 477 653 | Février 2015 | 1 738 000 |
| Février 2014 | 469 982 | Février 2014 | 1 738 000 |

M. Mongeau est devenu président-directeur général de la Compagnie le 1^{er} janvier 2010. En 2000, il a été nommé vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Compagnie, poste qu'il a occupé jusqu'au 1^{er} juin 2009. Avant cette date, il avait occupé les postes de vice-président, Planification stratégique et financière et de vice-président adjoint, Développement corporatif depuis son entrée à la Compagnie en 1994. En 2005, il a été désigné directeur financier canadien de l'année par un comité indépendant de leaders du monde des affaires canadien.

Avant de se joindre au CN, M. Mongeau était associé au sein de Groupe Secor, firme-conseil en gestion montréalaise. Il a également travaillé dans le service de l'expansion commerciale d'Imasco Inc. et comme consultant chez Bain & Company.

M. Mongeau est candidat à l'élection au poste d'administrateur de La Banque Toronto-Dominion à l'assemblée annuelle de cette banque qui sera tenue le 26 mars 2015. M. Mongeau siège également comme président du conseil de l'Association des chemins de fer du Canada.

M. Mongeau est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.



James E. O'Connor
Administrateur
de sociétés

Âge : 65 ans¹

Floride, États-Unis

Administrateur depuis
le 27 avril 2011

Indépendant

**Principaux champs
de compétence**

- Stratégie
- Génie et environnement
- Ressources humaines

| MEMBRE DU ⁶ | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 |
|---|--------------------------|
| Conseil | 100 % |
| Comité d'audit | 100 % |
| Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité | 100 % |
| Comité des finances | 100 % |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération | 100 % |
| Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵ | 100 % |
| Comité de planification stratégique (président) | 100 % |

| | |
|--|---------|
| POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2014 | 97,14 % |
|--|---------|

| AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES | |
|--|---------------------|
| Clean Energy Fuels Corp. | (de 2011 à ce jour) |
| Republic Services, Inc. | (de 1998 à 2011) |

| TITRES DÉTENUS | | | |
|--|--|------------------------------|--------|
| VALEUR À RISQUE | | 1 873 971 \$ CA ³ | |
| Actions ordinaires détenues ou contrôlées ² | | | |
| Février 2015 | | | 21 678 |
| Février 2014 | | | 18 668 |

M. O'Connor est président du conseil d'administration à la retraite de Republic Services, Inc., important fournisseur de services de collecte, de recyclage et d'élimination de déchets solides non dangereux aux États-Unis. De 1998 à 2011, M. O'Connor a été président du conseil et chef de la direction de Republic Services, Inc. Avant 1998, il a occupé divers postes de direction auprès de Waste Management, Inc.

En 2001, M. O'Connor a reçu la médaille d'honneur Ellis Island remise par la National Ethnic Coalition of Organizations (NECO) aux Américains possédant des qualités exceptionnelles qui leur permettent de se distinguer tant dans leur vie personnelle que professionnelle tout en préservant la richesse de leur héritage patrimonial. De 2005 à 2010, il a figuré tous les ans sur la liste des meilleurs chefs de la direction des États-Unis (America's Best CEOs). En 2011, M. O'Connor a été nommé à la All American Executive Team d'Institutional Investors. Il est aussi engagé dans plusieurs causes sociales, particulièrement celles touchant les enfants. M. O'Connor a déjà siégé au conseil de SOS Children's Village. En plus de siéger au conseil de Clean Energy Fuels Corp., M. O'Connor est membre du conseil d'administration du chapitre South Florida de la fondation P.G.A. of America.

M. O'Connor est titulaire d'un baccalauréat en commerce (concentration comptabilité) de l'Université DePaul.



Robert Pace, D. COMM.
Président du conseil, CN
Président et chef
de la direction,
The Pace Group

Âge : 60 ans¹

Nouvelle-Écosse, Canada

Administrateur depuis
 le 25 octobre 1994

Indépendant

**Principaux champs
 de compétence**

- Ressources humaines
- Industrie du transport et sécurité
- Stratégie

M. Pace est président et chef de la direction de The Pace Group (société active dans les domaines de la radiodiffusion, de la promotion immobilière et des services environnementaux). Il a commencé sa carrière professionnelle comme avocat à Halifax auprès du cabinet Chandler Moore. En 1981, il a accepté une nomination à titre de conseiller pour les provinces de l'Atlantique auprès du premier ministre du Canada, le très honorable Pierre Elliott Trudeau.

En plus de siéger au conseil des sociétés ouvertes indiquées dans le tableau ci-dessous, M. Pace est président du conseil de la fondation Walter Gordon, administrateur de la Fédération du saumon atlantique et a déjà été administrateur de la Fondation Asie Pacifique.

M. Pace est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'un baccalauréat en droit de l'Université Dalhousie ainsi que d'un doctorat honorifique en commerce de l'Université Saint Mary's.

M. Pace a également suivi des programmes de formation destinés aux administrateurs de sociétés à la Harvard Business School et à la Chicago Business School.

| MEMBRE DU ⁶ | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 |
|---|--------------------------|
| Conseil (président) | 100 % |
| Comité d'audit | 100 % |
| Comité de gouvernance et des candidatures | 100 % |
| Comité des dons et des parrainages ⁵ | 100 % |
| Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité | 100 % |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération | 100 % |
| Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵ | 100 % |
| Comité de planification stratégique | 100 % |
| POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2014 | 99,05 % |

| AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES | |
|--|---------------------|
| Les Aliments High Liner Inc. | (de 1998 à ce jour) |
| Hydro One Inc. | (de 2007 à 2014) |
| Overland Realty Limited | (de 2006 à 2010) |

| TITRES DÉTENUS | |
|--|-------------------------------|
| VALEUR À RISQUE | 25 829 357 \$ CA ³ |
| Actions ordinaires détenues ou contrôlées ² | |
| Février 2015 | 299 124 |
| Février 2014 | 288 926 |



Robert L. Phillips
Président, R.L. Phillips
Investments Inc.

Âge : 64 ans¹

Colombie-Britannique,
 Canada

Administrateur depuis
 le 23 avril 2014

Indépendant

**Principaux champs
 de compétence**

- Industrie du transport et sécurité
- Stratégie
- Ventas et marketing

M. Phillips est le président de R.L. Phillips Investments Inc. et a été auparavant président et chef de la direction ainsi qu'administrateur de la British Columbia Railway Company Limited de 2001 à 2004. M. Phillips a été vice-président directeur, développement des affaires et stratégie chez MacMillan Bloedel Ltée après avoir été chef de la direction du PTI Group et de Dresco Energy Services Limited. Il a aussi connu une prestigieuse carrière d'avocat en droit des sociétés et a été nommé conseil de la Reine en Alberta en 1991.

M. Phillips siège au conseil des sociétés ouvertes indiquées dans le tableau ci-dessous. Il a aussi été administrateur de la Chambre de commerce du Canada, membre de l'Alberta Economic Development Authority (AEDA) et administrateur du comité sur l'exportation et le commerce de l'AEDA.

M. Phillips est titulaire d'un baccalauréat en droit (médaillé d'or) et d'un baccalauréat en sciences, génie chimique (avec distinction) de l'Université de l'Alberta.

| MEMBRE DU ⁶ | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 |
|---|--------------------------|
| Conseil | 100 % |
| Comité d'audit | 100 % |
| Comité de gouvernance et des candidatures | 100 % |
| Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité | 100 % |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération | 100 % |
| Comité de planification stratégique | 100 % |
| POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2014 | 99,79 % |

| AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES | |
|--|---------------------|
| West Fraser Timber Co. Ltd. (administrateur principal) | (de 2005 à ce jour) |
| Precision Drilling Corporation (président du conseil) | (de 2004 à ce jour) |
| MacDonald Dettwiler & Associates Ltd. (président du conseil) | (de 2003 à ce jour) |
| Banque Canadienne de l'Ouest | (de 2001 à ce jour) |
| Axia NetMedia Corporation | (de 2000 à 2014) |
| Epcor Utilities Inc. | (de 2005 à 2014) |
| Capital Power Corporation | (de 2009 à 2013) |
| TerraVest Income Fund | (de 2004 à 2012) |

| TITRES DÉTENUS | |
|--|------------------------------|
| VALEUR À RISQUE | 1 068 754 \$ CA ³ |
| Actions ordinaires détenues ou contrôlées ² | |
| Février 2015 | 12 377 |
| Février 2014 | 4 125 |



Laura Stein
Vice-présidente
directrice – chef
du contentieux,
The Clorox Company

Âge : 53 ans¹

Californie, États-Unis

Administratrice depuis
 le 23 Avril 2014

Indépendante

Principaux champs
de compétence

- Affaires juridiques
- Génie et environnement
- Finances et comptabilité

M^{me} Stein occupe le poste de vice-présidente directrice – chef du contentieux de The Clorox Company (société de commercialisation et de fabrication de produits de consommation), où elle siège au comité de direction. De 2000 à 2005, M^{me} Stein a été première vice-présidente, chef du contentieux de H.J. Heinz Company. Auparavant, elle avait été avocate en droit des sociétés au sein du cabinet Morrison & Foerster à San Francisco et à Hong Kong.

M^{me} Stein est administratrice de Franklin Resources, Inc. et a déjà siégé au conseil de Nash Finch Company et siège au conseil de plusieurs organismes sans but lucratif, dont Corporate Pro Bono, Equal Justice Works, le Leadership Council on Legal Diversity et l'Association of General Counsel. M^{me} Stein a aussi été présidente de l'Association of Corporate Counsel, coprésidente du General Counsel Committee de la Business Law Section de l'ABA et administratrice du Pittsburgh Ballet Theater.

M^{me} Stein est récipiendaire du prix Margaret Brent, distinction la plus élevée remise à une avocate par l'American Bar Association; du prix d'excellence Sandra Day O'Connor destiné aux administratrices; et du prix de mérite du Corporate Board Member remis aux meilleurs chefs de contentieux américains.

M^{me} Stein est titulaire d'un J.D. de la Harvard Law School de même que d'un diplôme de premier cycle et d'une maîtrise du Dartmouth College.

| MEMBRE DU ⁶ | TAUX DE PRÉSENCE EN 2014 |
|---|--------------------------|
| Conseil | 100 % |
| Comité d'audit | 100 % |
| Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité | 100 % |
| Comité des finances | 100 % |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération | 100 % |
| Comité de planification stratégique | 100 % |
| POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2014 | 99,79 % |

| AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES | |
|--|----------------------------|
| Franklin Resources, Inc. | (de 2005 à ce jour) |
| TITRES DÉTENUS | |
| VALEUR À RISQUE | 571 406 \$ CA ³ |
| Actions ordinaires détenues ou contrôlées ² | |
| Février 2015 | 6 610 |
| Février 2014 | AUCUNE |

- 1) Âge en date du 21 avril 2015, soit la date de l'assemblée.
- 2) Les candidats aux postes d'administrateur ont fourni eux-mêmes les renseignements concernant le nombre d'actions ordinaires dont ils sont propriétaires véritables ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise. Ce nombre comprend les unités d'actions différées (« UAD ») aux termes du Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (« régime d'UAD ») dans le cas des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Dans le cas de M. Mongeau, ce nombre comprend les UAD aux termes du Régime d'intéressement volontairement différé de la Compagnie (« RIVD »), mais non les actions ordinaires visées par des options d'achat d'actions. Pour plus d'information sur le RIVD, se reporter à la rubrique « Régimes de rémunération différée » et pour plus d'information sur le régime d'UAD, se reporter à la rubrique « Rémunération des membres du Conseil d'administration » de cette circulaire.
- 3) La valeur à risque représente la valeur totale des actions ordinaires et des UAD établie en fonction du cours de clôture des actions ordinaires le 27 février 2015 à la Bourse de Toronto (86,35 \$ CA) ou, pour Donald J. Carty, l'ambassadeur Gordon D. Giffin, Edith E. Holiday, James E. O'Connor et Laura Stein, à la Bourse de New York (69,14 \$ US), au taux de change de clôture (1,00 \$ US = 1,2503 \$ CA) à la même date.
- 4) Les renseignements sur les options d'achat d'actions portent sur les options d'achat d'actions octroyées à Claude Mongeau aux termes du Régime d'intéressement à long terme à l'intention de la direction. Pour plus d'information sur le régime, se reporter à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de cette circulaire.
- 5) Le Comité des dons et des parrainages et le Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN sont des comités mixtes composés de membres du Conseil d'administration et de membres de la direction de la Compagnie.
- 6) Pour un compte rendu détaillé de la présence des candidats aux postes d'administrateur aux réunions du Conseil et des comités, se reporter au tableau de présence se trouvant dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de cette circulaire.

INFORMATION ADDITIONNELLE SUR LES ADMINISTRATEURS

En date des présentes, à la connaissance de la Compagnie et selon les renseignements que les candidats à l'élection au Conseil d'administration lui ont fournis, aucun de ces candidats n'est ou n'a été, au cours des 10 dernières années, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui a, pendant que la personne exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivie par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou vu un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite être nommé pour détenir ses biens, à l'exception de :

- M. Mongeau, administrateur et président-directeur général de la Compagnie, qui est devenu administrateur de Corporation Nortel Networks (« NNC ») et de Corporation Nortel Networks Limitée (« NNL ») le 29 juin 2006. Le 14 janvier 2009, NNC, NNL et certaines autres filiales canadiennes se sont placées à l'abri de leurs créanciers en vertu de la LACC au Canada. Certaines filiales américaines ont déposé des requêtes volontaires aux États-Unis en vertu des dispositions du Chapter 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis, et certaines filiales d'Europe, du Moyen-Orient et d'Afrique ont déposé des requêtes semblables en Europe et au Moyen-Orient. M. Mongeau a démissionné de son poste d'administrateur de NNC et de NNL avec prise d'effet le 10 août 2009;
- M^{me} Kempston Darkes, administratrice de la Compagnie, qui était membre de la direction de General Motors Corporation (« GM ») lorsque GM a déposé une requête en faillite en vertu des dispositions du Chapter 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis le 1^{er} juin 2009. Aucune des activités dont elle était directement responsable en Amérique latine, en Afrique et au Moyen-Orient n'était visée par la requête en faillite. GM s'est affranchie des procédures de faillite le 10 juillet 2009 grâce à une réorganisation dans le cadre de laquelle une nouvelle entité a acquis la majorité des actifs de valeur de GM. M^{me} Kempston Darkes a quitté son poste de membre de la direction de GM le 1^{er} décembre 2009;
- M. Giffin, administrateur de la Compagnie, qui a été administrateur d'AbitibiBowater Inc. jusqu'au 22 janvier 2009. AbitibiBowater Inc. et certaines de ses filiales américaines et canadiennes ont déposé des requêtes volontaires aux États-Unis en vertu des dispositions du Chapter 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis le 16 avril 2009. AbitibiBowater Inc. et certaines de ses filiales canadiennes se sont placées à l'abri de leurs créanciers en vertu de la LACC au Canada le 17 avril 2009. M. Giffin n'est plus administrateur d'AbitibiBowater Inc.; et
- M. Losier, administrateur de la Compagnie, qui a été administrateur de XL-ID Solutions Inc. (auparavant, Excellium Inc.) (« XL-ID ») du 23 juillet 2013 au 29 août 2013. Le 3 janvier 2014, XL-ID a annoncé qu'elle avait fait une proposition à ses créanciers en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada). Le 13 février 2014, XL-ID a annoncé qu'elle avait reçu une ordonnance définitive de la Cour supérieure du Québec approuvant la proposition acceptée par les créanciers.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le programme de rémunération du CN vise à recruter et à garder les personnes les plus compétentes pour siéger au Conseil et aux comités du Conseil du CN et il tient compte des risques et des responsabilités associés au fait d'être un administrateur efficace. Compte tenu de la grande envergure des activités de la Compagnie aux États-Unis et de la nécessité pour cette dernière de recruter et de garder des administrateurs ayant l'expérience des affaires aux États-Unis, la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction de la Compagnie se veut comparable à celle versée par les grandes entreprises ayant leur siège social aux États-Unis.

Le conseil établit la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction en fonction des recommandations du Comité de gouvernance et des candidatures. Ce comité examine régulièrement la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction et recommande au Conseil les ajustements qu'il considère appropriés et nécessaires pour tenir compte du volume de travail, de l'engagement en temps et des responsabilités des membres du Conseil et des comités, et pour que cette rémunération demeure concurrentielle par rapport aux tendances canadiennes et américaines en matière de rémunération des administrateurs. Les administrateurs qui sont également des employés de la Compagnie ou d'une des sociétés faisant partie de son groupe ne touchent pas de rémunération à titre d'administrateurs.

En 2014, le Comité de gouvernance et des candidatures a entrepris un examen des mécanismes de rémunération applicables aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. La dernière révision de ces mécanismes remontait à 2011. En octobre 2014, le Comité de gouvernance et des candidatures a retenu les services de Towers Watson afin d'obtenir une expertise et des conseils dans le cadre d'un examen des pratiques du marché en matière de rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Pour cette étude, le Comité de gouvernance et des candidatures a demandé à Towers Watson de l'aider à établir les groupes de comparaison appropriés pour les administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction, d'examiner le niveau et la forme de la rémunération des administrateurs des sociétés des groupes de comparaison et d'examiner les tendances canadiennes et américaines à cet égard.

GROUPES DE COMPARAISON

Towers Watson a comparé la rémunération des administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction à celle versée par les sociétés de trois groupes de comparaison distincts : i) un groupe de chemins de fer de classe I choisis (voir le tableau ci-dessous) formé des mêmes entreprises que celles servant au positionnement de la rémunération des membres de la haute direction visés, puisque le CN est un chemin de fer de classe I; ii) un groupe de sociétés homologues canadiennes (voir le tableau ci-dessous) retenues en raison de leur taille comparable à celle du CN pour ce qui est des revenus et de la capitalisation boursière, puisque le CN est une société canadienne qui rivalise pour recruter et garder des administrateurs canadiens; et iii) les sociétés américaines composant l'indice Standard & Poor's 500, étant donné la grande envergure des activités du CN aux États-Unis et la nécessité pour cette dernière de recruter et de garder plusieurs administrateurs établis aux États-Unis. Towers Watson a indiqué que, après comparaison, la rémunération destinée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction du CN était bien alignée avec la tranche supérieure de chacun de ces groupes de comparaison.

Chemins de fer de classe I choisis

| NOM | |
|---|--------------------------------------|
| Union Pacific Corporation (É.-U.) | Norfolk Southern Corporation (É.-U.) |
| Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (Canada) | CSX Corporation (É.-U.) |

Groupe de sociétés homologues canadiennes

| NOM | SECTEUR PRINCIPAL | NOM | SECTEUR PRINCIPAL |
|--|---------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|
| Agrium Inc. | Produits chimiques | Groupe CGI inc. | Services informatiques |
| Air Canada | Compagnies aériennes | Financière Manuvie | Assurances |
| Banque de Montréal | Banques | Potash Corporation of Saskatchewan | Produits chimiques |
| Société aurifère Barrick | Mines et métaux | Rogers Communications Inc. | Communications diversifiées |
| BCE Inc. | Communications diversifiées | Financière Sun Life Inc. | Assurances |
| Bombardier Inc. | Aérospatiale et défense | Suncor Énergie Inc. | Pétrole, gaz et carburants |
| Banque Canadienne Impériale de Commerce | Banques | Teck Resources Ltd. | Mines et métaux |
| Canadian Natural Resources Ltd. | Pétrole, gaz et carburants | Société TELUS | Communications diversifiées |
| Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée | Chemins de fer | Thomson Reuters Corporation | Médias |
| Société Canadian Tire | Commerce de détail à rayons multiples | TransCanada Corporation | Pétrole, gaz et carburants |
| Cenovus Energy Inc. | Pétrole, gaz et carburants | | |

MODIFICATIONS TOUCHANT LA RÉMUNÉRATION

Par suite de l'examen de la rémunération, le Conseil, suivant l'avis du Comité de gouvernance et des candidatures, a approuvé des révisions touchant la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, qui sont entrées en vigueur en date du 1^{er} janvier 2015. Ces révisions consistent en l'adoption d'une structure de rémunération forfaitaire annuelle « tout compris ». Les jetons de présence aux réunions du Conseil et des comités ainsi que les indemnités de déplacement pour assister aux réunions sont éliminés et cette rémunération variable est maintenant comprise dans la rémunération forfaitaire existante destinée aux membres du Conseil et des comités, laquelle a été légèrement augmentée étant donné que cette rémunération forfaitaire est la même peu importe le nombre de réunions auxquelles les administrateurs assistent et que cette nouvelle structure de rémunération fixe a été établie pour les deux prochaines années. Cette façon de faire suit la tendance en matière de rémunération des groupes de comparaison, permet de mieux prévoir le montant de la rémunération qui sera versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction et facilite l'administration.

En 2015, la rémunération des administrateurs prend la forme d'une rémunération fixe sans jetons de présence ni indemnité de déplacement, conformément aux pratiques exemplaires observées sur le marché.

NIVEAUX DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau ci-après présente les niveaux de la rémunération en 2014 des administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction, ainsi que les nouveaux niveaux de rémunération qui sont entrés en vigueur en date du 1^{er} janvier 2015 dont il est question ci-dessus (ces nouveaux niveaux demeureront les mêmes pendant deux ans) :

| TYPE DE RÉMUNÉRATION | RÉMUNÉRATION 2014 (EN \$ US) | RÉMUNÉRATION 2015 (EN \$ US) |
|--|------------------------------|------------------------------|
| Rémunération forfaitaire en espèces à titre de président du Conseil ^{1, 2} | 120 000 | 175 000 |
| Rémunération forfaitaire sous forme d'un octroi en actions au président du Conseil ^{1, 2} | 350 000 | 375 000 |
| Rémunération forfaitaire en espèces à titre d'administrateur ² | 15 000 | 35 000 |
| Rémunération forfaitaire sous forme d'un octroi en actions aux administrateurs ² | 175 000 | 200 000 |
| Rémunération forfaitaire en espèces à titre de président d'un comité ² | | |
| Président du Comité d'audit et président du Comité des ressources humaines et de la rémunération | 25 000 ³ | 75 000 |
| Président d'autres comités | 15 000 ³ | 65 000 |
| Rémunération forfaitaire en espèces à titre de membre d'un comité ² | 3 500 ⁴ | 55 000 |
| Jetons de présence aux réunions du Conseil | 1 500 | S.O. |
| Jetons de présence aux réunions des comités | 1 500 | S.O. |
| Indemnité de déplacement pour assister aux réunions ⁵ | 1 500 | S.O. |

- 1) Le président du Conseil ne touche pas de rémunération forfaitaire additionnelle à titre d'administrateur ni de rémunération forfaitaire à titre de président ou de membre d'un comité.
- 2) Les administrateurs, y compris le président du Conseil, peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de leur rémunération forfaitaire en espèces sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD (voir le tableau de la rémunération ci-dessous pour plus de détails). Leur rémunération forfaitaire en actions ordinaires peut également être touchée sous forme d'UAD. Les actions ordinaires sont achetées sur le marché libre.
- 3) Les présidents des comités ne touchent aucune autre rémunération forfaitaire à titre de président ou de membre d'un comité en 2014.
- 4) La rémunération forfaitaire à titre de membre d'un comité en 2014 était versée pour chaque comité.
- 5) Les administrateurs sont remboursés des dépenses qu'ils engagent pour assister aux réunions du Conseil et des comités.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente en détail la rémunération gagnée par les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction au cours de la période de 12 mois terminée le 31 décembre 2014.

| NOM DE L'ADMINISTRATEUR | RÉMUNÉRATION GAGNÉE | | | | ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$ CA) ³ | AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ CA) ⁴ | TOTAL (\$ CA) | POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE TOUCHÉE SOUS FORME D' ACTIONS ORDINAIRES ET (OU) D'UAD ⁶ |
|-----------------------------------|---|--|---|--|---|---|------------------|---|
| | RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE D'ADMINISTRATEUR, DE VICE-PRÉSIDENT DU CONSEIL ET DE PRÉSIDENT DU CONSEIL (\$ CA) ¹ | RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE DE PRÉSIDENT D'UN COMITÉ (\$ CA) ¹ | RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE DE MEMBRE D'UN COMITÉ (\$ CA) ¹ | JETONS DE PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DE COMITÉS ET INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT (\$ CA) ^{1,2} | | | | |
| Administrateurs en poste | | | | | | | | |
| A. Charles Baillie | 16 646 | 16 646 | 15 536 | 61 300 | 194 198 | – | 304 326 | 80 % |
| Donald J. Carty | 16 646 | 18 409 | 19 420 | 66 270 | 194 198 | 4 970 | 319 913 | 72 % |
| L'ambassadeur Gordon D. Giffin | 16 568 | 27 613 | 14 174 | 69 584 | 194 198 | 1 657 | 323 794 | 60 % |
| Edith E. Holiday | 16 568 | – | 19 329 | 66 270 | 194 198 | – | 296 365 | 66 % |
| V. Maureen Kempston Darkes | 16 568 | 16 568 | 15 463 | 67 927 | 194 198 | – | 310 724 | 62 % |
| L'honorable Denis Losier | 16 568 | 20 249 | 16 752 | 71 240 | 194 198 | 3 314 | 322 321 | 60 % |
| L'honorable Edward C. Lumley | 16 568 | 16 568 | 12 886 | 62 957 | 194 198 | – | 303 177 | 64 % |
| L'honorable Kevin G. Lynch | 11 025 | – | 12 863 | 49 703 | 128 625 | – | 202 216 | 75 % |
| James E. O'Connor | 16 568 | 11 045 | 16 752 | 69 584 | 194 198 | 1 657 | 309 804 | 63 % |
| Robert Pace ⁸ | 92 803 | 9 204 | 6 445 | 67 927 | 321 481 | 3 609 ⁵ | 501 469 | 82 % |
| Robert L. Phillips | 10 952 | – | 12 778 | 48 046 | 127 774 | 4 970 | 204 520 | 74 % |
| Laura Stein | 10 894 | – | 12 710 | 49 703 | 127 097 | – | 200 404 | 71 % |
| Anciens administrateurs | | | | | | | | |
| Michael R. Armellino ⁷ | 5 523 | 5 523 | 6 443 | 26 508 | 64 732 | – | 108 729 | 60 % |
| Hugh J. Bolton ⁷ | 5 523 | 5 523 | 5 155 | 23 195 | 64 732 | – | 104 128 | 62 % |
| David G.A. McLean ⁷ | 44 180 | – | – | 23 195 | 129 465 | 570 ⁵ | 197 410 | 66 % |
| TOTAL | 313 600 | 147 348 | 186 706 | 823 409 | 2 517 490 | 20 747 | 4 009 300 | 69 % |

- 1) Tous les administrateurs ont gagné leur rémunération en dollars américains. La rémunération touchée en espèces a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada en 2014 (1,00 \$ US = 1,1045 \$ CA). La rémunération qu'ils ont choisi de toucher sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD a été convertie en dollars canadiens au taux de change de clôture de la Banque du Canada (1,00 \$ US = 1,1097 \$ CA) en vigueur le jour de l'achat (3 février 2014). La rémunération à titre de président du Conseil de Robert Pace à l'égard de laquelle il a fait un tel choix a été convertie en dollars canadiens au taux de change de clôture de la Banque du Canada en vigueur le 13 mai 2014 (1,00 \$ US = 1,0910 \$ CA). La rémunération de l'honorable Kevin G. Lynch, de Robert L. Phillips et de Laura Stein à l'égard de laquelle ils ont fait un tel choix a été convertie en dollars canadiens au taux de change de clôture de la Banque du Canada en vigueur respectivement le 28 avril 2014 (1,00 \$ US = 1,1025 \$ CA), le 5 mai 2014 (1,00 \$ US = 1,0952 \$ CA) et le 7 mai 2014 (1,00 \$ US = 1,0894 \$ CA). En plus des actions ordinaires ou des UAD reçues par les administrateurs, le vice-président du Conseil et le président du Conseil dont il est question à la note 3 ci-dessous, les administrateurs, le vice-président du Conseil et le président du Conseil peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de leur rémunération forfaitaire en espèces sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD. Les administrateurs suivants ont fait ce choix à l'égard des montants indiqués après leur nom : A. Charles Baillie, (48 828 \$ CA), Donald J. Carty (36 066 \$ CA), l'honorable Kevin G. Lynch (23 888 \$ CA), Robert Pace (87 280 \$ CA), Robert L. Phillips (23 730 \$ CA) et Laura Stein (15 861 \$ CA). Le montant de la rémunération forfaitaire en espèces qu'ils ont choisi de toucher sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD est inclus sous ces colonnes.
- 2) Comprend les indemnités de déplacement qui ont totalisé 165 675 \$ CA pour l'ensemble des administrateurs.
- 3) Représente un octroi en actions ordinaires évalué à 175 000 \$ US reçu par chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction dans le cadre de sa rémunération forfaitaire à titre d'administrateur, à 175 000 \$ US pour le vice-président du Conseil dans le cadre de sa rémunération forfaitaire à titre de vice-président du Conseil et à 350 000 \$ US pour le président du Conseil dans le cadre de sa rémunération forfaitaire à titre de président du Conseil. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens au taux de change de clôture de la Banque du Canada (1,00 \$ US = 1,1097 \$ CA) en vigueur le 3 février 2014. La rémunération de l'honorable Kevin G. Lynch, de Robert L. Phillips et de Laura Stein à l'égard de laquelle ils ont fait un tel choix a été convertie en dollars canadiens au taux de change de clôture de la Banque du Canada en vigueur respectivement le 28 avril 2014 (1,00 \$ US = 1,1025 \$ CA), le 5 mai 2014 (1,00 \$ US = 1,0952 \$ CA) et le 7 mai 2014 (1,00 \$ US = 1,0894 \$ CA).
- 4) Ces montants, qui ont été touchés en espèces, représentent des jetons de présence à des réunions de comités du Conseil dont les administrateurs n'étaient pas membres. Ces montants ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada en 2014 (1,00 \$ US = 1,1045 \$ CA).
- 5) Comprend la valeur des primes d'assurance pour 2014. Dans le cas de Robert Pace : couverture en Amérique du Nord en cas d'urgence à l'extérieur de sa province de résidence, au coût annuel pour la Compagnie de 295 \$ CA (calculé en fonction d'une prime annuelle de 1 792 \$ CA). Dans le cas de David G.A. McLean : primes d'assurance des soins médicaux et dentaires au Canada et aux États-Unis, à un coût total pour la Compagnie de 570 \$ CA (calculé en fonction des primes annuelles totales de 1 841 \$ CA).
- 6) Ce pourcentage est obtenu en divisant le montant global de la rémunération forfaitaire en espèces que les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction ont choisi de toucher sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD comme il est indiqué à la note 1 ci-dessus et la valeur indiquée sous la colonne Attributions fondées sur des actions par la valeur indiquée sous la colonne Total.
- 7) Le 23 avril 2014, Michael R. Armellino, Hugh J. Bolton et David G.A. McLean ont quitté le Conseil.
- 8) Le 23 avril 2014, Robert Pace est devenu président du Conseil. Avant cette date, il était vice-président du Conseil depuis le 23 avril 2013.

ACTIONNARIAT

Les administrateurs de la Compagnie jouent un rôle central dans l'accroissement de la valeur de l'entreprise pour les actionnaires et chacun détient une participation substantielle dans la Compagnie. Le Conseil a adopté une ligne directrice voulant que chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction doit, dans un délai de cinq ans suivant le moment où il se joint au Conseil, devenir propriétaire d'actions ordinaires, d'unités d'actions différées (« UAD ») ou d'équivalents similaires d'actions du CN, s'il en est, (« titres du CN ») dont la valeur représente au moins le plus élevé des montants suivants : i) 500 000 \$ CA ou ii) trois fois le total de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre d'administrateur (qui comprend la rémunération en espèces et la valeur de tout octroi de titres du CN et, dans le cas du président du Conseil, le total de la rémunération forfaitaire en espèces annuelle à titre de président du Conseil et de la valeur de tout octroi de titres du CN) (« seuil d'actionnariat »). Chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction est tenu de maintenir une telle valeur pendant toute la durée de son mandat, et les titres du CN détenus afin de respecter le seuil d'actionnariat ne doivent pas, pendant la durée du mandat de l'administrateur, faire l'objet d'une procédure de monétisation particulière ni d'une autre opération de couverture en vue de réduire le risque associé à cet avoir.

Les administrateurs sont tenus de toucher au moins 50 % de leur rémunération sous forme de titres de capitaux propres tant qu'ils n'ont pas atteint leur seuil d'actionnariat.

Chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction est tenu de toucher au moins 50 % de sa rémunération forfaitaire en espèces annuelle à titre d'administrateur, de membre d'un comité, de président du Conseil et de président d'un comité sous forme de titres du CN et peut choisir de toucher jusqu'à concurrence de la totalité de cette rémunération forfaitaire sous forme de titres du CN tant que le seuil d'actionnariat qui lui est propre n'est pas atteint. Lorsque le seuil d'actionnariat est atteint, les administrateurs peuvent choisir de toucher jusqu'à concurrence de la totalité de cette rémunération forfaitaire sous forme de titres du CN.

Modifications touchant l'actionnariat

Dans le cadre des modifications apportées à la structure de la rémunération, une nouvelle caractéristique voulant que chaque administrateur soit tenu de continuer à détenir des titres du CN dont la valeur représente au moins le plus élevé des montants suivants : i) 250 000 \$ CA ou ii) 50 % du seuil d'actionnariat pendant une période de 2 ans suivant son départ du Conseil s'appliquera, à compter de l'assemblée de cette année, aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction.

L'exigence en matière d'actionnariat applicable aux administrateurs pendant les deux années suivant leur départ s'inscrit dans une optique de gérance à long terme.

Environ 69 % de la rémunération annuelle totale des administrateurs qui n'étaient pas membres de la direction en 2014 a été versée sous la forme de titres du CN. En date des présentes, la valeur moyenne des titres du CN appartenant à des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction s'élève à environ 11,5 millions de dollars canadiens (selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie le 27 février 2015 à la Bourse de Toronto (86,35 \$ CA), ou à la Bourse de New York (69,14 \$ US) dans le cas des administrateurs américains).

TABLEAU DE L'ACTIONNARIAT

Le tableau suivant présente, pour chaque administrateur de la Compagnie actuellement en poste, des renseignements sur le nombre d'actions ordinaires et d'UAD qu'il détient et la valeur de celles-ci au 27 février 2015 ainsi que le montant à combler pour atteindre le seuil d'actionnariat.

| ADMINISTRATEUR | ANNÉE ¹ | NOMBRE D' ACTIONS ORDINAIRES DONT L'ADMINISTRATEUR EST PROPRIÉTAIRE OU SUR LESQUELLES IL EXERCE UN CONTRÔLE OU UNE EMPRISE | VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES POUR 2015 (VALEUR À RISQUE) ³ (\$ CA) | NOMBRE D'UAD DÉTENUES | VALEUR TOTALE DES UAD POUR 2015 (VALEUR À RISQUE) ³ (\$ CA) | NOMBRE TOTAL D' ACTIONS ORDINAIRES DONT L'ADMINISTRATEUR EST PROPRIÉTAIRE OU SUR LESQUELLES IL EXERCE UN CONTRÔLE OU UNE EMPRISE ET D'UAD ² | VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES ET DES UAD POUR 2015 (VALEUR À RISQUE) ³ (\$ CA) | LIGNE DIRECTRICE RESPECTÉE OU INVESTISSEMENT NÉCESSAIRE (\$ CA) | VALEUR À RISQUE EXPRIMÉE EN MULTIPLE DU SEUIL D'ACTIONNARIAT |
|--------------------------------|--------------------|--|---|-----------------------|--|--|--|---|--|
| A. Charles Baillie | 2015 | 207 400 | 17 908 990 | 122 330 | 10 563 196 | 329 730 | 28 472 186 | ✓ | 32 |
| | 2014 | 207 400 | | 119 166 | | 326 566 | | | |
| | Variation | – | | 3 164 | | 3 164 | | | |
| Donald J. Carty | 2015 | 37 620 | 3 252 089 | 19 047 | 1 646 532 | 56 667 | 4 898 621 | ✓ | 6 |
| | 2014 | 20 000 | | 18 785 | | 38 785 | | | |
| | Variation | 17 620 | | 262 | | 17 882 | | | |
| L'ambassadeur Gordon D. Giffin | 2015 | 42 493 | 3 673 339 | 44 772 | 3 870 349 | 87 265 | 7 543 688 | ✓ | 9 |
| | 2014 | 40 118 | | 43 564 | | 83 682 | | | |
| | Variation | 2 375 | | 1 208 | | 3 583 | | | |
| Edith E. Holiday | 2015 | 73 341 | 6 340 017 | 28 396 | 2 454 713 | 101 737 | 8 794 730 | ✓ | 10 |
| | 2014 | 73 341 | | 25 049 | | 98 390 | | | |
| | Variation | – | | 3 347 | | 3 347 | | | |
| V. Maureen Kempston Darkes | 2015 | 127 368 | 10 998 227 | 52 096 | 4 498 490 | 179 464 | 15 496 717 | ✓ | 18 |
| | 2014 | 124 590 | | 51 379 | | 175 969 | | | |
| | Variation | 2 778 | | 717 | | 3 495 | | | |
| L'honorable Denis Losier | 2015 | 184 254 | 15 910 333 | 104 278 | 9 004 405 | 288 532 | 24 914 738 | ✓ | 28 |
| | 2014 | 184 254 | | 99 883 | | 284 137 | | | |
| | Variation | – | | 4 395 | | 4 395 | | | |
| L'honorable Edward C. Lumley | 2015 | 121 370 | 10 480 300 | 89 387 | 7 718 567 | 210 757 | 18 198 867 | ✓ | 21 |
| | 2014 | 123 370 | | 87 170 | | 210 540 | | | |
| | Variation | (2 000) | | 2 217 | | 217 | | | |
| L'honorable Kevin G. Lynch | 2015 | – | – | 6 752 | 583 035 | 6 752 | 583 035 | 298 427 | 0,7 |
| | 2014 | – | | – | | – | | | |
| | Variation | – | | 6 752 | | 6 752 | | | |
| Claude Mongeau | 2015 | 66 503 | 5 742 534 | 411 150 | 35 502 803 | 477 653 | 41 245 337 | ✓ | voir la note 4 |
| | 2014 | 64 496 | | 405 486 | | 469 982 | | | |
| | Variation | 2 007 | | 5 664 | | 7 671 | | | |
| James E. O'Connor | 2015 | 21 678 | 1 873 971 | – | – | 21 678 | 1 873 971 | ✓ | 2 |
| | 2014 | 18 668 | | – | | 18 668 | | | |
| | Variation | 3 010 | | – | | 3 010 | | | |
| Robert Pace | 2015 | 200 557 | 17 318 097 | 98 567 | 8 511 260 | 299 124 | 25 829 357 | ✓ | 13 |
| | 2014 | 191 715 | | 97 211 | | 288 926 | | | |
| | Variation | 8 842 | | 1 356 | | 10 198 | | | |
| Robert L. Phillips | 2015 | 5 625 | 485 719 | 6 752 | 583 035 | 12 377 | 1 068 754 | ✓ | 1 |
| | 2014 | 4 125 | | – | | 4 125 | | | |
| | Variation | 1 500 | | 6 752 | | 8 252 | | | |
| Laura Stein | 2015 | – | – | 6 610 | 571 406 | 6 610 | 571 406 | 310 056 | 0,6 |
| | 2014 | – | | – | | – | | | |
| | Variation | – | | 6 610 | | 6 610 | | | |

1) Le nombre d'actions ordinaires et d'UAD que chaque administrateur détient pour 2015 a été établi en date du 27 février 2015 et, pour 2014, en date du 28 février 2014.

2) Comprend les UAD que les administrateurs ont choisi de toucher en tant que partie de leur rémunération et les UAD détenues par Claude Mongeau aux termes du RIVD de la Compagnie.

3) La valeur totale a été établie selon le cours de clôture des actions ordinaires le 27 février 2015 à la Bourse de Toronto (86,35 \$ CA) ou, pour Donald J. Carty, l'ambassadeur Gordon D. Giffin, Edith E. Holiday, James E. O'Connor et Laura Stein, à la Bourse de New York (69,14 \$ US) au taux de change de clôture (1,00 \$ US = 1,2503 \$ CA) à cette même date.

4) Pour une explication des exigences relatives à l'actionnariat applicables à Claude Mongeau, voir la rubrique « Avoir en actions » à la page 50 de cette circulaire.

RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS

Sous réserve du seuil d'actionnariat, les administrateurs peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de leur rémunération forfaitaire en espèces à titre d'administrateur, de membre d'un comité, de président du Conseil et de président d'un comité sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la Compagnie achetées sur le marché libre ou d'UAD. Ils peuvent aussi choisir de toucher leur rémunération forfaitaire sous forme d'un octroi en actions sous forme d'UAD. Chaque UAD donne à son bénéficiaire le droit de recevoir une action ordinaire de la Compagnie achetée sur le marché libre, plus des UAD additionnelles au titre des équivalents de dividendes, au moment de sa démission, de son départ à la retraite ou de son décès.

Chaque administrateur détient un compte au crédit duquel des UAD théoriques sont portées et dans lequel les UAD sont détenues jusqu'à ce que l'administrateur quitte son siège d'administrateur. Le nombre d'UAD portées au crédit du compte de chaque administrateur est calculé en divisant le montant de la rémunération forfaitaire en espèces et en actions ordinaires à titre d'administrateur, de membre d'un comité, de président du Conseil et de président d'un comité choisi par le cours de l'action ordinaire le jour où les UAD sont créditées.

Les participants au régime d'UAD se voient créditer des UAD additionnelles d'une valeur équivalente aux dividendes déclarés sur les actions ordinaires de la Compagnie. Ces UAD additionnelles sont portées au crédit du compte de chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction à chacune des dates de versement des dividendes. Le taux utilisé pour calculer le nombre d'UAD est le même que celui utilisé pour les dividendes versés sur les actions ordinaires.

Lorsqu'un administrateur quitte son siège, la Compagnie achète un nombre d'actions ordinaires sur le marché libre égal au nombre d'UAD que l'administrateur détient dans le cadre du régime d'UAD, déduction faite des taxes et impôts applicables. Ces actions sont ensuite remises à l'ancien administrateur. Tous les frais d'administration ainsi que les frais de courtage associés à l'achat et l'immatriculation des actions ordinaires sont réglés par le CN.

ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

GÉNÉRALITÉS

Nous sommes déterminés à respecter les normes les plus rigoureuses de gouvernance, et nos pratiques en matière de gouvernance sont conçues pour atteindre cet objectif. Le rôle, le mandat précis et les règles de fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités sont énoncés dans notre Manuel de gouvernance, qui a été officiellement approuvé par le Conseil le 21 janvier 2003 et dont la dernière modification date du 10 mars 2015. On peut consulter notre Manuel de gouvernance sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance. Notre Manuel de gouvernance est révisé régulièrement afin que nos pratiques soient continuellement améliorées au moyen de l'évaluation de leur efficacité et de la prise en compte de l'évolution des pratiques, de la conjoncture et de nos besoins. Notre Manuel de gouvernance fait partie de la documentation qui est remise à toutes les personnes élues ou nommées au Conseil d'administration.

En tant qu'émetteur assujéti canadien dont les titres sont inscrits à la Bourse de Toronto et à la Bourse de New York, nous respectons les règles applicables adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« ACVM »), les dispositions applicables de la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley of 2002* (« Loi Sarbanes-Oxley ») et les règles connexes de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (« SEC »). Nous sommes dispensés de nous conformer à bon nombre des règles de la Bourse de New York en matière de gouvernance, à la condition que nous respections les exigences canadiennes en matière de gouvernance. Sauf comme il est résumé sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance, nos pratiques en matière de gouvernance respectent les règles de la Bourse de New York en matière de gouvernance à tous égards importants.

Les ACVM ont adopté, en juin 2005, le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (en sa version modifiée de temps à autre, « Règlement sur l'information en matière de gouvernance ») de même que *l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (en sa version modifiée de temps à autre, « Instruction sur la gouvernance »). L'Instruction sur la gouvernance donne aux émetteurs canadiens des lignes directrices sur les pratiques en matière de gouvernance tandis que le Règlement sur l'information en matière de gouvernance prescrit l'information que doivent fournir les émetteurs concernant leurs propres pratiques en matière de gouvernance. La Compagnie est d'avis que ses pratiques en matière de gouvernance respectent, et surpassent même, les exigences du Règlement sur l'information en matière de gouvernance et de l'Instruction sur la gouvernance. Le texte ci-dessous porte sur les rubriques du Règlement sur l'information en matière de gouvernance et les lignes directrices de l'Instruction sur la gouvernance applicables, lorsque cela est pertinent. La Compagnie traite aussi, lorsque cela est pertinent, des normes de la Bourse de New York en matière de gouvernance (« normes de la Bourse de New York »).

Le Conseil d'administration estime que les pratiques de la Compagnie en matière de gouvernance aident celle-ci à atteindre son principal objectif, soit l'accroissement de la valeur de l'entreprise pour les actionnaires. Le mandat du Conseil figure à l'annexe « A » de cette circulaire. Le Conseil d'administration a approuvé l'information sur les pratiques de la Compagnie en matière de gouvernance présentée ci-dessous à la recommandation du Comité de gouvernance et des candidatures.

Le rôle, le mandat et les règles de fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités sont énoncés dans notre Manuel de gouvernance, document étoffé se trouvant sur notre site Web. Le CN est l'un des rares émetteurs au Canada dotés d'un Manuel de gouvernance aussi détaillé mis à la disposition du public.

CODE DE CONDUITE

Le Conseil d'administration revoit et met à jour le Code de conduite, lequel s'applique aux administrateurs, dirigeants et membres du personnel du CN, afin qu'il soit conforme aux tendances et normes ayant cours dans l'industrie, qu'il énonce clairement la mission, les valeurs et les principes du CN en tant qu'organisation et, par-dessus tout, qu'il constitue un outil de référence pour les membres du personnel dans leurs prises de décision quotidiennes. Le Code aborde de nombreuses questions importantes, dont les conflits d'intérêts, la protection et l'utilisation adéquate des actifs de l'entreprise et des occasions d'affaires, la confidentialité des renseignements relatifs à l'entreprise, l'équité des rapports commerciaux, la conformité aux lois et le signalement de tout comportement contraire à la loi ou à l'éthique. Il n'y a jamais eu de dérogation au Code accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction. Les actionnaires peuvent consulter le Code de conduite sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance, ou en obtenir un exemplaire imprimé en s'adressant au secrétaire général de la Compagnie. Le Code a aussi été déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes et américaines.

Le Conseil, par l'intermédiaire de son Comité de gouvernance et des candidatures, passe en revue et surveille l'information communiquée conformément au Code de conduite de la Compagnie. Chaque année, la direction rend compte à ce comité de la mise en œuvre du Code de conduite au sein de l'organisation et de tout manquement important au Code de conduite par des membres du personnel de la Compagnie.

Le Conseil demande à chaque administrateur de divulguer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans une organisation, une entreprise ou une association et qui pourrait le placer en situation de conflit d'intérêts. Un questionnaire est transmis annuellement à chaque administrateur afin qu'il n'y ait pas de conflit de ce genre qui n'ait pas été divulgué. En cas de discussion ou de décision portant sur une organisation, une entreprise ou une association dans laquelle un administrateur a un intérêt, le Conseil demandera à cet administrateur de ne pas participer à cette discussion ou décision ou de ne pas voter à cet égard.

La Compagnie est d'avis que l'éthique commerciale contribue de façon importante à son succès. Par conséquent, le mandat du Conseil figurant à l'annexe « A » de cette circulaire indique qu'il incombe au Conseil de surveiller la direction et de s'assurer qu'elle fasse preuve de compétence et d'éthique dans l'exploitation de la Compagnie. Aux termes du Code de conduite de la Compagnie, les membres du personnel doivent également éviter d'avoir des intérêts extérieurs qui pourraient nuire ou sembler nuire à l'exercice efficace de leurs responsabilités envers la Compagnie et faire preuve d'équité et d'impartialité dans leurs rapports avec les clients, les fournisseurs et les partenaires. L'ombudsman du CN, qui présente des rapports au Comité de gouvernance et des candidatures, est une personne clé en ce qui a trait à l'application du Code de conduite du CN. Le bureau de l'ombudsman aide à résoudre équitablement les problèmes pouvant survenir au sein de la Compagnie de façon confidentielle, neutre et informelle.

Le Conseil d'administration a également adopté des procédures permettant aux parties intéressées i) de déposer des plaintes auprès de nous ou de nous faire part de préoccupations sur des questions de comptabilité et d'audit et ii) de communiquer directement avec le président du Conseil, qui préside toutes les réunions des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Ces procédures sont décrites sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance. Le Code de conduite prévoit que les membres du personnel peuvent exprimer leurs préoccupations relativement à toute faute réelle ou éventuelle liée aux questions de comptabilité ou d'audit en toute confidentialité en utilisant la ligne prioritaire du CN.

Le Conseil d'administration a adopté des procédures permettant aux parties intéressées de communiquer directement avec le président du Conseil.

INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

Afin que les intérêts du Conseil d'administration correspondent davantage à ceux de nos actionnaires, tous les candidats à l'élection aux postes d'administrateur, exception faite de notre président-directeur général, sont indépendants. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le Conseil d'administration applique les critères élaborés par les autorités canadiennes en valeurs mobilières et la Bourse de New York ainsi que les critères additionnels qu'il a lui-même adoptés. Ces critères sont énoncés dans le Manuel de gouvernance du CN, que l'on peut consulter sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, des 11 candidats à l'élection aux postes d'administrateur, 10 sont indépendants :

| NOM | INDÉPENDANCE | | RAISON DE LA NON-INDÉPENDANCE |
|--------------------------------|--------------|-----------------|---|
| | INDÉPENDANT | NON INDÉPENDANT | |
| Donald J. Carty | ✓ | | |
| L'ambassadeur Gordon D. Giffin | ✓ | | |
| Edith E. Holiday | ✓ | | |
| V. Maureen Kempston Darkes | ✓ | | |
| L'honorable Denis Losier | ✓ | | |
| L'honorable Kevin G. Lynch | ✓ | | |
| Claude Mongeau | | ✓ | Président-directeur général de la Compagnie |
| James E. O'Connor | ✓ | | |
| Robert Pace | ✓ | | |
| Robert L. Phillips | ✓ | | |
| Laura Stein | ✓ | | |

INDÉPENDANCE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

Depuis que la Compagnie est devenue une société ouverte en 1995, le Conseil de la Compagnie est dirigé par un président qui n'est pas membre de la direction. Nous croyons que la séparation des postes de président-directeur général et de président du Conseil est l'un des facteurs qui permettent au Conseil de fonctionner indépendamment de la direction. Notre Manuel de gouvernance prévoit donc que le président du Conseil doit être un administrateur indépendant désigné par le Conseil. M. Robert Pace, président du Conseil, est indépendant. Le Manuel de gouvernance décrit les responsabilités du président du Conseil. Le rôle clé du président du Conseil est de prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que le Conseil i) soit doté de structures et de méthodes assurant son indépendance par rapport à la direction; ii) s'acquitte de ses responsabilités efficacement; et iii) comprenne clairement et respecte la frontière entre les responsabilités du Conseil et celles de la direction. Le 23 avril 2014, M. Pace est devenu président du conseil.

10 des 11 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants.

DESCRIPTIONS DE POSTE

Notre Manuel de gouvernance comprend la description de poste du président du Conseil et de celui du président de chaque comité ainsi que la description de poste du président-directeur général de la Compagnie.

COMITÉS DU CONSEIL

Compte tenu de notre taille, de la nature de nos activités et de l'étendue du territoire dans lequel nous les exerçons, ainsi que du grand nombre de lois et règlements auxquels nous sommes assujettis, le Conseil d'administration a divisé son mandat de surveillance en six secteurs et formé des comités qui sont chargés de certaines responsabilités relatives à ces secteurs. Il s'agit du Comité d'audit, du Comité des finances, du Comité de gouvernance et des candidatures, du Comité des ressources humaines et de la rémunération, du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité et du Comité de planification stratégique. La charte de chacun de ces comités fait partie du Manuel de gouvernance du CN. Le Conseil d'administration a également formé le Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN et le Comité des dons et des parrainages, qui sont des comités mixtes composés de membres du Conseil d'administration et de membres de la direction de la Compagnie. Tous les comités relèvent du Conseil d'administration et, mis à part quelques exceptions, ce dernier ne leur délègue pas de pouvoirs décisionnels de façon permanente. Un résumé du mandat de chacun des comités du Conseil d'administration est présenté ci-après.

Des rapports décrivant les travaux de chaque comité du Conseil sont présentés à l'annexe « B » de cette circulaire.

Comité d'audit

Le Comité d'audit est chargé de superviser la communication de l'information financière, la gestion des risques, les contrôles internes ainsi que les auditeurs interne et externe de la Compagnie. Le mandat du Comité d'audit est décrit plus amplement à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance—Information sur le Comité d'audit » à la page 33 de cette circulaire et dans la charte de ce comité, figurant dans notre Manuel de gouvernance. La charte du Comité d'audit prévoit que ce comité doit être composé exclusivement d'administrateurs indépendants. En date du 27 février 2015, tous les membres du Comité d'audit étaient indépendants.

Comité des finances

Le Comité des finances est chargé de superviser les politiques financières de la Compagnie ainsi que d'autoriser, d'approuver et de recommander les activités financières. Dans le cadre de ces fonctions, le Comité des finances assure la supervision de notre structure du capital, de notre politique sur les dividendes, de notre programme de rachat d'actions, de nos flux de trésorerie et de nos ratios financiers clés, passe en revue les occasions d'affaires et les paramètres liés aux financements par emprunt ou par capitaux propres, passe en revue les documents de financement et, dans les limites des pouvoirs que lui a conférés le Conseil, peut autoriser les emprunts d'argent, l'émission de titres d'emprunt ou la conclusion d'autres formes d'opérations de financement, ou fait des recommandations au Conseil à ce sujet. Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du Comité des finances sont décrits davantage dans la charte de ce comité, figurant dans notre Manuel de gouvernance.

Comité de gouvernance et des candidatures

Le Comité de gouvernance et des candidatures est chargé de surveiller la composition du Conseil d'administration et de ses comités et de superviser les questions de gouvernance. Dans le cadre de ses fonctions, le Comité de gouvernance et des candidatures élabore, passe en revue et contrôle les critères de sélection des administrateurs, y compris en ce qui a trait aux compétences nécessaires ou souhaitables en vue d'améliorer le Conseil d'administration, et, en consultation avec le président du Conseil, il trouve des candidats possédant les compétences voulues pour occuper les postes d'administrateur.

Ce comité passe en revue les lignes directrices en matière de gouvernance applicables à la Compagnie, fait des recommandations quant aux changements à y apporter et supervise la communication des pratiques de celle-ci. Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du Comité de gouvernance et des candidatures sont décrits plus amplement dans la charte de ce comité, figurant dans notre Manuel de gouvernance.

La charte du Comité de gouvernance et des candidatures prévoit que ce comité doit être composé exclusivement d'administrateurs indépendants. En date du 27 février 2015, tous les membres du Comité de gouvernance et des candidatures sont indépendants.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération est chargé de superviser l'évaluation du rendement et la planification de la relève des membres de la haute direction. Ce comité a aussi le mandat d'examiner les pratiques sur le plan des ressources humaines en veillant, entre autres, à ce que des mécanismes adéquats en matière de ressources humaines soient en place afin que la Compagnie puisse recruter, motiver et garder le personnel de qualité nécessaire pour atteindre ses objectifs d'affaires. Le mandat du Comité des ressources humaines et de la rémunération est décrit plus amplement à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction — Comité des ressources humaines et de la rémunération » à la page 37 de cette circulaire et dans la charte de ce comité, figurant dans notre Manuel de gouvernance. La charte du Comité des ressources humaines et de la rémunération prévoit que ce comité doit être composé exclusivement d'administrateurs indépendants. En date du 27 février 2015, tous les membres du Comité des ressources humaines et de la rémunération sont indépendants.

Le Conseil a adopté une politique, intégrée à notre Manuel de gouvernance, selon laquelle pas plus qu'un membre sur trois du Comité des ressources humaines et de la rémunération ne peut être chef de la direction en exercice d'une autre société, au moins un administrateur doit être expérimenté en rémunération de la haute direction et le président-directeur général de la Compagnie doit être exclu du processus de sélection des membres du comité.

Voir aussi la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction — Comité des ressources humaines et de la rémunération — Consultants en rémunération des membres de la haute direction et du Conseil » à la page 39 de cette circulaire, qui donne de l'information sur les consultants spécialisés en rémunération des membres de la haute direction.

Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité

Le Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité est chargé, entre autres, de superviser l'élaboration et la mise en application de politiques en matière d'environnement, de sûreté et de sécurité, d'évaluer les pratiques en matière d'environnement, de sûreté et de sécurité et de passer en revue le plan d'affaires de la Compagnie pour s'assurer que les questions en matière d'environnement, de sûreté et de sécurité reçoivent toute l'attention nécessaire. Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité sont décrits davantage dans la charte de ce comité, figurant dans notre Manuel de gouvernance.

Comité de planification stratégique

Le Comité de planification stratégique, formé de tous les membres du Conseil de la Compagnie, se concentre sur des questions financières et stratégiques, incluant l'examen des principales hypothèses ainsi que la situation économique, commerciale, réglementaire et concurrentielle sous-tendant le plan d'affaires de la Compagnie. Il passe également en revue, avec le président-directeur général et d'autres membres de la haute direction concernés, le plan d'affaires et le budget d'immobilisations de la Compagnie avant leur approbation officielle par le Conseil d'administration. Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du Comité de planification stratégique sont décrits davantage dans la charte de ce comité, figurant dans notre Manuel de gouvernance.

Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN

Le Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN, qui est un comité mixte composé d'administrateurs et de membres de la direction, est notamment chargé d'examiner les activités de la Division des investissements du CN, d'examiner et d'approuver le Régime d'intéressement de la Division des investissements du CN et les paiements aux termes de celui-ci, de conseiller la Division des investissements du CN sur le placement des actifs des Caisses fiduciaires de retraite du CN et d'approuver certains des investissements faits par les Caisses fiduciaires de retraite du CN. Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN sont décrits davantage dans la charte de ce comité, figurant dans notre Manuel de gouvernance.

Comité des dons et des parrainages

Le Comité des dons et des parrainages, qui est un comité mixte composé d'administrateurs et de membres de la direction, est notamment chargé d'élaborer la stratégie applicable aux dons et aux parrainages ainsi que d'étudier et d'approuver les demandes de don et de parrainage. Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du Comité des dons et des parrainages sont décrits davantage dans la charte de ce comité, figurant dans notre Manuel de gouvernance.

SURVEILLANCE DE LA GESTION DES RISQUES

Au CN, le Conseil est investi de la responsabilité de cerner et de surveiller les risques importants auxquels les activités du CN sont exposées et de veiller à l'existence de processus visant à déceler, à contrôler et à gérer efficacement ces risques. Ces processus ont pour objectif de réduire les risques. Un risque important s'entend, en général, d'un risque pouvant avoir un effet défavorable important sur la capacité du CN à atteindre ou à appuyer ses objectifs d'affaires. Le Conseil délègue la responsabilité de l'exécution de certains éléments du programme de surveillance des risques à des comités du Conseil qui veillent à ce que ces risques soient traités avec toute l'expertise, l'attention et la diligence voulues et en réfèrent au Conseil dans le cours normal des affaires.

Le Conseil dispose de processus rigoureux afin de déceler et de contrôler les risques importants auxquels le CN est exposé.

La direction prend des mesures à l'échelle de l'entreprise pour cerner, classer et évaluer les risques importants et stratégies d'atténuation des risques du CN et en faire rapport. Une description détaillée des risques importants auxquels le CN et les sociétés de son groupe sont exposés figure à la rubrique intitulée « Risques commerciaux » du rapport de gestion du CN daté du 2 février 2015 faisant partie du rapport annuel 2014 du CN, disponible sur SEDAR au www.sedar.com, sur EDGAR au www.sec.gov et sur le site Web du CN au www.cn.ca.

L'information sur les risques est analysée par les comités du Conseil et/ou le Conseil tout au long de l'année, et les dirigeants de la Compagnie présentent des mises à jour portant sur la mise en œuvre des stratégies d'affaires et des activités relatives aux risques et à leur atténuation. Il incombe au Comité d'audit de veiller à ce que des processus de gestion des risques appropriés soient en place dans l'ensemble de l'entreprise, il juge de l'efficacité du fonctionnement des procédures de contrôle interne du CN et examine les rapports des auditeurs interne et externe du CN. Dans le cadre de ses activités liées aux processus de gestion des risques, le Comité d'audit s'assure que les risques importants qui ont été décelés sont portés à l'attention d'un comité du Conseil ou du Conseil, lorsque cela est pertinent. Plus particulièrement, le Comité d'audit passe en revue les politiques d'évaluation et de gestion des risques de la Compagnie, y compris la gestion des risques liés aux technologies de l'information, la gestion en cas d'interruption des activités, et aide le Conseil à s'acquitter de sa responsabilité de s'assurer que la Compagnie respecte les exigences légales et réglementaires applicables. D'un point de vue financier, la Compagnie est exposée à divers risques, tels que le risque de crédit des clients, le risque sur prix de marchandises, le risque de taux d'intérêt, le risque de change et le risque de liquidité. Pour gérer ces risques, le CN suit un cadre de gestion des risques financiers, qui est surveillé et approuvé par le Comité des finances aux fins d'assurer la solidité du bilan, d'optimiser le bénéfice par action et les flux de trésorerie disponibles, de financer les activités du CN à un coût du capital optimal et de préserver la liquidité de la Compagnie. Le Comité des finances est responsable de l'examen de la situation des liquidités du CN et, dans le cadre de cette fonction, surveille également les risques de capitalisation des régimes de retraite. Le Comité des ressources humaines et de la rémunération se penche sur les risques liés à la rémunération, à la planification de la relève et aux obligations du CN en matière d'avantages sociaux tandis que le Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité s'occupe des risques liés à l'environnement, à la santé et sécurité et à la sûreté.

RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS

Processus

Le président du Conseil, en collaboration avec le secrétaire général, est chargé d'établir le calendrier des réunions du Conseil d'administration et de ses comités. Au cours de ce processus, le secrétaire général, en collaboration avec le Conseil, les présidents des comités et les membres de la haute direction concernés, établit les plans de travail du Conseil et des comités pour l'exercice. Nous estimons que cette façon de faire permet la préparation de présentations en profondeur menant à des séances d'information et à des discussions sérieuses tout en permettant à la direction d'effectuer une bonne planification. Si, au cours de l'exercice, les circonstances ou certains événements exigent que le Conseil ou un comité examine une question ou prenne une décision, des réunions supplémentaires sont convoquées. Le nombre total de réunions et le relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du Conseil et des comités tenues en 2014 sont donnés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur—Présence aux réunions du Conseil et des comités » de cette circulaire.

Des plans de travail pour le Conseil et les comités sont établis pour l'exercice.

Le président du Conseil communique régulièrement avec le président-directeur général et, par l'intermédiaire du bureau du secrétariat général, les membres de la haute direction responsables de questions relevant d'un comité en particulier communiquent régulièrement avec le président de ce comité. Ces voies de communication ouverte visent à assurer que tous les renseignements significatifs concernant les affaires de la Compagnie et leur évolution soient transmis aux membres du Conseil ou des comités ayant des responsabilités de surveillance spéciales.

Séances à huis clos

Les administrateurs qui sont indépendants se rencontrent à huis clos avant ou après chaque réunion ordinaire du Conseil d'administration tenue en personne hors de la présence des membres de la direction et sous la présidence du président du Conseil. Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2014, il y a eu 9 séances à huis clos auxquelles seuls des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction ont assisté.

Les administrateurs indépendants se rencontrent à huis clos à chaque réunion ordinaire du Conseil tenue en personne.

PRÉSENCE AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS

Tableau de présence

Les tableaux ci-dessous présentent le relevé de présence des administrateurs aux réunions du Conseil et de ses comités ainsi que le nombre de réunions du Conseil et des comités du Conseil tenues au cours de la période de 12 mois terminée le 31 décembre 2014.

| ADMINISTRATEUR ¹ | RÉUNIONS AUXQUELLES IL OU ELLE A ASSISTÉ (NOMBRE ET %) | | | | | | | | | | |
|---|--|--------------------|---|------------------------------------|---|---------------------|--|--|-------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| | CONSEIL | COMITÉ D'AUDIT | COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DES CANDIDATURES | COMITÉ DES DONS ET DES PARRAINAGES | COMITÉ DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ | COMITÉ DES FINANCES | COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION | COMITÉ DES INVESTISSEMENTS DES CAISSES FIDUCIAIRES DE RETRAITE DU CN | COMITÉ DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE | RÉUNIONS DE COMITÉS (TOTAL) | TAUX DE PRÉSENCE GLOBAL |
| A. Charles Baillie ² | 9/9 (100 %) | – | 2/2 | – | – | 7/7 (président) | 5/5 | 4/4 | 3/3 | 21/21 (100 %) | 30/30 (100 %) |
| Donald J. Carty ³ | 9/9 (100 %) | 5/5 (président) | 5/5 | – | 3/3 | 3/3 | 3/3 | 1/1 | 3/3 | 23/23 (100 %) | 32/32 (100 %) |
| L'ambassadeur Gordon D. Giffin ⁴ | 9/9 (100 %) | 5/5 | – | 3/3 | 2/2 | 3/3 | 5/5 (président) | 4/4 | 3/3 | 25/25 (100 %) | 34/34 (100 %) |
| Edith E. Holiday | 9/9 (100 %) | – | 5/5 | – | – | 7/7 | 5/5 | 4/4 | 3/3 | 24/24 (100 %) | 33/33 (100 %) |
| V. Maureen Kempston Darkes ⁵ | 9/9 (100 %) | 3/3 | 3/3 | – | 5/5 (président) | 4/4 | 5/5 | 1/1 | 3/3 | 24/24 (100 %) | 33/33 (100 %) |
| L'honorable Denis Losier ⁶ | 9/9 (100 %) | 5/5 | 5/5 (président) | 1/1 | 2/2 | – | 5/5 | 4/4 | 3/3 | 25/25 (100 %) | 34/34 (100 %) |
| L'honorable Edward C. Lumley ⁷ | 9/9 (100 %) | – | 2/2 | – | – | 7/7 | 5/5 | 4/4 (président) | 3/3 | 21/21 (100 %) | 30/30 (100 %) |
| L'honorable Kevin G. Lynch ⁸ | 7/7 (100 %) | – | 3/3 | – | 3/3 | 5/5 | 3/3 | – | 3/3 | 17/17 (100 %) | 24/24 (100 %) |
| Claude Mongeau ⁹ | 9/9 (100 %) | – | – | 3/3 (président) | – | – | – | 1/1 | 3/3 | 7/7 (100 %) | 16/16 (100 %) |
| James E. O'Connor ¹⁰ | 9/9 (100 %) | 5/5 | – | – | 5/5 | 7/7 | 3/3 | 1/1 | 3/3 (président) | 24/24 (100 %) | 33/33 (100 %) |
| Robert Pace ¹¹ | 9/9 (100 %) (président) | 3/3 | 5/5 | 3/3 | 3/3 | – | 5/5 | 1/1 | 3/3 | 23/23 (100 %) | 32/32 (100 %) |
| Robert L. Phillips ¹² | 7/7 (100 %) | 3/3 | 3/3 | – | 3/3 | – | 3/3 | – | 3/3 | 15/15 (100 %) | 22/22 (100 %) |
| Laura Stein ¹³ | 7/7 (100 %) | 3/3 | – | – | 3/3 | 5/5 | 3/3 | – | 3/3 | 17/17 (100 %) | 24/24 (100 %) |

- 1) Outre les membres du comité, tous les membres du Conseil qui ne sont pas membres de la direction ont assisté, sans y avoir droit de vote, à la réunion du Comité des ressources humaines et de la rémunération tenue en janvier 2014. Bien qu'ils ne soient pas membres de ce comité, les administrateurs suivants ont assisté à la réunion du Comité des finances tenue en octobre, sans y avoir droit de vote : Donald J. Carty, l'ambassadeur Gordon D. Giffin, l'honorable Denis Losier, Robert L. Phillips et Robert Pace. Les administrateurs suivants ont également assisté à la réunion du Comité des finances tenue en novembre, sans y avoir droit de vote : Donald J. Carty, l'honorable Denis Losier et Robert L. Phillips. MM. Robert Pace et Robert L. Phillips ont également assisté à la réunion du Comité des finances tenue en avril.
- 2) Le 23 avril 2014, A. Charles Baillie a quitté son siège de membre du Comité de gouvernance et des candidatures.
- 3) Le 23 avril 2014, Donald J. Carty est devenu président du Comité d'audit, membre du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité, membre du Comité des ressources humaines et de la rémunération et a quitté son siège de membre du Comité des finances et du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN.
- 4) Le 23 avril 2014, l'ambassadeur Gordon D. Giffin a quitté son siège de membre du Comité des finances et du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité.
- 5) Le 23 avril 2014, V. Maureen Kempston Darkes est devenue membre du Comité des finances et du Comité de gouvernance et des candidatures et a quitté son siège de membre du Comité d'audit et du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN.
- 6) Le 23 avril 2014, l'honorable Denis Losier est devenu président du Comité de gouvernance et des candidatures tout en demeurant membre du Comité d'audit et a quitté son siège de membre du Comité des dons et des parrainages et du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité.
- 7) Le 23 avril 2014, l'honorable Edward C. Lumley a quitté son siège de membre du Comité de gouvernance et des candidatures.
- 8) Le 23 avril 2014, l'honorable Kevin G. Lynch est devenu membre du Comité des finances, du Comité de gouvernance et des candidatures, du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité, du Comité des ressources humaines et de la rémunération et du Comité de planification stratégique.
- 9) Outre les membres de ces comités, Claude Mongeau a assisté, sans y avoir droit de vote, à cinq réunions du Comité d'audit, à cinq réunions du Comité de gouvernance et des candidatures, à cinq réunions du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité, à six réunions du Comité des finances et à cinq réunions du Comité des ressources humaines et de la rémunération. Le 23 avril 2014, M. Mongeau a quitté son siège de membre du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN.
- 10) Le 23 avril 2014, James E. O'Connor est devenu président du Comité de planification stratégique, membre du Comité des ressources humaines et de la rémunération et a quitté son siège de membre du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN.
- 11) Le 23 avril 2014, Robert Pace est devenu président du Conseil et membre du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité et a quitté son siège de membre du Comité d'audit et du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN.
- 12) Le 23 avril 2014, Robert L. Phillips est devenu membre du Comité d'audit, du Comité de gouvernance et des candidatures, du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité, du Comité des ressources humaines et de la rémunération et du Comité de planification stratégique.
- 13) Le 23 avril 2014, Laura Stein est devenue membre du Comité d'audit, du Comité des finances, du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité, du Comité des ressources humaines et de la rémunération et du Comité de planification stratégique.

Tableau des réunions tenues

| RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS DU CONSEIL | NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES EN 2014 |
|--|-----------------------------------|
| Conseil | 9 |
| Comité d'audit | 5 |
| Comité de gouvernance et des candidatures | 5 |
| Comité des dons et des parrainages | 3 |
| Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité | 5 |
| Comité des finances | 7 |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération | 5 |
| Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN | 4 |
| Comité de planification stratégique | 3 |

SÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Étude des références

En consultation avec le président du Conseil, le Comité de gouvernance et des candidatures examine annuellement les références des candidats proposés à l'élection ou à la réélection comme membres du Conseil d'administration. Il tient compte de leurs compétences, de la validité des références justifiant chaque candidature et, en ce qui concerne les candidats qui sont déjà administrateurs de la Compagnie, d'une évaluation de leur efficacité et de leur rendement en tant que membres du Conseil d'administration, y compris leur assiduité aux réunions du Conseil et des comités. Les membres du Conseil et des comités du Conseil se doivent d'assister à toutes les réunions. Comme il est indiqué dans notre Manuel de gouvernance, la candidature des administrateurs qui, au cours de plus de deux années consécutives, n'auront pas assisté à 75 % des réunions du Conseil ou des comités auxquels ils siègent sans raison valable, ne sera pas proposée de nouveau. Le Comité de gouvernance et des candidatures se tient à l'affût et recherche toujours de nouveaux candidats pour le Conseil d'administration et est aussi conscient de l'âge de retraite obligatoire des administrateurs en poste.

La candidature des administrateurs qui, au cours de plus de deux années consécutives, n'auront pas assisté à 75 % des réunions du Conseil ou des comités sans raison valable, ne sera pas proposée de nouveau.

Grille de compétences

Le Comité de gouvernance et des candidatures, avec le président du Conseil d'administration, est chargé de déterminer les besoins à long terme du Conseil et de trouver de nouveaux candidats qui se présenteront à l'élection ou à la nomination comme administrateurs. Au cours des dernières années, le Comité de gouvernance et des candidatures et le président du Conseil se sont concentrés sur le renouvellement du Conseil et la relève étant donné les prochains départs à la retraite d'administrateurs dans le but d'accroître et de parfaire l'expertise d'ensemble du Conseil dans certains domaines. Le président du Conseil et le Comité de gouvernance et des candidatures prennent part à un processus approfondi et continu de planification de la relève. La question du renouvellement du Conseil et de la relève a été à l'ordre du jour de la plupart des réunions du Comité de gouvernance et des candidatures. Lorsqu'il propose sa liste de candidats, le Conseil d'administration suit le processus décrit dans notre Manuel de gouvernance. Dans le cadre de ce processus, le président du Conseil, en consultation avec le Comité de gouvernance et des candidatures, élabore une grille de compétences fondée sur les domaines de connaissances, les types d'expertise, le genre et la représentation géographique et détermine les besoins à combler au moyen du processus de mise en candidature des administrateurs. Le Conseil s'assure que l'ensemble des compétences acquises par les administrateurs grâce à leur expérience et à leur expertise en affaires répondent aux besoins du Conseil. Le Conseil accorde aussi de l'importance à des facteurs comme l'âge, la diversité (dont le genre), la représentation géographique, les champs de compétence et l'expérience des administrateurs en poste, les aptitudes et le rendement des candidats aux postes d'administrateur de même que leur indépendance, leurs compétences, leur acuité financière et leur sens des affaires ainsi que les forces dynamiques au sein du Conseil. Cette grille de compétences est examinée régulièrement par le président du Conseil, en collaboration avec des membres du Conseil, et est mise à jour au besoin.

Le Comité de gouvernance et des candidatures revoit régulièrement sa grille de compétences à la lumière des départs à la retraite imminents d'administrateurs dans l'optique d'accroître l'expérience et l'expertise qui sont représentées en général au sein du Conseil et de combler toute lacune afin que les besoins soient remplis. Le Comité et le Conseil ont approuvé la grille présentée à la page 27 de cette circulaire.

Afin d'aider le Comité de gouvernance et des candidatures et le président du Conseil à recommander des candidats pour siéger au Conseil du CN, le Comité de gouvernance et des candidatures a dressé, avec le président du Conseil, une liste de candidats éventuels qu'il met à jour à l'occasion. Avant de proposer la candidature d'un nouvel administrateur à l'élection ou à la nomination au Conseil, le président du Conseil et le chef de la direction rencontrent le candidat afin de s'informer de l'intérêt et de la volonté de celui-ci à siéger au Conseil du CN, de connaître les conflits d'intérêts possibles et de savoir s'il est en mesure de consacrer suffisamment de temps et d'énergie au Conseil d'administration.

Ce processus soutenu et rigoureux grâce auquel le CN intéresse et recrute de nouveaux administrateurs apporte de nouvelles perspectives et revitalise le Conseil.

La liste de candidats éventuels au Conseil est mise à jour à l'occasion.

Se reporter à la rubrique « Diversité du Conseil » qui suit pour plus d'information sur le mode de sélection des administrateurs.

Le tableau suivant présente les champs de compétence de chaque candidat proposé à l'élection au Conseil d'administration ainsi que son genre, la tranche d'âge à laquelle il appartient et depuis combien d'années il est en poste au CN.

| NOM DE L'ADMINISTRATEUR | COMPÉTENCES ¹ | | | | | | | | | GENRE | TRANCHE D'ÂGE | | | DURÉE DU MANDAT AU CN | | | |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------|-----------|---------------------|------------------------|------------------------------------|--------------------|-----------------|-------|---------------|-----------|---------|-----------------------|-----------|----------------|--|
| | VENTES ET MARKETING | FINANCES ET COMPTABILITÉ | AFFAIRES JURIDIQUES | STRATÉGIE | RESSOURCES HUMAINES | GÉNIE ET ENVIRONNEMENT | INDUSTRIE DU TRANSPORT ET SÉCURITÉ | POLITIQUE PUBLIQUE | 59 ANS ET MOINS | | 60-65 ANS | 66-75 ANS | 0-5 ANS | 6-10 ANS | 11-15 ANS | 16 ANS ET PLUS | |
| Donald J. Carty | • | • | | • | • | • | • | • | M | | | • | • | | | | |
| L'ambassadeur Gordon D. Giffin | • | • | • | • | • | | • | • | M | | • | | | • | | | |
| Edith E. Holiday | • | • | • | • | • | | • | • | F | | • | | | | • | | |
| V. Maureen Kempston Darkes | • | • | • | • | • | • | • | • | F | | | • | | | | • | |
| L'honorable Denis Losier | • | • | | • | • | | • | • | M | | • | | | | | • | |
| L'honorable Kevin G. Lynch | • | • | | • | • | | • | • | M | | • | | • | | | | |
| Claude Mongeau | • | • | | • | • | • | • | • | M | • | | | | • | | | |
| James E. O'Connor | • | • | | • | • | • | • | • | M | | • | | • | | | | |
| Robert Pace | • | • | • | • | • | • | • | • | M | | • | | | | | • | |
| Robert L. Phillips | • | • | • | • | • | • | • | • | M | | • | | • | | | | |
| Laura Stein | • | • | • | • | • | • | • | • | F | • | | | • | | | | |

1) Définition des champs de compétence :

- **Ventes et marketing** : Expérience à titre de membre de la haute direction dans une société de fabrication de produits ou de services ou de distribution; expérience en gestion de la chaîne d'approvisionnement et grande connaissance des marchés, des clients et de la stratégie du CN.
- **Finances et comptabilité** : Expérience en financement d'entreprises, supervision d'opérations financières complexes, gestion de placements, comptabilité financière et communication de l'information financière, audit et contrôles internes.
- **Affaires juridiques** : Expérience à titre d'avocat praticien chevronné en cabinet privé ou au sein d'un service juridique d'une grande société ouverte.
- **Stratégie** : Expérience en planification stratégique et responsable de l'orientation de la croissance auprès d'une grande société ouverte.
- **Ressources humaines** : Expérience en supervision des programmes de rémunération, particulièrement les programmes de rémunération destinés à la direction et les programmes d'intéressement et expérience en gestion des talents, planification de la relève, perfectionnement du leadership et recrutement de hauts dirigeants.
- **Génie et environnement** : Compréhension approfondie des activités de l'industrie du transport (particulièrement l'industrie ferroviaire), des questions environnementales et de la réglementation applicable à l'industrie du transport.
- **Industrie du transport et sécurité** : Connaissance et expérience de l'industrie du transport, y compris le contexte stratégique et les questions commerciales et questions de sécurité auxquelles l'industrie du transport fait face.
- **Politique publique** : Expérience et grande compréhension de l'appareil gouvernemental et de la politique publique au Canada et aux États-Unis.

Diversité du Conseil

Le marché mondial se complexifie et la Compagnie doit pouvoir compter sur des gens ayant des points de vue, des parcours, des compétences et des expériences variés pour assurer son succès. De plus, la diversité des administrateurs et des candidats apporte une grande variété de perspectives dans l'étude des questions en jeu, augmentant ainsi les chances que des solutions nuancées et complètes soient trouvées. Le Conseil juge que la diversité est un élément important au bon fonctionnement d'un conseil d'administration. Un ensemble de critères de diversité, dont le genre, la race, l'origine ethnique, la culture et la représentation géographique ainsi que des mesures permettant de s'assurer que le Conseil, dans son ensemble, représente une variété de points de vue, de parcours, de compétences, d'expériences et de connaissances, est pris en compte dans la sélection de candidats qualifiés appelés à siéger au Conseil de la Compagnie.

Le 10 mars 2015, le Conseil a adopté une cible pour ce qui est de la représentation des femmes au Conseil voulant que les femmes occupent au moins le tiers des sièges d'ici 2017.

Le CN croit que la diversité, notamment la diversité des genres, au sein du Conseil et de la direction (à tous les niveaux de la Compagnie) peut procurer de nombreux avantages, dont :

- l'accès à une part importante du bassin de talents pertinents susceptibles éventuellement de contribuer à divers domaines techniques et fonctionnels et de les diriger;

- l'apport unique et concret que peuvent représenter différents points de vue, différentes expériences et différentes préoccupations et perceptions, en développement de produits, marketing, relations avec la clientèle, mentorat et relations avec les employés dans un monde où les clients et les effectifs sont diversifiés;
- la possibilité d'avoir des discussions et débats de fond au sein du Conseil et de la direction (ainsi qu'à d'autres échelons de la direction) pouvant éventuellement mener à une plus grande efficacité dans la prise de décisions et les fonctions de conseil;
- le fait que plus les parcours des équipes de direction et des conseils d'administration sont variés, plus les chances que les points de vue et préoccupations de tous les intervenants soient représentés dans les discussions; et
- la possibilité de démontrer les valeurs du CN aux divers intervenants, y compris les membres du personnel à tous les échelons, les actionnaires, les clients, les collectivités, les organismes de réglementation et les autres représentants de gouvernement, et au public.

Le Comité de gouvernance et des candidatures a mis au point un ensemble de critères applicables à la composition du Conseil pour que ce dernier puisse bénéficier de l'apport d'une diversité de parcours et de compétences.

Dans le cadre de sa recherche de candidats qualifiés pour occuper un poste d'administrateur, le Comité de gouvernance et des candidatures est soucieux d'inclure des groupes, des connaissances et des points de vue diversifiés. Pour y parvenir, il peut faire appel aux services d'une société de recrutement de hauts dirigeants pour l'aider à atteindre son objectif en matière de diversité du Conseil. Dans ses efforts de création et de maintien d'un Conseil diversifié, le Comité de gouvernance et des candidatures :

- a mis au point des protocoles de recrutement visant l'inclusion de candidats diversifiés dans la recherche d'administrateurs. Ces protocoles prennent en considération le fait que des personnes qualifiées peuvent se trouver dans une vaste gamme d'organisations comme les institutions d'enseignement, les sociétés fermées et les organismes sans but lucratif, de domaines professionnels comme la comptabilité, les ressources humaines et les services juridiques et d'associations professionnelles complétant le bassin traditionnel formé des administrateurs et hauts dirigeants de sociétés;
- a voulu tirer pleinement parti des réseaux existants d'organismes et de groupes de professionnels pouvant aider à identifier des candidats diversifiés et peut aussi recourir à des sociétés de recrutement de hauts dirigeants pour trouver des candidats représentant la diversité; et
- a revu périodiquement les protocoles de recrutement et de sélection des administrateurs afin que la diversité en demeure un élément.

Politique sur la diversité du Conseil

Le CN croit qu'augmenter la diversité au sein du Conseil afin qu'y soient représentés les collectivités et clients qu'il sert est essentiel au maintien de sa compétitivité. Une plus grande diversité au sein d'un conseil peut contribuer à l'amélioration du rendement, permettant de tirer profit de précieuses qualités qui manquent aux conseils non diversifiés et modifiant de manière positive la dynamique au sein du conseil, par exemple en améliorant la capacité du conseil à gérer un conflit grâce au plus grand éventail de points de vue d'administrateurs aux parcours plus variés. Le CN croit également qu'un conseil représentant la diversité révèle que la diversité de points de vue compte vraiment pour la Compagnie et que le CN est convaincu du bien-fondé de l'inclusion, non seulement en principe mais également en pratique. De plus, en raison de son engagement envers la diversité, le CN a accès à un plus grand bassin de talents et à une plus grande palette de compétences en leadership.

Le 10 mars 2015, le Comité de gouvernance et des candidatures a recommandé l'adoption d'une politique sur la diversité, que le Conseil a approuvée. Cette politique prévoit que le Comité de gouvernance et des candidatures, chargé de recommander au Conseil des candidats aux postes d'administrateur, étudiera les candidatures au mérite, en fonction d'un ensemble équilibré de compétences, de parcours, d'expérience et de connaissances. Lorsqu'il recherchera des administrateurs de qualité exceptionnelle, le Comité prendra en considération des éléments de diversité comme le genre, l'âge et l'origine ethnique, afin que le Conseil puisse bénéficier d'un plus grand éventail de points de vue et d'expériences pertinentes. De plus, le Comité établira des objectifs mesurables en vue de la diversité et recommandera, chaque année, leur adoption au Conseil. Aux termes de la politique, le Conseil a adopté une cible pour ce qui est de la représentation des femmes au Conseil voulant que les femmes occupent au moins le tiers des sièges d'ici 2017. Il est possible de consulter la politique sur la diversité du Conseil sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance.

De plus, le Comité de gouvernance et des candidatures prend en compte le niveau de représentation des femmes au sein du Conseil en surveillant le processus de sélection des administrateurs et en veillant à ce qu'un nombre suffisant de femmes et d'autres candidats représentant la diversité fassent partie de la liste de candidats proposés comme administrateurs. En 2012, le Conseil a discuté de l'importance de la diversité au sein du Conseil. À l'issue de ces discussions, le CN a recruté Laura Stein. Cette dernière compte une grande expérience acquise au sein de sociétés ouvertes en éthique et conformité, en communications d'entreprise, en gestion de crises, en gestion des risques et en finances et connaît bien les questions d'audit interne. Laura Stein a été élue au Conseil le 23 avril 2014, portant ainsi le nombre total d'administratrices à trois, ce qui représente 27 % des candidats aux postes d'administrateur en 2015.

Diversité et haute direction

La Compagnie tient à ce que la haute direction soit diversifiée et puisse ainsi offrir un profondateur de perspectives et contribuer à l'amélioration de l'exploitation de la Compagnie.

Dans le cadre de l'exécution d'une partie de son rôle de surveillance, le Comité des ressources humaines et de la rémunération a revu l'approche intégrée du CN en matière de gestion des dirigeants et des employés démontrant de grandes aptitudes et de planification de la relève, s'assurant de disposer d'une réserve de leaders pour assurer le rendement tant à court terme qu'à long terme. Le comité s'est penché sur les processus et les pratiques en place pour le perfectionnement du leadership et a revu la profondeur des bassins de candidats pour la relève des postes de direction clés dans toute la Compagnie.

À cet égard, le CN a mis au point et en œuvre un certain nombre d'initiatives novatrices de diversité visant les femmes à l'échelle de la Compagnie. Ces initiatives prennent la forme d'occasions de formation, de perfectionnement ou de mentorat afin d'aider les femmes qui travaillent au CN à :

- saisir les occasions de croissance personnelle et professionnelle au sein de la Compagnie;
- augmenter leur confiance au sein des activités d'exploitation;
- nouer des liens solides avec leurs collègues et les collectivités où le CN exerce des activités; et
- avoir accès à du mentorat et des possibilités de réseautage.

Des cibles d'embauche à l'échelle de l'entreprise ont été fixées au Canada relativement à la diversité. En 2014, notre programme « Conseil des femmes au sein de l'exploitation » bénéficiant d'un soutien de choix de la part de la haute direction a été lancé. En 2015, plus de stages seront offerts afin d'offrir des occasions additionnelles d'apprentissage aux femmes. Grâce aux prochains départs à la retraite et aux mesures de perfectionnement, nous aurons l'occasion de promouvoir des gens représentant la diversité à des échelons supérieurs. Ces mesures, de concert avec nos initiatives d'éducation continue et de formation, créent davantage de place pour la diversité au sein de notre organisation. En 2014, environ 19 % des promotions au Canada ont été accordées à des femmes (ces dernières représentant 10 % de tous nos employés canadiens). Le nombre de femmes recrutées dans les métiers spécialisés a plus que doublé par rapport à l'an dernier.

En date du 31 décembre 2014, quatre des 28 hauts dirigeants du CN étaient des femmes, ce qui représente 14 % des effectifs de haute direction. Bien qu'aucune cible en matière de mixité n'ait été fixée expressément pour les postes de haute direction, l'approche prônée par le CN en matière de recrutement est celle de faire une place à l'inclusion et à la diversité en appuyant le recrutement de femmes et en leur offrant des possibilités d'avancement. Des cibles ou des proportions spécifiques en matière de mixité ne sont pas actuellement utilisées pour les postes de haute direction étant donné que les nominations sont fondées sur un ensemble de critères équilibrés, dont les mérites de la personne ainsi que son expérience et ses compétences au moment pertinent. Néanmoins, les nominations de membres de la haute direction sont étudiées à la lumière de nos objectifs en matière de diversité et de gestion des talents, notamment le niveau de représentation des femmes à des postes de haute direction.

L'engagement du CN envers la diversité et les mesures d'inclusion vise particulièrement les minorités, les femmes, les personnes handicapées, les autochtones au Canada et les vétérans de la guerre aux États-Unis, qui ont représenté en 2014 environ 26 % des nouveaux employés du CN au Canada et 23 %, aux États-Unis.

Appuyées par la haute direction et le Conseil, ces mesures témoignent de l'engagement du Conseil et du CN envers la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de la Compagnie.

Appartenance commune à d'autres conseils d'administration

Dans le but d'assurer davantage l'indépendance des administrateurs, le Conseil a adopté une politique selon laquelle un administrateur ne doit pas accepter l'invitation à siéger à un conseil d'administration externe dont un autre administrateur du CN est déjà membre sans obtenir au préalable l'approbation du Comité de gouvernance et des candidatures. Le Conseil a aussi adopté une politique, qui figure dans notre Manuel de gouvernance, prévoyant qu'en général, pas plus que deux administrateurs de la Compagnie ne devraient siéger au même conseil d'administration ou comité d'un conseil d'administration externe.

Au 27 février 2015, aucun membre de notre Conseil d'administration ne siégeait au conseil d'une autre société ouverte auquel siégeait aussi un autre de nos administrateurs.

Nombre de conseils d'administration

Le CN reconnaît qu'un administrateur doit consacrer beaucoup de temps à ses fonctions. Ainsi, le nombre de conseils auxquels peut siéger une personne est nécessairement limité. Le Conseil, soucieux de prendre les mesures raisonnables pour que chaque candidat puisse consacrer suffisamment de temps à ses tâches d'administrateur du CN, appliquera les principes directeurs suivants lorsqu'il étudiera la candidature d'administrateurs éventuels du CN :

- pour ce qui est des candidats occupant un poste de chef de la direction ou un autre poste de haute direction auprès d'une société ouverte, le Conseil privilégiera les candidats siégeant à deux (2) conseils d'administration de sociétés ouvertes tout au plus (sans compter celui du CN), outre celui de la société employant ce candidat;
- pour ce qui est des candidats travaillant à temps plein pour une société non cotée en bourse ou un autre type d'entité ou pour une société ouverte (à l'exception des chefs de la direction ou des membres de la haute direction d'une telle société ouverte), le Conseil privilégiera les candidats siégeant à quatre (4) conseils d'administration de sociétés ouvertes tout au plus (sans compter celui du CN), outre celui de la société employant ce candidat; et
- pour ce qui est des autres candidats, le Conseil privilégiera les candidats siégeant à cinq (5) conseils d'administration de sociétés ouvertes tout au plus (sans compter celui du CN).

Les administrateurs sont tenus d'informer le président du Conseil de tous les postes d'administrateur qu'ils occupent ou qui leur ont été proposés pour que le Conseil puisse décider s'il est approprié qu'ils continuent de siéger au Conseil ou à un comité du Conseil. Avant de recommander la réélection des administrateurs pour un autre mandat, le Comité de gouvernance et des candidatures et le président du Conseil appliqueront des critères de sélection des candidats aux postes d'administrateur, notamment l'apport antérieur des administrateurs au Conseil et la possibilité pour eux de consacrer suffisamment de temps à l'exécution de leurs responsabilités.

Les conseils d'administration d'autres émetteurs assujettis dont chaque candidat aux postes d'administrateur est membre sont indiqués dans les notices biographiques aux pages 10 à 15 de cette circulaire.

Départ obligatoire du Conseil

Le Conseil a adopté une politique sur l'âge de la retraite obligatoire des administrateurs prévoyant que la réélection d'un administrateur ne serait pas proposée à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit son 75^e anniversaire, à moins que le Conseil n'en décide autrement, à son gré. De plus, les administrateurs doivent informer le président du Conseil de tout changement important dans leur occupation principale pour que le Conseil puisse décider s'il est approprié qu'ils continuent de siéger au Conseil ou à un comité du Conseil. Le Conseil d'administration n'a pas jugé approprié ou nécessaire de limiter le nombre de mandats d'un administrateur, sauf tel qu'il est indiqué ci-après.

Durée du mandat des administrateurs

Le Conseil a aussi adopté une politique, qui est partie intégrante du Manuel de gouvernance du CN, visant à limiter la durée du mandat du président du Conseil et des présidents des comités. Le Conseil d'administration juge que la politique du CN encadrant la durée des mandats des présidents, tout comme sa politique sur l'âge obligatoire du départ à la retraite, constitue un mécanisme qui permet d'assurer une rotation pour les postes de président du Conseil et de président de comité et l'introduction de nouvelles perspectives au sein du Conseil et qui améliore la capacité du Conseil à planifier la composition du Conseil à plus long terme.

- À compter du 23 avril 2014, mais sans égard au service passé, la durée du mandat du président du Conseil du CN sera de cinq (5) ans, mandat qui pourra être renouvelé pour une période additionnelle de trois (3) ans, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du Conseil d'administration de proroger cette période s'il le juge approprié. À la fin de son ou de ses mandats, le président du Conseil sortant ne se représentera pas au poste d'administrateur du CN à l'assemblée annuelle des actionnaires suivante. Le ou les mandats susmentionnés du président du Conseil demeurent assujettis à l'âge limite du départ à la retraite de 75 ans.
- À compter du 23 avril 2014, mais sans égard au service passé, la durée du mandat des présidents des comités sera de trois (3) ans, mandat qui pourra être renouvelé pour une période additionnelle de deux (2) ans, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du Conseil d'administration de proroger cette période s'il le juge approprié.

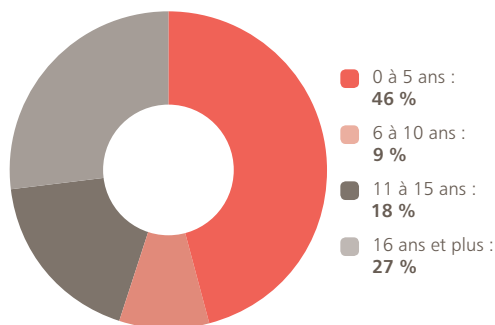
Dans chacun de ces cas, l'élection ou la nomination du président du Conseil ou des présidents des comités du CN, respectivement, sera revue annuellement.

Le Conseil conserve le pouvoir discrétionnaire de proroger les durées susmentionnées, ce qui lui permet de prolonger la durée d'un mandat lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient.

Aucun administrateur ne siège au conseil d'une autre société ouverte auquel siège aussi un autre de nos administrateurs.

Notre politique sur la durée du mandat, tout comme celle sur l'âge de la retraite obligatoire, permet de bénéficier de nouvelles perspectives au Conseil.

Le graphique suivant indique la durée du mandat des administrateurs de la Compagnie en date du 21 avril 2015 :



Veillez consulter les notices biographiques des candidats aux postes d'administrateur aux pages 10 à 15 pour savoir depuis combien de temps chaque candidat à l'élection à un poste d'administrateur siège au Conseil.

Administrateurs honoraires

Le Conseil d'administration confère, à l'occasion, le titre d'administrateur honoraire à un administrateur sortant ou à un ancien administrateur qui, par ses longues années de service distingué et ses réalisations, a contribué de façon significative au Conseil. Le titre d'administrateur honoraire perpétuel a été conféré à Feu Purdy Crawford de même qu'à Raymond Cyr, James Gray, Cedric Ritchie, Michael Armellino, Hugh Bolton et David McLean, ce dernier à titre de président du Conseil honoraire.

Les administrateurs honoraires sont invités à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires et à participer à certains événements organisés par la Compagnie ou le Conseil ayant lieu dans la région où ils résident et leurs frais de déplacement et autres dépenses ayant trait à leur participation leur sont remboursés dans une mesure raisonnable.

ÉVALUATION DU RENDEMENT DU CONSEIL

Marche à suivre

Le Conseil d'administration a mis sur pied et examine de temps à autre une marche à suivre complète en vue de l'évaluation annuelle de son efficacité ainsi que de l'efficacité de ses comités, du président du Conseil, des présidents des comités et de chaque administrateur. Cette marche à suivre, placée sous la supervision du Comité de gouvernance et des candidatures et du président du Conseil, comporte les étapes suivantes :

Le Conseil dispose d'un processus d'évaluation complet.

- Les questionnaires suivants sont préparés par le bureau du secrétariat général et approuvés par le Comité de gouvernance et des candidatures et le président du Conseil d'administration en tenant compte des questions courantes, des conclusions tirées des années antérieures et des renseignements fournis par le Conseil d'administration :
 - des questionnaires d'évaluation du rendement du Conseil et des comités, incluant une autoévaluation par chaque administrateur;
 - un questionnaire d'évaluation du président du Conseil; et
 - des questionnaires d'évaluation des présidents des comités.
- Chaque questionnaire est ensuite envoyé à chaque administrateur, et toutes les réponses sont transmises au président du Conseil, à l'exception des réponses au questionnaire d'évaluation du président du Conseil, qui sont transmises directement au président du Comité de gouvernance et des candidatures et au président du Comité des ressources humaines et de la rémunération.

- Après avoir reçu les questionnaires remplis, le président du Conseil communique avec chaque administrateur et le rencontre individuellement pour discuter librement et confidentiellement des réponses reçues de chaque administrateur et à son sujet, pour prendre en considération les commentaires que l'administrateur pourrait avoir et pour passer en revue son autoévaluation. Le président du Comité de gouvernance et des candidatures ou celui du Comité des ressources humaines et de la rémunération discute aussi individuellement avec chaque administrateur des réponses reçues de celui-ci au questionnaire d'évaluation du président du Conseil et des commentaires que l'administrateur pourrait avoir à l'égard de ce questionnaire.
- Des rapports sont ensuite présentés par le président du Conseil et les présidents du Comité de gouvernance et des candidatures et du Comité des ressources humaines et de la rémunération au Conseil d'administration, accompagnés de suggestions pour améliorer l'efficacité du Conseil d'administration, des comités du Conseil, du président du Conseil et des présidents des comités, et à chaque administrateur individuellement eu égard à son rendement personnel.
- Le président du Conseil et les présidents des comités tiennent compte de l'ensemble des résultats et des suggestions qui ressortent de l'évaluation annuelle du rendement du Conseil afin d'améliorer le fonctionnement et le déroulement des travaux du Conseil et des comités du Conseil.

Conseiller indépendant

En plus de ce qui précède, le Conseil peut, de temps à autre, retenir les services d'un conseiller indépendant pour aider le Conseil à effectuer une évaluation indépendante du rendement du Conseil, des comités du Conseil, du président du Conseil, des présidents des comités et de chaque administrateur.

Évaluation par les pairs

Le président du Conseil mène chaque année un processus d'examen par les pairs en rencontrant individuellement chacun des administrateurs. Le Comité de gouvernance et des candidatures évalue également chaque année la pertinence de procéder, par l'intermédiaire d'un conseiller indépendant, à une évaluation par les pairs.

La procédure d'évaluation du rendement du Conseil est décrite plus amplement dans le Manuel de gouvernance du CN, que l'on peut consulter sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance.

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE DES ADMINISTRATEURS

Orientation

Notre programme d'orientation comprend des exposés faits par les membres de la direction de la Compagnie sur la structure organisationnelle du CN ainsi que sur la nature et le fonctionnement de son activité, un examen, effectué de concert avec le président du Conseil, du mode de fonctionnement et des rôles du Conseil et de ses comités, une discussion sur la contribution attendue de la part de chaque administrateur et l'accès, au besoin, à d'autres renseignements pertinents ou à des ressources externes. Les nouveaux administrateurs reçoivent ce qui suit : un guide de l'administrateur contenant, entre autres, de l'information générale sur l'entreprise qui leur permet de mieux connaître la Compagnie, sa structure et ses activités, de même que les principaux documents d'information continue et documents traitant de la gouvernance du CN, comme le Manuel de gouvernance du CN et les chartes du Conseil et des comités, de l'information sur le processus d'examen applicable au Conseil, à ses comités et à leurs présidents ainsi qu'à chaque administrateur, les politiques et procédures importantes du CN, comme le Code de conduite du CN, des organigrammes et d'autres documents sur l'orientation de l'entreprise, comme le Guide de l'investisseur du CN, des brochures sur le développement durable et la sécurité, les états financiers et de l'information réglementaire.

De plus, des réunions sont organisées avec les membres de l'équipe de direction afin de donner aux nouveaux administrateurs un aperçu de leurs domaines de responsabilité et de leur fonction/service. Ces domaines comprennent les finances, les services généraux, le marketing, l'exploitation, les ressources humaines et les relations avec les investisseurs.

Les nouveaux administrateurs assistent à des exposés de dirigeants de la Compagnie portant entre autres sur les activités et l'exploitation du CN, la sécurité, les mesures prises en matière d'engagement auprès des collectivités et le perfectionnement professionnel. Ils sont aussi invités à assister aux événements suivants :

- Top 200 du plan d'affaires annuel;
- réunions de ventes annuelles;
- conférences reliées à l'industrie ou réunions du CN avec des analystes/investisseurs;
- séances de formation en leadership et repas avec les participants; et
- autres événements ponctuels organisés par la Compagnie.

En outre, les nouveaux administrateurs sont encouragés à visiter des installations du réseau du CN en lien avec les activités de la Compagnie. Ces installations comprennent des ateliers de mécanique et de réparation de wagons, des groupes reliés au transport intermodal et à l'ingénierie, des centres de données et de formation, des triages et des ports.

Formation continue

Le Conseil reconnaît l'importance de la formation continue des administrateurs et la nécessité que chaque administrateur assume une responsabilité personnelle à cet égard. Pour faciliter la formation continue, la Compagnie :

- fait en sorte que chaque administrateur soit membre d'un organisme qui se consacre à la gouvernance et à la formation continue des administrateurs;
- encourage fortement chaque administrateur à participer chaque année à des séminaires ou à des conférences sur des questions d'intérêt et en assume les coûts;
- encourage les présentations au Conseil ou aux comités par des experts externes sur des questions d'importance particulière ou nouvelle; et
- tient, au moins une fois l'an, une réunion du Conseil à une installation en exploitation ou autre installation de la Compagnie, d'un client ou d'un fournisseur important ou d'une société membre du même groupe ou à proximité d'une telle installation.

Le président du Conseil veille à ce que les membres du Conseil aient régulièrement accès à de la formation et à de l'information sur l'efficacité du Conseil et les pratiques exemplaires que suivent les conseils d'administration efficaces, les facteurs ou les nouvelles tendances susceptibles d'influer sur la stratégie d'affaires de la Compagnie ou tout autre sujet que le président du Conseil juge approprié. La Compagnie offre aussi, à ses frais, quantité de programmes de formation dispensés par des établissements de premier plan. Nous encourageons les membres de notre Conseil à suivre des séminaires ou d'autres programmes de formation et à faire rapport au Conseil sur la qualité de ces programmes. Des documents d'information portant, entre autres, sur la gouvernance font aussi partie du jeu de documents remis aux membres du Conseil avant les réunions.

En 2014, du matériel didactique écrit a été remis et des présentations ont été faites aux membres du Conseil sur divers sujets, dont la gouvernance, la rémunération des membres de la haute direction, la planification de la relève pour les postes de haute direction, les actionnaires et associations d'actionnaires, les questions comptables clés, la stratégie financière, la gestion et la communication des risques ainsi que l'évolution de la législation canadienne et américaine en matière de valeurs mobilières. Le Conseil reçoit régulièrement des mises à jour et des rapports des conseillers juridiques internes du CN sur des questions réglementaires et nouveaux enjeux d'importance pour le CN et l'industrie ferroviaire, comme la diversité, la sécurité et l'atténuation des risques.

De plus, en 2014, les membres du Conseil ont assisté à des cours externes sur des sujets comme les lois antitrust, les tendances législatives et commerciales, la sécurité des données, les stratégies en matière de rémunération, la formation en sécurité, la gestion des risques d'entreprise et la relève et le renouvellement du Conseil.

Les administrateurs ont aussi échangé avec la haute direction et les cadres supérieurs à chacune des réunions du Conseil et on leur a présenté de façon régulière et détaillée les sujets d'importance stratégique pour l'activité de la Compagnie, notamment les mesures prises pour favoriser les échanges avec la clientèle, les mesures prises en matière de sécurité et d'engagement auprès des intervenants et des collectivités, la stratégie de croissance, les plans d'exploitation, la stratégie de chaîne d'approvisionnement, la gestion des wagons, les initiatives en matière de développement durable du CN et certaines questions de réglementation touchant l'activité de la Compagnie.

De plus, les administrateurs ont eu, de temps à autre, l'occasion de visiter certaines des installations où le CN a procédé à d'importants investissements, telles que les terminaux intermodaux à Prince George et au port de Prince Rupert. Ils ont aussi visité certains des principaux triages du CN ainsi que notre Centre de commande de la technologie de l'information, le triage Kirk et les propriétés d'EJ&E aux États-Unis. En 2014, le Conseil a visité le nouveau centre de formation ultramoderne de Winnipeg, au Manitoba, où les membres du Conseil ont pris part à des simulations de conduite de locomotive, de loco-commande et de grue. Ils ont été informés de diverses pratiques et technologies d'exploitation, incluant les détecteurs de boîtes chaudes, les manœuvres d'aiguillage, l'application de freins à main et les ateliers de roue et de soudure. Le Conseil a participé à des cours et rencontré les participants. Lors de ces visites, les membres du Conseil ont pu discuter avec des membres de la direction du CN et être mis au fait pleinement de la modernisation du programme de formation du CN et en apprendre davantage sur les activités du CN en général. De plus, le Conseil a visité le Port de Montréal, partenaire important de la chaîne d'approvisionnement. Les administrateurs prennent part également à des dîners communautaires et autres événements d'entreprise pendant l'année.

Le tableau ci-dessous indique les séminaires et cours donnés par des fournisseurs externes ainsi que les séances d'information et présentations internes sur des questions clés touchant le CN auxquels les administrateurs de la Compagnie ont assisté en 2014 et au début de 2015.

| SUJET | PRÉSENTATEUR/ORGANISATEUR | PARTICIPANTS |
|--|--|--|
| SÉCURITÉ <ul style="list-style-type: none"> • Coopération en situation d'urgence • Pratiques en matière de sécurité | Services généraux, CN Exploitation, CN | Tous les administrateurs |
| RELATIONS AVEC LES CLIENTS <ul style="list-style-type: none"> • Initiatives Le client D'ABORD • Outils de surveillance de la chaîne d'approvisionnement • Sondage auprès de la clientèle • Assurer l'excellence en matière d'exploitation et de service | Marketing, CN Exploitation, CN | Tous les administrateurs Membres du Comité de planification stratégique |
| RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS <ul style="list-style-type: none"> • Actionnaires • Associations d'actionnaires | Relations avec les investisseurs, CN | Tous les administrateurs |
| MARKETING <ul style="list-style-type: none"> • Secteur des grains • Chaîne d'approvisionnement pour les exportations • Secteur de l'énergie • Projets de GNL | Marketing, CN Stratégies de réseau, CN | Tous les administrateurs Membres du Comité de planification stratégique |
| FINANCES <ul style="list-style-type: none"> • Séance de formation KPMG • Perspectives financières des investisseurs • Distribution aux actionnaires et structure du capital | Auditeur externe, KPMG Comptabilité, CN RBC Marchés des capitaux Wells Fargo Securities | Membres du Comité d'audit Tous les administrateurs |
| DÉVELOPPEMENT DURABLE <ul style="list-style-type: none"> • Gérance environnementale • Renouvellement de la main-d'œuvre et excellence en formation | Services de consultation pour le secteur d'aval d'IHS/ Purvin & Gertz Services généraux, CN Exploitation, CN Ressources humaines, CN | Tous les administrateurs |
| TECHNOLOGIE <ul style="list-style-type: none"> • Informatique décisionnelle • Amélioration de l'atténuation des risques au moyen de processus et de la technologie | Technologie de l'information, CN Exploitation, CN | Tous les administrateurs |
| DROIT <ul style="list-style-type: none"> • Développements récents touchant le Bureau de la concurrence • Développements récents touchant la LTC | Services généraux, CN | Tous les administrateurs |

ENGAGEMENT AUPRÈS DES INTERVENANTS

Le CN est reconnu comme une société responsable, une partie essentielle de la solution pour les clients et un pilier de l'économie. Au cours de l'année, nous avons continué d'approfondir le programme de la Compagnie en matière de durabilité, c'est-à-dire assurer le transport sécuritaire et efficace des marchandises des clients, voir à la gérance environnementale, attirer et former les meilleurs cheminots, adhérer aux plus hautes normes éthiques et veiller à l'établissement de collectivités plus fortes et sécuritaires. En termes généraux, la Compagnie a poursuivi ses activités auprès des intervenants par l'intermédiaire de :

- sa participation à des conseils consultatifs, des comités d'examen et des démarches réglementaires afin d'interagir avec les gouvernements;
- son engagement auprès de la communauté financière;
- sa collaboration avec des partenaires de la chaîne d'approvisionnement;
- sa participation à des associations de l'industrie (Association des chemins de fer du Canada; Association of American Railroads);
- son interaction avec les fournisseurs à l'occasion de notre réunion annuelle des fournisseurs et par l'intermédiaire de notre programme d'excellence en approvisionnement durable;
- l'amélioration de nos relations et communications avec les clients;
- sa démarche pour s'assurer d'avoir des occasions de dialogue avec les employés;
- son interaction structurée avec les collectivités; et
- un dialogue ouvert avec les Autochtones.

En particulier, sur le plan de la sécurité, le CN s'est investi auprès des collectivités de tout son réseau en rencontrant les intervenants en cas d'urgence et les élus, en dispensant de la formation, en offrant son expertise et en partageant de l'information pertinente sur les expéditions de matières dangereuses.

Tout au long de 2014, le CN a continué à appuyer les centaines de cheminots du CN dans la collectivité qui supportent les causes de leur choix. Le CN a octroyé 690 000 \$ CA pour aider les membres de son personnel, leurs familles et les retraités dans leurs activités de bénévolat.

En 2014, le CN a reçu de nombreux prix et distinctions dont :

- *Reconnaissance par l'indice de durabilité Dow Jones à titre de leader nord-américain et mondial dans les secteurs du transport et des infrastructures du transport*
- *Reconnaissance par CDP à titre de leader en matière de divulgation des émissions de carbone par l'inclusion dans la liste A : CDP Climate Performance Leadership Index 2014*
- *Obtention de prix décernés par le Investor Relations Magazine dans les catégories suivantes (entre autres) : meilleure gouvernance, meilleures réunions avec la communauté financière et 50 meilleures sociétés mondiales pour les relations avec les investisseurs*
- *Reconnaissance par Corporate Knights à titre de l'une des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada*

De même, notre service de relations avec les investisseurs est activement engagé auprès de la communauté financière au sens large, notamment les actionnaires, les analystes, les investisseurs éventuels ainsi que les groupes de défense des droits des actionnaires, afin de communiquer de l'information publique sur la Compagnie et de répondre à toutes les questions et préoccupations spécifiques. Nous disposons de divers modes de communication nous permettant de recevoir les commentaires des parties intéressées, comme une ligne téléphonique sans frais pour les demandes de renseignements généraux (1 888 888-5909). Le Conseil a également adopté des procédures permettant aux parties intéressées de i) nous transmettre des plaintes ou préoccupations relatives à la comptabilité et à l'audit et ii) communiquer directement avec le président du Conseil, qui préside toutes les réunions d'administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Ces procédures sont décrites sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance.

INFORMATION SUR LE COMITÉ D'AUDIT

Conformément au *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (« Règlement 52-110 ») des ACVM, tout émetteur doit inclure, dans sa notice annuelle, la charte de son comité d'audit et des renseignements concernant la composition de ce comité, la formation et l'expérience des membres de ce comité ainsi que tous les honoraires versés à l'auditeur externe. Nous nous conformons à l'obligation portant sur la composition et les responsabilités du Comité d'audit qui sont résumées ci-après. Voir l'article 10.2 intitulé « Information à fournir sur le Comité d'audit » et l'« Annexe A » de notre notice annuelle qui se trouve sur SEDAR au www.sedar.com et sur notre site Web au www.cn.ca, sous Investisseurs, pour une description de la formation et de l'expérience pertinentes des membres du Comité d'audit et pour ce qui est de la charte de notre Comité d'audit.

Composition du Comité d'audit

Le Comité d'audit est composé de six administrateurs indépendants, à savoir : Donald J. Carty, président du comité, l'ambassadeur Gordon D. Giffin, l'honorable Denis Losier, James E. O'Connor, Robert L. Phillips et Laura Stein. Le président du Comité des ressources humaines et de la rémunération, M. Giffin, est membre d'office du Comité d'audit, comme il est prévu dans la charte du Comité d'audit. Aucun membre du Comité d'audit ne reçoit, directement ou indirectement, d'honoraires de la Compagnie ou d'une filiale de celle-ci, sauf en sa capacité d'administrateur ou de membre d'un comité du Conseil, ni ne fait partie du groupe de la Compagnie ou d'une filiale de la Compagnie.

MANDAT DU COMITÉ D'AUDIT

Comme il est décrit plus amplement ci-après, les responsabilités du Comité d'audit sont regroupées en quatre catégories :

- surveillance de la communication de l'information financière;
- surveillance de la gestion des risques et des contrôles internes;
- surveillance de l'auditeur interne; et
- surveillance de l'auditeur externe.

SURVEILLANCE DE LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE

Le mandat du Comité d'audit prévoit que le comité est chargé de passer en revue, avec la direction et l'auditeur externe, les états financiers annuels et trimestriels de la Compagnie et l'information y afférente, y compris l'information fournie dans les rapports de gestion et les communiqués de presse concernant les résultats de la Compagnie, avant leur publication, leur dépôt et leur diffusion. Le mandat prévoit aussi que le comité doit passer en revue les procédures en place pour l'examen de la communication, par la Compagnie, de l'information financière extraite ou qui ressort de ses états financiers et évaluer périodiquement le caractère adéquat de ces procédures.

Le Comité d'audit est également chargé de passer en revue l'information financière contenue dans la notice annuelle et d'autres rapports ou documents, financiers ou autres, soumis à l'approbation du Conseil.

De plus, le Comité d'audit est chargé de passer en revue les résultats de l'audit externe, les problèmes importants qui ont retenu l'attention de l'auditeur lors de l'audit ainsi que la réaction ou le plan d'action de la direction relativement à toute question soulevée par l'auditeur externe et à toute recommandation importante s'y rapportant.

SURVEILLANCE DE LA GESTION DES RISQUES ET DES CONTRÔLES INTERNES

Il incombe au Comité d'audit de recevoir périodiquement un rapport de la direction évaluant le caractère adéquat et l'efficacité des contrôles et des procédures de communication de l'information et des systèmes de contrôle interne du CN. Le mandat du Comité d'audit prévoit également que le comité doit passer en revue les politiques d'évaluation et de gestion des risques du CN.

Le Comité d'audit doit aussi aider le Conseil à s'acquitter de sa responsabilité de s'assurer que le CN respecte les exigences légales et réglementaires applicables.

Le mandat du Comité d'audit prévoit également que ce dernier doit établir la marche à suivre pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la Compagnie au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de l'audit, et des préoccupations transmises par des membres du personnel concernant des questions en matière de comptabilité ou d'audit, en s'assurant que le tout se déroule de manière confidentielle et anonyme. Le CN a adopté une marche à suivre en ce sens. Prière de se reporter à la section de notre site Web consacrée à la gouvernance au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance pour plus de détails à cet égard.

SURVEILLANCE DE L'AUDITEUR INTERNE

Le Comité d'audit est chargé de s'assurer que l'auditeur interne en chef relève directement du Comité d'audit et de surveiller régulièrement le rendement de la fonction d'audit interne, ses responsabilités, sa dotation en personnel, son budget et la rémunération de ses membres. Il revoit de plus annuellement le plan d'audit interne et s'assure que l'auditeur interne rend des comptes au Comité d'audit.

SURVEILLANCE DE L'AUDITEUR EXTERNE

Le mandat du Comité d'audit prévoit que ce dernier est chargé de recommander la nomination de l'auditeur externe et, s'il y a lieu, sa destitution, de l'évaluer et de le rémunérer ainsi que de contrôler ses compétences, son rendement et son indépendance.

De plus, il revient au Comité d'audit d'approuver et de superviser la communication de tous les services d'audit, de révision et d'attestation fournis par l'auditeur externe, de déterminer les services non liés à l'audit qu'il est interdit à ce dernier de fournir et d'approuver au préalable les services non liés à l'audit que l'auditeur externe est autorisé à fournir, et de superviser la communication de ceux-ci.

Le Comité d'audit est chargé de surveiller l'auditeur externe et de discuter avec lui de la qualité et non seulement de l'acceptabilité des principes comptables de la Compagnie, y compris toute autre communication écrite importante entre la Compagnie et l'auditeur externe (y compris un désaccord, le cas échéant, avec la direction et la façon dont la direction y a donné suite).

Le Comité d'audit passe également en revue, au moins une fois par année, la déclaration officielle écrite de l'auditeur externe décrivant toutes ses relations avec le CN et confirmant son indépendance.

Le mandat du Comité d'audit prévoit aussi que le comité est chargé de passer en revue les politiques en matière d'embauche d'employés ou d'anciens employés du cabinet de l'auditeur externe de la Compagnie.

De plus, le mandat du Comité d'audit indique que celui-ci peut retenir les services de conseillers indépendants pour l'aider à exercer ses fonctions, y compris établir les honoraires de ceux-ci et les modalités de leur contrat de services, pourvu qu'il en informe le président du Conseil. Le comité prend aussi les arrangements nécessaires en vue du paiement des honoraires de l'auditeur externe et des conseillers dont il retient les services. La charte du Comité d'audit prévoit aussi que celui-ci dispose de voies de communication directe avec les auditeurs interne et externe lui permettant d'aborder et d'étudier avec eux, au besoin, des questions particulières. Tant l'auditeur interne que l'auditeur externe doivent rencontrer séparément le Comité d'audit sans la présence de la direction deux fois par année, et plus souvent si nécessaire.

Le Comité d'audit s'est réuni cinq (5) fois en 2014 et a tenu des séances à huis clos lors de chaque réunion. Le rapport du Comité d'audit, présenté à l'annexe « B » de cette circulaire, trace les grandes lignes des principaux sujets traités par le comité au cours de l'année dans le cadre de l'exécution de son mandat.

SERVICES NON LIÉS À L'AUDIT

Le mandat du Comité d'audit prévoit que le Comité d'audit détermine les services non liés à l'audit qu'il est interdit à l'auditeur externe de fournir, approuve les services d'audit et approuve au préalable les services non liés à l'audit que l'auditeur externe est autorisé à fournir. Le Comité d'audit et le Conseil d'administration du CN ont adopté des résolutions interdisant à la Compagnie de retenir les services de KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. pour la prestation de certains services non liés à l'audit à la Compagnie et à ses filiales, notamment la tenue de comptes ou autres services liés aux documents comptables ou aux états financiers, la conception et l'implantation de systèmes d'information financière, les services d'évaluation, les opinions sur le caractère équitable, les rapports sur l'apport en nature, les services actuariels, les services d'audit interne fournis en impartition, les services liés aux fonctions de gestion ou de ressources humaines, les services de courtage, de conseils en placement ou de banque d'affaires et les services juridiques et services d'expertise sans rapport avec l'audit. Conformément à ces résolutions, la Compagnie peut retenir les services de KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. pour la prestation de services non liés à l'audit, dont des services fiscaux, autres que les services interdits énumérés ci-dessus, mais uniquement si les services en question ont été expressément approuvés au préalable par le Comité d'audit.

Il est interdit à l'auditeur externe de fournir certains services non liés à l'audit.

Rapport du Comité d'audit sur le contrôle interne à l'égard de l'information financière

Le Comité d'audit a reçu périodiquement un rapport de la direction évaluant le caractère adéquat et l'efficacité de nos contrôles et procédures de communication de l'information et de nos systèmes de contrôle interne à l'égard de l'exercice 2014. L'auditeur externe de la Compagnie, KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l., est chargé de procéder à un audit indépendant de nos états financiers consolidés conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board (« PCAOB ») des États-Unis, de même qu'à un audit indépendant de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière, conformément aux normes du PCAOB. KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. s'appuie sur ces audits pour déterminer si les états financiers consolidés présentent fidèlement notre situation financière, nos

résultats d'exploitation et nos flux de trésorerie conformément aux principes comptables généralement reconnus aux États-Unis et pour émettre son opinion à cet égard.

Le Comité d'audit a discuté avec KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. des questions devant faire l'objet de discussions conformément aux Auditing Standards No. 16 (*Communication With Audit Committees*) du PCAOB et à l'article 260 (*Communication avec les responsables de la gouvernance*) du Manuel des Comptables professionnels agréés du Canada (« CPA »)—Certification, notamment des questions se rapportant au déroulement de l'audit de nos états financiers et à l'évaluation de l'efficacité de notre contrôle interne à l'égard de l'information financière en vertu de l'article 404 de la Loi Sarbanes-Oxley.

KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. a fourni au comité des informations écrites et la lettre exigée par la règle 3526 du PCAOB. Le Comité d'audit a discuté avec KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. de l'indépendance du cabinet par rapport à la Compagnie. Une déclaration écrite officielle décrivant toutes les relations entre KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. et la Compagnie a été remise au Comité d'audit. Cette déclaration comprend une confirmation écrite selon laquelle KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. est indépendant au sens des règles pertinentes, et de leur interprétation, prescrites par les ordres professionnels canadiens pertinents et de toute loi ou de tout règlement applicable et qu'il répond à la définition de « independent public accountants » à l'égard de la Compagnie au sens de toutes les normes professionnelles et réglementaires américaines pertinentes, y compris les règles sur l'indépendance adoptées par la SEC en vertu de la Loi Sarbanes-Oxley, et de la règle 3520 du PCAOB.

Sur la foi de cet examen et de ces discussions, le Comité d'audit a recommandé au Conseil le dépôt des états financiers consolidés audités de la Compagnie auprès des organismes canadiens de réglementation en valeurs mobilières et l'inclusion de ceux-ci dans le rapport annuel de la Compagnie sur formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 décembre 2014 déposé auprès de la SEC.

Formation et expérience pertinentes des membres du Comité d'audit

Le Conseil d'administration est d'avis que les membres du Comité d'audit présentent un haut niveau d'expérience et de compétences financières. Comme l'exige la charte du Comité d'audit, tous les membres du Comité d'audit ont des compétences financières au sens de la législation et de la réglementation canadiennes sur les valeurs mobilières et des normes de la Bourse de New York et plusieurs membres du comité remplissent tous les critères afin d'être désignés comme « experts financiers du comité d'audit » (*audit committee financial expert*), conformément aux règles de la SEC. Pour en venir à cette conclusion, le Conseil s'est fondé sur la formation et l'expérience de chacun des membres du comité.

Pour déterminer si un administrateur est un « expert financier du comité d'audit », le Conseil détermine si l'administrateur est une personne qui remplit les conditions suivantes : a) elle comprend les principes comptables généralement reconnus et les états financiers; b) elle a la capacité d'évaluer de manière générale l'application de ces principes comptables relativement à la comptabilisation des estimations, des propositions et des réserves; c) elle a de l'expérience dans l'établissement, l'audit, l'analyse ou l'évaluation d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables, dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement penser qu'elles seront soulevées au moment de la lecture des états financiers de la Compagnie, ou une expérience de supervision active de personnes exerçant ces activités; d) elle comprend les contrôles internes et les procédures de communication de l'information financière; et e) elle comprend les fonctions d'un comité d'audit.

Tous les membres du Comité d'audit ont des compétences financières et plusieurs sont des experts financiers du comité d'audit.

DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

CHÈRE ACTIONNAIRE, CHER ACTIONNAIRE,

Au nom du Comité des ressources humaines et de la rémunération (« Comité ») et du Conseil d'administration de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le « CN » ou la « Compagnie »), nous sommes heureux de vous faire part de notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Le vote consultatif sur la rémunération annuel que nous avons tenu en 2014 a reçu un fort taux d'assentiment, 97,7 % des voix ayant été exprimées en faveur de notre approche rigoureuse de la rémunération de la haute direction. Dans un souci de transparence, le CN demeure engagé à communiquer à ses actionnaires de l'information claire et complète.

Aperçu de 2014

Cinq années se sont écoulées depuis la nomination de M. Mongeau à titre de président-directeur général (« PDG »). Depuis sa nomination en 2010, l'équipe chevronnée des membres de la haute direction visés est stable. En effet, seul le poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation a changé de titulaire en 2013, alors que Jim Vena a été nommé à ce titre. Depuis la nomination de M. Mongeau, le cours de l'action s'est apprécié de 179 % à la Bourse de Toronto, ce qui représente un rendement annualisé de 23 %. La capitalisation boursière du CN, en hausse de 38 milliards de dollars canadiens, se classait au quatrième rang en importance au Canada à la fin de 2014.

Le CN a continué d'afficher d'excellents résultats financiers malgré les conditions hivernales brutales de 2014 qui ont eu des répercussions négatives sur les activités au premier trimestre. Nos résultats financiers de 2014 témoignent du dévouement et du travail acharné des cheminots du CN qui ont fait preuve de résilience malgré les conditions météorologiques et des circonstances d'exploitation exceptionnelles. Le CN demeure résolu à conserver sa position de chef de file du secteur ferroviaire en équilibrant l'excellence en matière d'exploitation et de service, en atteignant une croissance supérieure à un faible coût additionnel, en bâtissant une équipe solide de cheminots et en s'assurant la participation des intervenants.

| EN MILLIONS (SAUF LES MONTANTS PAR ACTION) | OBJECTIFS POUSSÉS DE 2014 ¹ | RÉSULTATS DE 2014 | | |
|--|--|-------------------|---|--|
| | \$ CA | \$ CA | AUGMEN- TATION PAR RAPPORT AUX RÉSULTATS DE 2013 | AUGMEN- TATION PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS POUSSÉS DE 2014 |
| Produits d'exploitation ² (M\$) | 11 819 \$ | 12 134 \$ | + 14,7 % | + 2,7 % |
| Bénéfice d'exploitation (M\$) | 4 454 \$ | 4 624 \$ | + 19,4 % | + 3,8 % |
| Bénéfice par action | 3,55 \$ | 3,85 \$ | + 24,6 % | + 8,5 % |
| Flux de trésorerie disponibles (M\$) | 1 794 \$ | 2 220 \$ | + 36,8 % | + 23,7 % |
| RCI | 15,90 % | 17,36 % | + 84 pdb | + 146 pdb |

1) Rajusté en fonction du taux de change.

2) Rajusté pour tenir compte des surcharges de carburant réelles.

Approche rigoureuse de la rémunération

L'approche du CN en matière de rémunération de la haute direction consiste à procurer aux actionnaires des rendements durables et solides. Le CN fait preuve de rigueur envers la rémunération de la haute direction en veillant à ce que la rémunération cible, bien que raisonnable, permette d'attirer et de garder des membres de la haute direction de talent. De plus, les programmes de rémunération sont structurés de façon à fournir un facteur d'accroissement au sein de ses plans incitatifs à court terme et à long terme, tout en établissant des liens étroits entre la rémunération effective et le rendement pour les actionnaires.

La croissance à long terme et la création de valeur demeurent au cœur de notre stratégie de rémunération et les objectifs fixés font en sorte que nos politiques de rémunération ne favorisent pas la prise excessive de risque de la part des membres de la haute direction. Dans certains cas, des critères de performance sont utilisés à la fois aux termes des régimes fondés sur le rendement à court terme et à long terme pour s'assurer qu'une décision profitable à court terme n'ait pas d'effet négatif sur notre rendement à long terme. De plus, le programme de rémunération de la haute direction du CN favorise l'exercice sécuritaire et fiable des activités, des pratiques environnementales et sociales responsables, des rendements en tête du secteur et le pouvoir d'attirer et de garder des membres du personnel compétents.

La politique en matière de rémunération de la haute direction du CN vise à positionner la rémunération directe totale entre la médiane et le 60^e centile du groupe de comparaison respectif des membres de la haute direction. Notre rigueur en matière de rémunération a permis que la rémunération directe totale de tous les membres de la haute direction se situe globalement près de la médiane comme l'a confirmé la révision effectuée par Towers Watson en décembre 2014.

Décisions relatives à la rémunération en 2014

La rémunération des membres de la haute direction visés est versée en dollars américains depuis 2002, ce qui permet d'avoir un point de comparaison plus précis, plus pertinent et plus constant avec les salaires versés en dollars américains des titulaires de postes équivalents au sein du groupe de comparaison. Étant donné que les lois canadiennes en valeurs mobilières exigent que l'information sur la rémunération présentée dans le Tableau sommaire de la rémunération et les autres tableaux prescrits soit exprimée en dollars canadiens, les fluctuations du taux de change peuvent nuire à la comparabilité des niveaux de rémunération d'une année à l'autre. Le Comité est d'avis que le groupe de comparaison utilisé par la Compagnie et le fait de verser une rémunération en dollars américains aux membres de la haute direction visés sont appropriés et que jumelés à une approche rigoureuse de la rémunération, ils assurent une enveloppe de rémunération concurrentielle.

SALAIRE DE BASE ET RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL

Le CN a pour politique que les salaires de base et les primes cibles se situent au 50^e centile du groupe de comparaison. En 2014, la prime cible des membres de la haute direction visés, à l'exception du PDG, est passée de 70 % à 80 % du salaire de base pour faire une plus grande place à la rémunération « à risque » et mieux refléter les niveaux de prime cible actuellement utilisés par les chemins de fer de classe I. Parallèlement au changement touchant la prime cible, le salaire de base de ces quatre (4) membres de la haute direction visés est demeuré le même en 2014. De plus, à l'exception de M. Vena qui a été promu en 2013, le Comité a décidé de ne pas apporter de changement en 2015 aux salaires de base de tous les membres de la haute direction visés, y compris le PDG.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

La méthode d'évaluation des intéressements à long terme (« ILT ») aux fins du positionnement marché, des octrois et de la divulgation a été revue pour avoir une plus grande uniformité dans le processus de révision de la rémunération. À compter de 2014, la valeur des ILT divulguée dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 58 sera calculée au moyen de la méthodologie de Towers Watson fondée sur un arbre binomial. La même méthodologie sera aussi utilisée pour le positionnement marché et les octrois afin d'harmoniser l'ensemble du processus de rémunération.

RÉMUNÉRATION TOTALE

Sur une base constante au niveau des devises et de l'évaluation des ILT, la rémunération totale du PDG, en 2014, a diminué de 2,8 %, et de 4,8 % en moyenne pour les autres membres de la haute direction visés, ce qui a donné lieu à un positionnement global près de la médiane du groupe de comparaison. Le Conseil juge que la rémunération accordée au PDG et aux autres membres de la haute direction visés traduit adéquatement leur leadership et leur performance dans l'exécution du plan d'affaires du CN.

Modifications touchant les intéressements en 2015

En 2014, le Comité a poursuivi sa révision des programmes de rémunération du CN et a approuvé des modifications qui prendront effet en 2015 et renforceront le lien entre la rémunération de la haute direction et les intérêts des actionnaires. Le Régime d'unités d'actions du CN comportera dorénavant un nouvel ensemble de critères de performance liés au rendement total pour les actionnaires relatif (« RTA relatif ») qui compteront pour 30 % de la valeur de l'octroi des unités d'actions liées au rendement (« UALR »). Parallèlement à l'ajout de ces nouveaux critères de performance, une pondération plus faible sera réservée aux options d'achat d'actions dans la composition des ILT. L'échelle de paiement maximum à l'égard des UALR passera de 150 % à 200 % pour s'aligner sur celle actuellement en vigueur au sein de tous les chemins de fer de classe I. Les paiements d'UALR à la fin du cycle de rendement seront faits en actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre plutôt qu'en espèces. Enfin, la condition de service minimum favorisant le maintien en poste des collaborateurs clés approchant de la retraite a été allongée et passera à 15 mois dans un effort visant à garder ces collaborateurs pendant la période cruciale de l'hiver. Une explication détaillée des changements qui seront mis en œuvre en 2015 est donnée aux pages 51 et 52.

Atténuation des risques liés à la rémunération

Nos programmes de rémunération sont conçus de sorte à encourager les bons comportements et incluent des mécanismes appropriés d'atténuation des risques. En 2014, après une revue des politiques, programmes et pratiques en matière de rémunération de la Compagnie, Towers Watson a procédé à sa revue annuelle et a conclu que les programmes de rémunération du CN semblaient ne pas comporter de risques majeurs pouvant avoir, d'un point de vue raisonnable, un effet préjudiciable important sur la Compagnie. En s'appuyant sur l'ajustement apporté à la structure des ILT en 2014 qui s'appliquera en 2015, Towers Watson a également fait savoir que la pondération plus importante réservée aux UALR dans la composition des ILT et le nouveau critère de performance lié au RTA relatif suivaient à la fois les tendances concurrentielles observées sur le marché et les pratiques exemplaires de gouvernance. À sa réunion tenue en décembre 2014, le Comité a revu le rapport de Towers Watson sur l'évaluation des risques et a soutenu ses conclusions. Lors de sa propre évaluation, le Comité a jugé que des éléments d'atténuation des risques appropriés étaient en place au sein des programmes de rémunération de la Compagnie.

Conclusion

La rémunération de la haute direction est un sujet important et le Comité est soucieux de veiller à ce que la rémunération de la haute direction du CN demeure concurrentielle, liée au rendement et fondée sur une approche rigoureuse. Nous vous invitons à vous exprimer à l'occasion du vote consultatif en faveur de l'approche du CN en matière de rémunération de la haute direction et espérons que l'information donnée ci-après vous aidera à prendre une décision éclairée. Le président du Comité des ressources humaines et de la rémunération ainsi que d'autres membres de ce Comité seront présents à l'assemblée et pourront répondre à vos questions concernant la rémunération des membres de la haute direction. Nous croyons que notre approche en matière de rémunération de la haute direction favorise l'exécution de notre plan stratégique et nous demeurons résolus à élaborer des programmes de rémunération qui continueront de correspondre aux intérêts de nos actionnaires.

Le président du Conseil,



Robert Pace

Le président du Comité des ressources humaines et de la rémunération,



L'ambassadeur Gordon D. Giffin

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

Composition du Comité des ressources humaines et de la rémunération

Tous les administrateurs indépendants du CN sont membres du Comité des ressources humaines et de la rémunération. Ils font tous preuve d'une grande compréhension des politiques et principes associés à la rémunération des membres de la haute direction et comptent de l'expérience en ressources humaines et dans les questions de rémunération. De plus, les membres sont aussi membres d'autres comités du Conseil. Ce chevauchement permet d'établir un lien solide entre les responsabilités de surveillance des risques de chaque comité.

Le texte qui suit décrit, en date de la présente circulaire, la formation, les compétences et l'expérience de chaque membre du Comité pertinentes à l'exécution de ses fonctions, y compris les compétences et l'expérience permettant au Comité de se prononcer sur le bien-fondé des politiques et pratiques de la Compagnie en matière de rémunération :

- M. Baillie est l'ancien président du conseil et chef de la direction de La Banque Toronto-Dominion. Comme il était chef de la direction, le chef des ressources humaines relevait directement de lui. M. Baillie est membre du comité de la gouvernance, des ressources humaines, des candidatures et de la rémunération de George Weston limitée et a été président du comité des ressources humaines et de la rémunération de TELUS Corporation. Il a également siégé au comité des ressources humaines de diverses autres sociétés ouvertes.
- M. Carty a travaillé 30 ans dans le secteur de l'aviation avant d'être vice-président du conseil et chef de la direction financière de Dell, Inc., poste qu'il occupait lorsqu'il a pris sa retraite. M. Carty compte de l'expérience dans la conception et la mise en œuvre de régimes de rémunération et d'objectifs liés au rendement pour les membres de la direction et les membres du personnel dans leur ensemble. M. Carty est président du comité des ressources humaines de Société d'énergie Talisman et joue un rôle actif dans le domaine des ressources humaines à titre de président du conseil d'administration des sociétés Porter Airlines Inc., Virgin America Inc. et Research Now Group, Inc.
- M. Giffin est associé principal du cabinet d'avocats McKenna Long & Aldridge, et y exerce sa profession aux bureaux de Washington, D.C. et d'Atlanta. Il se spécialise en opérations internationales ainsi que dans les questions de commerce et de politique gouvernementale. Il compte plus de 35 ans d'expérience dans le domaine du droit et au service du gouvernement. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada d'août 1997 à avril 2001 et était responsable de questions liées au personnel. M. Giffin est président du conseil de TransAlta Corporation et siège au comité des ressources en cadres et de la rémunération de la Banque Canadienne Impériale de Commerce ainsi qu'au comité de la gouvernance et de la rémunération d'Element Financial Corporation.
- M^{me} Holiday compte de nombreuses années d'expérience à titre de membre du conseil de différentes compagnies, comme Hess Corporation, RTI International Metals, Inc. et White Mountains Insurance Group, Ltd., et a déjà siégé au conseil de H.J. Heinz Company. À titre d'avocate générale au département du Trésor des États-Unis et de secrétaire du Cabinet à la Maison-Blanche, M^{me} Holiday était responsable de la supervision d'environ 2 200 avocats.
- M^{me} Kempston Darkes a été vice-présidente de groupe de General Motors Corporation. Elle était responsable de la supervision des activités liées aux ressources humaines et à la rémunération. À titre de présidente, Amérique latine, Afrique et Moyen-Orient de General Motors Corporation et de présidente de General Motors du Canada Limitée, M^{me} Kempston Darkes a supervisé le chef des ressources humaines, qui relevait directement d'elle. M^{me} Kempston Darkes siège actuellement au comité de rémunération et au comité des ressources humaines de Balfour Beatty Plc. et d'Enbridge Inc. et a déjà siégé au comité de la rémunération et des ressources humaines de Brookfield Asset Management Inc. et d'Irving Oil Inc.
- M. Losier a été président et chef de la direction d'Assomption Vie. Comme il était chef de la direction, le vice-président, ressources humaines relevait directement de lui. M. Losier a travaillé avec des consultants pour évaluer les pratiques en matière de ressources humaines et les avantages sociaux d'Assomption Vie et évaluer le caractère concurrentiel de ses politiques et pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction. De plus, M. Losier a acquis de l'expérience en ressources humaines en participant activement à l'élaboration d'un plan de développement du leadership et de la relève en prévision de sa retraite à titre de chef de la direction d'Assomption Vie. M. Losier a également participé à la planification de la relève pour d'autres sociétés cotées en bourse.
- M. Lumley a été député de 1974 à 1984, période au cours de laquelle il a été chargé de divers portefeuilles au sein du Cabinet du gouvernement du Canada. À titre de ministre fédéral chargé de six portefeuilles du Cabinet, il était responsable de nombreuses sociétés de la Couronne employant des milliers de personnes. Au cours des années, M. Lumley a siégé au comité des ressources humaines de neuf sociétés ouvertes et a présidé six d'entre eux. Comme président du conseil du groupe de sociétés Noranda Manufacturing, il était responsable de huit sociétés en exploitation individuelles.
- M. Lynch a occupé divers postes de direction au sein du gouvernement du Canada, dont celui de greffier du Conseil privé, secrétaire du Cabinet et chef de la fonction publique du Canada où il était chargé de la gestion générale de 263 000 employés de 80 ministères et agences du gouvernement canadien. M. Lynch est membre du conseil de leadership de la Banque de Montréal, président du comité de gouvernance d'Empire Company Ltd. et membre du comité des ressources humaines de cette même entreprise.
- M. O'Connor est l'ancien président du conseil d'administration et chef de la direction de Republic Services, l'une des plus importantes sociétés de gestion de déchets des États-Unis et a traité différentes questions reliées aux ressources humaines et à la rémunération. M. O'Connor siège également au conseil de Clean Energy Fuels Corporation.
- M. Pace est président du Conseil d'administration du CN ainsi que président et chef de la direction de The Pace Group et les dirigeants en ressources humaines au sein du groupe relèvent directement de lui. M. Pace compte plus de 25 ans d'expérience du monde des affaires. De 2005 à 2013, M. Pace a été président du Comité des ressources humaines et de la rémunération du CN.
- M. Phillips a siégé à titre de président et chef de la direction de diverses sociétés, dont Dresco Energy Services Ltd, PTI Group Inc. et British Columbia Railway Corporation où il a été largement exposé aux questions reliées aux ressources humaines et à la rémunération. Il siège actuellement au comité des ressources humaines et de la rémunération de Precision Drilling Corporation, de Canadian Western Bank, de MacDonald Dettwiler & Associates Ltd et de West Fraser Timber Co. Ltd.

- M^{me} Stein occupe actuellement le poste de vice-présidente directrice — chef du contentieux de The Clorox Company. De plus, elle a déjà occupé le poste de première vice-présidente et chef du contentieux auprès de H.J. Heinz Company. M^{me} Stein a acquis une grande expérience en ressources humaines et en rémunération en examinant et en réglant des questions de rémunération pour ces deux sociétés. M^{me} Stein interagit également avec des groupes de défense des droits des actionnaires relativement à des questions touchant la rémunération.

Le tableau ci-dessous résume l'expérience des membres du Comité dans les domaines des ressources humaines et de la rémunération :

| CHAMP D'EXPÉRIENCE | NOMBRE DE MEMBRES DU COMITÉ DOTÉS D'UNE GRANDE OU TRÈS GRANDE EXPÉRIENCE | |
|--|--|-------|
| | | |
| Appartenance à des comités des ressources humaines | 12/12 | 100 % |
| Exposition à la fonction ressources humaines de l'organisation | 12/12 | 100 % |
| Leadership et planification de la relève, développement des talents | 12/12 | 100 % |
| Approbation de contrats d'emploi | 11/12 | 92 % |
| Élaboration/surveillance de programmes d'intéressement | 12/12 | 100 % |
| Surveillance des tests de simulation des paiements aux termes des programmes d'intéressement selon le rendement de l'entreprise/les résultats d'exploitation | 12/12 | 100 % |
| Administration/surveillance des régimes de retraite | 9/12 | 75 % |
| Interprétation des exigences réglementaires et application de celles-ci aux politiques et pratiques en matière de rémunération | 11/12 | 92 % |
| Interaction avec les investisseurs et leurs représentants au sujet des questions de rémunération | 7/12 | 58 % |
| Surveillance de l'analyse financière se rapportant aux politiques et pratiques en matière de rémunération | 11/12 | 92 % |
| Exposition aux analyses du marché portant sur les politiques et pratiques en matière de rémunération | 11/12 | 92 % |
| Rédaction ou révision de contrats ou autres documents à caractère juridique se rapportant à des politiques et pratiques en matière de rémunération | 7/12 | 58 % |
| Surveillance de questions de relations de travail | 8/12 | 67 % |

Mandat du Comité des ressources humaines et de la rémunération

Les responsabilités du Comité sont notamment les suivantes :

- s'assurer qu'il existe des mécanismes adéquats de planification de la relève aux postes de haute direction, y compris celui de PDG;
- passer en revue l'évaluation du rendement des membres de la haute direction;
- revoir la gestion du leadership et des talents pour les postes clés au sein de la Compagnie;
- superviser l'identification et la gestion des risques liés aux pratiques et politiques en matière de rémunération du CN et superviser la communication de l'information concernant : i) le rôle du Comité à cet égard; ii) toute pratique suivie par le CN pour définir et atténuer ces risques; et iii) tout risque découlant des politiques et pratiques de rémunération du CN raisonnablement capable d'avoir un effet défavorable important sur le CN;
- superviser le choix de tout groupe de référence utilisé pour établir la rémunération ou tout élément de la rémunération et examiner la communication de l'information concernant ce groupe;

- retenir les services de conseillers externes pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités, entre autres des consultants en rémunération, des conseillers juridiques indépendants ou d'autres conseillers indépendants et encadrer leur travail;
- évaluer l'indépendance des consultants en rémunération aux termes des normes d'inscription de la Bourse de New York et autres lois, règles ou règlements applicables;
- faire des recommandations au Conseil d'administration sur la rémunération des membres de la haute direction; et
- examiner les pratiques sur le plan des ressources humaines en veillant, notamment, à ce que des systèmes adéquats en matière de ressources humaines soient en place afin que la Compagnie puisse recruter, motiver et fidéliser le personnel de qualité nécessaire pour qu'elle atteigne ses objectifs d'affaires.

Le texte complet de la charte du Comité se trouve dans le Manuel de gouvernance du CN au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance. Finalement, le Comité s'est réuni cinq fois en 2014 et a tenu des séances à huis clos lors de chaque réunion. Le rapport du Comité, présenté à l'annexe « B » de cette circulaire, résume les principaux sujets traités par le Comité au cours de l'année.

Gestion des talents et engagement des employés

En 2014, le Comité a continué d'encadrer les mesures visant à renforcer davantage les stratégies de la Compagnie en matière de gestion des talents, afin d'attirer et d'intégrer des cheminots qui continueront de contribuer au succès du CN, d'établir des liens avec eux et de veiller à leur développement. Deux nouveaux centres de formation ultramodernes situés à Winnipeg, au Manitoba et à Homewood, en Illinois ont été inaugurés en 2014. L'ouverture de ces centres s'inscrit dans la foulée de l'effort continu visant à améliorer la qualité de la formation, à élargir les activités d'accueil et d'intégration des nouveaux employés, à accélérer la productivité et à instaurer une culture plus forte en matière de sécurité.

Grâce à son programme d'intégration, le CN continue d'offrir un encadrement judicieux aux nouveaux venus au sein de la Compagnie en les dotant des outils et des connaissances dont ils ont besoin pour travailler de façon sécuritaire et efficace et en les faisant sentir partie intégrante de l'entreprise. La Compagnie continue d'investir dans une gamme variée de programmes lui permettant de maintenir un lien avec les membres de son personnel. La participation des membres du personnel à ces programmes appuie de façon constante la réalisation des plans du CN, que ce soit les Ambassadeurs du CN aidant au recrutement de la prochaine génération de cheminots, les ÉcoChampions appuyant les efforts de développement durable de la Compagnie, les champions du mieux-être faisant la promotion d'un mode de vie sain ou les Cheminots du CN dans la collectivité s'engageant où le CN exerce des activités. Le fait qu'environ 77 % des membres du personnel sont actionnaires du CN est une autre indication de leur engagement envers le succès de la Compagnie.

La Compagnie a également accru la connaissance interfonctionnelle grâce à des occasions de perfectionnement pour les personnes clés, notamment le programme spécialisé LINK et des stages en transport. Les programmes de formation accélérée en entreprise ont été peaufinés tout comme ceux visant une meilleure compréhension de nos activités. De plus, un portail visant à donner accès aux outils de développement et à des documents de référence a été lancé en 2014. Le CN a poursuivi en 2014 sa révision des plans de relève afin d'identifier la relève et d'assurer son perfectionnement. Les mesures liées au perfectionnement intègrent aussi un élément de diversité que le CN met de l'avant afin de s'assurer de créer un cadre qui lui permettra d'attirer les meilleurs talents. Plus d'une cinquantaine de séances ont été tenues avec des dirigeants représentant tous les secteurs de la Compagnie, y compris des présentations par les vice-présidents exécutifs au PDG. Des plans de perfectionnement personnalisés ont ensuite été élaborés pour les cheminots identifiés comme la relève. Les vice-présidents exécutifs de chaque fonction ont présenté leurs plans stratégiques pour la gestion des talents et la relève au Conseil, et le Comité a confiance dans la solidité des plans de développement du leadership et de la relève en place.

Pour répondre au besoin créé par l'attrition et la croissance du volume d'activité, plus de 3 900 nouveaux cheminots ont été recrutés en 2014. En date du 31 décembre 2014, le CN comptait 25 530 membres du personnel contribuant au succès de son organisation. Le Comité juge que les bonnes stratégies et les bons mécanismes en matière de ressources humaines sont en place sous la gouverne de M. Mongeau pour que la Compagnie attire et fidélise des membres du personnel talentueux et engagés afin d'assurer le succès futur de la Compagnie.

Consultants en rémunération des membres de la haute direction et du Conseil

La direction retient les services de firmes de consultants pour l'aider à fixer la rémunération de ses membres de la haute direction. En 2014, la direction a fait appel à la firme Towers Watson afin que celle-ci lui fournisse des données sur les niveaux de rémunération et la structure des régimes d'intéressement ainsi que des résultats de sondages, l'informe des tendances et lui fournisse également des avis externes sur différentes questions concernant la rémunération de la haute direction. En 2014, la direction s'est vu facturer environ 292 300 \$ CA par Towers Watson pour ces services. Towers Watson a également apporté son soutien au Comité de gouvernance et des candidatures dans le cadre de l'analyse de la rémunération des administrateurs qui ne font pas partie de la direction comme il est décrit à page 16. Le Conseil s'est vu facturer 30 000 \$ CA pour ces services.

Le Comité retient aussi, de façon indépendante, les services de consultants en rémunération des membres de la haute direction auxquels il demande des avis sur les recommandations concernant la rémunération qui lui sont présentées à des fins d'approbation. À cette fin, depuis octobre 2007, le Comité retient les services de Hugessen. Le Comité a mandaté Hugessen afin que cette société étudie les recommandations au sujet de la rémunération des membres de la haute direction et des questions connexes et qu'elle lui fournisse directement des avis à cet égard. Dans l'ensemble, les honoraires facturés par Hugessen en 2014 se sont élevés à environ 86 800 \$ CA. Le Comité a également passé en revue l'indépendance de Hugessen et évalué sa performance en 2014. Le Comité est satisfait des conseils reçus de Hugessen et juge qu'ils sont objectifs et impartiaux. Hugessen satisfait également aux critères d'indépendance énoncés dans les normes d'inscription de la Bourse de New York et a confirmé que le montant des honoraires versés par le CN représentait moins de 5 % des honoraires annuels de la firme.

Depuis 2007, le Conseil d'administration a adopté une politique selon laquelle tous les services non liés à des questions de rémunération réalisés par le consultant dont les services ont été retenus par le Comité pour la prestation de services liés à des questions de rémunération doivent être approuvés au préalable par le président du Comité. Aux termes d'une entente entre le Comité et Hugessen, cette dernière a convenu de ne pas fournir de services à la direction. En 2014, Hugessen a rendu uniquement des services liés à des questions de rémunération des membres de la haute direction décrits ci-dessous, et ce, directement au Comité.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION – HONORAIRES CONNEXES

| TYPE D'HONORAIRES (AVANT TAXES) | SERVICES RENDUS EN 2013 (\$ CA) | | SERVICES RENDUS EN 2014 (\$ CA) | | POURCENTAGE DU TOTAL DES HONORAIRES POUR LES SERVICES RENDUS EN 2014 (%) | |
|--|------------------------------------|---------------|------------------------------------|---------------|---|---------------|
| | Hugessen | Towers Watson | Hugessen | Towers Watson | Hugessen | Towers Watson |
| Rémunération des membres de la haute direction et du Conseil – honoraires connexes | 131 700 | 207 500 | 86 800 | 322 300 | 100 | 70 % |
| Autres honoraires | 0 | 259 600 | 0 | 139 600 | 0 | 30 % |

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

APERÇU

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

L'analyse de la rémunération explique notre politique et nos programmes en matière de rémunération de la haute direction en s'attardant aux membres de la haute direction suivants figurant dans les tableaux de la rémunération :

| | |
|--------------------|---|
| Claude Mongeau | Président-directeur général |
| Luc Jobin | Vice-président exécutif et chef de la direction financière |
| Jim Vena | Vice-président exécutif et chef de l'exploitation |
| Jean-Jacques Ruest | Vice-président exécutif et chef du marketing |
| Sean Finn | Vice-président exécutif, Services corporatifs et chef des Affaires juridiques |

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION ET POLITIQUE

La Compagnie suit un programme de rémunération à l'intention des membres de la haute direction visés qui comprend : i) un salaire de base; ii) une prime annuelle; iii) des intéressements à long terme; iv) des prestations de retraite; et v) des avantages indirects. Les trois premiers éléments déterminent la rémunération directe totale. L'objectif du programme de rémunération du CN est d'attirer les meilleurs candidats, de les fidéliser et de susciter leur engagement en veillant à ce qu'un lien évident existe entre la stratégie à long terme de la Compagnie, son plan d'affaires et la rétribution des membres de la haute direction.

Les décisions touchant le montant de la rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés ainsi qu'à tous les autres membres de la haute direction sont prises en fonction de la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Compagnie. Selon la politique, la rémunération directe totale se situe entre la médiane et le 60^e centile par rapport au groupe de comparaison applicable. Le groupe de comparaison pour les membres de la haute direction visés est composé de chemins de fer de classe I (Union Pacific Corporation, CSX Corporation, Norfolk Southern Corporation et Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée). Pour tous les autres membres de la haute direction, le groupe de comparaison est formé d'un vaste échantillon d'organisations américaines dont les produits d'exploitation se chiffrent entre 6 et 15 milliards de dollars américains et qui participent à la base de données de Towers Watson. En 2014, le CN a généré des produits d'exploitation de 12,1 milliards de dollars canadiens. Pour les membres de la haute direction d'un groupe ou d'une division du CN, un échantillon de sociétés industrielles américaines est utilisé, leur fourchette des revenus étant alignée de manière à refléter l'envergure du rôle du haut dirigeant en question. De plus amples renseignements sur les groupes de comparaison se trouvent à la page 44.

En décembre 2014, dans le cadre du processus de révision annuelle de la rémunération, Towers Watson a comparé la rémunération directe totale offerte à tous les membres de la haute direction au cours de l'année à celle qui était offerte par les sociétés du groupe de comparaison applicable et a évalué que la rémunération directe totale de tous les membres de la haute direction se situait globalement près de la médiane du groupe de comparaison.

PROCESSUS DÉCISIONNEL

Le PDG fait des recommandations concernant la rémunération des membres de la haute direction visés, sauf la sienne, et le Comité examine et recommande cette rémunération à l'approbation du Conseil. Le Comité fait des recommandations concernant la rémunération du PDG, laquelle est approuvée par les membres indépendants du Conseil d'administration. La durée du mandat du PDG est à la discrétion du Conseil. Ni le PDG ni les autres membres de la haute direction visés n'ont de contrat de travail. La rémunération du PDG est présentée à la rubrique intitulée « Rémunération du président-directeur général » à la page 53.

AUGMENTATIONS DES SALAIRES DE BASE EN 2014

Le salaire de base des membres de la haute direction visés est versé en dollars américains, ce qui permet d'avoir un point de comparaison plus précis, plus pertinent et plus constant avec les salaires des titulaires de postes équivalents au sein du groupe de comparaison versés en dollars américains. À l'occasion de la révision annuelle de la rémunération des membres de la haute direction visés, les salaires de base ont été fixés en fonction de la rémunération médiane versée par les sociétés du groupe de comparaison des chemins de fer de classe I. Les augmentations salariales prennent en compte les pratiques de la concurrence, les perspectives économiques, les compétences en matière de leadership, le désir de fidéliser le personnel et les plans de relève. Les salaires de base des membres de la haute direction visés, sauf celui du PDG, n'ont pas été ajustés en 2014 compte tenu de l'augmentation de la prime cible possible décrite ci-après. En 2015, aucun changement ne sera non plus apporté aux salaires de base, sauf celui du vice-président exécutif et chef de l'exploitation (« chef de l'exploitation »). Pour plus de renseignements sur les salaires de base, se reporter à la page 45.

PRIMES ANNUELLES DE 2014

En 2014, la prime cible du PDG était, comme par les années précédentes, fixée à 120 % du salaire de base, et celle des autres membres de la haute direction visés est passée de 70 % à 80 % du salaire de base pour suivre les pratiques concurrentielles observées sur le marché et faire une plus grande place à la rémunération « à risque ». Une tranche de 70 % de la prime annuelle dépendait du rendement financier de l'entreprise, évalué en fonction d'objectifs exigeants quant aux produits d'exploitation, au bénéfice d'exploitation, au bénéfice dilué par action, au rendement du capital investi (« RCI ») et aux flux de trésorerie disponibles. L'objectif quant au RCI est aussi utilisé comme critère de performance pour les unités d'actions liées au rendement puisqu'il atténue le risque entre le rendement à court terme et le rendement à long terme du capital investi. Le Conseil est d'avis que les objectifs de rendement de l'entreprise conviennent à une entreprise comme le CN où des investissements en capital significatifs doivent être réalisés.

Malgré un hiver très rigoureux, le rendement général de l'entreprise en 2014 a été solide, les résultats financiers ayant dépassé les niveaux poussés (maximum) fixés pour tous les objectifs de rendement de l'entreprise. Par conséquent, le Conseil d'administration a estimé que les objectifs de rendement de la Compagnie avaient été « dépassés », ce qui a donné lieu à un facteur de prime de 150 % au titre du rendement de l'entreprise (200 % dans le cas des membres de la haute direction visés et de 194 autres membres de la haute direction et cadres supérieurs), comme il est prévu dans les règles du régime. Le tableau présentant les objectifs de rendement de l'entreprise de 2014 approuvés par le Conseil d'administration en janvier 2014 et les résultats de 2014 déclarés par la Compagnie se trouve à la page 47.

La part restante de 30 % de la prime annuelle était fondée sur le rendement individuel, qui tenait compte des priorités stratégiques et opérationnelles liées à la fonction de chaque membre de la haute direction visé.

Les évaluations relatives au volet individuel de la prime des membres de la haute direction visés ont aussi été revues par le Comité, ce qui a donné lieu à un facteur moyen de prime au titre du rendement individuel de 110 %. L'évaluation du rendement individuel, de même que le facteur de prime au titre du rendement financier de l'entreprise, a servi de base au calcul des primes annuelles payées indiquées dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 58. En dépit d'une année marquée par de solides résultats, dont l'atteinte de volumes records et le maintien des indicateurs de l'exploitation en tête de l'industrie, le Comité a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil la recommandation de la direction de ramener le facteur de rendement individuel global du PDG et du chef de l'exploitation à 100 % en raison de la performance au niveau de la sécurité de la Compagnie. En 2014, la Compagnie a connu une détérioration de ses indicateurs de sécurité quantitatifs par rapport à l'année dernière en partie en raison des mauvaises conditions hivernales. La direction a pris des mesures immédiates et est déterminée à renverser cette tendance en 2015, alors que les objectifs en matière de sécurité joueront un rôle encore plus déterminant dans le facteur de rendement du PDG.

Dans l'ensemble, les primes versées en 2014 aux membres de la haute direction visés se sont établies entre 170 % et 178 % de la cible.

Les membres de la haute direction, dont les membres de la haute direction visés et les cadres supérieurs, sont tenus de donner à la Compagnie un préavis de six mois avant leur départ à la retraite afin de demeurer admissibles aux primes accumulées et futures aux termes du Régime d'intéressement annuel (« RIA »).

INTÉRESSEMENTS À LONG TERME DE 2014

Visant à établir un lien entre le rendement à moyen terme et à long terme de l'entreprise et la création de valeur pour les actionnaires, les intéressements à long terme se composent d'une combinaison d'options d'achat d'actions et d'UALR. Les UALR dépendent de l'atteinte d'un rendement solide sur les capitaux investis. De plus, pour que les paiements d'UALR puissent être déclenchés, le cours de l'action au moment de l'acquisition doit être plus élevé qu'au moment de l'octroi afin que la direction ne soit récompensée que lorsqu'il y a eu création de valeur pour les actionnaires.

Lorsqu'il détermine la juste valeur appropriée de l'intéressement à long terme octroyé aux membres de la haute direction visés, le Comité tient compte de données externes du marché ainsi que d'autres facteurs comme le rendement individuel, le risque de départ et les plans de relève ainsi que de l'approche de la Compagnie en matière de rémunération. La juste valeur des intéressements à long terme pour les membres de la haute direction visés a été fixée en fonction du 60^e centile du groupe de comparaison des chemins de fer de classe I.

Le paiement des UALR octroyées en 2014 aux membres de la haute direction visés est assujéti à l'atteinte d'un rendement cible du capital investi moyen sur trois ans pour la période se terminant le 31 décembre 2016. Un tableau résumant les objectifs de rendement et la condition de paiement des UALR attribuées en 2014 se trouve à la page 49.

Les options d'achat d'actions octroyées en 2014 sont des options d'achat d'actions traditionnelles dont les droits sont acquis sur quatre ans, à raison de 25 % à chaque date d'anniversaire. Les options d'achat d'actions ont une durée de 10 ans.

PAIEMENT DES UNITÉS D' ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT ATTRIBUÉES EN 2012

Le Comité a analysé l'acquisition des droits aux UALR attribuées en 2012 par rapport aux cibles de rendement établies. La Compagnie a réalisé un rendement du capital investi moyen sur trois ans de 16,57 % au 31 décembre 2014, qui excède la cible fixée en 2012. Ce résultat a donné lieu à un facteur d'acquisition liée au rendement de 150 % pour les UALR attribuées en 2012, conformément aux règles du régime. Comme le cours de clôture moyen minimal des actions a aussi été atteint, les paiements prévus par le régime ont été effectués en février 2015, dans la mesure où toutes les autres conditions des conventions d'octroi étaient par ailleurs respectées.

Le tableau illustrant les objectifs de rendement et les résultats quant aux UALR attribuées en 2012 se trouve à la page 49.

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION ATTÉNUANT LES RISQUES

La politique la Compagnie en matière de rémunération lui sert de guide pour l'élaboration du programme de rémunération et la prise de décisions à l'égard de celui-ci. De nombreuses caractéristiques propres au programme de rémunération à l'intention des membres de la haute direction de la Compagnie encouragent l'adoption de comportements souhaités, ce qui permet d'atténuer les risques et de faire correspondre les résultats à long terme aux intérêts des actionnaires. Voici quelques exemples de ces caractéristiques :

- Équilibre approprié entre la rémunération fixe et la rémunération variable ainsi qu'entre les intéressements à court terme et à long terme;
- Multiples indicateurs de rendement à respecter ou à dépasser dans le cadre du RIA;
- Recoupement des indicateurs de rendement pour les intéressements à court et à long terme afin d'atténuer les risques;
- Plafonnement des paiements d'intéressement possibles et absence de garantie de paiement minimal;
- Interdiction d'effectuer des opérations de couverture ou à toute forme d'opération sur des options inscrites à la cote d'une bourse visant des titres du CN;
- Existence d'une politique de récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction;
- Application des lignes directrices relatives à l'actionnariat aux membres de la haute direction et aux cadres supérieurs; et
- Recours par le Comité aux services d'un consultant indépendant pour les questions de rémunération des membres de la haute direction.

La liste et la description complètes des caractéristiques visant l'atténuation des risques figurent à la page 52.

En décembre 2014, après s'être penchée sur la politique, les programmes et les pratiques en matière de rémunération de la Compagnie, la firme Towers Watson a de nouveau conclu cette année que « dans l'ensemble, les programmes de rémunération du CN ne semblaient pas comporter de risques majeurs pouvant avoir, d'un point de vue raisonnable, un effet préjudiciable important sur la Compagnie ». Le Comité appuie les conclusions auxquelles Towers Watson en est venue dans son rapport sur l'évaluation des risques et a conclu, dans sa propre évaluation, que le programme de rémunération de la Compagnie prévoyait des mesures convenables d'atténuation des risques.

CLAUSES DE NON-CONCURRENCE, DE NON-SOLLICITATION ET DE NON-DIVULGATION

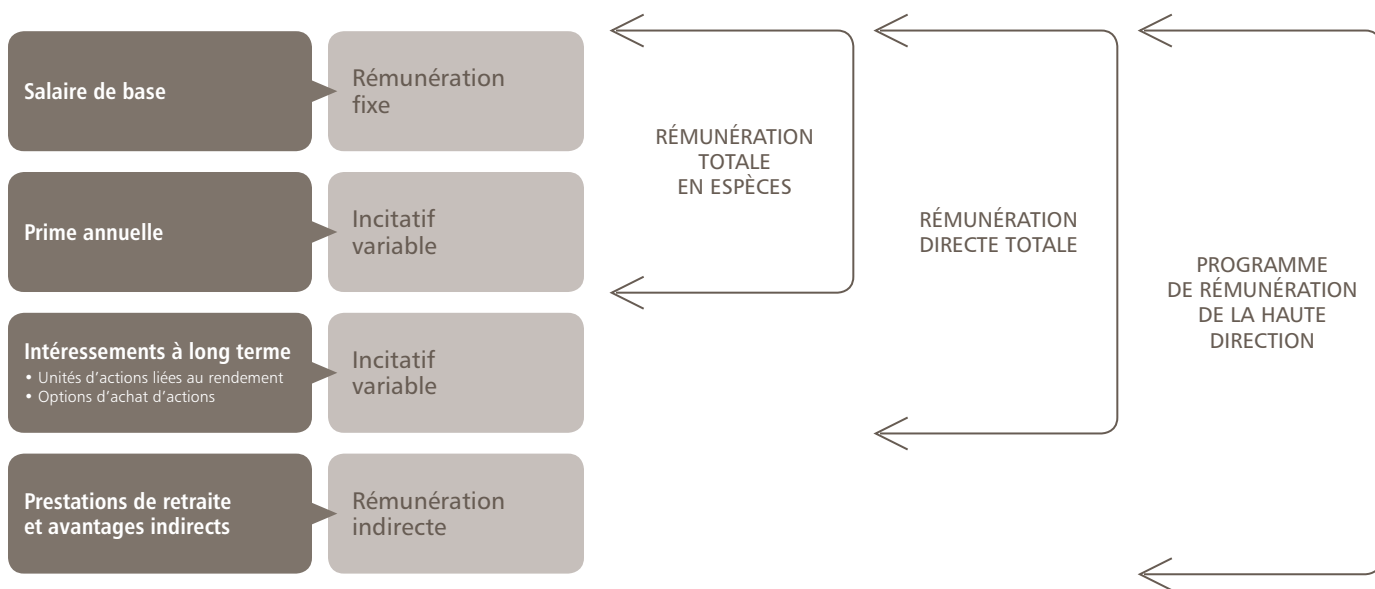
Le secteur ferroviaire est un marché hautement concurrentiel et le CN est parvenu à se hisser en tête de l'industrie grâce à sa transformation. Au cours des récentes années, la Compagnie a intensifié ses efforts en vue de se protéger et de protéger ses renseignements confidentiels. C'est pourquoi les conventions d'octroi d'intéressement à long terme de la Compagnie, de même que ses régimes de retraite non enregistrés, contiennent des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-divulgation de renseignements confidentiels ainsi que d'autres clauses restrictives. Les paiements aux termes des régimes d'intéressement à long terme ou des régimes de retraite non enregistrés sont conditionnels au respect de ces clauses par les membres du personnel en poste et les anciens membres du personnel. De plus amples détails sur les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation sont donnés à la page 51.

Objectifs de la politique de rémunération des membres de la haute direction

La politique et les programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction de la Compagnie sont conçus de façon à créer un lien évident entre la stratégie à long terme de la Compagnie, son plan d'affaires et la rétribution des membres de la haute direction, ce qui encourage l'adoption de comportements appropriés. Une part importante de la rémunération incitative des membres de la haute direction est donc liée aux objectifs clés de l'entreprise qui jouent un rôle déterminant dans l'atteinte de la rentabilité à court et à long terme de l'organisation et l'amélioration du rendement pour les actionnaires. Le programme de rémunération à l'intention des membres

de la haute direction est aussi conçu pour être concurrentiel et permettre à la Compagnie de recruter, de fidéliser et de motiver des membres talentueux de la haute direction tout en comportant les éléments de contrôle des risques voulus.

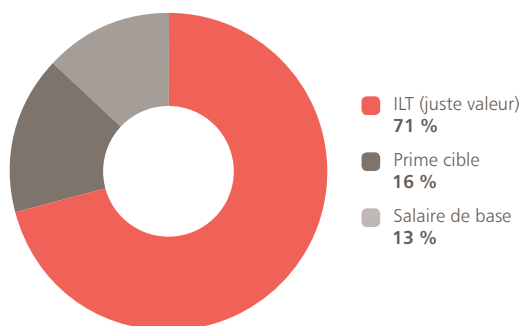
Le programme de rémunération à l'intention des membres de la haute direction se compose de cinq éléments : i) le salaire de base; ii) la prime annuelle; iii) les intéressements à long terme; iv) les prestations de retraite; et v) les avantages indirects. Le salaire de base, la prime annuelle et les intéressements à long terme combinés déterminent la rémunération directe totale offerte. La rémunération directe totale est composée en grande partie d'une rémunération au rendement qui se présente sous la forme d'incitatifs variables.



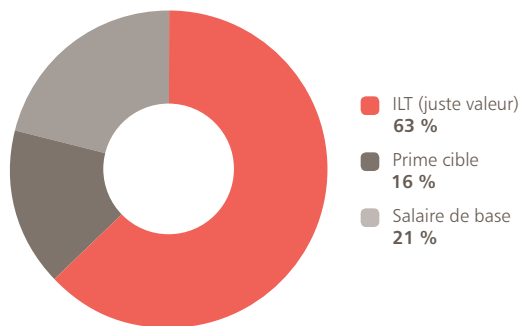
Composition de la rémunération en 2014

Les graphiques suivants illustrent la composition de la rémunération en 2014 du PDG (au niveau cible) et des autres membres de la haute direction visés (en moyenne). Comme on peut le constater, une grande part de la rémunération totale est « à risque » :

PDG



Tous les autres membres de la haute direction visés (en moyenne)



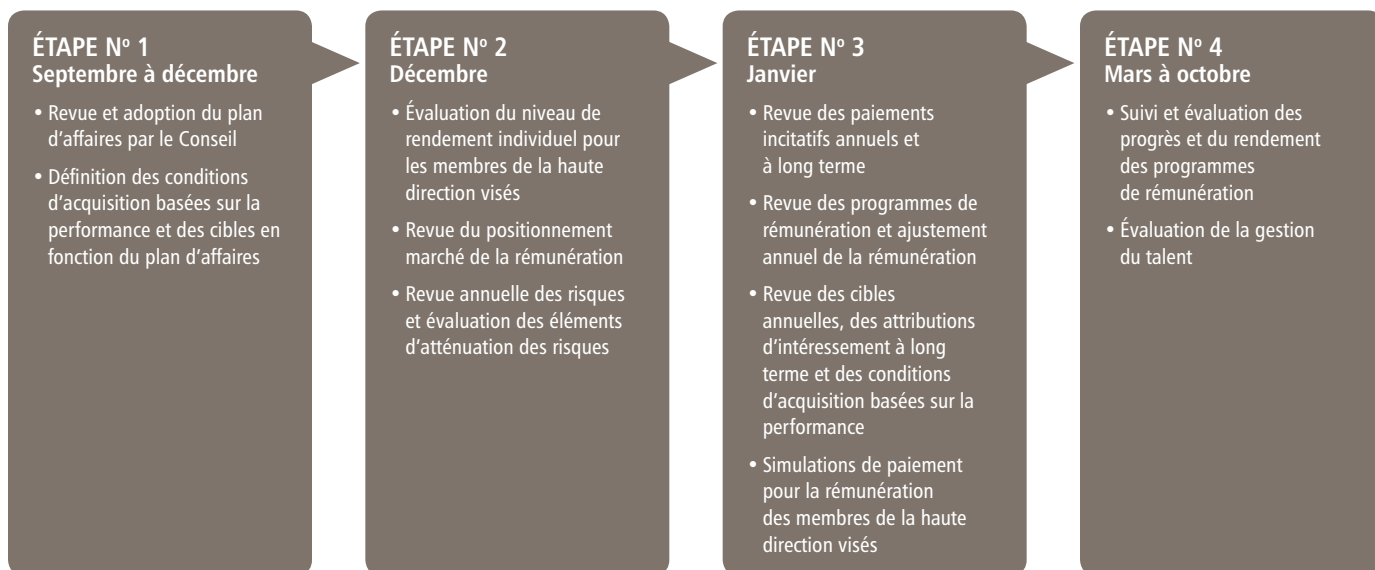
Politique de rémunération

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DE LA COMPAGNIE

La politique de rémunération des membres de la haute direction cible une rémunération directe totale se situant entre la médiane et le 60^e centile par rapport au groupe de comparaison applicable. Les salaires de base et les primes annuelles cibles sont établis en fonction du niveau médian du groupe de comparaison applicable alors que la juste valeur des intéressements à long terme à la date d'octroi est établie en fonction du 60^e centile. Le Comité est d'avis que la politique de rémunération et les principes qui en découlent permettent d'offrir des niveaux de rémunération concurrentiels et raisonnables.

DÉCISIONS ET PROCÉDURE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La rémunération est fixée dans le cadre d'un processus annuel suivi par le Comité et décrit dans le graphique ci-dessous :



Le Comité passe en revue le positionnement marché en décembre de chaque année et approuve les ajustements de rémunération en janvier de l'année suivante en tenant compte des pratiques des sociétés des groupes de comparaison, des perspectives économiques, des compétences en matière de leadership, des questions de fidélisation du personnel et des plans de relève.

Le Comité étudie et recommande au Conseil d'administration à des fins d'approbation les cibles de rendement applicables au RIA et aux UALR en janvier. Ces cibles sont tirées du plan d'affaires annuel du CN, qui est préparé par la direction et examiné par l'ensemble des membres du Conseil aux réunions du Comité de planification stratégique avant le début de l'année pertinente. La planification stratégique est une démarche exhaustive au cours de laquelle la direction examine avec le Conseil le contexte économique, commercial, réglementaire et concurrentiel qui influe ou est susceptible d'influer sur les activités du CN au cours des trois années à venir. Tout au long de l'année, les membres du Comité sont informés du rendement de la Compagnie par rapport aux cibles. En outre, le Conseil et le Comité peuvent librement communiquer avec la haute direction au cours de l'année s'ils souhaitent discuter de questions d'entreprise précises ou obtenir des clarifications. Le Conseil et le Comité sont par conséquent certains d'avoir une vision détaillée du rendement financier de la Compagnie et de disposer des renseignements appropriés pour formuler des recommandations quant à la rémunération des membres de la haute direction. Enfin, tout au long de sa révision annuelle de la rémunération des membres de la haute direction, le Comité obtient également et tient compte des avis de son consultant indépendant en rémunération, Hugessen.

L'octroi annuel d'UALR et d'options d'achat d'actions aux membres de la haute direction visés et aux autres employés admissibles est examiné et approuvé en janvier pour l'année en cours par le Conseil d'administration. Afin de déterminer la juste valeur appropriée des intéressements à long terme octroyés à chaque membre de la haute direction visé, le Comité a tenu compte de données externes du marché, tel que présenté à la rubrique « Appariement par rapport à des groupes de comparaison », ainsi que d'autres facteurs comme le rendement individuel, le leadership et la fidélisation du personnel de talent au sein de la Compagnie.

Le PDG fait des recommandations concernant la rémunération des membres de la haute direction visés, sauf la sienne, et le Comité examine et recommande cette rémunération à l'approbation du Conseil. Le Comité fait des recommandations concernant la rémunération du PDG, laquelle est approuvée par les membres indépendants du Conseil d'administration.

APPARIEMENT PAR RAPPORT À DES GROUPES DE COMPARAISON

Les niveaux de rémunération à la médiane et au 60^e centile sont fixés à l'aide des groupes de comparaison que le Comité, après une étude minutieuse, a jugé appropriés compte tenu du niveau et de la nature des postes faisant l'objet du positionnement marché. Lorsqu'elle fixe la rémunération des membres de la haute direction visés, la Compagnie se réfère à un groupe de comparaison formé de sociétés nord-américaines formé des chemins de fer de classe I suivants : Union Pacific Corporation, CSX Corporation, Norfolk Southern Corporation et Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée.

Le tableau suivant indique le positionnement du CN par rapport au principal groupe de comparaison pour les membres de la haute direction visés. Les données sont en date du 31 décembre 2014.

| GROUPE DE COMPARAISON | PRODUITS D'EXPLOITATION (EN MILLIONS) | BÉNÉFICE NET (EN MILLIONS) | CAPITALISATION BOURSÈRE (EN MILLIONS) | NOMBRE MOYEN D'EMPLOYÉS (EN MILLIERS) |
|--|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Union Pacific Corporation | 23 988 \$ US | 5 180 \$ US | 105 900 \$ US | 47 201 |
| CSX Corporation | 12 669 \$ US | 1 927 \$ US | 36 200 \$ US | 31 512 |
| Norfolk Southern Corporation | 11 624 \$ US | 2 000 \$ US | 33 900 \$ US | 29 063 |
| Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée | 6 620 \$ CA | 1 476 \$ CA | 37 900 \$ CA | 14 575 |
| Moyenne | 15 658 \$ CA¹ | 3 010 \$ CA¹ | 60 519 \$ CA¹ | 30 588 |
| Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada | 12 134 \$ CA | 3 167 \$ CA | 64 900 \$ CA | 24 635 |
| Rang | 4 | 2 | 2 | 4 |

1) Valeurs converties en dollars canadiens en fonction du taux de change au 31 décembre 2014 de 1,00 \$ US = 1,1601 \$ CA.

Le groupe de comparaison utilisé à des fins d'appariement pour tous les membres de la haute direction, à l'exception des membres de la haute direction visés, est formé d'un vaste échantillon d'organisations américaines de taille comparable dont les produits d'exploitation se chiffrent entre 6 et 15 milliards de dollars américains et qui participent à la base de données de Towers Watson.

Le Comité puise également dans les données de cet échantillon pour les membres de la haute direction visés afin de vérifier si la rémunération est alignée sur les tendances générales en matière de rémunération, et non à des fins d'appariement direct, puisque le groupe de chemins de fer de classe I susmentionné permet une comparaison directe.

ÉLÉMENTS DU PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DE 2014

Le tableau suivant expose en bref les éléments du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Compagnie découlant de la politique de rémunération des membres de la haute direction et pondérés en fonction d'une rémunération au rendement qui se présente sous la forme d'incitatifs variables. Chaque élément est présenté plus en détail par la suite dans la présente section.

| ÉLÉMENT | CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES EN 2014 | FORME | POSSIBILITÉ | MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES | OBJECTIFS ET RAISONS D'ÊTRE |
|-----------------|---|--|--|--|--|
| Salaire de base | <ul style="list-style-type: none"> Taux fixe de rémunération Recommandations quant au salaire individuel en fonction de l'évaluation des pratiques de la concurrence, des perspectives économiques, du leadership et des questions de fidélisation du personnel et de relève Période de rendement : 1 an | <ul style="list-style-type: none"> En espèces | <ul style="list-style-type: none"> Établi en fonction de la médiane du groupe de comparaison applicable | <ul style="list-style-type: none"> Offre une rémunération équilibrée répartie entre des éléments fixes et variables Recours à des consultants externes et à une analyse du groupe de comparaison | <ul style="list-style-type: none"> Offrir une rémunération fixe concurrentielle Reconnaître le rendement individuel soutenu Refléter les responsabilités accrues et/ou l'évolution du rôle |
| Prime annuelle | <ul style="list-style-type: none"> Attributions annuelles en fonction de l'atteinte de cinq objectifs de rendement de l'entreprise préétablis (70 %) et de rendement individuel (30 %) Environ 4 700 membres du personnel cadre sont admissibles Période de rendement : 1 an | <ul style="list-style-type: none"> Rémunération au rendement en espèces | <ul style="list-style-type: none"> Paiement cible de 120 % du salaire de base pour le PDG et 80 % pour les autres membres de la haute direction visés. Paiement maximum limité à 2,0 fois le paiement cible Pour les autres cadres admissibles, paiement cible en fonction de l'échelon hiérarchique avec un paiement maximum limité à 1,5 ou 2,0 fois le paiement cible | <ul style="list-style-type: none"> Emploi de nombreux indicateurs de rendement Objectifs du régime revus et approuvés annuellement en fonction d'un examen approfondi du plan d'affaires annuel Paiements plafonnés Absence de garantie de paiement minimal Paiements assujettis à une politique de récupération de la rémunération | <ul style="list-style-type: none"> Récompenser l'atteinte d'un ensemble équilibré d'objectifs annuels de rendement de l'entreprise Récompenser l'atteinte d'objectifs personnels alignés sur le rôle et le champ de responsabilité de chaque employé à l'égard de la réalisation des résultats d'exploitation Stimuler l'atteinte d'un rendement supérieur tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau individuel |

| ÉLÉMENT | CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES EN 2014 | FORME | POSSIBILITÉ | MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES | OBJECTIFS ET RAISONS D'ÊTRE |
|-----------------------------|--|---|--|--|---|
| Intéressements à long terme | Unités d'actions liées au rendement (« UALR ») <ul style="list-style-type: none"> Acquisition liée au rendement tributaire de l'atteinte d'un rendement cible du capital investi moyen sur trois ans Paiement conditionnel à l'atteinte d'un cours minimal des actions pendant le dernier trimestre de la période du régime Les employés doivent demeurer au service de la Compagnie, de façon active et continue, jusqu'au dernier jour de l'année de l'octroi pour être admissibles au paiement Période de rendement : trois ans | <ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions liées au rendement payables en espèces | <ul style="list-style-type: none"> Juste valeur à la date d'octroi des intéressements à long terme établie en fonction du 60^e centile du groupe de comparaison applicable pour les membres de la haute direction visés et les membres de la haute direction Facteur d'acquisition liée au rendement des UALR plafonné à 150 % | <ul style="list-style-type: none"> Importante pondération de la rémunération incitative à long terme Périodes de rendement se chevauchant sur plusieurs années Combinaison d'indicateurs financiers et du marché Plafonnement des paiements d'UALR et absence de garantie de paiement minimal Paiements assujettis à une politique de récupération de la rémunération | <ul style="list-style-type: none"> Aligner les intérêts de la direction sur l'accroissement de la valeur pour les actionnaires Récompenser l'atteinte de résultats financiers soutenus Contribuer à la fidélisation du personnel de talent clé Reconnaître l'apport et le potentiel de chacun |
| | Options d'achat d'actions <ul style="list-style-type: none"> Options d'achat d'actions traditionnelles dont les droits sont acquis sur quatre ans au taux de 25 % par année Octroi de valeur à peu près égale à celle des unités d'actions liées au rendement (sauf pour le PDG qui touche une part différente en raison du plafond de 20 % imposé par le Régime d'intéressement à long terme de la direction) Les employés doivent demeurer au service de la Compagnie, de façon active et continue, jusqu'au dernier jour de l'année de l'octroi pour être admissibles au paiement Période de rendement : acquisition, 4 ans, durée, 10 ans | <ul style="list-style-type: none"> Options d'achat d'actions | | | |
| Prestations de retraite | Régimes de retraite canadiens <ul style="list-style-type: none"> Régime à prestations déterminées : Prestations payables correspondant à un pourcentage des gains moyens des cinq meilleures années multiplié par le nombre d'années de service validable Maximum de 35 ans de service validable pour la plupart des régimes à prestations déterminées Régime à cotisations déterminées : Prestations fondées sur les cotisations prescrites du participant et les cotisations de contrepartie de la Compagnie Régimes non enregistrés : Compléments aux régimes enregistrés offrant des prestations en excédent des limites prévues par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> du Canada Régimes de retraite américains <ul style="list-style-type: none"> Régime à prestations déterminées : Prestations payables correspondant à un pourcentage des gains moyens des cinq meilleures années (parmi les 10 dernières années) multiplié par le nombre d'années de service décomptées Maximum de 35 ans de service décomptés pour la plupart des régimes à prestations déterminées Régime d'épargne : Régime 401(k) en vertu duquel les prestations sont fondées sur les cotisations volontaires du participant et la cotisation de contrepartie de 50 % versée par la Compagnie, jusqu'à concurrence de 3 % du salaire de base Volet à cotisations déterminées : Prestations supplémentaires aux termes du régime d'épargne fondées sur les cotisations de 3,5 % du salaire de base versées par la Compagnie Régimes non enregistrés : Compléments aux régimes enregistrés offrant des prestations en excédent des limites prévues par l'IRS et le Railroad Retirement Board | <ul style="list-style-type: none"> Paiements en espèces après le départ à la retraite | <ul style="list-style-type: none"> Régimes non enregistrés réservés aux membres de la haute direction et cadres supérieurs La plupart des prestations de retraite pour les membres de la haute direction et cadres supérieurs sont fondées sur le salaire de base et la prime annuelle (jusqu'à concurrence des niveaux cibles) | <ul style="list-style-type: none"> Plafonnement à 1 million de dollars américains des prestations de retraite annuelles payables au président-directeur général aux termes de son régime non enregistré | <ul style="list-style-type: none"> Offrir un programme de rémunération de la haute direction efficace et attrayant |
| Avantages indirects | <ul style="list-style-type: none"> Couvertures d'assurance-santé et d'assurance-vie, examen médical annuel, cotisations à des clubs, véhicule loué par la Compagnie, stationnement, conseils financiers et services fiscaux | <ul style="list-style-type: none"> Avantages non pécuniaires | <ul style="list-style-type: none"> Concurrentiels | <ul style="list-style-type: none"> Aucune majoration au titre de l'impôt sur ces avantages indirects Utilisation de l'avion de la Compagnie restreinte aux besoins professionnels | |

Salaire de base

Le Comité revise habituellement le salaire de base des membres de la haute direction en janvier de chaque année, en tenant compte de la rémunération médiane versée par les sociétés des groupes de comparaison, des perspectives économiques, des compétences en matière de leadership, de la fidélisation du personnel et des plans de relève. Le salaire de base des membres de la haute direction visés est versé en dollars américains, ce qui permet d'avoir un point de comparaison plus précis, plus pertinent et plus constant avec les salaires des titulaires de postes équivalents au sein du groupe de comparaison versés en dollars américains.

En 2014, le PDG s'est vu octroyer une augmentation du salaire de base de 4,9 % en reconnaissance du fait que son rôle continue de prendre de l'ampleur et en vue de maintenir le positionnement concurrentiel de celui-ci. Le salaire de base des autres membres de la haute direction visés est demeuré le même en 2014. La Société n'a pas apporté d'ajustement aux salaires de base en 2015 pour les membres de la haute direction visés, sauf celui du vice-président exécutif et chef de l'exploitation afin de maintenir son enveloppe de rémunération concurrentielle.

Le tableau suivant présente les augmentations du salaire de base pour 2014 et 2015 en dollars américains :

| NOM | 2013 (\$ US) | 2014 (\$ US) | AUGMENTATION | 2015 (\$ US) | AUGMENTATION |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Claude Mongeau | 1 025 000 | 1 075 000 | 4,9 % | 1 075 000 | 0,0 % |
| Luc Jobin | 600 000 | 600 000 | 0,0 % | 600 000 | 0,0 % |
| Jim Vena | 560 000 | 560 000 | 0,0 % | 600 000 | 7,1 % |
| Jean-Jacques Ruest | 560 000 | 560 000 | 0,0 % | 560 000 | 0,0 % |
| Sean Finn | 528 000 | 528 000 | 0,0 % | 528 000 | 0,0 % |

Régime d'intéressement annuel

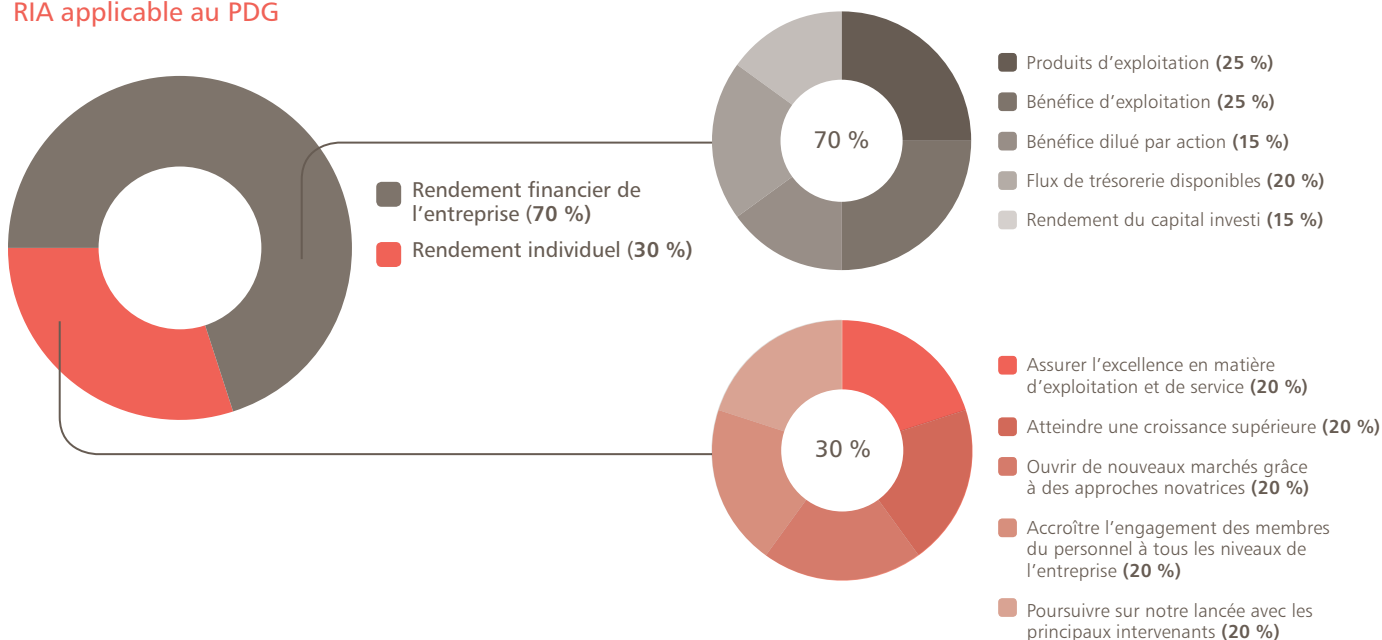
En plus des membres de la haute direction visés, environ 4 700 cadres actifs sont admissibles à un régime de primes annuelles basées sur le rendement. Aux termes du RIA de la Compagnie, les paiements minimum, cible et maximum, exprimés en pourcentage (%) du salaire de base, pour le PDG, les autres membres de la haute direction visés, les premiers vice-présidents et les vice-présidents sont les suivants :

| POSTE | MINIMUM | CIBLE ¹ | MAXIMUM ¹ |
|--|---------|--------------------|----------------------|
| PDG | 0 % | 120 % | 240 % |
| Autres membres de la haute direction visés | 0 % | 80 % | 160 % |
| Premiers vice-présidents | 0 % | 65 % | 130 % |
| Vice-présidents | 0 % | 50/60 % | 100/120 % |

1) Exprimé en pourcentage du salaire de base au 31 décembre 2014.

Le graphique suivant illustre le RIA de 2014 applicable au PDG :

RIA applicable au PDG



Pour 2014, le RIA était constitué des éléments suivants :

- Rendement financier de l'entreprise** : Une tranche de 70 % de la prime était tributaire de l'atteinte d'un ensemble équilibré d'objectifs favorisant la croissance financière et la rentabilité à long terme de la Compagnie. Le Comité veille à ce que les objectifs et les conditions de rendement soient directement liés à la réalisation des objectifs d'entreprise de la Compagnie décrits dans le plan d'affaires de la Compagnie, que lui recommande le Comité de planification stratégique et que le Conseil d'administration revoit et approuve. Ces objectifs d'entreprise sont ensuite considérés pour établir les cibles de la Compagnie aux termes du RIA. En outre, en fixant les cibles aux termes du RIA pour l'année à venir, la Compagnie exclut généralement les éléments de l'année précédente qui ne se sont pas produits dans le cadre des

activités normales de la Compagnie et qui pourraient de ce fait affecter la comparabilité du rendement financier de la Compagnie d'une année à l'autre ainsi que les cibles annuelles actuelles de la Compagnie par rapport aux résultats de l'année précédente.

En 2014, le Conseil d'administration a évalué le rendement de la Compagnie par rapport aux cibles fixées pour les produits d'exploitation, le bénéfice d'exploitation, le bénéfice dilué par action, les flux de trésorerie disponibles et le RCI sur un an. Ces indicateurs ont été choisis car ils sont quantifiables et jouent un rôle important dans la rentabilité de l'entreprise et le rendement pour les actionnaires. De plus, le Conseil est d'avis que les objectifs d'entreprise choisis conviennent à une entreprise comme le CN, où des investissements

en capital significatifs doivent être réalisés. Les objectifs de 2014 ont été approuvés par le Conseil d'administration en janvier 2014 à partir des prévisions d'affaires et financières établies à cette date.

Aux termes du RIA, un facteur maximum de 150 % au titre du rendement de l'entreprise (200 % dans le cas des membres de la haute direction visés et 194 autres membres de la haute direction et cadres

supérieurs) peut être appliqué à la prime annuelle d'un employé admissible lorsque les résultats financiers dépassent les cinq objectifs poussés (maximum) de rendement de l'entreprise. Aucun paiement n'intervient à l'égard d'un indicateur donné si le rendement seuil n'est pas atteint.

OBJECTIFS DE RENDEMENT ET RÉSULTATS – RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL 2014

En janvier 2014, les cibles de rendement ont été fixées selon un taux de change présumé de 1,00 \$ US = 1,0277 \$ CA. Au cours de l'exercice, le taux de change réel a été de 1,00 \$ US = 1,1038 \$ CA. Par conséquent, les cibles de produits d'exploitation de la Compagnie ont été ajustées par rapport aux surcharges de carburant de la Compagnie pour tenir compte du taux de change et de la différence entre les prix réels et prévus du pétrole et du diesel. Le tableau suivant présente donc une comparaison entre les cibles de rendement ajustées de 2014 et les résultats réels de 2014 déclarés par la Compagnie.

| EN MILLIONS (SAUF LES MONTANTS PAR ACTION ET LE RCI) | OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE AU 1 ^{ER} JANVIER 2014 ¹ | | | OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE AJUSTÉS ² | | RÉSULTATS DE 2014 (\$ CA) | ÉVALUATION DU RENDEMENT |
|--|--|-------------------------|---------------------------|--|---------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | PONDÉRATION | DE BASE (SEUIL) (\$ CA) | POUSSÉS (MAXIMUM) (\$ CA) | DE BASE (SEUIL) (\$ CA) | POUSSÉS (MAXIMUM) (\$ CA) | | |
| Produits d'exploitation | 25 % | 11 175 | 11 350 | 11 644 ³ | 11 819 ³ | 12 134 | Objectif dépassé |
| Bénéfice d'exploitation | 25 % | 4 130 | 4 255 | 4 329 | 4 454 | 4 624 | Objectif dépassé |
| Bénéfice dilué par action | 15 % | 3,27 | 3,40 | 3,42 | 3,55 | 3,85 | Objectif dépassé |
| Flux de trésorerie disponibles ⁴ | 20 % | 1 550 | 1 650 | 1 694 | 1 794 | 2 220 | Objectif dépassé |
| RCI ⁵ | 15 % | 15,30 % | 15,90 % | 15,30 % | 15,90 % | 17,36 % | Objectif dépassé |

1) Objectifs de l'entreprise en fonction d'un taux de change présumé de 1,00 \$ US = 1,0277 \$ CA.

2) Objectifs et résultats de l'entreprise en fonction d'un taux de change réel de 1,00 \$ US = 1,1038 \$ CA.

3) La cible des produits d'exploitation a été rajustée pour tenir compte des surcharges de carburant réelles facturées aux clients en fonction des prix réels du pétrole et du diesel en 2014.

4) Les flux de trésorerie disponibles ne sont pas définis de façon normalisée en vertu des principes comptables généralement reconnus et peuvent, par conséquent, ne pas être comparables aux mesures semblables présentées par d'autres sociétés. La Compagnie estime que les flux de trésorerie disponibles constituent une mesure utile de la performance puisqu'ils démontrent la capacité de la Compagnie de générer des flux de trésorerie pour des obligations de dette et à des fins discrétionnaires, telles que le versement de dividendes et les occasions stratégiques. La Compagnie définit les flux de trésorerie disponibles comme la différence entre les flux de trésorerie nets provenant des activités d'exploitation et les flux de trésorerie nets utilisés par les activités d'investissements, rajustés pour tenir compte des variations des liquidités et des équivalents de trésorerie soumis à restrictions et de l'incidence des principales acquisitions, s'il y a lieu.

5) Le RCI permet de mesurer l'efficacité de la Compagnie dans l'utilisation de ses capitaux permanents et est considéré comme l'un des principaux indicateurs de la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Le RCI est généralement calculé comme étant le bénéfice net avant les intérêts débiteurs divisé par le total de la dette nette moyenne et de l'avoir moyen des actionnaires et peut, dans certains cas, être ajusté afin de tenir compte de certains postes, tel qu'il est déterminé par le Comité.

Grâce à l'accent mis par la Compagnie sur l'excellence en matière d'exploitation et de service et une exécution rigoureuse malgré les conditions hivernales brutales, la croissance du CN en 2014 a continué de surpasser celle de l'économie en général et a généré les volumes et le bénéfice les plus élevés de son histoire. La Compagnie a généré de solides flux de trésorerie disponibles, en partie grâce à la monétisation d'actifs sous-utilisés. La Compagnie a continué de réinvestir dans son entreprise, engageant des dépenses en immobilisations de 2,3 milliards de dollars canadiens en 2014. Par ailleurs, la Compagnie a maintenu son engagement de création de valeur pour les actionnaires. En 2014, le dividende de la Compagnie a augmenté de 16 % et 22,4 millions d'actions ont été rachetées, retournant ainsi plus de 2,3 milliards de dollars canadiens aux actionnaires.

Pour 2014, après avoir étudié les résultats financiers par rapport aux objectifs de l'entreprise, le Conseil d'administration a déterminé que les objectifs de rendement de l'entreprise avaient été « dépassés », ce qui a permis de fixer le facteur de prime au titre du rendement de l'entreprise à 150 % (200 % dans le cas des membres de la haute direction visés et d'autres membres de la haute direction et cadres supérieurs).

2. Rendement individuel : Une tranche de 30 % de la prime était fondée sur des objectifs personnels fixés en fonction de priorités stratégiques et opérationnelles liées aux fonctions respectives des membres de la haute direction. Une attention particulière a été portée aux éléments suivants : l'équilibre entre l'excellence en matière d'exploitation et de service, l'atteinte d'une croissance supérieure, l'ouverture de nouveaux marchés grâce à des occasions novatrices et l'intensification de l'engagement des membres du personnel et de l'engagement auprès des intervenants. Le facteur de rendement individuel varie entre 0 % et 200 % dans le cas des membres de la haute direction visés et d'autres membres de la haute direction et cadres supérieurs. Pour tous les autres cadres admissibles, le facteur de rendement varie entre 0 % et 150 %. Le facteur de rendement individuel pour le PDG est fondé sur une évaluation individuelle revue et approuvée par le Comité.

En 2014, les objectifs individuels des membres de la haute direction visés comprenaient des éléments d'ordre quantitatif et des considérations stratégiques et opérationnelles d'ordre qualitatif liés à leur fonction. À la fin de l'exercice, le PDG a passé en revue le rendement des autres membres de la haute direction visés en tenant compte de leurs réalisations par rapport à leurs objectifs individuels préétablis et a évalué leur taux de rendement individuel, que le Comité devait examiner et que le Conseil devait approuver. Le Comité s'est alors penché sur les réalisations individuelles des membres de la haute direction visés autres que le PDG par rapport aux objectifs et sur le leadership dont ils ont fait preuve dans l'ensemble pour atteindre les objectifs liés à leur fonction. Pour 2014, en tenant compte des recommandations du PDG, le Comité a déterminé que les membres de la haute direction visés avaient atteint leurs objectifs personnels et a recommandé à l'approbation du Conseil le taux de rendement individuel de chacun, qui permet d'établir le facteur de rendement applicable au paiement de leur prime.

En dépit d'une année marquée par de solides résultats, dont l'atteinte de volumes records et le maintien des indicateurs de l'exploitation en tête de l'industrie, le Comité a examiné et recommandé à l'approbation du Conseil la recommandation de la direction de ramener le facteur de rendement individuel global du PDG et du chef de l'exploitation à 100 % en raison de la performance au niveau de la sécurité de la Compagnie. En 2014, la Compagnie a connu une détérioration de ses indicateurs de sécurité quantitatifs par rapport à l'année dernière en partie en raison des mauvaises conditions hivernales. La direction a pris des mesures immédiates et est déterminée à renverser cette tendance en 2015, alors que les objectifs en matière de sécurité joueront un rôle encore plus déterminant dans le facteur de rendement du PDG.

En 2014, le facteur de rendement individuel moyen global des membres de la haute direction visés, y compris le PDG, s'est établi à 110 %.

Le paiement d'une prime annuelle au titre du rendement individuel est conditionnel à la déclaration d'une prime au titre du rendement de l'entreprise. En outre, s'il est jugé que l'objectif de rendement de l'entreprise est « atteint partiellement » (lorsque le facteur de rendement de l'entreprise est inférieur à 100 %), le facteur de rendement individuel sera établi au prorata, au même niveau.

La formule qui suit démontre la façon dont le salaire de base annuel d'un cadre admissible (au 31 décembre 2014), le paiement cible (exprimé en pourcentage du salaire de base) et les facteurs de rendement de l'entreprise et de rendement individuel interagissent dans le calcul du paiement de la prime annuelle réellement versée :

| | | | | | | |
|------------------------|---|----------------|---|------|---|---|
| SALAIRE DE BASE ANNUEL | × | PAIEMENT CIBLE | × | 70 % | × | FACTEUR DE RENDEMENT DE L'ENTREPRISE |
| + | | | | | | |
| SALAIRE DE BASE ANNUEL | × | PAIEMENT CIBLE | × | 30 % | × | FACTEUR DE RENDEMENT DE L'ENTREPRISE SI INFÉRIEUR À 100 % |

En 2014, le paiement moyen fait aux membres de la haute direction visés, y compris le PDG, s'est établi à 173 % du paiement cible. Le montant des paiements réels est indiqué sous la colonne Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres—Plans incitatifs annuels du Tableau sommaire de la rémunération qui se trouve à la page 58.

Les membres de la haute direction, dont les membres de la haute direction visés, et les cadres supérieurs, sont tenus de donner à la Compagnie un préavis de six mois de leur départ à la retraite. Cette mesure a été instaurée afin que la relève puisse être mieux planifiée et l'efficacité des transitions, optimisée. Les membres du personnel qui ne donnent pas un tel préavis renoncent à leurs primes accumulées et futures aux termes du RIA, sauf dans certaines circonstances exceptionnelles.

INTÉRESSEMENTS À LONG TERME

Le Conseil d'administration tient compte d'un certain nombre de facteurs dans l'évaluation de la stratégie d'intéressement à long terme de la Compagnie, dont l'équilibre entre la création de valeur à long terme et la protection de l'avenir des actionnaires, l'actionariat des membres de la haute direction par rapport aux options d'achat d'actions détenues, le risque de départ des membres de la haute direction de même que l'effet dilutif des différents véhicules d'intéressement à long terme sont notamment pris en compte. Depuis 2005, le Conseil d'administration a choisi d'octroyer une combinaison d'options d'achat d'actions et d'UALR aux membres de la haute direction visés de même qu'à certains membres de la haute direction et cadres supérieurs désignés.

En 2014, la Compagnie a changé de mode d'évaluation des intéressements à long terme afin de renforcer le lien à toutes les étapes du processus de la révision de la rémunération. Par conséquent, la valeur des intéressements à long terme indiquée pour 2014 dans le Tableau sommaire de la rémunération, à la page 58, a été calculée au moyen de la méthodologie de Towers Watson fondée sur un arbre binomial. Ce mode d'évaluation est également utilisé aux fins du positionnement marché et des octrois. Le nouveau mode d'évaluation permettra de disposer de renseignements sur la rémunération plus précis et plus facilement comparables.

Les options d'achat d'actions et les UALR octroyées sont de valeur à peu près égale pour tous les employés admissibles, sauf le PDG. La pondération relative accordée à la valeur des options d'achat d'actions dans l'attribution d'intéressements à long terme du PDG est moins élevée en raison de la limite de 20 % imposée au nombre d'options d'achat d'actions pouvant être octroyées à une même personne, au cours d'une année donnée, aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction (se reporter à la description du régime à la page 65).

L'octroi annuel d'UALR et d'options d'achat d'actions aux membres de la haute direction visés et aux autres membres du personnel admissibles est étudié et approuvé aux réunions du Comité et du Conseil d'administration tenues en janvier de chaque année. Pour établir chaque attribution d'ILT des membres de la haute direction visés, le Comité tient compte du rendement individuel, du risque de départ et des plans de relève. L'approche de la Compagnie en matière de rémunération et la valeur des ILT octroyés au cours des trois dernières années par les chemins de fer de classe I faisant partie du groupe de comparaison sont aussi prises en considération (se reporter à la rubrique « Appariement par rapport à des groupes de comparaison » à la page 44). Le Comité ne tient pas compte des octrois déjà consentis aux membres de la haute direction lorsqu'il détermine les attributions individuelles puisque les régimes d'ILT sont intrinsèquement fondés sur le rendement.

Le prix d'exercice des options d'achat d'actions est égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie à la Bourse de Toronto ou à la Bourse de New York à la date de l'octroi.

Depuis 2011, une condition de service actif minimum d'une année s'ajoute aux conventions d'octroi d'options d'achat d'actions et d'UALR afin de garder au sein de la Compagnie le personnel de talent clé approchant de la retraite. En d'autres termes, si un membre de la haute direction, y compris un membre de la haute direction visé, ou un autre membre du personnel cadre prenait sa retraite au cours de l'année de la convention d'octroi, il perdrait toutes les UALR et les options d'achat d'actions qui lui ont été attribuées aux termes de cette convention. La condition de service actif minimum d'une année au moment du départ à la retraite passera à 15 mois pour les UALR à compter de 2015 afin de retenir les employés clés au sein de la Compagnie pendant la période critique de l'hiver (se reporter à la rubrique « Modifications touchant la rémunération en 2015 » à la page 51 pour plus de détails).

UNITÉS D' ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT – ATTRIBUTION DE 2014

Le Régime d'unités d'actions a été approuvé par le Conseil d'administration en 2004. Le Régime d'unités d'actions a pour objectif de permettre à la Compagnie de mieux attirer et fidéliser le personnel de talent et d'harmoniser les intérêts de tels membres du personnel avec ceux des actionnaires de la Compagnie. Il est généralement prévu de payer les UALR après trois ans. Le facteur d'acquisition liée au rendement est établi en fonction de l'atteinte d'un objectif relatif au RCI moyen de la Compagnie sur la durée du régime. En 2014, l'objectif de RCI moyen s'appliquait à la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2016. Le paiement au titre des UALR est aussi conditionnel à l'atteinte d'un cours de clôture moyen minimal des actions pendant le dernier trimestre de 2016. Le facteur d'acquisition liée au rendement est plafonné à 150 % de la cible.

Le RCI pour chaque année du régime applicable est généralement calculé comme étant le bénéfice net avant les intérêts débiteurs divisé par le total de la dette nette moyenne de la Compagnie et de l'actif moyen des actionnaires et peut, dans certains cas, être ajusté afin de tenir compte de certains postes, tel qu'il est déterminé par le Comité. Le RCI permet de mesurer l'efficacité de la Compagnie dans l'utilisation de ses capitaux permanents et est considéré comme l'un des principaux indicateurs de création de valeur à long terme pour les actionnaires.

La décision d'avoir recours à un critère de performance basé sur le RCI tant pour les intéressements à court terme qu'à long terme témoigne d'une approche prudente de la gestion des risques permettant de mesurer le RCI sur différentes périodes de temps (un an par rapport à trois ans). De plus, la pondération accordée au critère du RCI aux termes du RIA est limitée à 15 % de la prime cible et les objectifs du RCI sont fondés sur le plan d'affaires. Enfin, comme il est expliqué à la page 51, un nouveau critère de RTA relatif sera instauré pour les UALR en 2015 (en plus du critère du RCI).

L'acquisition des UALR octroyées aux membres de la haute direction visés et aux autres membres du personnel désignés en 2014 est conditionnelle à l'atteinte des indicateurs de rendement présentés dans le tableau ci-après :

OBJECTIFS DE RENDEMENT – UNITÉS D' ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT – ATTRIBUTION DE 2014

| | OBJECTIF | FACTEUR D'ACQUISITION LIÉE AU RENDEMENT ¹ |
|---|---|--|
| Objectif de rendement : RCI moyen pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2016 | moins de 13,5 % 13,5 % 14,5 % 15,5 % 16,5 % et plus | 0 % 50 % 100 % 125 % 150 % |
| Condition de paiement : Cours de clôture moyen minimal des actions au dernier trimestre de 2016 | 59,65 \$ CA à la Bourse de Toronto ou 56,04 \$ US à la Bourse de New York | |

1) L'interpolation s'applique entre les objectifs.

Si les indicateurs de rendement sont atteints, le paiement des UALR réglées en espèces, dans la monnaie du salaire du bénéficiaire, sera calculé comme suit :

| | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|--|
| NOMBRE D'UALR OCTROYÉES EN 2014 | × | FACTEUR D'ACQUISITION LIÉE AU RENDEMENT | × | COURS DE CLÔTURE MOYEN DES ACTIONS SUR 20 JOURS LE 31 JANVIER 2017 |
|---------------------------------|---|---|---|--|

La juste valeur à la date d'octroi des UALR attribuées à chacun des membres de la haute direction visés en 2014 est indiquée sous la colonne Attributions fondées sur des actions du Tableau sommaire de la rémunération qui se trouve à la page 58.

En octobre 2014, le CN a modifié son Régime d'unités d'actions afin que le versement des octrois futurs soit réglé en actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre plutôt qu'en espèces. Ces changements toucheront les UALR qui seront attribuées à compter de 2015 et visent à encourager les participants à détenir plus d'actions. À la suite de la modification apportée au régime d'unités d'actions, les membres de la haute direction, dont les membres de la haute direction visés, et les cadres supérieurs, se sont vu offrir la possibilité de choisir, une seule fois, que les versements futurs des UALR attribuées en 2013 et 2014 soient réglés en actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre plutôt qu'en espèces et conformément aux modalités de ce régime.

PAIEMENT DES UNITÉS D' ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT ATTRIBUÉES EN 2012

Les droits afférents aux UALR octroyées en 2012 aux membres de la haute direction visés et aux autres membres du personnel désignés ont été acquis en fonction de l'atteinte d'un RCI moyen sur la période de trois ans terminée le 31 décembre 2014. Au cours des trois dernières années, le cours de l'action du CN s'est apprécié de 100 % au Canada comparativement à une augmentation de 22 % de l'indice composé S&P/TSX. De plus, la capitalisation boursière de la Compagnie au Canada a augmenté de près de 29 milliards de dollars canadiens au cours de la même période. Le rendement supérieur de la Compagnie a mené à l'atteinte d'un rendement du RCI moyen sur trois ans de 16,57 % et à l'établissement d'un facteur d'acquisition liée au rendement de 150 %. Comme le cours de clôture moyen minimal des actions a aussi été atteint, les UALR octroyées en 2012 ont été versées en février 2015 conformément au Régime d'unités d'actions et à la convention d'octroi de 2012.

OBJECTIFS DE RENDEMENT ET RÉSULTATS – UNITÉS D' ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT – ATTRIBUTION DE 2012

| | OBJECTIF | FACTEUR D'ACQUISITION LIÉE AU RENDEMENT ¹ | RÉSULTATS |
|---|---|--|----------------------------|
| Objectif de rendement : RCI moyen pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2014 | moins de 13,0 % 13,0 % 14,0 % 15,0 % 16,0 % et plus | 0 % 50 % 100 % 125 % 150 % | 16,57 % |
| Condition de paiement : Cours de clôture moyen minimal des actions au dernier trimestre de 2014 | 39,01 \$ CA à la Bourse de Toronto ou 38,08 \$ US à la Bourse de New York | | 77,90 \$ CA 68,42 \$ US |

1) L'interpolation s'applique entre les objectifs.

La valeur acquise au cours de l'exercice par chacun des membres de la haute direction visés est indiquée sous la colonne Attributions fondées sur des actions—Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice du tableau Attributions en vertu d'un plan incitatif—Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice à la page 64.

OPTIONS D' ACHAT D' ACTIONS

Des options d'achat d'actions ont été octroyées en 2014 aux membres de la haute direction visés ainsi qu'à d'autres membres du personnel désignés aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction (« Régime »). Une description du Régime est donnée à la page 65. Les options d'achat d'actions octroyées en 2014 sont des options dont les droits sont acquis sur quatre ans, à raison de 25 % à chaque date anniversaire, et qui ont une durée de 10 ans. Les octrois ont été faits dans la devise du salaire du bénéficiaire.

Les options d'achat d'actions sont octroyées dans le but de récompenser les membres de la haute direction visés et les autres membres du personnel désignés pour la création soutenue de valeur à long terme pour les actionnaires. Si le cours des actions augmente entre la date d'octroi et la date d'acquisition des droits, les options d'achat d'actions auront une valeur réalisable. Les gains sont réalisés à l'exercice des options d'achat d'actions. Le gain est équivalent à la différence entre le cours des actions à la date de l'exercice et le cours des actions à la date d'octroi, multiplié par le nombre d'options d'achat d'actions exercées.

La juste valeur à la date d'octroi des options d'achat d'actions attribuées aux membres de la haute direction visés en 2014 est indiquée sous la colonne Attributions fondées sur des options du Tableau sommaire de la rémunération qui se trouve à la page 58.

AVANTAGES INDIRECTS AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Les membres de la haute direction visés sont admissibles à des avantages indirects et personnels conformément à la politique de la Compagnie et aux pratiques ayant cours en général sur le marché. Ces avantages prennent habituellement la forme de l'utilisation d'un véhicule loué par la Compagnie, d'un stationnement, de conseils financiers et services fiscaux, de cotisations à des clubs, de couvertures d'assurance-santé et d'assurance-vie et d'un examen médical annuel. D'autres membres de la haute direction et cadres supérieurs sont également admissibles à certains avantages indirects dont le type et la valeur sont généralement dictés par le niveau du poste occupé par l'employé. Depuis 2010, tous les membres de la haute direction doivent suivre la politique sur l'utilisation de l'avion d'affaires qui limite l'utilisation de l'avion de la Compagnie aux fins professionnelles seulement, à moins de circonstances exceptionnelles et à la condition que tous les frais d'exploitation additionnels soient remboursés intégralement. Depuis janvier 2010, les majorations pour impôts sur la valeur de certains avantages indirects offerts aux membres de la haute direction ont aussi été éliminées.

RÉGIME D'ACTIONNARIAT DU PERSONNEL

Le régime d'actionnariat du personnel (« RAP »), offert à tous les membres du personnel de la Compagnie, permet à ces derniers d'avoir une participation dans le CN par l'achat d'actions avec droit de vote sur le marché libre au moyen de déductions à la source. Les membres du personnel peuvent cotiser au RAP entre 1 % et 10 % de leur salaire de base brut par période de paie. La Compagnie fournit une cotisation équivalant à 35 % de la première tranche de 6 % des cotisations des employés. Les droits aux cotisations des membres du personnel et de la Compagnie sont immédiatement acquis. Environ 77 % des membres du personnel du CN sont actionnaires de la Compagnie du fait de leur participation au RAP et, en 2014, tous les membres de la haute direction visés participaient au RAP.

La valeur de la cotisation de la Compagnie reçue par les membres de la haute direction visés en 2014 aux termes du RAP est indiquée dans le tableau Détails des montants compris dans « Autre rémunération » à la page 61.

Autres programmes importants de la Compagnie relatifs à la rémunération

ACTIONNARIAT

Le Comité est très favorable à ce que les membres de la haute direction détiennent des actions de la Compagnie. Les lignes directrices relatives à l'actionnariat prescrivent l'atteinte, au cours d'une période de cinq ans, d'un avoir minimal en actions calculé sous forme d'un multiple du salaire de base afin d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires. Au 31 décembre 2014, 199 membres de la haute direction et cadres supérieurs étaient assujettis à ces lignes directrices relatives à l'actionnariat. Après avoir atteint le niveau d'actionnariat initialement prévu, les membres de la haute direction et les cadres supérieurs doivent le maintenir. Le niveau d'actionnariat des membres de la haute direction est transmis annuellement au Comité. Il est possible de satisfaire aux lignes directrices relatives à l'actionnariat en détenant des actions ordinaires et des unités d'actions différées dont les droits sont acquis selon le Régime d'intéressement volontairement différé de la Compagnie (« RIVD »). Les options d'achat d'actions (acquises et non acquises) et les octrois d'ILT non acquis n'entrent pas dans le calcul de l'avoir minimal en actions. Les exigences relatives à l'actionnariat sont les suivantes :

| | LIGNES DIRECTRICES |
|---|---------------------------------|
| Président-directeur général | 5 fois le salaire de base |
| Vice-présidents exécutifs et premiers vice-présidents | 3 fois le salaire de base |
| Vice-présidents | 1,5 à 2 fois le salaire de base |
| Cadres supérieurs | 1 fois le salaire de base |

Le PDG doit également maintenir un niveau d'actionnariat correspondant aux lignes directrices pendant un an après son départ à la retraite. Au 31 décembre 2014, tous les membres de la haute direction visés surpassaient les exigences relatives à l'actionnariat applicables dans leur cas.

AVOIR EN ACTIONS AU 31 DÉCEMBRE 2014

| MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ | NOMBRE D' ACTIONS DÉTENUES ¹ | VALEUR DE L'AVOIR ² (\$ CA) | VALEUR CORRESPONDANT AUX LIGNES DIRECTRICES ³ (\$ CA) | AVOIR EXPRIMÉ EN MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE ³ |
|-----------------------------------|---|--|--|---|
| Claude Mongeau | 477 291 | 38 192 826 | 5 936 690 | 32,2 × |
| Luc Jobin | 60 340 | 4 828 407 | 1 988 100 | 7,3 × |
| Jim Vena | 58 534 | 4 693 891 | 1 855 560 | 7,6 × |
| Jean-Jacques Ruest | 186 250 | 14 903 725 | 1 855 560 | 24,1 × |
| Sean Finn | 75 220 | 6 019 104 | 1 749 528 | 10,3 × |

- 1) Actions ordinaires et/ou unités d'actions différées dont les droits sont acquis en date du 31 décembre 2014.
- 2) Valeur fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires le 31 décembre 2014 à la Bourse de Toronto (80,02 \$ CA) ou la juste valeur marchande au moment de l'achat, si ce montant est plus élevé.
- 3) Les salaires en dollars américains en date du 31 décembre 2014 ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen pendant l'année (1,00 \$ US = 1,1045 \$ CA).

POLITIQUE INTERDISANT LES OPÉRATIONS DE COUVERTURE

Aux termes de la politique sur les opérations d'initiés de la Compagnie, les administrateurs, les membres de la direction et les membres du personnel ne peuvent effectuer d'opérations de couverture ou toute forme d'opérations sur des options inscrites à la cote d'une bourse visant des titres du CN. Cette interdiction vise toutes les formes de dérivés comme les options de vente et d'achat.

DISPOSITIONS EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Le Régime d'intéressement à long terme de la direction et le Régime d'unités d'actions comprennent des « dispositions à double condition ». Aux termes de ces dispositions, l'acquisition des droits afférents aux options d'achat d'actions non liées au rendement ou aux UALR attribuées qu'un participant détient ne sera pas devancée en cas de changement de contrôle, à moins qu'il ne soit mis fin aux fonctions du participant sans motif valable ou que le participant ne démissionne pour une raison valide. Un changement de contrôle désigne l'une des situations suivantes :

- a) si les restrictions applicables à la propriété du capital contenues dans la *Loi sur la commercialisation du CN* sont supprimées, une offre publique officielle visant la majorité des actions ordinaires en circulation de la Compagnie;
- b) l'approbation, par les actionnaires de la Compagnie, d'une fusion ou d'un regroupement de la Compagnie avec une autre société, ou de son absorption par une autre société, sauf si la convention définitive se rapportant à une telle opération prévoit qu'au moins 51 % des administrateurs de la société qui subsiste après l'opération ou de la société issue de l'opération, selon le cas, immédiatement après l'opération, sont les mêmes personnes que celles qui formaient le Conseil au moment de l'opération et que, de fait, ces personnes continuent de représenter au moins 51 % du conseil d'administration de la société qui subsiste après l'opération ou de la société issue de l'opération, selon le cas, pendant deux années consécutives; ou
- c) l'approbation, par les actionnaires de la Compagnie, d'un plan de liquidation ou de dissolution de la Compagnie.

Les dispositions modifiées prévoient que l'acquisition ne sera pas devancée si les options d'achat d'actions ou les unités d'actions du participant sont remplacées par un équivalent adéquat. Si un équivalent est octroyé et qu'il est mis fin aux fonctions d'un participant sans motif valable ou que le participant démissionne pour une raison valide dans les 24 mois civils suivant un changement de contrôle, tous les droits afférents aux options d'achat d'actions ou aux unités d'actions équivalentes en cours qui ne peuvent pas être exercés deviennent acquis et pourront être exercés ou deviennent payables, selon le cas, dans leur intégralité au moment de la cessation des fonctions ou de la démission en question. Les options d'achat d'actions équivalentes dont les droits sont acquis et qui peuvent être exercées continuent de pouvoir être exercées pendant 24 mois civils suivant la date de la cessation des fonctions ou de la démission en question, et les unités doivent être payées dans les 30 jours. Le Conseil d'administration dispose d'un pouvoir discrétionnaire lui permettant de tenir compte de circonstances exceptionnelles. Se reporter au tableau Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle pour la définition d'une démission pour une raison valide à la page 70.

CLAUSES DE NON-CONCURRENCE/NON-SOLLICITATION

Les conventions d'octroi d'UALR et d'options d'achat d'actions de tous les membres de la haute direction et autres cadres comportent des clauses de non-concurrence/non-sollicitation. En 2010, le Conseil d'administration a approuvé l'inclusion des clauses de non-concurrence et de non-sollicitation dans certains régimes et arrangements de retraite supplémentaires. Ces clauses ont également été harmonisées en 2010 et en 2011 dans tous les régimes de retraite non enregistrés visant l'ensemble des membres de la haute direction et des cadres supérieurs.

Les clauses de non-concurrence/non-sollicitation seront mises en œuvre si un bénéficiaire ne respecte pas, pendant une période de deux ans suivant la cessation des fonctions, certains engagements selon lesquels il est interdit :

- a) d'utiliser des renseignements confidentiels du CN à une autre fin que l'exécution de leurs fonctions auprès du CN;

- b) de se livrer à des activités entrant en concurrence avec celles qu'exerce le CN;
- c) de solliciter un client, un fournisseur ou un distributeur du CN, de faire affaire avec un client, un fournisseur ou un distributeur du CN et de retenir les services de membres du personnel du CN;
- d) de tirer profit ou avantage d'une occasion d'affaires dont ils ont eu connaissance alors qu'ils étaient au service du CN; et
- e) de prendre une mesure qui aurait pour conséquence de nuire aux relations entre le CN et ses consultants, clients, fournisseurs, distributeurs, membres du personnel ou autres personnes ou qui pourrait porter préjudice aux intérêts commerciaux ou à la réputation du CN.

RÉCUPÉRATION DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

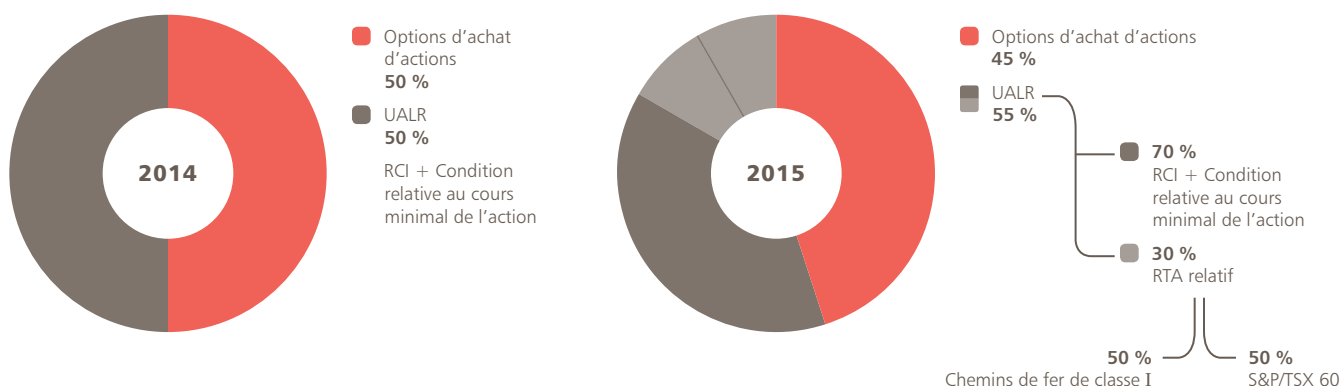
La politique de récupération de la rémunération du CN, adoptée en 2008, s'applique à tous les membres de la haute direction du CN. Selon cette politique, le Conseil a l'entière discrétion, dans la mesure où les lois applicables le lui permettent et où il le juge dans l'intérêt de la Compagnie, d'exiger le remboursement total ou partiel de la rémunération incitative annuelle et à long terme touchée par un membre de la haute direction. Le Conseil d'administration peut demander à un membre de la haute direction ou à un ancien membre de la haute direction de rembourser intégralement ou partiellement la rémunération touchée dans le cas suivant :

- a) le montant de la rémunération incitative reçue par le membre de la haute direction ou l'ancien membre de la haute direction a été établi en fonction, ou était tributaire, de l'atteinte de certains résultats financiers qui, par la suite, ont été touchés par un redressement de la totalité ou d'une partie des états financiers de la Compagnie;
- b) le redressement a été causé au moins en partie par la négligence grossière, l'inconduite délibérée ou la fraude du membre de la haute direction; et
- c) la rémunération incitative aurait été moins élevée si les résultats financiers avaient été correctement déclarés.

Modifications touchant la rémunération en 2015

En 2014, le Comité a entrepris la révision du Régime d'intéressement à long terme dans l'optique de renforcer davantage les intérêts de la direction et ceux des actionnaires et à faire en sorte que les pratiques de rémunération en place soient concurrentielles. En octobre 2014, le Conseil a approuvé les changements suivants, qui s'appliqueront aux attributions d'ILT de 2015 :

Attribution d'ILT



- **Nouveaux critères de performance basés sur le rendement total pour les actionnaires relatif pour les UALR**—Les nouveaux critères de performance basés sur le RTA relatif renforceront le lien entre la rémunération des membres de la direction et le rendement pour les actionnaires et offriront un indicateur de rendement fondé sur le rendement du CN par rapport à celui de ses sociétés homologues. En ce qui a trait à l'attribution de 2015, le RTA relatif du CN sera mesuré par rapport à deux groupes de comparaison : i) les chemins de fer de classe I (même groupe de comparaison que celui servant à l'appariement de la rémunération des membres de la haute direction

visés), et ii) les sociétés formant l'indice S&P/TSX 60. Les groupes de comparaison ont été choisis compte tenu des marchés où le CN est en concurrence pour les investissements en capital.

- **Pondération plus importante des UALR dans la répartition des ILT**—L'introduction de nouveaux critères de performance pour les UALR entraîne un ajustement dans la répartition des ILT afin qu'une part importante soit fondée sur le RCI et le RTA relatif.

- **Possibilité de paiement maximum plus élevé afin de suivre les pratiques du marché des autres chemins de fer de classe I**—En plus de la possibilité d'un paiement maximum plus élevé, le niveau de rendement poussé (maximum) associé aux conditions relatives au RCI favorisera un paiement élevé en cas de rendement correspondant. Par ailleurs, avec l'ajout de deux critères de performance liés au RTA relatif, l'obtention du paiement maximum représentera un plus grand défi.
- **Règlement des UALR en actions**—Le nouveau mode de règlement offrira aux participants la souplesse de conserver des actions du CN au moment du règlement afin d'encourager un actionariat plus grand parmi les cadres intermédiaires et supérieurs.
- **Conditions liées à l'acquisition en cas de départ à la retraite**—La période de service minimum pour les UALR en cas de départ à la retraite a été allongée dans le but de conserver les employés clés pendant la période critique de l'hiver et la définition de retraite pour les options d'achat d'actions et les UALR a été modifiée afin de favoriser le maintien en poste des employés plus âgés nouvellement embauchés.

Le tableau suivant résume les changements apportés en 2015 :

| | 2014 | 2015 |
|---|---|--|
| Pondération des ILT | Options d'achat d'actions – 50 % UALR – 50 % | Options d'achat d'actions – 45 % UALR – 55 % |
| UALR | | |
| Critère de rendement | 100 % RIC et cours minimal de l'action | 70 % RIC et cours minimal de l'action 30 % RTA relatif par rapport aux chemins de fer de classe I et aux sociétés formant l'indice S&P/TSX 60 |
| Paiement maximum | 150 % | 200 % |
| Condition de service minimum en cas de départ à la retraite | 12 mois | 15 mois |
| Règlement | En espèces | En actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre |

Mesures d'atténuation des risques de notre programme de rémunération

La création de valeur durable pour les actionnaires représente l'un des buts fondamentaux de la Compagnie. C'est pourquoi le Comité s'emploie à élaborer et à recommander un programme et une approche en matière de rémunération des membres de la haute direction qui sont conformes à la stratégie d'affaires de la Compagnie, qui mettent l'accent sur la rémunération au rendement et qui favorisent l'adoption des comportements souhaités. Ainsi, de nombreuses caractéristiques du programme de rémunération à l'intention des membres de la haute direction de la Compagnie servent à atténuer les risques et mettent l'accent sur l'importance de la création de valeur à long terme :

Processus structuré

- La révision annuelle des critères de rendement employés dans le RIA et le Régime d'unités d'actions de la Compagnie garantit leur pertinence continue.
- Le Comité procède chaque année à une évaluation officielle du rendement et peut ensuite exercer sa discrétion pour augmenter ou diminuer toute rémunération attribuée s'il le juge approprié en fonction de facteurs du marché ou autres circonstances particulières.

Programme équilibré

- Le programme de rémunération répartit convenablement la part de rémunération fixe et de rémunération variable, tout comme la part des incitatifs à court terme et à long terme (globalement, environ 80 % de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés est directement liée au rendement de la Compagnie).
- Le volet du RIA mesuré selon le rendement de l'entreprise comprend cinq indicateurs de rendement convenablement pondérés entre des mesures basées sur les chiffres bruts et nets, ce qui permet de diversifier les risques associés à l'utilisation d'un seul indicateur de rendement (voir la rubrique « Régime d'intéressement annuel » à la page 46 pour de plus amples renseignements).
- Les périodes de rendement pluriannuelles des UALR et des options d'achat d'actions se chevauchent, ce qui favorise un comportement constant à long terme.

- Les droits afférents aux attributions d'ILT, qui constituent une part considérable de la rémunération des membres de la haute direction visés, sont acquis sur trois ou quatre ans, ce qui motive les membres de la haute direction à créer une valeur à plus long terme.
- Les indicateurs de rendement utilisés pour le Régime d'unités d'actions représentent un bon équilibre entre les conditions fondées sur les résultats financiers et le cours de l'action.
- Le recours au même critère de rendement, c'est-à-dire le RCI, aux fins du RIA (un an) et des UALR (moyenne sur trois ans) assure l'équilibre entre le rendement à court et à long terme des dépenses d'investissement en capital clés.

Limites fixes applicables à la rémunération variable

- Le RIA et le Régime d'unités d'actions ne garantissent aucun paiement minimum et sont assujettis à un plafond prédéterminé.
- Les prestations de retraite annuelles destinées au PDG aux termes du régime de retraite non enregistré sont plafonnées.

Mécanismes de protection

- La politique de récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction de la Compagnie permet au Conseil de demander, dans certaines circonstances, le remboursement intégral ou partiel des attributions incitatives annuelles et à long terme que les membres de la haute direction ont reçues (voir la rubrique « Récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction » à la page 51 pour de plus amples renseignements).
- Les membres de la haute direction visés ne sont pas régis par des contrats d'emploi et les régimes d'intéressement à long terme comprennent des « dispositions à double condition », de sorte que l'acquisition des droits aux attributions d'ILT ne sera généralement pas devancée en cas de changement de contrôle.
- La politique sur les opérations d'initiés de la Compagnie interdit aux administrateurs, aux membres de la direction et aux membres du personnel de se livrer à des opérations de couverture visant les titres du CN.

- Afin que leurs intérêts correspondent plus intimement à ceux des actionnaires, certains membres de la haute direction et cadres supérieurs (199 personnes) doivent respecter des lignes directrices précises relatives à l'actionnariat. En outre, le PDG doit maintenir son niveau d'actionnariat pendant un an après son départ à la retraite (voir la rubrique « Actionnariat » à la page 50 pour de plus amples renseignements).
- À compter de diverses dates, le paiement aux membres de la haute direction et aux cadres supérieurs des attributions d'ILT et des prestations de retraite aux termes des régimes de retraite non enregistrés de la Compagnie est assujéti au respect des conditions de leurs régimes d'avantages sociaux, de leurs conventions d'octroi d'intéressement ou de leurs contrats d'emploi, y compris les clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-divulgaration de renseignements confidentiels et autres clauses restrictives (voir la rubrique « Clauses de non-concurrence/non-sollicitation » qui se trouve à la page 51 pour de plus amples renseignements).

Conseiller indépendant

- La direction retient les services d'un consultant externe en rémunération de la haute direction afin de l'aider pour des questions touchant la rémunération de ses membres de la haute direction. Le Comité retient les services d'un consultant indépendant en rémunération de la haute direction afin qu'il lui fournisse des avis sur les recommandations concernant la rémunération qui lui sont présentées à des fins d'approbation.

En 2011, Towers Watson a reçu le mandat de revoir la politique, les programmes et les pratiques en matière de rémunération de la Compagnie, et en a évalué les conséquences éventuelles en ce qui a trait aux risques. Towers Watson a conclu que les programmes de rémunération du CN ne semblaient pas comporter de risques majeurs pouvant avoir, d'un point de vue raisonnable, un effet préjudiciable important sur la Compagnie. Le Comité a activement pris part à l'étude du rapport d'évaluation des risques et à l'étude des mesures d'amélioration proposées par Towers Watson. Par conséquent, le Comité a demandé à la direction de soumettre les octrois futurs d'ILT à des simulations de paiement plus approfondies afin de s'assurer que les programmes soient alignés sur les principes de rémunération au rendement du CN. Depuis 2012, des simulations de paiement sont effectuées sur les octrois d'ILT destinés aux membres de la haute direction visés proposés par la direction des ressources humaines. Les résultats sont soumis au Comité pour qu'il les analyse avant de les approuver et de demander au Conseil de les approuver. Depuis la production du premier rapport d'évaluation des risques, le CN a demandé tous les ans à Towers Watson d'examiner les mesures prises par le CN et de lui faire part de ses commentaires sur les risques éventuels.

En décembre 2014, Towers Watson s'est penchée sur les mesures prises par le CN et a de nouveau confirmé que « dans l'ensemble, les programmes de rémunération du CN semblaient ne pas comporter de risques majeurs pouvant avoir, d'un point de vue raisonnable, un effet préjudiciable important sur la Compagnie ». En s'appuyant sur l'ajustement apporté à la structure des ILT en 2014 qui s'appliquera aux octrois d'ILT de 2015, Towers Watson a également fait savoir que « la pondération plus importante accordée aux UALR dans la composition des ILT et le nouvel indicateur du RTA relatif suivaient à la fois les tendances observées sur le marché et les pratiques exemplaires de gouvernance, ce qui favorise l'acquisition fondée sur le rendement plutôt que sur le passage du temps ainsi que le rendement relatif ». Le Comité appuie les conclusions du rapport sur l'évaluation des risques de Towers Watson. Lorsqu'il a procédé à sa propre évaluation, le Comité a jugé que les éléments d'atténuation des risques en place au sein des programmes de rémunération de la Compagnie étaient appropriés.

Au cours de l'année, le Comité joue un rôle de surveillance important dans la recherche et la gestion des risques associés aux programmes et aux pratiques de rémunération du CN. Par exemple, des séances à huis clos, auxquelles seuls les membres du Comité assistent, sont tenues au début de chaque réunion du Comité afin de discuter de questions touchant la rémunération ou les risques. Le Comité estime également judicieux d'avoir un certain chevauchement entre les membres du Comité d'audit et du Comité des ressources humaines et de la rémunération, en particulier pour la surveillance des risques.

Ainsi, Donald J. Carty, président du Comité d'audit, est également membre du Comité des ressources humaines et de la rémunération et l'ambassadeur Gordon D. Giffin, président du Comité des ressources humaines et de la rémunération, est également membre du Comité d'audit. James E. O'Connor, président du Comité de planification stratégique, est également membre du Comité des ressources humaines et de la rémunération et l'ambassadeur Gordon D. Giffin est membre du Comité de planification stratégique. Ces chevauchements permettent effectivement d'établir un lien entre les responsabilités de surveillance des risques de ces deux comités.

Rémunération du président-directeur général

Claude Mongeau, PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

M. Mongeau est devenu président-directeur général du CN le 1^{er} janvier 2010. Il est entré au service du CN en mai 1994 et a occupé les postes de vice-président adjoint, Développement corporatif et vice-président, Planification stratégique et financière. Il est devenu vice-président exécutif et chef de la direction financière en octobre 2000.

En tant que PDG, M. Mongeau doit assurer le leadership et l'orientation du CN ainsi que la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels qui permettront de générer de la valeur pour les actionnaires à long terme. De plus amples renseignements sur ses fonctions se trouvent dans le Manuel de gouvernance de la Compagnie, que l'on peut consulter au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance.

RÉMUNÉRATION

La rémunération annuelle du PDG tient compte de facteurs comme le positionnement concurrentiel par rapport au marché, les perspectives économiques et les compétences en matière de leadership. Le Comité recommande la rémunération annuelle de M. Mongeau, qui est approuvée par les membres indépendants du Conseil d'administration. La durée du mandat du PDG est à la discrétion du Conseil et le PDG n'a pas de contrat d'emploi.

SALAIRE DE BASE

En 2014, le salaire de base de M. Mongeau a été porté de 1 025 000 \$ US à 1 075 000 \$ US (1 187 338 \$ CA) afin de maintenir son positionnement concurrentiel par rapport au marché.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL

Comme par les années passées, la prime cible de M. Mongeau pour 2014 a été établie à 120 % de son salaire de base. Comme pour les autres membres du personnel cadre qui participent au RIA, 70 % de la prime est fondée sur le rendement de l'entreprise et 30 %, sur le rendement individuel.

En 2014, la performance de la Compagnie a été marquée par des conditions hivernales brutales au premier trimestre qui ont eu des répercussions sur le rendement, suivie d'une reprise vigoureuse à compter de mars, et couronnée par des volumes de marchandises records pour l'ensemble de l'exercice. La réalisation de l'objectif de la Compagnie consistant à accroître les affaires du CN à un rythme supérieur à celui de l'économie en général, et ce, moyennant un faible coût marginal, a entraîné une augmentation de 15 % des produits d'exploitation, une amélioration de 150 points de base du ratio d'exploitation, une augmentation de 25 % du bénéfice par action et une hausse de 37 % des flux de trésorerie disponibles. La Compagnie a maintenu ses investissements destinés à la sécurité, à la croissance et à la productivité, ses dépenses en immobilisations de 2014 représentant 19 % des produits d'exploitation. L'approche rigoureuse de la Compagnie envers les dépenses en immobilisations a permis un rendement de 17 % sur le capital investi, une amélioration de 84 points de base par rapport à 2013. Le CN a aussi maintenu son engagement soutenu envers les actionnaires, leur retournant 73 % du bénéfice net au moyen du rachat d'actions et du versement de dividendes. Les actionnaires ont aussi bénéficié d'une appréciation de 32 % du cours des actions à la Bourse de Toronto (21 % à la Bourse de New York). Après avoir étudié les résultats financiers de 2014 par rapport aux objectifs de l'entreprise établis, le Conseil d'administration

a estimé que les objectifs du rendement financier de l'entreprise avaient été « dépassés », ce qui a donné lieu, dans le cas du PDG, à l'établissement d'un facteur de prime de 200 % au titre du rendement financier de l'entreprise.

Le rendement individuel du PDG est évalué en fonction de critères, d'objectifs et de normes qu'approuvent annuellement le Comité et le Conseil. Les objectifs individuels fixés au début de 2014 comprenaient les éléments de performance suivants : assurer l'excellence en matière d'exploitation et de service (20 %); atteindre une croissance supérieure (20 %); ouvrir de nouveaux marchés grâce à des approches novatrices (20 %); accroître l'engagement des membres du personnel à tous les niveaux de l'entreprise (20 %); et poursuivre sur notre lancée avec les principaux intervenants (20 %).

Des mesures quantitatives et qualitatives spécifiques sont prises en compte dans chacune des catégories susmentionnées. Des précisions sont données ci-dessous pour chacune de ces catégories. Le Comité a revu le rendement du PDG dans chaque domaine et, en dépit d'une année marquée par de solides résultats, a recommandé à l'approbation du Conseil la recommandation de la direction de ramener le facteur de rendement individuel global à 100 % en raison de la performance au niveau de la sécurité de la Compagnie. Le Comité a recommandé au Conseil d'approuver le versement d'une prime annuelle de 2 193 000 \$ US (2 544 099 \$ CA) au PDG.

ASSURER L'EXCELLENCE EN MATIÈRE D'EXPLOITATION ET DE SERVICE

En dépit des défis importants posés par le froid hivernal extrême sans précédent, le CN a maintenu son ratio d'exploitation, l'un des meilleurs du secteur ferroviaire, qui a atteint 61,9 % en 2014, ce qui frôle le record et surpasse d'environ cinq points la moyenne du secteur. Le CN domine toujours son secteur en ce qui concerne les indicateurs clés de l'exploitation, dont la vitesse moyenne des trains de vingt-six milles à l'heure, soit plus de 15 % supérieur à la moyenne du secteur ferroviaire; le temps de séjour moyen dans les triages de dix-sept heures, soit plus de 25 % mieux que la moyenne du secteur ferroviaire; l'amélioration de 2,5 % des tonnes-milles brutes par gallon américain de carburant consommé, qui lui permet de maintenir son rendement du carburant en tête du secteur et l'amélioration de près de 8 % de la productivité de la main-d'œuvre (tonnes-milles brutes par nombre moyen de salariés). La capacité du CN à réaliser ses objectifs d'excellence en matière d'exploitation et de service permet à la Compagnie de générer une croissance des volumes parmi les meilleures du secteur, et ce, à un faible coût additionnel.

Sous la gouverne de M. Mongeau, la Compagnie a poursuivi ses efforts en vue de devenir un véritable facilitateur de la chaîne d'approvisionnement. Grâce à un ensemble d'initiatives appelées Le client D'ABORD, le CN a continué de trouver des solutions novatrices pour régler des enjeux clés des clients, y compris ceux qui surgissent pendant le premier mille et le dernier mille du cycle d'expédition. J'Avise, la toute dernière initiative « premier mille – dernier mille », a atteint une masse critique en 2014 à la suite de sa mise en œuvre auprès des clients les plus importants du CN. Le service J'Avise permet aux clients de disposer de l'information précise en temps opportun dont ils ont besoin pour mieux planifier leurs activités et au CN de s'élever au-dessus de la concurrence.

Le CN a connu une augmentation des blessures et accidents en 2014. En ce qui concerne les blessures, la détérioration est largement attribuable à une hausse des chutes de toute sorte découlant en partie des mauvaises conditions hivernales. Pour ce qui est des accidents, les températures extrêmement froides ont eu des conséquences négatives sur les composantes en acier des wagons et l'infrastructure ferroviaire. La Compagnie a également noté une augmentation des accidents sur certains de ses embranchements ayant récemment connu une forte croissance de volume. M. Mongeau et son équipe ont immédiatement réagi en redoublant d'effort pour souligner l'importance pour les employés de bien reconnaître les changements des conditions météorologiques et faire en sorte qu'ils fassent preuve de prudence lorsqu'ils marchent dans les triages ou le long des voies ferrées. Un plan de communication supplémentaire a immédiatement été mis en œuvre auprès des employés au cours de l'hiver et une mise à jour des procédures de prévention des chutes a été intégrée au programme de formation de la Compagnie. Le CN a également augmenté ses évaluations des risques dans les corridors, ce qui a permis

de cibler les investissements nécessaires pour atténuer les risques, comme l'installation de postes additionnels d'inspection en bordure de voie ainsi que l'ajout de formation destinée aux inspecteurs de wagons en vue d'assurer des inspections de la plus haute qualité. Des patrouilles visuelles et la fréquence des inspections de détection des défauts des rails par ultrasons ont aussi été augmentées sur les embranchements clés.

ATTEINDRE UNE CROISSANCE SUPÉRIEURE

Sous la gouverne de M. Mongeau, la Compagnie a continué d'améliorer sa performance à l'égard de l'excellence en matière d'exploitation et de service, de son rôle de facilitateur de la chaîne d'approvisionnement, de l'innovation en matière de service et des investissements lui permettant de maintenir son avance. Le succès de la Compagnie dans ces domaines jette les bases d'une forte croissance. En 2014, la performance de la Compagnie a encore une fois surpassé significativement celle de l'économie en général. Le CN a affiché une croissance du nombre de wagons complets de 8 % par rapport à la moyenne de 5 % pour les chemins de fer de classe I, réalisant des volumes historiques records. Les produits d'exploitation se sont accrus de 15 %, s'établissant à un peu plus de 12 milliards de dollars canadiens, ce qui constitue un autre record pour la Compagnie. La croissance des volumes touche de nombreux domaines et résulte des gains de parts de marché dans l'intermodal et les véhicules automobiles, la croissance liée aux nouveaux marchés de l'énergie et à des expéditions records de céréales attribuables à la récolte canadienne la plus importante des cent dernières années. La démonstration de la valeur du service et des capacités de la Compagnie, ainsi que l'approche globale de la chaîne d'approvisionnement aidant les clients à réduire leurs coûts et à être gagnants au sein de leur propre marché, a permis une fois de plus au CN d'assurer des gains au chapitre des prix après inflation.

OUVRIR DE NOUVEAUX MARCHÉS GRÂCE À DES APPROCHES NOVATRICES

Sous la gouverne de M. Mongeau, la Compagnie a continué d'axer ses efforts sur le développement d'occasions novatrices misant sur la force de l'entreprise du CN, son approche globale de la chaîne d'approvisionnement et son potentiel de croissance à un faible coût additionnel. Ces initiatives nécessitent une vision à plus long terme ainsi qu'un engagement immédiat afin d'assurer l'affectation des ressources nécessaires. Plusieurs nouveaux marchés ont poursuivi leur forte croissance en 2014, dont celui des marchandises reliées aux marchés de l'énergie et de l'importation/exportation par conteneurs. En 2014, le CN a également parachevé un investissement échelonné sur plusieurs années au triage Kirk. Grâce à cet investissement, jumelé à l'investissement presque terminé de la Compagnie visant l'amélioration du réseau d'EJ&E, le CN s'est doté d'un avantage concurrentiel considérable pour le trafic en provenance ou à destination de Chicago, en Illinois, ou qui traverse cette ville. Le CN a aussi investi dans l'infrastructure ferroviaire afin d'appuyer les efficacités de la chaîne d'approvisionnement pour les marchandises en vrac, y compris les céréales et la potasse, et a poursuivi l'élaboration de produits novateurs dans un certain nombre de marchés. Le CN continue à jeter les bases de la croissance future en augmentant la capacité, la résilience et la fluidité du réseau, en saisissant les occasions d'accroître l'empreinte physique de la Compagnie, en investissant dans la formation et le perfectionnement de la prochaine génération de cheminots et en pilotant les efforts d'amélioration de la sécurité.

ACCROÎTRE L'ENGAGEMENT DES MEMBRES DU PERSONNEL À TOUTS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE

Depuis 2010, année où M. Mongeau a été nommé chef de la direction, 14 000 nouveaux membres du personnel se sont joints au CN pour remplacer des membres du personnel partant à la retraite ou quittant l'entreprise et pour appuyer la croissance. En 2014 uniquement, le CN a accueilli plus de 3 900 nouveaux membres du personnel. Approfondir l'engagement du personnel demeure l'une des priorités stratégiques de M. Mongeau. Le CN porte une attention particulièrement au recrutement des bons cheminots, assure systématiquement l'intégration de ses nouveaux membres du personnel et s'efforce de les conserver à son service. L'engagement des membres du personnel peut être accru de nombreuses façons, par exemple par des communications efficaces et régulières, la gestion structurée des talents et le développement soigneusement planifié du leadership. Deux nouvelles installations de formation

ultramodernes ont été inaugurées en 2014 grâce auxquelles le CN est maintenant à l'avant-scène de l'excellence en formation visant à assurer une meilleure intégration, à accélérer la productivité et à instiller une culture de sécurité plus forte. En 2014, le programme LEAD de la Compagnie, qui a permis de former 1 200 membres du personnel, en l'occurrence presque tous des cadres supérieurs, a fêté son premier anniversaire. Le programme LEAD est un programme de formation sur mesure, échelonné sur plusieurs années, visant le développement des cadres et destiné à susciter l'engagement, à promouvoir la confiance et le respect et à assurer le perfectionnement des membres du personnel. La troisième cohorte consécutive issue du programme LINK de la Compagnie, qui vise à accélérer le transfert des connaissances de l'exploitation ferroviaire et le développement des compétences en affaires et en leadership chez les employés à potentiel élevé, a gradué en 2014. La pratique qui consiste à tenir des entretiens sur la gestion de la performance avec tous les membres du personnel (cadres et syndiqués) a été maintenue en 2014.

La Compagnie a également élargi un programme de stages en transport afin d'offrir aux membres du personnel syndiqués la chance d'acquérir de l'expérience dans des rôles de direction et a lancé un programme visant à attirer plus de femmes vers les postes reliés à l'exploitation. Le CN a continué de pousser la planification de la main-d'œuvre vers des niveaux encore plus locaux pour mieux comprendre les mouvements de personnel internes et prévoir les besoins futurs de main-d'œuvre à divers niveaux. Une plateforme a également été créée en 2014 pour que les cadres supérieurs disposent de données importantes à jour sur les ressources humaines et puissent faire des comparaisons entre les groupes et les territoires de même que cibler les zones à risque ou à problème dans le but de susciter la prise de décisions.

POUR SUIVRE SUR NOTRE LANCÉE AVEC LES PRINCIPAUX INTERVENANTS

Le CN fait preuve d'un engagement inébranlable envers la sécurité et reconnaît que la sécurité est essentielle tant aux intervenants, aux membres du personnel, aux clients qu'aux collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Le CN croit que l'industrie ferroviaire peut améliorer la sécurité en travaillant plus étroitement avec les collectivités. À cette fin, le CN communique avec des représentants des municipalités situées le long de son réseau ferroviaire nord-américain et avec leurs intervenants d'urgence afin de passer en revue son programme de sécurité exhaustif, de partager en toute confiance l'information pertinente sur les marchandises dangereuses acheminées et de discuter de la planification des interventions d'urgence et de la formation à cet égard. Cette initiative menée par M. Mongeau a touché près de 1 100 collectivités au Canada et près de 870 aux États-Unis et complète les directives gouvernementales et réglementaires. En 2014, le CN a également continué d'appuyer la réglementation exigeant l'adaptation ou le retrait des anciens wagons DOT-111 servant au transport de liquides inflammables, et l'adoption de normes plus strictes pour les wagons-citernes qui seront fabriqués à l'avenir. En 2014, le CN a adopté, de sa propre initiative, des mesures visant la structure des prix de transport afin d'encourager les clients à acquérir des wagons-citernes répondant à des normes de sécurité plus élevées pour le transport de pétrole brut. M. Mongeau a également annoncé un programme visant à remplacer le petit parc d'anciens wagons-citernes DOT-111 du CN servant à acheminer du carburant diesel sur le réseau du CN.

En 2014, les efforts de la Compagnie dans le domaine de l'engagement auprès des intervenants ont également été touchés par les récents développements survenus dans le secteur céréalier canadien. Malheureusement, en 2014, le gouvernement canadien a agi sur le front réglementaire, imposant des seuils de volume de céréales aux deux principales lignes de chemins de fer, élargissant les limites de manœuvres interréseaux dans trois provinces de l'Ouest canadien et renforçant une approche réglementaire qui mine la collaboration. M. Mongeau a joué un rôle prédominant en s'efforçant de maintenir le bon fonctionnement du marché du transport ferroviaire en décourageant la réglementation coûteuse qui menace de faire augmenter les coûts, de nuire à l'innovation et éventuellement de décourager les investissements qui favorisent des chaînes d'approvisionnement fortes, sécuritaires et résilientes.

Tout au long de 2014, le CN a également continué à appuyer les centaines de cheminots du CN dans la collectivité qui défendent des causes de leur choix. Le CN a octroyé 690 000 \$ CA pour aider les membres de son personnel, leurs familles et les retraités dans leurs activités de bénévolat.

En 2014, le CN a reçu de nombreux prix et distinctions. Entre autres, il a été reconnu à titre de leader en matière de divulgation des émissions de carbone par CDP en plus d'être reconnu par divers intervenants, il a aussi été reconnu comme l'une des 50 sociétés les plus responsables socialement par le magazine *Maclean's* et comme l'un des employeurs les plus attrayants du Canada.

INTÉRESSEMENTS À LONG TERME

Des UALR et des options d'achat d'actions sont attribuées au PDG aux termes du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction. Les attributions au PDG sont faites selon les mêmes critères et aux mêmes conditions qu'aux autres membres de la haute direction visés de la Compagnie, sous réserve de la limite de 20 % imposée dans le cadre du Régime d'intéressement à long terme de la direction. En 2014, M. Mongeau a reçu 104 490 UALR et 180 000 options d'achat d'actions. La juste valeur de ces attributions est indiquée sous les colonnes Attributions fondées sur des actions et Attributions fondées sur des options du Tableau sommaire de la rémunération qui se trouve à la page 58.

Conformément aux règles sur la communication de l'information publiées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, les sommes versées à M. Mongeau sont exprimées en dollars canadiens dans les tableaux prescrits.

Rémunération des autres membres de la haute direction visés

Luc Jobin, VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF ET CHEF DE LA DIRECTION FINANCIÈRE

M. Jobin est responsable de la gestion et de la gouvernance financières, de la planification stratégique et des technologies de l'information de la Compagnie.

M. Jobin, qui a été nommé vice-président exécutif et chef de la direction financière du CN en juin 2009, possède une vaste expérience de dirigeant d'entreprise et de membre de la haute direction dans les secteurs des biens de consommation, de la fabrication et des investissements.

M. Jobin a obtenu son titre de comptable agréé de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et son diplôme d'expert-comptable à l'Université McGill.

En 2014, le salaire de base de M. Jobin a été maintenu à 600 000 \$ US (662 700 \$ CA) en parallèle avec l'augmentation de la prime cible, qui passe de 70 % à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Jobin a reçu 31 780 UALR et 63 560 options d'achat d'actions, conformément aux conditions du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction, respectivement.

Le rendement de M. Jobin en 2014 a été évalué par rapport à ses objectifs de rendement individuel, notamment atteindre des objectifs financiers clés, appuyer le programme stratégique, générer un rendement supérieur et intensifier l'engagement des membres du personnel. L'évaluation de M. Jobin a indiqué qu'il avait partiellement dépassé l'ensemble de ses objectifs de rendement individuel. Compte tenu des résultats financiers de la Compagnie et de son évaluation individuelle, M. Jobin a reçu une prime annuelle de 852 000 \$ US (988 405 \$ CA) pour 2014.

Jim Vena, **VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF ET CHEF DE L'EXPLOITATION**

M. Vena était responsable des opérations ferroviaires de la Compagnie en Amérique du Nord. Nommé vice-président exécutif et chef de l'exploitation du CN en février 2013, M. Vena compte une grande expérience du domaine ferroviaire, ayant successivement occupé des postes de direction au sein des fonctions reliées à l'exploitation de la Compagnie.

M. Vena est entré au CN en 1977 comme serre-frein à Jasper, en Alberta. M. Vena a graduellement été promu à différents postes cadres à l'exploitation et au marketing du CN et a dirigé les trois régions d'exploitation du CN à titre de premier vice-président, région du Sud; premier vice-président, région de l'Ouest; et premier vice-président, région de l'Est.

En 2014, le salaire de base de M. Vena a été maintenu à 560 000 \$ US (618 520 \$ CA) en parallèle avec l'augmentation de la prime cible, qui passe de 70 % à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Vena a reçu 31 780 UALR et 63 560 options d'achat d'actions, conformément aux conditions du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction, respectivement.

Le rendement de M. Vena en 2014 a été évalué par rapport à ses objectifs de rendement individuel, notamment le service, le contrôle des coûts, l'utilisation des actifs, la sécurité et le personnel. Bien que les indicateurs clés dans les domaines du service, du contrôle des coûts et de l'utilisation des actifs aient surpassé les objectifs, l'évaluation de M. Vena a établi qu'il avait, de façon générale, atteint ses objectifs de rendement individuel en raison de la performance au niveau de la sécurité de la Compagnie en 2014. Compte tenu des résultats financiers de la Compagnie et de son évaluation individuelle, M. Vena a reçu une prime annuelle de 761 600 \$ US (883 532 \$ CA) pour 2014.

Jean-Jacques Ruest, **VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF ET CHEF DU MARKETING**

M. Ruest a été nommé vice-président exécutif et chef du marketing du CN le 1^{er} janvier 2010. Il est chargé de l'orientation stratégique et de la direction des groupes des ventes, marketing et solutions en matière de chaîne d'approvisionnement du CN.

Haut dirigeant chevronné, M. Ruest compte de nombreuses années d'expérience en marketing au sein de l'industrie ferroviaire. Avant de se joindre au CN, M. Ruest a travaillé pendant plus de 15 ans pour une grande multinationale de produits chimiques.

M. Ruest est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires avec spécialisation en marketing de HEC Montréal et d'un baccalauréat en sciences avec spécialisation en chimie appliquée de l'Université de Sherbrooke. Il a aussi réussi le programme de perfectionnement supérieur (executive program) de l'école de gestion de l'Université du Michigan.

En 2014, le salaire de base de M. Ruest a été maintenu à 560 000 \$ US (618 520 \$ CA) en parallèle avec l'augmentation de la prime cible, qui passe de 70 % à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Ruest a reçu 30 060 UALR et 60 120 options d'achat d'actions, conformément aux conditions du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction, respectivement.

Le rendement de M. Ruest en 2014 a été évalué par rapport à ses objectifs de rendement individuel, notamment assurer une croissance supérieure, créer de nouveaux marchés, créer de nouveaux produits, assurer l'excellence en matière d'exploitation et de service et miser sur les membres du personnel des ventes et du marketing. L'évaluation de M. Ruest a indiqué qu'il avait partiellement dépassé l'ensemble de ses objectifs de rendement individuel. Compte tenu des résultats financiers de la Compagnie et de son évaluation individuelle, M. Ruest a reçu une prime annuelle de 795 200 \$ US (922 512 \$ CA) pour 2014.

Sean Finn, **VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF, SERVICES CORPORATIFS ET CHEF DE LA DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES**

M. Finn a été nommé premier vice-président, chef de la direction des Affaires juridiques et secrétaire général en décembre 2000 et vice-président exécutif, Services corporatifs et chef de la direction des Affaires juridiques du CN en décembre 2008. Il est responsable d'un grand nombre de questions d'ordre juridique et gouvernemental ou qui concernent la réglementation, les affaires publiques, l'atténuation des risques et la sécurité. À titre de secrétaire général, M. Finn est également responsable des pratiques en matière de gouvernance du CN.

M. Finn était responsable de la fiscalité pour l'ensemble du CN et a été nommé vice-président, trésorier et conseiller principal en fiscalité du CN en janvier 2000. Avant d'entrer au CN, M. Finn était associé directeur en fiscalité dans un grand cabinet d'avocats de Montréal.

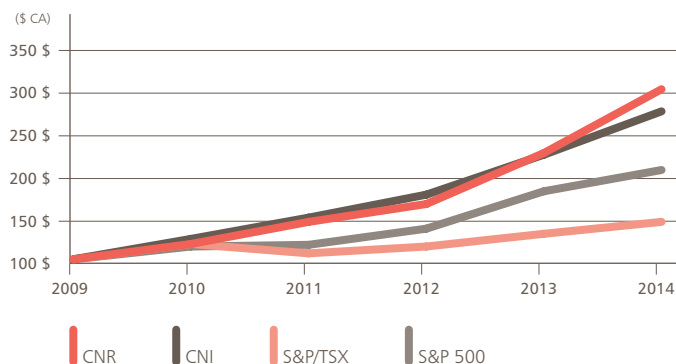
M. Finn est titulaire d'un diplôme de la faculté de droit de l'Université de Montréal. Il est membre du Barreau du Québec, de l'Association du Barreau canadien et de l'American Bar Association. M. Finn a suivi le programme de perfectionnement des administrateurs offert par l'Institut des administrateurs de sociétés et la Rotman School of Management, ainsi que le programme sur l'excellence au conseil (Excellence in the Boardroom Program) de la Rotman School of Management, Executive Programs, Université de Toronto.

En 2014, le salaire de base de M. Finn a été maintenu à 528 000 \$ US (583 176 \$ CA) en parallèle avec l'augmentation de la prime cible, qui passe de 70 % à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Finn a reçu 25 770 UALR et 51 540 options d'achat d'actions, conformément aux conditions du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction, respectivement.

Le rendement de M. Finn en 2014 a été évalué par rapport à ses objectifs de rendement individuel, notamment amener l'engagement du CN auprès des intervenants aux plus hauts niveaux, piloter les initiatives stratégiques clés des services corporatifs, veiller au développement du leadership et de la relève au sein de la fonction des services généraux, veiller à la qualité de la gouvernance et être le conseiller de confiance du PDG, de l'équipe de direction et du Conseil. L'évaluation de M. Finn a indiqué qu'il avait atteint l'ensemble de ses objectifs de rendement individuel. Compte tenu des résultats financiers de la Compagnie et de son évaluation individuelle, M. Finn a reçu une prime annuelle de 718 080 \$ US (833 045 \$ CA) pour 2014.

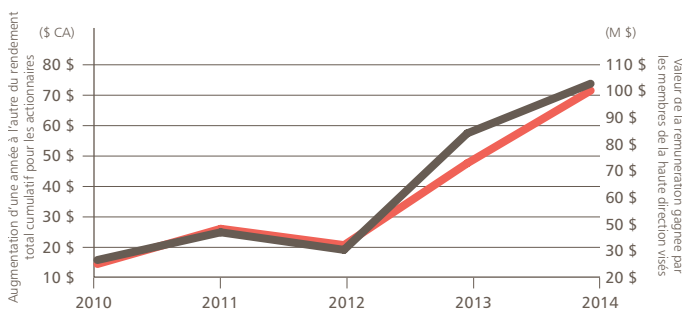
Représentation graphique du rendement

Le graphique sur le rendement présenté ci-après illustre le rendement annuel total cumulatif pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires du CN, comparativement au rendement total cumulatif de l'indice S&P/TSX et de l'indice S&P 500 pour la période comprise entre le 31 décembre 2009 et le 31 décembre 2014, en supposant le réinvestissement de tous les dividendes pendant la période visée.



| | DÉC-09 | DÉC-10 | DÉC-11 | DÉC-12 | DÉC-13 | DÉC-14 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| CNR | 100 \$ | 118 \$ | 144 \$ | 165 \$ | 225 \$ | 300 \$ |
| CNI | 100 \$ | 124 \$ | 149 \$ | 176 \$ | 223 \$ | 274 \$ |
| S&P/TSX | 100 \$ | 118 \$ | 107 \$ | 115 \$ | 130 \$ | 144 \$ |
| S&P 500 | 100 \$ | 115 \$ | 117 \$ | 136 \$ | 180 \$ | 205 \$ |

Le graphique suivant illustre l'augmentation d'une année à l'autre du rendement total cumulatif pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ CA dans les actions ordinaires du CN à la Bourse de Toronto comparativement à la rémunération totale gagnée par les membres de la haute direction visés au cours de chaque année comprise dans la période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2014 et démontre le lien étroit entre les deux. La rémunération totale gagnée par les membres de la haute direction visés est définie comme étant le montant du salaire de base et de la prime gagnés pendant l'exercice plus la variation annuelle des gains non réalisés et des gains réalisés dans le cadre des régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres.



Rendement total pour les actionnaires : Variation durant l'année du rendement total cumulatif pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ fait le 31 décembre 2009.

Valeur de la rémunération gagnée par les membres de la haute direction visés attribuée à l'année. La valeur indiquée pour 2012 ne comprend pas les sommes perdues par M. Creel à la suite de sa démission.

Au cours des cinq derniers exercices, le salaire de base, la prime annuelle et les ILT, soit les trois principaux éléments de la rémunération gagnée par l'ensemble des membres de la haute direction visés, ont représenté, ensemble, environ 0,82 % de l'augmentation globale d'environ 38 milliards de dollars canadiens de la capitalisation boursière au cours de la même période. Le Comité est d'avis que la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Compagnie est propice à l'établissement d'un lien étroit entre la rémunération gagnée par les membres de la haute direction visés et le rendement du placement des actionnaires. Au cours des cinq derniers exercices, environ 87 % de la rémunération gagnée par les membres de la haute direction visés provenait des régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres, ce qui témoigne du lien étroit entre la rémunération des membres de la haute direction visés et le rendement pour les actionnaires. Enfin, pour la même période, la rémunération totale du CN, déclarée dans le Tableau sommaire de la rémunération, a augmenté, en moyenne de 3,9 % par année (21,2 % sur une période de cinq ans) en raison des hausses de la rémunération et des fluctuations du taux de change (se reporter à la rubrique « Effet du taux de change » ci-dessous).

FAITS SAILLANTS DE 2014

Effet du taux de change

La rémunération des membres de la haute direction visés est versée en dollars américains depuis 2002, ce qui permet d'avoir un point de comparaison plus précis, plus pertinent et plus constant avec les salaires versés en dollars américains par les sociétés du groupe de comparaison des chemins de fer de classe I. En 2014, le dollar canadien a perdu 8,3 % par rapport au dollar américain, ce que a entraîné une augmentation d'environ 9,1 % de la valeur de la rémunération indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération.

Effet du changement de méthode d'évaluation des ILT

En 2014, la Compagnie a changé de méthode d'évaluation des ILT afin d'avoir une plus grande uniformité dans l'ensemble du processus de révision de la rémunération. Par conséquent, la valeur des ILT indiquée pour 2014 dans le Tableau sommaire de la rémunération est fondée sur la méthodologie de Towers Watson fondée sur un arbre binomial. En 2014, le changement de méthode d'évaluation des ILT a donné lieu à une augmentation de 11,5 % de la valeur cumulative des attributions fondées sur des actions et des options indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération.

Comparaison sur une base constante au niveau des devises et de l'évaluation des ILT

Sur une base constante au niveau des devises et de l'évaluation des ILT, la variation de la rémunération totale du PDG sur 12 mois s'est chiffrée à -2,8 % contre 13,5 % tel qu'il est indiqué dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessous. En moyenne, la variation de la rémunération totale des autres membres de la haute direction visés sur 12 mois s'est établie à -4,8 % sur une base constante au niveau des devises et de l'évaluation des ILT contre 9,0 % tel qu'il est indiqué dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessous.

Le tableau suivant donne des précisions sur les hausses de la rémunération sur 12 mois tel qu'il est indiqué dans le Tableau sommaire de la rémunération sur une base constante au niveau des devises et de l'évaluation des ILT :

| | VARIATION DE LA RÉMUNÉRATION SUR UNE BASE CONSTANTE AU NIVEAU DES DEVISES ET DE L'ÉVALUATION DES ILT APPROUVÉE PAR LE CONSEIL | |
|----------------------------|---|--|
| | PDG | AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS |
| Salaires de base | 4,9 % | 1,4 % ¹ |
| Intéressement à long terme | -7,9 % | -6,8 % |
| Rémunération totale | -2,8 % | -4,8 % |

1) Augmentation attribuable à la nomination de M. Vena à titre de chef de l'exploitation en février 2013.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente la rémunération totale annuelle en dollars canadiens des membres de la haute direction visés pour les exercices terminés les 31 décembre 2014, 2013 et 2012. Les fluctuations du taux de change nuisent à la comparabilité des données d'une année à l'autre. Des renseignements sur les taux de change sont donnés à la page 71.

| NOM ET POSTE PRINCIPAL | EXERCICE | SALAIRE (\$ CA) | ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS ^{1,3} (\$ CA) | ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS ^{2,3} (\$ CA) | RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES – PLANS INCITATIFS ANNUELS ⁴ (\$ CA) | VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE ⁵ (\$ CA) | AUTRE RÉMUNÉRATION ⁶ (\$ CA) | RÉMUNÉRATION TOTALE (\$ CA) |
|--|----------|--------------------|--|--|--|--|---|-----------------------------------|
| Claude Mongeau Président-directeur général | 2014 | 1 187 338 | 3 373 982 | 2 113 200 | 2 544 099 | 40 000 | 82 988 | 9 341 607 |
| | 2013 | 1 055 648 | 3 210 050 | 1 609 300 | 1 644 443 | 628 000 | 82 191 | 8 229 632 |
| | 2012 | 999 600 | 2 654 030 | 1 698 400 | 2 208 678 | 314 000 | 84 797 | 7 959 505 |
| Luc Jobin Vice-président exécutif et chef de la direction financière | 2014 | 662 700 | 1 026 176 | 746 194 | 988 405 | 180 833 ⁸ | 21 021 | 3 625 329 |
| | 2013 | 617 940 | 945 575 | 587 818 | 561 517 | 150 669 ⁸ | 18 694 | 2 882 213 |
| | 2012 | 574 770 | 902 008 ⁷ | 625 011 | 710 794 | 141 982 ⁸ | 16 591 | 2 971 156 |
| Jim Vena Vice-président exécutif et chef de l'exploitation | 2014 | 618 520 | 1 026 176 | 746 194 | 883 532 | 288 000 | 14 734 | 3 577 156 |
| | 2013 | 546 061 | 980 709 | 554 670 | 518 958 | 2 200 000 ⁹ | 13 497 | 4 813 895 |
| | 2012 | 327 869 | 184 402 | 151 003 | 376 500 | 144 000 | 24 329 | 1 208 103 |
| Jean-Jacques Ruest Vice-président exécutif et chef du marketing | 2014 | 618 520 | 970 637 | 705 809 | 922 512 | 195 000 | 17 541 | 3 430 019 |
| | 2013 | 576 744 | 893 255 | 555 293 | 524 083 | 310 000 | 17 233 | 2 876 608 |
| | 2012 | 539 784 | 718 376 | 588 264 | 667 528 | 174 000 | 18 059 | 2 706 011 |
| Sean Finn Vice-président exécutif, Services corporatifs et chef de la direction des Affaires juridiques | 2014 | 583 176 | 832 113 | 605 080 | 833 045 | 182 000 | 15 458 | 3 050 872 |
| | 2013 | 543 787 | 788 070 | 489 905 | 464 652 | 317 000 | 14 846 | 2 618 260 |
| | 2012 | 512 795 | 651 252 | 533 298 | 634 152 | 137 000 | 16 126 | 2 484 623 |

1) Communication de l'information relative à l'évaluation des attributions fondées sur des actions — Conformément aux obligations d'information, le texte suivant a) résume la méthodologie et les principales hypothèses ayant servi à calculer la juste valeur des attributions à la date d'octroi et b) divulgue la juste valeur utilisée aux fins comptables et de communication de l'information financière. Pour les attributions fondées sur des actions de 2014, la juste valeur des attributions à la date d'octroi, indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessus, représente le nombre d'UALR attribuées multiplié par la valeur calculée au moyen de la méthodologie de Towers Watson fondée sur un arbre binomial. Cette méthodologie a été choisie, car elle permet d'avoir une plus grande uniformité dans l'ensemble du processus de révision de la rémunération puisque la même méthodologie est utilisée aux fins du positionnement marché, des octrois et de la divulgation de l'information. La valeur peut différer de la valeur indiquée aux fins comptables en raison des différences dans l'évaluation des hypothèses d'entrée, comme il est énoncé à la page 60. Pour les attributions fondées sur des actions de 2012 et de 2013, la juste valeur des attributions à la date d'octroi, indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessus, représente le nombre d'UALR attribuées multiplié par la juste valeur comptable des attributions.

Un résumé des facteurs d'évaluation de 2014 calculés au moyen de la méthodologie de Towers Watson fondée sur un arbre binomial ainsi qu'aux termes de la méthodologie d'évaluation comptable est présenté dans le tableau suivant. Les hypothèses détaillées pour ces deux méthodologies sont présentées à la page 60.

| | MÉTHODOLOGIE DE TOWERS WATSON FONDÉE SUR UN ARBRE BINOMIAL | | MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION COMPTABLE | | ÉCART ÉVALUATION DE TOWERS WATSON PAR RAPPORT À L'ÉVALUATION COMPTABLE |
|---|---|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|---|
| | FACTEUR D'ÉVALUATION DE 2014 | JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI | FACTEUR D'ÉVALUATION DE 2014 | JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI | |
| Attributions fondées sur des actions – 2014 | 55 % | 32,29 \$ CA | 47,5 % | 27,91 \$ CA | 4,38 \$ CA |

2) Communication de l'information relative à l'évaluation des attributions fondées sur des options — Conformément aux obligations d'information, le texte suivant a) résume la méthodologie et les principales hypothèses ayant servi à calculer la juste valeur des attributions à la date d'octroi et b) divulgue la juste valeur utilisée aux fins comptables et de communication de l'information financière. Pour les attributions fondées sur des options de 2014, la juste valeur des attributions à la date d'octroi, indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessus, représente le nombre d'options d'achat d'actions attribuées multiplié par la valeur calculée au moyen de la méthodologie de Towers Watson fondée sur un arbre binomial. Cette méthodologie a été choisie, car elle permet d'avoir une plus grande uniformité dans l'ensemble du processus de révision de la rémunération puisque la même méthodologie est utilisée aux fins du positionnement marché, des octrois et de la divulgation. La valeur diffère de la valeur indiquée aux fins comptables en raison des différences dans l'évaluation des hypothèses d'entrée, comme il est énoncé à la page 60. Pour les attributions fondées sur des options de 2012 et de 2013, la juste valeur des attributions à la date d'octroi, indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessus, représente le nombre d'options d'achat d'actions attribuées multiplié par la juste valeur comptable des attributions.

Un résumé des facteurs d'évaluation de 2014 calculés au moyen de la méthodologie de Towers Watson fondée sur un arbre binomial ainsi qu'aux termes de la méthodologie d'évaluation comptable est présenté dans le tableau suivant. Les hypothèses détaillées pour ces deux méthodologies sont présentées à la page 60.

| | MÉTHODOLOGIE DE TOWERS WATSON FONDÉE SUR UN ARBRE BINOMIAL | | MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION COMPTABLE | | ÉCART ÉVALUATION DE TOWERS WATSON PAR RAPPORT À L'ÉVALUATION COMPTABLE |
|---|---|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|---|
| | FACTEUR D'ÉVALUATION DE 2014 | JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI | FACTEUR D'ÉVALUATION DE 2014 | JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI | |
| Attributions fondées sur des options – 2014 | 20 % | 11,74 \$ CA | 18,9 % | 11,08 \$ CA | 0,66 \$ CA |

- 3) Comparaison de l'évaluation des ILT—En 2014, le CN a changé de mode d'évaluation des titres de capitaux propres pour avoir une plus grande uniformité dans l'ensemble de son processus de révision de la rémunération. Par conséquent, la valeur des ILT indiquée pour 2014 dans le Tableau sommaire de la rémunération est fondée sur la méthodologie de Towers Watson fondée sur un arbre binomial. Le changement du mode d'évaluation rend difficile la comparaison de la valeur des attributions fondées sur des actions et des options de 2014 et les valeurs déclarées par le passé. À des fins de comparaison, un tableau sommaire de la rémunération supplémentaire indiquant la juste valeur à la date d'octroi des attributions fondées sur des actions et des options de 2012, 2013, et 2014 calculée au moyen uniquement de la juste valeur comptable des attributions est présenté ci-dessous pour le PDG.

| NOM ET POSTE PRINCIPAL | EXERCICE | SALAIRE (\$ CA) | ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$ CA) | ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS (\$ CA) | RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES – PLANS INCITATIFS ANNUELS (\$ CA) | VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$ CA) | AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ CA) | RÉMUNÉRATION TOTALE (\$ CA) |
|---|----------|--------------------|---|---|--|---|----------------------------------|-----------------------------------|
| Claude Mongeau Président-directeur général | 2014 | 1 187 338 | 2 916 316 | 1 994 400 | 2 544 099 | 40 000 | 82 988 | 8 765 141 |
| | 2013 | 1 055 648 | 3 210 050 | 1 609 300 | 1 644 443 | 628 000 | 82 191 | 8 229 632 |
| | 2012 | 999 600 | 2 654 030 | 1 698 400 | 2 208 678 | 314 000 | 84 797 | 7 959 505 |

- 4) Représente l'attribution incitative gagnée aux termes du RIA à l'égard de l'exercice en cause. Une description du RIA est donnée à la page 46.
- 5) Comprend la valeur rémunératoire des prestations de retraite, comme il est indiqué dans les tableaux des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées sous la rubrique « Prestations en vertu d'un régime de retraite », à la page 67.
- 6) Comprend la valeur des avantages indirects et personnels et de toute autre rémunération (le cas échéant), par exemple les avantages à la retraite ou les cotisations de l'employeur au RAP. Les avantages indirects et personnels dont la valeur totale s'élève à moins de 50 000 \$ CA ou représente moins de 10 % du total du salaire gagné par un membre de la haute direction visé ne sont pas déclarés sous cette colonne. Voir le tableau de la page 61 pour plus de renseignements. Les sommes indiquées pour M. Vena comprennent des paiements de protection fiscale versés pour le compte de M. Vena sur l'excédent de l'impôt sur le revenu américain payé par rapport à l'impôt sur le revenu canadien pour les options d'achat d'actions exercées en 2011 et 2012 étant donné que les fonctions de M. Vena devaient être exercées aux États-Unis. Ces paiements de protection fiscale se sont élevés en 2012 à 15 644 \$ CA.
- 7) L'attribution fondée sur des actions de M. Jobin comprend 3 669 unités d'actions différées représentant la tranche correspondante de 25 % versée par la Compagnie au RIVD, dont les droits seront acquis sur quatre ans, au moment du report de sa prime de 2011 versée aux termes du RIA. La juste valeur de l'attribution à la date d'octroi est égale au nombre d'unités multiplié par 37,82 \$ CA, soit le cours de l'action le jour même de l'attribution.
- 8) Les valeurs du régime de retraite indiquées pour M. Jobin excluent les revenus (ou pertes) théoriques au titre de placement découlant du Régime supplémentaire de retraite à cotisations déterminées à l'intention de la haute direction. De plus amples renseignements à ce sujet sont présentés à la page 68.
- 9) L'augmentation de la valeur du régime de retraite pour M. Vena est principalement attribuable à sa nomination comme vice-président exécutif et chef de l'exploitation du CN le 19 février 2013, qui a fait augmenter ses gains ouvrant droit à pension projetés.

Détails des notes 1 et 2 du Tableau sommaire de la rémunération concernant le calcul de la juste valeur des attributions à la date d'octroi

La juste valeur des attributions d'ILT indique leur valeur prévue à la date d'octroi. En 2012 et 2013, la valeur prévue était calculée conformément à l'*Accounting Standards Codification (ASC) 718—Compensation—Stock Compensation* selon les principes comptables généralement reconnus des États-Unis. En 2014, cette valeur a été calculée selon la méthodologie de Towers Watson fondée sur un arbre binomial dans un effort d'uniformisation de la méthodologie d'évaluation utilisée dans l'ensemble du processus de révision de la rémunération aux fins du positionnement marché, des octrois et de la divulgation de l'information. Les attributions fondées sur des actions représentent les UALR attribuées aux termes du Régime d'unités d'actions. Les attributions fondées sur des options représentent les options d'achat d'actions attribuées aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction. La juste valeur à la date d'octroi des UALR et des options d'achat d'actions repose sur les hypothèses suivantes :

| ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (UALR) | 2012 (JANVIER) | 2013 (JANVIER) | 2013 (FÉVRIER) | 2014 (FÉVRIER) |
|---|----------------|----------------|----------------|--|
| Cours de clôture à la date d'octroi (\$ CA) | 38,29 | 47,30 | 50,75 | 58,71 |
| Taux d'intérêt sans risque pendant la durée de l'attribution ¹ | 1,05 % | 1,20 % | 1,21 % | 0,25 % à 0,50 % selon la courbe des taux |
| Volatilité prévue du cours des actions pendant la durée de l'attribution ² | 22 % | 17 % | 17 % | 20 % |
| Dividende annuel prévu par action (\$ CA) | 0,75 | 0,86 | 0,86 | 0,86 |
| Durée projetée ³ | 3 ans | 3 ans | 3 ans | 3 ans |
| Juste valeur par unité qui en découle (\$ CA) | 18,86 | 27,25 | 34,08 | 32,29 |

| ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS | 2012 (JANVIER) | 2013 (JANVIER) | 2013 (FÉVRIER) | 2014 (FÉVRIER) |
|---|----------------|----------------|----------------|--|
| Cours de clôture à la date d'octroi (\$ CA) | 38,29 | 47,30 | 50,75 | 58,71 |
| Taux d'intérêt sans risque pendant la durée de l'attribution ¹ | 1,33 % | 1,41 % | 1,48 % | 0,25 % à 1,75 % selon la courbe des taux |
| Volatilité prévue du cours des actions pendant la durée de l'attribution ² | 26 % | 23 % | 23 % | 26 % |
| Dividende annuel prévu par action (\$ CA) | 0,75 | 0,86 | 0,86 | 0,86 |
| Durée projetée ³ | 5,4 ans | 5,4 ans | 5,4 ans | 6,25 ans |
| Juste valeur par option d'achat d'actions qui en découle (\$ CA) | 7,72 | 8,47 | 9,36 | 11,74 |

- 1) Selon le rendement implicite offert par les émissions gouvernementales de titres ne portant pas intérêt d'une durée correspondant à la durée projetée de l'attribution. La méthodologie de Towers Watson fondée sur un arbre binomial (2014) utilise une courbe des taux pour les taux d'intérêt sans risque (différents taux d'intérêt s'appliquant selon le modèle en treillis) plutôt qu'un taux donné.
- 2) Selon la volatilité historique de l'action de la Compagnie sur une période correspondant à la durée projetée de l'attribution et, dans le cas des attributions fondées sur des options antérieures à 2014, selon la volatilité implicite des options sur les titres de la Compagnie négociées sur le marché.
- 3) Représente la durée de vie estimée des attributions. Dans le cas des attributions fondées sur des options, la Compagnie utilise des données historiques pour établir des estimations relativement à l'exercice des options d'achat d'actions et à la cessation des fonctions des membres du personnel. Les groupes d'employés ayant des comportements historiques similaires en matière d'exercice d'options d'achat d'actions sont considérés séparément.

Les attributions fondées sur des actions et les attributions fondées sur des options sont sensibles aux fluctuations touchant les hypothèses comptables, en particulier le taux d'intérêt sans risque et la volatilité du cours des actions.

Détails des montants compris dans « Autre rémunération » pour 2014, 2013 et 2012¹

| NOM | EXERCICE | AVANTAGES INDIRECTS ET AVANTAGES PERSONNELS ² (\$ CA) | AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ CA) | AUTRE RÉMUNÉRATION TOTALE (SOMME DES DEUX COLONNES PRÉCÉDENTES) (\$ CA) |
|--------------------|----------|---|--|---|
| Claude Mongeau | 2014 | Véhicule loué par la Compagnie : 16 364 Conseils financiers : 16 300 Couverture d'assurance-santé et d'assurance-vie : 8 402 Autres avantages indirects : 14 148 | Cotisations de l'employeur au RAP : 25 174 ³ Avantages à la retraite : 2 600 ⁴ | 82 988 |
| | 2013 | Véhicule loué par la Compagnie : 16 594 Conseils financier : 15 980 Couverture d'assurance-santé et d'assurance-vie : 9 083 Autres avantages indirects : 15 709 | Cotisations de l'employeur au RAP : 22 025 ³ Avantages à la retraite : 2 800 ⁴ | 82 191 |
| | 2012 | Véhicule loué par la Compagnie : 19 325 Conseils financiers : 15 744 Couverture d'assurance-santé et d'assurance-vie : 9 715 Autres avantages indirects : 14 358 | Cotisations de l'employeur au RAP : 21 027 ³ Avantages à la retraite : 4 628 ⁴ | 84 797 |
| Luc Jobin | 2014 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 14 621 ³ Avantages à la retraite : 6 400 ⁴ | 21 021 |
| | 2013 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 12 894 ³ Avantages à la retraite : 5 800 ⁴ | 18 694 |
| | 2012 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 12 091 ³ Avantages à la retraite : 4 500 ⁴ | 16 591 |
| Jim Vena | 2014 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 13 634 ³ Avantages à la retraite : 1 100 ⁴ | 14 734 |
| | 2013 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 10 997 ³ Avantages à la retraite : 2 500 ⁴ | 13 497 |
| | 2012 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 6 885 ³ Avantages à la retraite : 1 800 ⁴ Protection fiscale : 15 644 ⁵ | 24 329 |
| Jean-Jacques Ruest | 2014 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 13 141 ³ Avantages à la retraite : 4 400 ⁴ | 17 541 |
| | 2013 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 12 033 ³ Avantages à la retraite : 5 200 ⁴ | 17 233 |
| | 2012 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 11 355 ³ Avantages à la retraite : 6 704 ⁴ | 18 059 |
| Sean Finn | 2014 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 12 258 ³ Avantages à la retraite : 3 200 ⁴ | 15 458 |
| | 2013 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 11 346 ³ Avantages à la retraite : 3 500 ⁴ | 14 846 |
| | 2012 | Aucun | Cotisations de l'employeur au RAP : 10 787 ³ Avantages à la retraite : 5 339 ⁴ | 16 126 |

- 1) Ce tableau présente les avantages indirects et toute autre rémunération reçus en 2012, en 2013 et en 2014 par les membres de la haute direction visés. Les montants sont calculés en fonction des coûts additionnels engagés par la Compagnie. Le CN n'offre pas de paiement de majoration pour impôts sur ces avantages indirects et la politique sur l'utilisation de l'avion d'affaires restreint l'utilisation de cet appareil aux fins professionnelles, sauf dans certaines circonstances exceptionnelles.
- 2) Les avantages indirects et personnels comprennent l'utilisation d'un véhicule loué par la Compagnie, un stationnement, des cotisations à des clubs, un examen médical, des conseils financiers et services fiscaux et certaines couvertures d'assurance-santé et d'assurance-vie. Les coûts additionnels engagés par la Compagnie sont établis en fonction du coût réel du véhicule loué par la Compagnie (y compris l'essence et les frais d'entretien), du stationnement, des cotisations aux clubs, d'un examen médical annuel, des conseils financiers et services fiscaux ainsi que du coût de certaines couvertures d'assurance-santé et d'assurance-vie excédant celles qui sont offertes aux membres du personnel salarié. Voir la rubrique « Avantages indirects aux membres de la haute direction » à la page 49 pour plus de renseignements. Dans le cas des avantages indirects et personnels dont la valeur totale s'élève à moins de 50 000 \$ CA (sur une base combinée) ou représente moins de 10 % du total du salaire gagné par un membre de la haute direction visé, la mention « Aucun » est indiquée sous cette colonne.
- 3) Représente la valeur des attributions correspondantes versées par la Compagnie aux termes du RAP.
- 4) Représente le coût des services rendus rattaché aux avantages offerts à la retraite, le cas échéant.
- 5) Les sommes indiquées pour M. Vena comprennent des paiements de protection fiscale versés pour le compte de M. Vena sur l'excédent de l'impôt sur le revenu américain payé par rapport à l'impôt sur le revenu canadien pour les options d'achat d'actions exercées en 2011 et 2012 étant donné que les fonctions de M. Vena devaient être exercées aux États-Unis. Ces paiements de protection fiscale se sont élevés en 2012 à 15 644 \$ CA.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF

Attributions fondées sur des actions et des options en 2014

Le tableau suivant présente des renseignements relatifs aux octrois d'UALR effectués aux membres de la haute direction visés aux termes du Régime d'unités d'actions et aux octrois d'options d'achat d'actions faits aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction en 2014.

| NOM | DATE D'OCTROI | TYPE D'ATTRIBUTION | TITRES, UNITÉS OU AUTRES DROITS (#) | FIN DE LA PÉRIODE VISÉE PAR LE RÉGIME OU DATE D'ÉCHÉANCE | COURS DES ACTIONS À LA DATE D'OCTROI (\$ CA) | JUSTE VALEUR DE L'ATTRIBUTION À LA DATE D'OCTROI ¹ (\$ CA) |
|--------------------|----------------|---|-------------------------------------|--|--|---|
| Claude Mongeau | 3 février 2014 | UALR ² Options ³ | 104 490 180 000 | 31 décembre 2016 3 février 2024 | 58,71 58,71 | 3 373 982 2 113 200 |
| Luc Jobin | 3 février 2014 | UALR ² Options ³ | 31 780 63 560 | 31 décembre 2016 3 février 2024 | 58,71 58,71 | 1 026 176 746 194 |
| Jim Vena | 3 février 2014 | UALR ² Options ³ | 31 780 63 560 | 31 décembre 2016 3 février 2024 | 58,71 58,71 | 1 026 176 746 194 |
| Jean-Jacques Ruest | 3 février 2014 | UALR ² Options ³ | 30 060 60 120 | 31 décembre 2016 3 février 2024 | 58,71 58,71 | 970 637 705 809 |
| Sean Finn | 3 février 2014 | UALR ² Options ³ | 25 770 51 540 | 31 décembre 2016 3 février 2024 | 58,71 58,71 | 832 113 605 080 |

- 1) Le calcul de la juste valeur à la date d'octroi indiquée pour les UALR et les options d'achat d'actions repose sur les mêmes hypothèses que celles qui sont décrites dans les détails des notes 1 et 2 du Tableau sommaire de la rémunération à la page 60.
- 2) Les UALR ont été octroyées en 2014 aux termes du Régime d'unités d'actions. Les paiements aux termes de ce régime sont conditionnels à l'atteinte des cibles fixées pour le RCI moyen pour la période du régime, laquelle détermine le facteur d'acquisition liée au rendement applicable (à titre d'exemple, les niveaux de rendement seuil, cible et plafond sont de 50 %, 100 % et 150 %, respectivement). Les paiements sont aussi conditionnels à l'atteinte d'un cours minimal des actions de 59,65 \$ CA ou 56,04 \$ US, comme il est décrit à la rubrique « Unités d'actions liées au rendement — Attribution de 2014 » à la page 48.
- 3) Les options d'achat d'actions ont été octroyées en 2014 aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction et les droits à ces options d'achat d'actions sont acquis sur quatre ans à raison de 25 % à chaque date anniversaire de l'octroi. Les options d'achat d'actions non exercées expirent 10 ans après leur date d'octroi. Une description du régime est donnée à la page 65 sous la rubrique « Régime d'intéressement à long terme de la direction ».

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau suivant présente toutes les attributions en cours pour les membres de la haute direction visés au 31 décembre 2014.

| NOM | ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS ¹ | | | | ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS | | | |
|----------------|--|---|--|-------------------------------|--|--|--|---|
| | TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES (N ^{BRE}) | PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS ² (\$) | PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS ² (\$ CA) | DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS | VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES ³ (\$ CA) | ACTIONS OU UNITÉS D' ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS ⁴ (N ^{BRE}) | VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS ⁵ (\$ CA) | VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS (NON PAYÉE OU DISTRIBUÉE ⁶ (\$ CA) |
| Claude Mongeau | 180 000 | 52,93 \$ US | 61,40 | 03/02/2024 | 65 652 368 | 222 290 | 17 770 416 | 49 779 246 |
| | 190 000 | 47,18 \$ US | 54,73 | 24/01/2023 | | | | |
| | 220 000 | 38,19 \$ US | 44,30 | 26/01/2022 | | | | |
| | 240 000 | 34,71 \$ US | 40,26 | 27/01/2021 | | | | |
| | 256 000 | 25,62 \$ US | 29,72 | 28/01/2020 | | | | |
| | 160 000 | 17,09 \$ US | 19,82 | 26/01/2019 | | | | |
| | 120 000 | 24,04 \$ US | 27,89 | 24/01/2018 | | | | |
| | 92 000 | 22,34 \$ US | 25,91 | 25/01/2017 | | | | |
| | 120 000 | 22,46 \$ US | 26,06 | 27/01/2016 | | | | |
| Luc Jobin | 63 560 | 52,93 \$ US | 61,40 | 03/02/2024 | 17 826 720 | 69 542 | 5 559 583 | 9 142 746 |
| | 69 400 | 47,18 \$ US | 54,73 | 24/01/2023 | | | | |
| | 80 960 | 38,19 \$ US | 44,30 | 26/01/2022 | | | | |
| | 83 840 | 34,71 \$ US | 40,26 | 27/01/2021 | | | | |
| | 97 400 | 25,62 \$ US | 29,72 | 28/01/2020 | | | | |
| | 70 000 | 22,19 \$ US | 25,74 | 01/06/2019 | | | | |
| Jim Vena | 63 560 | 52,93 \$ US | 61,40 | 03/02/2024 | 7 498 813 | 62 180 | 4 970 824 | 3 729 376 |
| | 44 600 | 50,15 \$ US | 58,18 | 19/02/2023 | | | | |
| | 16 200 | 47,18 \$ US | 54,73 | 24/01/2023 | | | | |
| | 19 560 | 38,19 \$ US | 44,30 | 26/01/2022 | | | | |
| | 20 960 | 34,71 \$ US | 40,26 | 27/01/2021 | | | | |
| | 30 200 | 25,62 \$ US | 29,72 | 28/01/2020 | | | | |
| | 24 000 | 17,09 \$ US | 19,82 | 26/01/2019 | | | | |
| | 8 700 | 24,04 \$ US | 27,89 | 24/01/2018 | | | | |
| | Jean-Jacques Ruest | 60 120 | 52,93 \$ US | 61,40 | | | | |
| 65 560 | | 47,18 \$ US | 54,73 | 24/01/2023 | | | | |
| 76 200 | | 38,19 \$ US | 44,30 | 26/01/2022 | | | | |
| 78 600 | | 34,71 \$ US | 40,26 | 27/01/2021 | | | | |
| 87 400 | | 25,62 \$ US | 29,72 | 28/01/2020 | | | | |
| 40 000 | | 20,96 \$ CA | 20,96 | 26/01/2019 | | | | |
| 30 000 | | 24,23 \$ CA | 24,23 | 24/01/2018 | | | | |
| 33 600 | | 26,35 \$ CA | 26,35 | 25/01/2017 | | | | |
| 12 800 | | 23,48 \$ CA | 23,48 | 12/06/2016 | | | | |
| 23 200 | | 25,81 \$ CA | 25,81 | 27/01/2016 | | | | |
| Sean Finn | | 51 540 | 52,93 \$ US | 61,40 | 03/02/2024 | 8 033 985 | 54 690 | 4 372 055 |
| | 57 840 | 47,18 \$ US | 54,73 | 24/01/2023 | | | | |
| | 69 080 | 38,19 \$ US | 44,30 | 26/01/2022 | | | | |
| | 73 360 | 34,71 \$ US | 40,26 | 27/01/2021 | | | | |
| | 2 400 | 25,62 \$ US | 29,72 | 28/01/2020 | | | | |
| | 2 100 | 17,09 \$ US | 19,82 | 26/01/2019 | | | | |

1) Comprend toutes les options d'achat d'actions octroyées aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction et en cours au 31 décembre 2014.

2) Tous les prix d'exercice des options d'achat d'actions sont libellés en dollars canadiens. S'il y a lieu, les prix d'exercice des options d'achat d'actions attribuées en dollars américains à des membres de la haute direction visés ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change au 31 décembre 2014, soit 1,00 \$ US = 1,1601 \$ CA. Le tableau suivant présente les prix d'exercice convertis en dollars canadiens :

| DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS | PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$ US) | PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$ CA) | DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS | PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$ US) | PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$ CA) |
|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 03/02/2024 | 52,93 | 61,40 | 28/01/2020 | 25,62 | 29,72 |
| 19/02/2023 | 50,15 | 58,18 | 01/06/2019 | 22,19 | 25,74 |
| 24/01/2023 | 47,18 | 54,73 | 26/01/2019 | 17,09 | 19,82 |
| 26/01/2022 | 38,19 | 44,30 | 24/01/2018 | 24,04 | 27,89 |
| 27/01/2021 | 34,71 | 40,26 | 25/01/2017 | 22,34 | 25,91 |
| | | | 27/01/2016 | 22,46 | 26,06 |

- 3) La valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées à la fin de l'exercice et qui ont été octroyées en dollars canadiens à des membres de la haute direction visés correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires le 31 décembre 2014 à la Bourse de Toronto (80,02 \$ CA) et le prix d'exercice. La valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées à la fin de l'exercice et qui ont été octroyées en dollars américains à des membres de la haute direction visés correspond à la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires le 31 décembre 2014 à la Bourse de New York (68,91 \$ US), converti en dollars canadiens selon le taux de change au 31 décembre 2014 de 1,00 \$ US = 1,1601 \$ CA (soit 68,91 \$ US x 1,1601 = 79,94 \$ CA), et le prix d'exercice converti en dollars canadiens au même taux de change. Voir la note 2 du présent tableau pour de plus amples renseignements. Cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Les gains réalisés, le cas échéant, dépendront de la valeur des actions ordinaires à la date d'exercice.
- 4) Comprend toutes les UALR en cours au 31 décembre 2014 dont les droits n'avaient pas été acquis à cette date aux termes du Régime d'unités d'actions. Les paiements au titre de ces unités sont conditionnels à la réalisation de certains objectifs de rendement et à l'atteinte d'un cours minimal des actions, conditions qui pourraient ne pas se réaliser. Pour M. Jobin, cette valeur comprend aussi la tranche correspondante d'UAD versée par la Compagnie en cours au 31 décembre 2014 (soit 3 062 unités) et dont les droits n'avaient pas encore été acquis à cette date aux termes du RIVD. Aux termes du régime, les droits à la tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie sont acquis sur quatre ans à raison de 25 % par année.
- 5) La valeur des unités d'actions en cours octroyées aux termes du régime d'unités d'actions est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2014 (80,02 \$ CA), en présumant que les objectifs liés au RCI moyen cible (c.-à-d. 100 %) et le cours minimal des actions sont atteints. Conformément aux modalités du régime, un facteur d'acquisition liée au rendement de 0 % à 150 % s'appliquera aux unités d'actions attribuées. Pour M. Jobin, la valeur de la tranche correspondante d'UAD attribuées par la Compagnie aux termes du RIVD est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2014 (80,02 \$ CA) et correspond à 245 007 \$ CA.
- 6) Comprend la valeur au 31 décembre 2014 des attributions d'UALR octroyées en 2012 aux termes du Régime d'unités d'actions selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie à la Bourse de Toronto de 80,02 \$ CA. Le RCI moyen pour la période terminée le 31 décembre 2014 était de 16,57 %, ce qui était supérieur à la cible pour la période du régime. Le facteur d'acquisition liée au rendement a par conséquent été établi à 150 % et le cours minimal des actions a aussi été atteint. Les paiements au titre des attributions d'UALR de 2012 ont été versés en février 2015 et étaient fondés sur le cours moyen sur 20 jours pour la période terminée le 31 janvier 2015 (81,18 \$ CA/66,86 \$ US). Comprend aussi la valeur, au 31 décembre 2014, des UAD dont les droits ont été acquis aux termes du RIVD et du Régime de primes d'actionariat de la haute direction selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie à la Bourse de Toronto de 80,02 \$ CA. Les unités détenues aux termes de ces régimes de rémunération différée ne sont payables qu'à la cessation d'emploi (voir la description détaillée des régimes de rémunération différée de la Compagnie à la page 66). Le tableau suivant présente la répartition, pour chaque membre de la haute direction visé, de la valeur marchande des attributions fondées sur des actions dont les droits étaient acquis et qui n'avaient pas été payées ou distribuées au 31 décembre 2014 :

| MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS | UALR DE 2012 (\$ CA) | UAD ACCUMULÉES (\$ CA) | TOTAL (\$ CA) |
|-------------------------------------|----------------------|------------------------|---------------|
| Claude Mongeau | 16 879 058 | 32 900 188 | 49 779 246 |
| Luc Jobin | 4 854 108 | 4 288 638 | 9 142 746 |
| Jim Vena | 1 172 756 | 2 556 620 | 3 729 376 |
| Jean-Jacques Ruest | 4 568 713 | 12 656 883 | 17 225 596 |
| Sean Finn | 4 141 820 | 0 | 4 141 820 |

Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente la valeur à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée par les membres de la haute direction visés en vertu des régimes incitatifs de la Compagnie, y compris la prime annuelle, les UALR, les UAD et les options d'achat d'actions gagnées au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2014.

| NOM | ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE ¹ (\$ CA) | ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE ² (\$ CA) | RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES – VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE ³ (\$ CA) |
|--------------------|--|--|--|
| Claude Mongeau | 4 159 288 | 16 879 058 | 2 544 099 |
| Luc Jobin | 1 531 537 | 5 012 797 | 988 405 |
| Jim Vena | 488 895 | 1 172 756 | 883 532 |
| Jean-Jacques Ruest | 1 409 128 | 4 568 713 | 922 512 |
| Sean Finn | 1 344 993 | 4 141 820 | 833 045 |

- 1) Représente la valeur des gains qui auraient pu être réalisés sur les options d'achat d'actions octroyées en 2010, 2011, 2012 et 2013 aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2014. Les droits à ces octrois s'acquerraient tous sur quatre ans, à raison de 25 % à chaque date anniversaire (une description du régime est donnée à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme de la direction » à la page 65). Les gains qui auraient pu être réalisés représentent la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à chaque date anniversaire des octrois d'options d'achat d'actions en 2014 et le prix d'exercice des options d'achat d'actions, converti en dollars canadiens au besoin selon le taux de change en vigueur à la date d'acquisition des droits en question (voir la rubrique « Renseignements sur les taux de change » à la page 71). Cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Les gains réalisés, le cas échéant, dépendront de la valeur des actions ordinaires à la date d'exercice.
- 2) Comprend les UALR octroyées en 2012 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2014 aux termes du Régime d'unités d'actions et, pour M. Jobin, la tranche correspondante de 25 % d'UAD versée par la Compagnie, dont les droits ont été acquis le 31 janvier 2014 aux termes du RIVD. Les valeurs des UALR indiquées dans le tableau ont été calculées en multipliant le nombre d'unités octroyées par le facteur d'acquisition liée au rendement de 150 % et par le cours de clôture des actions ordinaires le 31 décembre 2014 à la Bourse de Toronto (80,02 \$ CA). Comme il est prévu par le régime, le paiement a eu lieu en février 2015 en fonction du cours de clôture moyen des actions pendant la période de 20 jours se terminant le 31 janvier 2015 (81,18 \$ CA/66,86 \$ US).
- 3) Représente le montant de la prime gagnée en vertu du RIA à l'égard de l'exercice se terminant le 31 décembre 2014.

Attribution en vertu d'un plan incitatif – Valeur des options d'achat d'actions exercées et des unités d'actions liées au rendement versées au cours de l'exercice

Le tableau ci-contre présente le nombre d'actions acquises et la valeur réalisée par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions par les membres de la haute direction visés en 2014 ainsi que les UALR dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2014. La valeur réalisée des options d'achat d'actions exercées est égale au produit du nombre d'actions acquises et de la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions ordinaires du CN à la date d'exercice.

| NOM | OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS | | UALR | VALEUR TOTALE RÉALISÉE (\$ CA) |
|--------------------|--|--------------------------------------|---|--------------------------------|
| | NOMBRE D'ACTIONS ACQUISES À L'EXERCICE | VALEUR RÉALISÉE À L'EXERCICE (\$ CA) | VALEUR RÉALISÉE LE 31 DÉCEMBRE 2014 (\$ CA) | |
| Claude Mongeau | 160 000 | 9 333 703 | 16 879 058 | 26 212 761 |
| Luc Jobin | 0 | 0 | 4 854 108 | 4 854 108 |
| Jim Vena | 0 | 0 | 1 172 756 | 1 172 756 |
| Jean-Jacques Ruest | 32 000 | 1 444 669 | 4 568 713 | 6 013 382 |
| Sean Finn | 98 800 | 4 222 923 | 4 141 820 | 8 364 743 |

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME DE LA DIRECTION

Le Régime d'intéressement à long terme de la direction a été approuvé par les actionnaires de la Compagnie le 7 mai 1996 et modifié le 28 avril 1998, le 21 avril 2005, le 24 avril 2007, le 4 mars 2008 et le 27 janvier 2015.

Les participants admissibles au Régime sont les membres du personnel de la Compagnie ou des sociétés de son groupe choisis par le Conseil d'administration. Conformément à une modification approuvée par le Conseil d'administration le 8 mars 2005, les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction ne peuvent pas bénéficier d'octrois aux termes du Régime. Bien que les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction soient demeurés des participants au Régime quant aux octrois antérieurs, le dernier octroi d'options d'achat d'actions qui leur a été fait remonte à 2002 et ces options d'achat d'actions ont toutes expiré le 25 janvier 2012. Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises en vertu du Régime est de 120 000 000. Le tableau suivant donne de l'information sur le nombre d'actions réservées à des fins d'émission ainsi que sur le nombre d'actions émises et pouvant être émises aux termes du Régime en date du 31 décembre 2014.

OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS EN COURS ET POUVANT ÊTRE OCTROYÉES EN DATE DU 28 FÉVRIER 2014

| | NOMBRE D'ACTIONS ORDINAIRES | % DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION |
|--|-----------------------------|---|
| Options d'achat d'actions octroyées et en cours | 8 054 207 | 1,00 % |
| Options d'achat d'actions pouvant être émises aux termes du Régime | 18 408 405 | 2,28 % |
| Actions émises par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions | 93 537 388 | 11,59 % |

Le tableau suivant donne de l'information sur les options d'achat d'actions octroyées aux termes du Régime au 31 décembre des exercices indiqués ci-après.

| | 2014 | 2013 |
|--|-------------|-------------|
| Nombre d'options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice | 961 490 | 1 063 920 |
| Nombre d'employés ayant reçu des options d'achat d'actions | 195 | 199 |
| Nombre d'options d'achat d'actions en cours à la fin de l'exercice | 7 537 564 | 7 684 324 |
| Prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions en cours | 37,37 \$ CA | 30,97 \$ CA |
| Nombre d'options d'achat d'actions octroyées exprimé en % du nombre d'actions en circulation | 0,12 % | 0,13 % |
| Nombre d'options d'achat d'actions exercées | 1 079 870 | 1 448 406 |

Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises ou faire l'objet d'un octroi à un seul participant au cours d'une année donnée équivaut à 20 % des octrois consentis cette année-là. Le nombre maximal global d'actions ordinaires qui peuvent faire l'objet d'octrois à un participant en vertu du Régime et en vertu de tout autre régime déjà ou éventuellement mis en place par la Compagnie ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation. Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises en tout temps à des initiés en vertu de tous les régimes de rémunération fondés sur des titres ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. En outre, conformément à la modification du 8 mars 2005, le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent faire l'objet d'octrois au cours d'une année civile ne peut dépasser 1 % des actions ordinaires en circulation au début de l'année en question. Comme l'illustre le tableau précédent, le nombre d'options d'achat d'actions octroyées est bien inférieur à la restriction de 1 %. Les options d'achat d'actions sont inaccessibles sauf, dans certaines circonstances, en cas de décès du titulaire d'options d'achat d'actions.

Caractéristiques des options d'achat d'actions

| | |
|-----------------------------------|--|
| Monnaie d'octroi | Même monnaie que le salaire du bénéficiaire |
| Prix d'exercice | Au moins égal au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto ou à la Bourse de New York (selon la monnaie d'octroi) à la date d'octroi. |
| Durée | 10 ans |
| Critères d'acquisition des droits | Les droits aux options d'achat d'actions sont acquis aux dates anniversaires (« options d'achat d'actions traditionnelles ») de l'octroi ou à l'atteinte de cibles de rendement (« options liées au rendement ») établies à l'égard de chaque octroi. Depuis 2005, les options d'achat d'actions octroyées sont des options d'achat d'actions traditionnelles dont les droits sont acquis sur quatre ans à raison de 25 % à chaque date anniversaire. |
| Conditions d'annulation | Les options d'achat d'actions sont annulées s'il est mis fin à l'emploi du participant pour un motif valable ou si le participant met volontairement fin à son emploi. Si la Compagnie met fin à l'emploi du participant sans motif valable, toutes les options d'achat d'actions détenues par ce participant sont annulées trois mois suivant la cessation des fonctions du participant. En cas de départ à la retraite, les options d'achat d'actions sont annulées trois ans après la date du départ à la retraite. En cas de décès du participant, toutes les options d'achat d'actions disponibles peuvent être exercées par la succession du participant pendant les 12 mois qui suivent. En cas de manquement aux clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité ou aux autres conditions de l'octroi, les options d'achat d'actions sont perdues et annulées. Ces conditions sont assujetties au pouvoir discrétionnaire du Comité. |

À l'assemblée annuelle de 2007, les actionnaires ont entériné par résolution ordinaire l'ajout de nouvelles dispositions dans le texte du Régime. Ces dispositions autorisent le Conseil d'administration ou le Comité, conformément aux dispositions du Régime ou à une délégation particulière de pouvoirs et conformément aux lois et règlements applicables, à modifier les dispositions du Régime, à le suspendre, à l'abroger ou encore à modifier les modalités se rattachant aux octrois d'options d'achat d'actions alors en cours aux termes du Régime (« options »). La Compagnie doit toutefois obtenir l'approbation des actionnaires dans les cas suivants :

- i) la modification du nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du Régime, sauf les ajustements à celles-ci découlant d'une division, d'un regroupement, d'une conversion ou d'un reclassement par la Compagnie ou de toute autre mesure de nature semblable touchant ces actions prise par la Compagnie (« ajustement touchant les actions »);
- ii) une modification qui permettrait aux administrateurs qui ne sont pas membres du personnel d'être admissibles à de nouveaux octrois aux termes du Régime;
- iii) une modification qui permettrait qu'une option octroyée aux termes du Régime puisse être transférée ou cédée d'une autre manière que selon les dispositions d'un testament ou en vertu des lois sur les successions (liquidation des successions);
- iv) l'ajout d'une caractéristique d'exercice sans décaissement, donnant droit à une somme en espèces ou à des actions ordinaires, qui ne prévoit pas que le nombre total des actions sous-jacentes sera déduit du nombre d'actions réservées à des fins d'émission pour l'application du Régime;
- v) l'ajout au Régime de dispositions concernant des unités d'actions différées ou des unités d'actions liées au rendement ou de toute autre disposition permettant aux participants de recevoir des actions ordinaires sans que la Compagnie obtienne de contrepartie en espèces;
- vi) la réduction du prix d'exercice d'une option après l'octroi de celle-ci à un participant ou l'annulation d'une option et son remplacement par une nouvelle option comportant un prix d'exercice inférieur octroyée au même participant, sauf en cas d'ajustement touchant les actions; et
- vii) une prolongation de la durée d'une option en cours au-delà de sa date d'expiration initiale, sauf dans le cas d'une prolongation découlant d'une période de restriction de la négociation.
- viii) l'augmentation du nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises :
 - a. aux termes du Régime à un seul participant au cours d'une année civile; ou
 - b. aux termes du Régime et de tout autre régime à un seul participant; et
- ix) l'ajout au Régime de toute forme d'aide financière ou la modification d'une disposition à cet égard qui s'avère plus favorable aux participants.

Aucune modification, résiliation, suspension ou abrogation ne peut, sans le consentement écrit ou le consentement réputé des participants touchés, avoir une incidence sur les modalités des options octroyées antérieurement aux termes du Régime, sauf si les droits des participants ont alors pris fin conformément aux dispositions du Régime.

Le 4 mars 2008, le Régime a été modifié de façon à inclure une « disposition à double condition ». Aux termes d'une telle disposition, à la condition qu'un équivalent adéquat soit octroyé, l'acquisition des droits aux options d'achat d'actions non liées au rendement qu'un participant détient ne sera pas devantée en cas de changement de contrôle, à moins qu'il ne soit mis fin à l'emploi du participant sans motif valable ou que le participant ne démissionne pour une raison valide. Cette modification est décrite plus amplement à la rubrique « Dispositions en cas de changement de contrôle » à la page 50.

Le 27 janvier 2015, le Régime a été modifié afin que certains changements soient apportés à la définition de « retraite ». Avant le 27 janvier 2015, la définition de « retraite » du Régime correspondait à celle des régimes de retraite. Tous les initiés de la Compagnie, qu'ils soient ou non des initiés assujettis, étaient sujets à une définition de « retraite » fixant l'âge minimal de la retraite à 55 ans. Aux termes de la modification de la définition de « retraite », l'âge de la retraite est maintenu à 55 ans et une période de service continu minimale de cinq (5) ans est ajoutée comme condition pour l'acquisition continue et l'exercice des options d'achat d'actions au moment du départ à la retraite. La modification apportée au Régime permet au PDG de suspendre, au cas par cas, la condition relative à la période de service continu de cinq (5) ans ou de la réduire. Le PDG peut aussi réduire la condition relative à l'âge de la retraite, sans pour autant ramener l'âge de la retraite à moins de 55 ans relativement aux options octroyées avant le 27 janvier 2015.

Régimes de rémunération différée

Le Régime d'intéressement volontairement différé a été instauré par la Compagnie en 2002. Ce régime permet aux membres de la haute direction visés et à d'autres cadres supérieurs de choisir de faire convertir jusqu'à 100 % de leur prime annuelle, des paiements d'UALR et des autres sommes versées aux termes d'un régime d'intéressement admissible (approuvé par le Conseil d'administration) en unités d'actions différées (« UAD ») payables en espèces au moment de leur départ à la retraite ou à la cessation de leurs fonctions. Une UAD équivaut à une action ordinaire de la Compagnie et donne droit à des dividendes théoriques, qui sont réinvestis en UAD additionnelles lorsque des dividendes en espèces sont versés sur les actions ordinaires de la Compagnie. Le montant différé est converti en un certain nombre d'unités à la date du report, selon le cours de clôture moyen des actions sur 20 jours à cette même date. Les choix concernant le report d'un montant s'effectuent au moins six mois avant la fin de la période de rendement du régime incitatif. Le montant total maximal que les participants peuvent convertir en UAD est équivalent à l'exigence prévue à leur endroit dans les lignes directrices relatives à l'actionariat (voir la sous-rubrique « Actionariat » à la page 50 sous la rubrique « Autres programmes importants de la Compagnie relatifs à la rémunération » pour une description détaillée). Autrement dit, le participant ne peut pas demander à recevoir ses paiements incitatifs admissibles sous forme d'UAD lorsque la valeur de ses UAD dont les droits ont été acquis est suffisante pour respecter les lignes directrices relatives à l'actionariat de la Compagnie.

La Compagnie crédite également l'employé d'une tranche correspondante d'UAD égale à 25 % du nombre d'UAD découlant d'un report admissible. Les droits à cette tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie s'acquièrent sur une période de quatre ans (à raison de 25 % par année) à compter de la date du report.

Le paiement des UAD est établi d'après le cours de clôture moyen des actions sur 20 jours à la date du départ à la retraite ou de la cessation des fonctions et comprend la tranche correspondante d'UAD dont les droits ont été acquis de même que les dividendes théoriques accumulés pendant la période de report. Les membres canadiens de la haute direction admissibles reçoivent un paiement forfaitaire après la cessation de leurs fonctions. Les montants différés ou acquis après le 31 décembre 2004 par les contribuables américains admissibles sont payés après une période d'attente de six mois sous la forme d'un paiement forfaitaire ou de versements mensuels pendant une période n'excédant pas 10 ans, conformément aux règles fiscales américaines applicables et au choix irrévocable du membre de la haute direction.

En raison de ses avantages sur le plan fiscal et de la tranche correspondante additionnelle versée par la Compagnie, ce régime offre l'occasion aux membres de la haute direction d'augmenter leur participation dans le CN en liant leur revenu futur au cours de l'action. Certains membres de la haute direction détiennent des UAD, conformément à des octrois faits antérieurement aux termes du Régime de primes d'actionariat de la haute direction. Ces octrois, dont les droits ont été acquis en janvier 2001, sont payables au moment du départ à la retraite ou de la cessation des fonctions de ces membres. Aucun autre octroi ne peut être fait aux termes de ce régime.

Aucun changement touchant la nature des reports aux termes de ces deux régimes ne peut être apporté, à moins que le Conseil d'administration n'approuve une modification visant ces régimes. En octobre 2014, le CN a modifié son Régime d'intéressement volontairement différé afin que les versements futurs soient réglés en actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre plutôt qu'en espèces. Ces changements toucheront les UAD qui seront attribuées à compter de 2016. À la suite de la modification apportée au Régime d'intéressement volontairement différé, les membres de la haute direction, dont les membres de la haute direction visés, et les cadres supérieurs, se sont vu offrir la possibilité de choisir, une seule fois, que les versements futurs des UAD attribuées antérieurement soient réglés en actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre plutôt qu'en espèces et conformément aux modalités du régime.

CONDITIONS D'EMPLOI

PDG

Claude Mongeau a été nommé PDG de la Compagnie avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2010. Le Conseil d'administration, à la recommandation du Comité, a approuvé, lors de sa réunion tenue le 20 avril 2009, les conditions d'emploi de M. Mongeau. La durée de l'emploi de M. Mongeau à titre de PDG n'est pas déterminée et demeure à la discrétion du Conseil.

Le PDG demeure admissible à la même rémunération, aux mêmes régimes d'avantages et aux mêmes programmes que les autres membres de la haute direction, à l'exception de ce qui suit :

- Aux termes du RIA, le paiement cible à son égard correspond à 120 % du salaire de base et le paiement peut varier entre 0 % et 240 %.
- Le régime supplémentaire de retraite de M. Mongeau demeure en vigueur, mais la rente annuelle payable en vertu de ce régime au moment où il prendra sa retraite est plafonnée à 1 000 000 \$ US. Voir également la rubrique « Prestations en vertu d'un régime de retraite » qui commence ci-dessous.
- M. Mongeau doit maintenir un avoir minimum en actions de la Compagnie correspondant à cinq fois son salaire annuel. Il doit aussi maintenir cet avoir en actions pendant la première année de sa retraite.
- M. Mongeau ne peut siéger au conseil que d'une seule autre société ouverte.

Autres membres de la haute direction visés

La Compagnie n'a pas conclu officiellement de contrat d'emploi avec les autres membres de la haute direction visés. Elle n'a donné que des lettres de nomination énonçant les conditions générales d'emploi, lesquelles sont toutes décrites dans cette circulaire.

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

Régimes et autres arrangements de retraite canadiens

RÉGIME DE RETRAITE PRINCIPAL DU CN (« RRCN ») ET RÉGIME DE RETRAITE DES CADRES SUPÉRIEURS (« RRCS »)

MM. Mongeau, Vena, Ruest et Finn participent au RRCN et au RRCS, qui sont des régimes de retraite à prestations déterminées enregistrés auprès du gouvernement fédéral conçus pour fournir des prestations de retraite calculées en fonction des années de service validable et des gains moyens des meilleures années. Les gains moyens des meilleures années correspondent au plus élevé des montants suivants : la moyenne des gains ouvrant droit à pension des 60 derniers mois de service rémunéré ou la moyenne des gains ouvrant droit à pension des cinq années civiles consécutives les mieux rémunérées. Aux termes du RRCN, les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire de base et des heures supplémentaires. Aux termes du RRCS, les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base, les heures supplémentaires ainsi que les primes versées par la Compagnie aux termes du RIA, jusqu'à concurrence du niveau cible applicable au membre du personnel. En 2014, la prestation de retraite annuelle globale payable en vertu des deux régimes est assujettie à un plafond annuel de 2 770 \$ CA par année de service validable et est calculée comme suit :

- 1,7 % des gains moyens des meilleures années jusqu'à concurrence de la moyenne du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (« MGAP »), au sens du Régime de pensions du Canada/Régime des rentes du Québec, multipliés par le nombre d'années de service validable (maximum de 35 années)

plus

- 2,0 % de la portion des gains moyens des meilleures années qui excède le MGAP, multipliée par le nombre d'années de service validable (maximum de 35 années).

Aux termes des deux régimes, si la somme de l'âge du participant et de ses années de service validable égale au moins 85 et que le participant a au moins 55 ans lorsqu'il prend sa retraite du service actif, ce dernier peut recevoir une rente immédiate non réduite, sous réserve du consentement de la Compagnie. Les droits aux prestations de retraite sont acquis dès le début de la participation.

PROGRAMME D'ALLOCATIONS DE RETRAITE SPÉCIALES

Les membres de la haute direction et les cadres supérieurs qui participent au RRCN participent également à un programme de retraite supplémentaire non enregistré à l'intention de la direction, appelé Programme d'allocations de retraite spéciales (« PARS »). Les participants au PARS concluent une entente à cet effet comportant des clauses de confidentialité, de non-concurrence et de non-sollicitation.

MM. Mongeau, Vena, Ruest et Finn ont chacun signé une entente relative au PARS.

Le montant annuel payable aux termes du PARS correspond à 2 % de la portion des gains moyens des meilleures années du membre du personnel qui excède les gains moyens donnant lieu à la rente maximale aux termes du RRCN et du RRCS (environ 145 976 \$ CA en 2014), multipliée par le nombre d'années de service validable (maximum de 35 années).

Les gains sont composés du salaire de base et des primes versées par la Compagnie aux termes du RIA, jusqu'à concurrence du niveau cible applicable au membre du personnel.

Si la somme de l'âge du participant et de ses années de service validable égale au moins 85 et que le participant a au moins 55 ans lorsqu'il prend sa retraite, ce dernier peut recevoir, aux termes du PARS, une prestation immédiate non réduite, sous réserve des conditions énoncées dans l'entente.

Les droits aux prestations du PARS sont acquis après deux ans de service d'emploi dans le cas des membres du personnel ayant conclu une entente relative au PARS avant le 1^{er} juillet 2002. Dans le cas des membres du personnel ayant conclu une entente relative au PARS à compter du 1^{er} juillet 2002, les droits aux prestations du PARS ne leur sont acquis que si ces membres demeurent en service actif pendant deux ans et jusqu'à l'âge de 55 ans. Les prestations de retraite aux termes du PARS sont payées à partir des fonds d'exploitation et garanties par des lettres de crédit.

La prestation annuelle payable à M. Mongeau aux termes du PARS est limitée à 1 000 000 \$ US (1 160 100 \$ CA).

RÉGIME DE RETRAITE À COTISATIONS DÉTERMINÉES À L'INTENTION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET DES CADRES SUPÉRIEURS (« RRCD »)

M. Jobin participe au RRCD.

Le RRCD est un régime de retraite à cotisations déterminées, enregistré auprès du gouvernement fédéral, qui a été mis sur pied le 1^{er} janvier 2006 à l'intention des membres de la haute direction et des cadres supérieurs. Un régime de retraite à cotisations déterminées distinct a été instauré à la même date pour les membres du personnel non syndiqués autres que les membres de la haute direction et les cadres supérieurs. Les membres de la haute direction et les cadres supérieurs embauchés avant le 1^{er} janvier 2006 ont dû choisir d'adhérer au nouveau RRCD ou de continuer à participer au RRCN et au RRCS dont il a été question précédemment. MM. Mongeau, Vena, Ruest et Finn ont choisi de continuer à participer au RRCN et au RRCS. Les membres de la haute direction et les cadres supérieurs embauchés à compter du 1^{er} janvier 2006 participent automatiquement au RRCD.

Les membres de la haute direction qui participent au RRCD versent un certain pourcentage de leurs gains ouvrant droit à pension dans leur compte individuel et la Compagnie y verse le même pourcentage, sous réserve du plafond des cotisations prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada (24 930 \$ CA en 2014).

Pour les membres de la haute direction, le pourcentage de la cotisation dépend de l'âge et des années de service, comme l'illustre le tableau suivant :

| POINTS (ÂGE PLUS ANNÉES DE SERVICE) | % DES GAINS OUVRANT DROIT À PENSION |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 39 et moins | 6 % |
| 40 à 49 | 7 % |
| 50 à 59 | 8 % |
| 60 et plus | 9 % |

Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et les primes payables aux termes du RIA, jusqu'à concurrence du niveau cible applicable au membre du personnel. Les droits aux cotisations sont acquis immédiatement et les cotisations sont investies dans divers fonds de placement choisis par le participant. Aucun retrait ni aucune distribution n'est autorisé avant la fin de l'emploi.

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE À COTISATIONS DÉTERMINÉES À L'INTENTION DE LA HAUTE DIRECTION (« RSRHD CD »)

M. Jobin participe au RSRHD CD.

Le RSRHD CD est un régime de retraite à cotisations déterminées non enregistré, conçu pour offrir aux membres de la haute direction et aux cadres supérieurs des prestations de retraite en excédent du plafond prescrit par la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada applicable au RRCD décrit ci-dessus. Lorsque les cotisations versées dans le cadre du RRCD atteignent la limite fixée par la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada au cours d'une année donnée, un montant égal aux cotisations du participant et de l'employeur excédant le plafond est graduellement porté par la Compagnie au crédit d'un compte théorique tenu aux termes du RSRHD CD. Les droits à ces cotisations théoriques sont acquis après deux ans de service d'emploi. Les membres du personnel ne cotisent pas au RSRHD CD.

Les cotisations théoriques accumulent des crédits d'investissement qui sont calculés en fonction de choix d'investissement faits par les participants dans le cadre du RRCD. Aucun retrait ni aucune distribution ne sont autorisés avant la fin de l'emploi.

À compter du 1^{er} janvier 2011, le RSRHD CD a été modifié afin d'assujettir le participant à certaines clauses de confidentialité, de non-concurrence et de non-sollicitation ainsi qu'à certains autres engagements comme conditions du versement des prestations de retraite qui se sont accumulées depuis la date de prise d'effet.

Tableau des régimes à prestations déterminées

Les montants indiqués ci-dessous ont été calculés en utilisant les hypothèses actuarielles divulguées dans la Note 12, Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite figurant à la page 73 du rapport annuel 2014 et dans la Note 11 portant sur les régimes de retraite et figurant à la page 70 du rapport annuel 2013. Ces rapports annuels sont disponibles sur le site Web de la Compagnie au www.cn.ca ou sur SEDAR au www.sedar.com. Les montants indiqués dans le tableau sont des montants estimatifs seulement et ont été calculés en utilisant des hypothèses qui peuvent ou non se réaliser. Les montants indiqués dans ce tableau comprennent les prestations de retraite provenant des régimes de retraite à prestations déterminées enregistrés et des arrangements de retraite supplémentaires non enregistrés de la Compagnie pour 2014 et sont en dollars canadiens.

| NOM | NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE DÉCOMPTÉES | PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES | | VALEUR ACTUELLE DE L'OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE ³ (\$ CA) | VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES (\$ CA) | | | VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES ⁴ (\$ CA) | VALEUR ACTUELLE DE L'OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE ³ (\$ CA) | |
|--------------------|---------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|--|------------|
| | | À LA FIN DE L'EXERCICE (\$ CA) | À 65 ANS ² (\$ CA) | | COÛT DES SERVICES RENDUS | INCIDENCE DES SALAIRES/ PRIMES | INCIDENCE DES MODIFICATIONS AU RÉGIME | | | TOTAL |
| Claude Mongeau | 20,67 | 1 056 000 | 1 291 000 | 12 014 000 | 615 000 | (575 000) | 0 | 40 000 | 4 409 000 | 16 463 000 |
| Jim Vena | 35,00 | 563 000 | 792 000 | 8 132 000 | 110 000 | 178 000 | 0 | 288 000 | 2 919 000 | 11 339 000 |
| Jean-Jacques Ruest | 18,67 | 394 000 | 507 000 | 4 557 000 | 253 000 | (58 000) | 0 | 195 000 | 1 449 000 | 6 201 000 |
| Sean Finn | 21,00 | 425 000 | 590 000 | 5 056 000 | 248 000 | (66 000) | 0 | 182 000 | 1 655 000 | 6 893 000 |

- 1) La variation de la valeur actuelle attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût des services rendus, déduction faite des cotisations salariales, la différence entre les gains réels et présumés reliée aux augmentations salariales et l'incidence des modifications au régime. Le coût des services rendus, déduction faite des cotisations salariales, représente la valeur estimative de la tranche des prestations de retraite constituées pendant l'année civile qui est assumée par l'employeur.
- 2) La prestation projetée est fondée sur les niveaux de rémunération actuels et sur l'hypothèse que le membre de la haute direction touchera 80 % de sa prime cible pour les années postérieures à 2014.
- 3) La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur des prestations de retraite constituées pour toutes les années de service décomptées jusqu'au moment indiqué.
- 4) La variation de la valeur actuelle attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les cotisations salariales, l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées, les modifications d'hypothèses et les gains réalisés ou les pertes subies, à l'exception de ceux résultant de la différence entre les gains réels et présumés. L'incidence sur la valeur actuelle à la fin de 2014 se rapportant à la modification d'hypothèses était principalement attribuable à la baisse du taux d'actualisation et à l'augmentation du taux de change qui ont fait augmenter la valeur actuelle.

Tableau des régimes à cotisations déterminées

Le tableau suivant présente les montants provenant des régimes de retraite à cotisations déterminées enregistrés et non enregistrés de la Compagnie.

| NOM | VALEUR ACCUMULÉE AU DÉBUT DE L'EXERCICE (\$ CA) | MONTANT RÉMUNÉRATOIRE ¹ (\$ CA) | MONTANT NON RÉMUNÉRATOIRE ² (\$ CA) | VALEUR ACCUMULÉE À LA FIN DE L'EXERCICE (\$ CA) |
|------------------------|---|--|--|---|
| Luc Jobin ³ | 790 380 | 180 833 | 113 237 | 1 084 450 |

- 1) Représente les cotisations patronales ainsi que les cotisations théoriques.
- 2) Représente les cotisations salariales ainsi que, s'il en est, les gains et pertes au titre des placements et les crédits et les pertes théoriques au titre des placements.
- 3) M. Jobin participe au régime de retraite à cotisations déterminées et au RSRHD CD.

Tableau des régimes non enregistrés

Le tableau ci-contre présente la valeur actuelle totale des régimes de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées non enregistrés du CN. Ces montants ont été calculés en utilisant les hypothèses actuarielles divulguées dans la Note 12, Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite figurant à la page 73 du rapport annuel 2014 et dans la Note 11 portant sur les régimes de retraite et figurant à la page 70 du rapport annuel 2013. Ces rapports annuels sont disponibles sur le site Web de la Compagnie au www.cn.ca et sur SEDAR au www.sedar.com. Les montants comprennent la valeur en 2014 des prestations de retraite pour les participants de la haute direction et cadres supérieurs actifs et retraités et ceux dont le paiement de la rente est différé.

| RÉGIMES | VALEUR ACTUELLE DE L'OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE (\$ CA) | VALEUR ACTUELLE DE L'OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE (\$ CA) |
|---|---|---|
| Régimes de retraite à prestations déterminées non enregistrés au Canada et aux États-Unis | 284 500 000 | 347 900 000 ¹ |
| Régimes de retraite à cotisations déterminées non enregistrés au Canada et aux États-Unis | 2 300 000 | 3 200 000 |

1) L'augmentation de la valeur actuelle à la fin de 2014 était principalement attribuable aux prestations acquises, à la baisse du taux d'actualisation et à l'augmentation du taux de change.

PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

La Compagnie n'a aucun contrat ou mécanisme contractuel applicable en cas de cessation des fonctions, de démission, de départ à la retraite, de changement de contrôle ou de changement de responsabilités d'un membre de la haute direction visé, à l'exception des conditions prévues dans les régimes de rémunération, qui sont résumées dans le tableau suivant :

| | DÉMISSION | CESSATION INVOLONTAIRE DES FONCTIONS | | DÉPART À LA RETRAITE | | CHANGEMENT DE CONTRÔLE | | CONGÉDIEMENT POUR MOTIF VALABLE |
|--|--|--|---|---|--|--|--|--|
| Régime d'intéressement annuel | Fin de l'admissibilité au régime | Droit à une prime en fonction du rendement de l'entreprise et du rendement individuel et au prorata du temps travaillé pendant l'année du régime | | Droit à une prime en fonction du rendement de l'entreprise et du rendement individuel et au prorata du temps travaillé pendant l'année du régime (minimum de trois mois), à la condition d'avoir donné un préavis de six mois du départ à la retraite | | Aucune disposition particulière | | Fin de l'admissibilité au régime |
| Options d'achat d'actions ¹ | Annulation de toutes les options d'achat d'actions | <i>Octrois antérieurs à janvier 2009</i> Acquisition des droits maintenue pendant trois mois Exercice des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis dans un délai de trois mois, sinon perte des options d'achat d'actions | <i>Octrois depuis janvier 2009</i> Acquisition des droits maintenue pendant trois mois Exercice des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis dans un délai de trois mois, sinon perte des options d'achat d'actions | <i>Octrois antérieurs à janvier 2009</i> Acquisition des droits maintenue pendant trois ans Exercice des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis dans un délai de trois ans, sinon perte des options d'achat d'actions | <i>Octrois depuis janvier 2009</i> Conditionnelles au respect des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant deux ans Acquisition des droits maintenue pendant trois ans Exercice des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis dans un délai de trois ans, sinon perte des options d'achat d'actions Depuis 2011, les conditions ci-dessus ne s'appliquent que si le membre de la haute direction demeure en service actif et continu jusqu'au dernier jour de l'année de l'octroi | <i>Octrois antérieurs au 4 mars 2008</i> Acquisition immédiate des droits aux options d'achat d'actions traditionnelles | <i>Octrois depuis le 4 mars 2008</i> Si un équivalent adéquat est octroyé, acquisition immédiate des droits seulement en cas de cessation des fonctions du participant sans motif valable ou de démission pour une raison valide ² dans les deux ans du changement de contrôle | Annulation de toutes les options d'achat d'actions |
| Unités d'actions liées au rendement ¹ | Annulation de toutes les UALR | Paiement partiel si les critères de rendement sont respectés et au prorata du temps travaillé pendant la durée du régime Conditionnelles au respect des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant deux ans | | Paiement intégral si les critères de rendement sont respectés et que le membre de la haute direction demeure en service actif et continu jusqu'au dernier jour de l'année de l'octroi Conditionnelles au respect des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant deux ans | | Si un équivalent adéquat est octroyé, acquisition des droits immédiate seulement en cas de cessation des fonctions du participant sans motif valable ou de démission pour une raison valide ² dans les deux ans du changement de contrôle | | Annulation de toutes les UALR |

| | DÉMISSION | CESSATION INVOLONTAIRE DES FONCTIONS | DÉPART À LA RETRAITE | CHANGEMENT DE CONTRÔLE | CONGÉDIEMENT POUR MOTIF VALABLE |
|--|---|---|---|--|---|
| Unités d'actions différées | Paiement de toutes les unités dont les droits ont été acquis, y compris la tranche correspondante d'UAD versée par la Compagnie | Paiement de toutes les unités dont les droits ont été acquis, y compris la tranche correspondante d'UAD versée par la Compagnie | Paiement de toutes les unités dont les droits ont été acquis, y compris la tranche correspondante d'UAD versée par la Compagnie | Acquisition immédiate des droits à toute tranche correspondante d'UAD versée par la Compagnie dont les droits n'ont pas été acquis | Paiement de toutes les unités dont les droits ont été acquis, y compris la tranche correspondante d'UAD versée par la Compagnie |
| Régimes de retraite enregistrés | Paiement des prestations dont les droits ont été acquis | Paiement des prestations dont les droits ont été acquis | Paiement des prestations dont les droits ont été acquis | Paiement des prestations dont les droits ont été acquis | Paiement des prestations dont les droits ont été acquis |
| Régimes et arrangements de retraite non enregistrés ¹ | Paiement des prestations dont les droits ont été acquis | Paiement des prestations dont les droits ont été acquis | Paiement des prestations dont les droits ont été acquis | Paiement des prestations dont les droits ont été acquis | Paiement des prestations dont les droits ont été acquis, sauf celles du PARS, qui sont perdues |

- 1) En cas de démission, de cessation involontaire des fonctions, de départ à la retraite ou de changement de contrôle, le versement des attributions ou des prestations dont les droits ont été acquis est conditionnel au respect de certaines clauses de non-concurrence, de non-sollicitation, de non-divulgateur de l'information confidentielle et autres clauses restrictives selon les règles respectives des régimes et arrangements.
- 2) Une démission pour une raison valide peut survenir uniquement dans les vingt-quatre mois suivant un changement de contrôle i) si le membre de la haute direction doit réinstaller son bureau ou déménager de son domicile à un endroit se situant à l'extérieur d'un rayon de 100 kilomètres de l'endroit où se trouvait son bureau ou son domicile immédiatement avant le changement de contrôle ou ii) si le membre de la haute direction se voit confier un ensemble de responsabilités dont les modalités et conditions ne sont pas essentiellement équivalentes aux responsabilités qu'il exerçait avant le changement de contrôle et/ou si les modalités et conditions de son emploi ou de l'emploi maintenu ne sont pas essentiellement équivalentes à celles qui étaient en vigueur avant le changement de contrôle.

Le montant des indemnités de départ payables aux membres de la haute direction visés est habituellement déterminé conformément aux exigences applicables prévues par la loi.

Cessation involontaire des fonctions

Advenant la cessation involontaire de ses fonctions, un membre de la haute direction visé touchera une indemnité de départ généralement conforme aux exigences applicables prévues par la loi. Aucun montant additionnel ne sera payable. Les attributions fondées sur des actions, les attributions fondées sur des options et les autres avantages seront traités selon les modalités des régimes prévoyant leur octroi, comme il est décrit dans le tableau sommaire sous la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » aux pages 69 et 70.

Départ à la retraite

Le 31 décembre 2014, M. Vena était admissible à la retraite avec prestations de retraite non réduites. MM. Ruest et Finn étaient également admissibles à la retraite, mais ne comptaient pas suffisamment d'années de service pour avoir droit à des prestations de retraite non réduites. Si MM. Vena, Ruest et Finn avaient pris leur retraite au 31 décembre 2014, aucun montant additionnel ne serait payable. Les attributions fondées sur des actions, les attributions fondées sur des options et les autres avantages seront traités selon les modalités des régimes prévoyant leur octroi, comme il est décrit dans le tableau sommaire sous la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » aux pages 69 et 70.

Changement de contrôle

Le tableau suivant présente les avantages supplémentaires auxquels les membres de la haute direction visés auraient eu droit s'il y avait eu un changement de contrôle le 31 décembre 2014.

| NOM | RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS ¹ (\$ CA) | OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS (\$ CA) | UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES ² (\$ CA) | TOTAL (\$ CA) |
|--------------------|---|------------------------------------|--|---------------|
| Claude Mongeau | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Luc Jobin | 0 | 0 | 245 007 | 245 007 |
| Jim Vena | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jean-Jacques Ruest | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sean Finn | 0 | 0 | 0 | 0 |

- 1) Un membre de la haute direction visé aura droit à l'acquisition immédiate des unités uniquement si aucun équivalent adéquat n'est octroyé, s'il est mis fin à ses fonctions sans motif valable ou s'il démissionne pour une raison valide dans les deux ans suivant le changement de contrôle.
- 2) Un membre de la haute direction visé aura droit à l'acquisition immédiate de toute tranche correspondante d'unités d'actions différées dont les droits n'ont pas été acquis attribuées par la Compagnie à un membre de la haute direction par suite du report de sa rémunération au cours d'une année antérieure (une description du Régime d'intéressement volontairement différé est donnée à la page 66 sous la rubrique « Régimes de rémunération différée »). La valeur indiquée est égale au nombre d'unités d'actions différées dont les droits deviendraient acquis multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires au 31 décembre 2014 (80,02 \$ CA).

RENSEIGNEMENTS SUR LES TAUX DE CHANGE

La rémunération présentée dans la section « Déclaration de la rémunération de la haute direction » qui est versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change suivants :

| | TAUX DE CHANGE UTILISÉ | TAUX DE CHANGE EFFECTIF 1 \$ US = X \$ CA | |
|--|---|---|--|
| Salaire Autre rémunération | Taux de change moyen au cours de l'exercice | 2014 : 2013 : 2012 : | 1,1045 1,0299 0,9996 |
| Régime d'intéressement annuel | Taux en vigueur au moment où la prime est gagnée (soit le 31 décembre) | 31 décembre 2014 : 31 décembre 2013 : 31 décembre 2012 : | 1,1601 1,0636 0,9949 |
| Valeur des prestations de retraite Valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées Valeur marchande des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis Rémunération aux termes de régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice Scénarios de cessation des fonctions – Coût additionnel | 31 décembre | 31 décembre 2014 : 31 décembre 2013 : 31 décembre 2012 : | 1,1601 1,0636 0,9949 |
| Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice | Date d'acquisition réelle des droits sur les octrois faits aux : 19 février 2013 24 janvier 2013 26 janvier 2012 27 janvier 2011 28 janvier 2010 | 19 février 2014 : 24 janvier 2014 : 26 janvier 2014 : 27 janvier 2014 : 28 janvier 2014 : | 1,1082 1,1073 1,1073 1,1112 1,1156 |

AUTRES RENSEIGNEMENTS

TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le tableau ci-dessous présente, au 31 décembre 2014, certains renseignements concernant le Régime d'intéressement à long terme à l'intention de la direction de la Compagnie.

| CATÉGORIE DE RÉGIME | NOMBRE DE TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS LORS DE L'EXERCICE DES OPTIONS, BONS OU DROITS EN CIRCULATION | PRIX D'EXERCICE MOYEN PONDÉRÉ DES OPTIONS, BONS ET DROITS EN CIRCULATION (\$ CA) | NOMBRE DE TITRES RESTANT À ÉMETTRE EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES (À L'EXCLUSION DES TITRES INDIQUÉS DANS LA PREMIÈRE COLONNE) |
|--|---|--|---|
| Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres | 7 537 564 | 37,37 | 19 242 358 |
| Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres | Aucun | Aucun | Aucun |
| Total | 7 537 564 | 37,37 | 19 242 358 |

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Au 27 février 2015, les personnes qui agissent ou qui ont déjà agi à titre d'administrateur ou de membre de la haute direction de la Compagnie et de ses filiales n'avaient aucune dette en cours relativement à l'achat d'actions ordinaires de la Compagnie ou autrement.

INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES ET D'AUTRES PERSONNES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

La direction de la Compagnie n'est au courant d'aucun intérêt important, direct ou indirect, que peut avoir toute personne informée à l'égard de la Compagnie, tout candidat à un poste d'administrateur ou toute personne ayant des liens avec ceux-ci ou faisant partie du même groupe que ceux-ci dans toute opération réalisée depuis le début du dernier exercice de la Compagnie qui a eu une incidence importante sur celle-ci ou une personne de son groupe ou de ses filiales, ou dans toute opération projetée qui aurait un tel effet.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Les propositions d'actionnaires devant être soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2016 doivent parvenir au siège social de la Compagnie au plus tard le 11 décembre 2015 afin d'être incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations se rapportant à cette assemblée annuelle.

DISPONIBILITÉ DES DOCUMENTS

La Compagnie est un émetteur assujéti au Canada et aux États-Unis et est tenue de déposer divers documents, dont une notice annuelle et des états financiers. L'information financière figure dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion du dernier exercice de la Compagnie. On peut obtenir des copies de ces documents et d'autres renseignements concernant la Compagnie sur SEDAR au www.sedar.com ou sur EDGAR au www.sec.gov ou encore sur demande en téléphonant au secrétaire général de la Compagnie au 514 399-7091 ou au service des relations avec les investisseurs au 514 399-0052.

APPROBATION

Le Conseil d'administration de la Compagnie a approuvé le contenu de cette circulaire ainsi que son envoi aux actionnaires de la Compagnie.

*Le vice-président exécutif,
services corporatifs, chef de la direction
des affaires juridiques et secrétaire général,*



Sean Finn

Le 10 mars 2015

ANNEXE « A » – MANDAT DU CONSEIL

Le Conseil a clairement défini son rôle ainsi que le rôle de la direction. Le rôle du Conseil est de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes du CN dans le but d'accroître la valeur de l'entreprise pour les actionnaires. Le rôle de la direction est de diriger les activités quotidiennes de façon à remplir cet objectif.

Le Conseil approuve toutes les questions qui sont expressément de son ressort aux termes des présentes, de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et des autres lois applicables et des statuts et règlements administratifs du CN. Le Conseil peut déléguer aux comités du Conseil l'étude préalable des questions qui lui incombent et doit le faire quand les lois applicables l'exigent. Les recommandations des comités du Conseil sont généralement assujetties à l'approbation du Conseil. Le Conseil a délégué à la direction l'approbation de certaines questions aux termes de sa résolution permanente sur la délégation de pouvoirs, en sa version modifiée de temps à autre.

Des réunions du Conseil ont lieu au moins neuf fois par année et au besoin.

Dans le cadre de sa responsabilité de gérance, le Conseil fait part à la direction de son avis sur d'importantes questions commerciales et est responsable de ce qui suit :

A. APPROUVER LA STRATÉGIE DU CN

- adopter un processus de planification stratégique, approuver et passer en revue, au moins une fois l'an, un plan d'affaires et un cadre stratégique prenant notamment en considération les occasions et les risques associés à l'entreprise, et surveiller la mise en œuvre du plan d'affaires par la direction.

B. ÉVALUER ET SUPERVISER LA PLANIFICATION DE LA RELÈVE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

- nommer les membres de la haute direction et surveiller le rendement du président-directeur général (« PDG ») et des membres de la haute direction en tenant compte des attentes du Conseil et des objectifs fixés, approuver les objectifs généraux que le PDG doit atteindre et approuver annuellement la rémunération du PDG et des membres de la haute direction;
- veiller à ce qu'une part appropriée de la rémunération du PDG et des membres de la haute direction soit liée au rendement à court terme et à plus long terme du CN; et
- prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que des processus sont en place en vue du recrutement, de la formation, du développement des compétences et du maintien en fonction des membres de la direction démontrant le plus haut degré d'intégrité et de compétence.

C. SUPERVISER LES QUESTIONS DE GOUVERNANCE ET LE RENOUVELLEMENT DU CONSEIL

- surveiller la taille et la composition du Conseil pour favoriser l'efficacité du processus décisionnel;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer de l'intégrité de la direction et pour s'assurer que la direction crée une culture d'intégrité au sein du CN;
- surveiller et passer en revue, au besoin, la démarche suivie par le CN en matière de gouvernance et surveiller et passer en revue, au besoin, le Manuel de gouvernance du CN et les politiques et moyens mis en place pour recevoir les commentaires des actionnaires;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer le plus haut degré d'éthique, y compris passer régulièrement en revue le Code de conduite applicable aux administrateurs du CN, à son PDG, aux membres de sa haute direction financière ainsi qu'à ses autres hauts dirigeants et membres du personnel, veiller à ce que ce Code soit suivi, approuver les situations où les administrateurs et membres de la haute direction sont dispensés de se conformer au Code et veiller à la communication adéquate de ces dérogations;
- assurer l'évaluation régulière du rendement du Conseil, des comités du Conseil, du président du Conseil, des présidents des comités et de chacun des administrateurs et fixer leur rémunération;
- approuver la liste des candidats à un poste d'administrateur ou d'administratrice en vue de leur élection par les actionnaires et combler les postes vacants;
- adopter et passer en revue les programmes d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs;
- superviser la communication d'un mode de communication directe avec le président du Conseil ou les administrateurs ou les administratrices qui ne sont pas membres de la direction en tant que groupe pour les parties intéressées; et
- veiller à ce qu'un plan de relève et de renouvellement du Conseil soit en place.

D. SURVEILLER LES QUESTIONS FINANCIÈRES ET LES CONTRÔLES INTERNES

- vérifier la qualité et l'intégrité des systèmes comptables et des systèmes de communication de l'information financière, des contrôles et des procédures de communication de l'information et des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion du CN, notamment superviser :
 - i) l'intégrité et la qualité des états financiers et autres informations financières du CN et le caractère adéquat de leur communication;
 - ii) l'examen, par le Comité d'audit, de l'indépendance et des qualifications de l'auditeur externe;
 - iii) le rendement de la fonction d'audit interne du CN et de l'auditeur externe du CN; et
 - iv) le respect, par le CN, des exigences légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'environnement, de sûreté et de sécurité);
- veiller à ce qu'un processus approprié d'évaluation des risques soit en place aux fins de la détermination, de l'évaluation et de la gestion des principaux risques associés à l'entreprise du CN et à sa stratégie financière; et
- adopter des politiques de communication et surveiller les programmes de relations avec les investisseurs du CN.

E. SURVEILLER LES QUESTIONS RELATIVES À LA CAISSE DE RETRAITE

- surveiller et passer en revue, au besoin, les politiques et pratiques du CN en ce qui a trait à la Caisse de retraite, y compris les politiques d'investissement des Caisses fiduciaires de retraite des Chemins de fer nationaux du Canada ou de toute autre caisse fiduciaire de retraite créée en rapport avec un nouveau régime de retraite ou tout autre régime de retraite offert ou géré par le CN (« Caisses fiduciaires de retraite du CN »); et
- approuver le budget annuel de la Division des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN.

F. SURVEILLER LES QUESTIONS D'ENVIRONNEMENT, DE SÛRETÉ ET DE SÉCURITÉ

- surveiller et passer en revue, selon le cas, les politiques et pratiques du CN en matière d'environnement, de sûreté et de sécurité.

Les membres du Conseil qui ne sont pas membres de la direction se rencontrent avant ou après chaque réunion du Conseil sans la présence de la direction et sous la présidence du président du Conseil. Si ce groupe comprend des administrateurs et des administratrices qui ne sont pas indépendants, une séance à huis clos réservée aux administrateurs et aux administratrices indépendants est tenue régulièrement.

Les membres du Conseil doivent s'acquitter de leurs responsabilités avec un grand professionnalisme. Ils sont censés assister aux réunions du Conseil et des comités du Conseil dont ils sont membres, y arriver bien préparés et y participer activement. Ils doivent passer en revue toute la documentation relative à la réunion avant la tenue de celle-ci. Ils doivent aussi être disponibles pour donner des conseils au PDG ou à d'autres cadres supérieurs du CN sur demande.

Une fois par année, le Conseil examine son mandat pour déterminer s'il est adéquat.

ANNEXE « B » – RAPPORTS DES COMITÉS

Le rapport de chaque comité du Conseil en date du 31 décembre 2014 est présenté ci-après. Bien qu'ils donnent des détails sur les travaux de chaque comité, ces rapports ne se veulent pas exhaustifs.

RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

MEMBRES

D.J. Carty (président), G.D. Giffin, D. Losier, J.E. O'Connor, R.L. Phillips, L. Stein

FAITS SAILLANTS DE 2014

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2014, le Comité d'audit a :

INFORMATION FINANCIÈRE

- passé en revue et approuvé les résultats annuels de 2013 et les résultats trimestriels, les rapports de gestion et les communiqués de presse concernant les résultats de 2014 de la Compagnie;
- passé en revue les rapports de l'auditeur externe indépendant sur les états financiers consolidés de la Compagnie ainsi que les contrôles internes à l'égard de l'information financière;
- passé en revue l'information financière contenue dans la notice annuelle de 2013, le formulaire 40-F de 2013 et d'autres rapports soumis à l'approbation du Conseil;
- passé en revue et approuvé le rapport du Comité d'audit et d'autres renseignements figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations de 2014;
- passé en revue les analyses et les communications préparées par la direction, l'auditeur interne ou l'auditeur externe énonçant les questions importantes relatives à la communication de l'information financière;
- vérifié que les attestations de la direction à l'égard des rapports financiers étaient conformes à la législation applicable;

- passé en revue, avec l'auditeur externe et la direction, la qualité, le caractère adéquat et la communication des principes et conventions comptables critiques de la Compagnie, des hypothèses sous-jacentes et des pratiques en matière de communication de l'information ainsi que les propositions de modification à ceux-ci;
- passé en revue les décisions prises, le cas échéant, dans le cadre de la préparation des états financiers, y compris les analyses de l'incidence de l'application d'autres méthodes conformes aux principes comptables généralement reconnus;
- passé en revue les états financiers des régimes de retraite du CN avec l'auditeur indépendant et les dirigeants concernés;
- passé en revue avec l'auditeur externe et la direction les changements des méthodes comptables à l'égard des régimes de retraite du CN et autres avantages postérieurs à l'emploi; et
- tenu des rencontres à huis clos avec la direction.

AUDITEUR INTERNE

- passé en revue et approuvé le plan d'audit interne;
- surveillé le rendement de la fonction d'audit interne, ses responsabilités, sa dotation en personnel, son budget et la rémunération de ses membres; et
- tenu des rencontres à huis clos avec l'auditeur interne en chef.

AUDITEUR EXTERNE

- passé en revue et approuvé les résultats de l'audit externe;
- recommandé au Conseil la nomination de l'auditeur externe de la Compagnie et les modalités de son mandat;
- évalué et rémunéré l'auditeur externe ainsi que surveillé ses compétences, son rendement et son indépendance;
- discuté de tous les services d'audit, d'examen et d'attestation fournis par l'auditeur externe, approuvé ceux-ci et supervisé la communication de ceux-ci;
- déterminé les services non liés à l'audit qu'il est interdit à l'auditeur externe de fournir, approuvé au préalable les services non liés à l'audit que l'auditeur externe est autorisé à fournir à la Compagnie conformément aux lois et règlements applicables et supervisé la communication de ceux-ci;
- passé en revue la déclaration officielle de l'auditeur externe confirmant son indépendance ainsi que les politiques de la Compagnie en matière d'embauche d'employés ou d'anciens employés de l'auditeur externe de la Compagnie;
- passé en revue les observations de l'auditeur externe sur les immobilisations; et
- tenu des rencontres à huis clos avec l'auditeur externe.

GESTION DES RISQUES

- passé en revue les politiques d'évaluation et de gestion des risques de la Compagnie, y compris la gestion des risques liés aux technologies de l'information et la gestion en cas d'interruption des activités; et

- aidé le Conseil à s'acquitter de sa responsabilité de s'assurer que la Compagnie respecte les exigences légales et réglementaires applicables.

CONTRÔLE INTERNE

- reçu le rapport de la direction évaluant le caractère adéquat et l'efficacité des contrôles et des procédures de communication de l'information et des systèmes de contrôle interne de la Compagnie;
- passé en revue la marche à suivre pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la Compagnie au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de l'audit, et des préoccupations transmises par des membres du personnel en matière de comptabilité ou d'audit;
- passé en revue les procès-verbaux du Comité de communication de l'information; et
- passé en revue les processus et contrôles de la gestion des projets.

RENDEMENT DU COMITÉ

- passé en revue les mesures d'évaluation du rendement du Comité d'audit existantes; et
- passé en revue et approuvé l'ordre du jour du comité.

AUTRE

- fait des recommandations au Conseil quant à la déclaration de dividendes; et
- surveillé la situation fiscale de la Compagnie.

Présenté par les membres du Comité d'audit.

RAPPORT DU COMITÉ DES FINANCES

MEMBRES

A.C. Baillie (président), E.E. Holiday, V.M. Kempston Darkes, E.C. Lumley, K.G. Lynch, J.E. O'Connor, L. Stein

FAITS SAILLANTS DE 2014

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2014, le Comité des finances a :

POLITIQUES FINANCIÈRES

- assuré une surveillance à l'égard de la structure du capital, des flux de trésorerie et des principaux ratios financiers du CN;
- fait des recommandations au Conseil concernant les politiques financières de la Compagnie et les questions financières touchant la Compagnie;
- passé en revue les politiques concernant les distributions aux actionnaires, y compris les politiques sur les dividendes ainsi que les politiques concernant les opérations de couverture, d'investissement à court terme et de crédit; et
- passé en revue les notes de crédit de la Compagnie et surveillé les activités de la Compagnie relatives aux agences de notation.

FINANCEMENT

- passé en revue la liquidité de la Compagnie, y compris les dépenses en immobilisations, la structure du capital, les investissements à court terme et les facilités de crédit de la Compagnie;
- passé en revue les activités liées à la trésorerie et les activités transactionnelles;
- passé en revue les prospectus, les notices d'offre et autres documents et passé en revue et recommandé deux émissions publiques, la première constituant le premier placement canadien de titres d'emprunt du CN, composée d'une tranche de 250 millions de dollars canadiens de billets à 2,75 % échéant en 2021 et la deuxième étant une émission publique de titres d'emprunt en deux tranches d'un montant de 600 millions de dollars américains, comprenant des billets à taux variable d'un montant de 250 millions de dollars américains échéant en 2017 et des billets à 2,95 % d'un montant de 350 millions de dollars américains échéant en 2024; et
- passé en revue et recommandé la prolongation de la facilité de crédit renouvelable et des lettres de facilité de crédit du CN.

ACTIVITÉS FINANCIÈRES

- fait des recommandations visant des décisions concernant la dette de la Compagnie et des prêts, des garanties ou l'octroi de crédit;
- passé en revue et recommandé le programme de rachat d'actions et les rapports d'étape connexes;
- passé en revue et recommandé une hausse importante du budget d'immobilisations du CN;
- passé en revue, fait des recommandations et assuré le suivi concernant les dépenses en immobilisations importantes et autres dépenses d'importance, comme l'amélioration de la capacité dans les corridors Winnipeg-Edmonton et Winnipeg-Chicago, les achats importants de produits et services ainsi que les rendements projetés et réels des investissements;
- passé en revue le plan d'acquisition de locomotives de la Compagnie;
- surveillé les audits postérieurs à l'exécution d'importants projets d'investissement approuvés par le Conseil et les audits postérieurs à l'exécution de projets effectués par l'auditeur interne ou l'auditeur externe, et passé en revue leurs rapports; et
- passé en revue et recommandé au Conseil la vente d'une portion de la subdivision Guelph à Metrolinx et de la subdivision de Deux-Montagnes à l'AMT.

RENDEMENT DU COMITÉ

- passé en revue les mesures d'évaluation du rendement du Comité des finances existantes;
- évalué la pertinence de la charte du Comité des finances et en a fait rapport au Conseil; et
- passé en revue et approuvé l'ordre du jour du comité.

AUTRE

- étalonné les résultats trimestriels par rapport à ceux des principaux autres chemins de fer.

Présenté par les membres du Comité des finances.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DES CANDIDATURES

MEMBRES

D. Losier (président), D.J. Carty, E.E. Holiday, V.M. Kempston Darkes, K.G. Lynch, R. Pace, R.L. Phillips

FAITS SAILLANTS DE 2014

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2014, le Comité de gouvernance et des candidatures a :

COMPOSITION DU CONSEIL ET DE SES COMITÉS

- passé en revue la taille et la composition du Conseil et aidé le Conseil à établir la taille, la composition et le mandat des comités du Conseil;
- passé en revue l'indépendance et les compétences financières des administrateurs;
- passé en revue les critères de sélection des administrateurs et évalué les compétences et les aptitudes des membres du Conseil en fonction de la situation et des besoins de la Compagnie;
- trouvé des candidats qualifiés pour siéger au Conseil et recommandé des candidats aux postes d'administrateur à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires; et
- examiné la question de la relève pour les postes d'administrateur et du renouvellement du Conseil étant donné le départ prochain à la retraite de certains administrateurs ainsi que mis à jour la liste de candidats éventuels.

RENDEMENT DU CONSEIL ET DE SES COMITÉS

- examiné le rendement du Conseil, des comités du Conseil, du président du Conseil, des présidents des comités et des membres du Conseil, y compris passé en revue les méthodes d'évaluation du Conseil et des comités, d'évaluation par les pairs et d'évaluation par le président du Conseil et l'élaboration des questionnaires en lien avec la circulaire de sollicitation de procurations.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

- comparé la rémunération des membres du Conseil à celle versée par des sociétés homologues;
- en janvier 2015, fait des recommandations au Conseil concernant les modifications devant être apportées à la rémunération du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour que celle-ci prenne la forme d'une rémunération fixe; et
- en janvier 2015, recommandé au Conseil l'adoption de lignes directrices en matière d'actionnariat applicables après la fin du mandat d'un administrateur.

FORMATION CONTINUE DES ADMINISTRATEURS

- surveillé et passé en revue les programmes d'orientation et de formation continue de la Compagnie à l'intention des administrateurs.

MESURES TOUCHANT LA GOUVERNANCE

- passé en revue les lignes directrices en matière de gouvernance applicables à la Compagnie et fait des recommandations concernant les changements qui devraient y être apportés ainsi que supervisé la communication des lignes directrices en matière de gouvernance conformément aux règles et règlements applicables;
- dirigé la révision annuelle du Manuel de gouvernance de la Compagnie, y compris recommandé au Conseil la mise à jour de ce manuel afin d'y intégrer les plus récentes pratiques exemplaires;
- revu, surveillé et encadré le respect du Code de conduite du CN;
- passé en revue l'adhésion à la politique de la Compagnie sur l'utilisation de l'avion d'affaires et mis à jour cette politique;
- surveillé les faits nouveaux, les changements proposés aux règles et les changements touchant la législation en matière de valeurs mobilières, la communication de l'information et autres exigences réglementaires;
- passé en revue la circulaire de sollicitation de procurations de 2014;
- passé en revue le rapport annuel de 2013;
- passé en revue le rapport annuel de l'ombudsman du CN;
- recommandé au Conseil une date et un lieu pour la tenue de l'assemblée annuelle;

- surveillé la politique de communication de l'information et le programme de relations avec les investisseurs de la Compagnie et passé en revue les commentaires des actionnaires et des associations d'actionnaires;
- assisté le Conseil dans la supervision de la gouvernance de la Compagnie et surveillé les exigences juridiques et réglementaires ainsi que les pratiques exemplaires; et
- en mars 2015, passé en revue la politique sur la diversité au sein du Conseil d'administration du CN et recommandé l'adoption de celle-ci au Conseil.

RENDEMENT DU COMITÉ

- passé en revue les mesures d'évaluation du rendement du Comité de gouvernance et des candidatures existantes;
 - passé en revue et approuvé l'ordre du jour du comité; et
 - retenu les services de conseillers indépendants en rémunération pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités et approuvé le montant des honoraires pour de tels services.
- Présenté par les membres du Comité de gouvernance et des candidatures.

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

MEMBRES

G.D. Giffin (président), A.C. Baillie, D.J. Carty, E.E. Holiday, V.M. Kempston Darkes, D. Losier, E.C. Lumley, K.G. Lynch, J.E. O'Connor, R. Pace, R.L. Phillips, L. Stein

FAITS SAILLANTS DE 2014

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2014, le Comité des ressources humaines et de la rémunération a :

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

- passé en revue les mécanismes de planification de la relève en place pour les postes de haute direction, notamment celui de PDG;
- passé en revue l'évaluation de l'équipe de direction en procédant notamment à des analyses approfondies des compétences fonctionnelles en place; et
- passé en revue le plan de relève de la direction mis en place par le PDG, notamment les processus d'identification, de perfectionnement et de maintien en fonction des dirigeants les plus talentueux.

RÉMUNÉRATION DU PDG

- passé en revue les objectifs généraux qui relèvent du PDG, évalué le rendement de ce dernier, en milieu et en fin d'année, en fonction de ces objectifs et fait des recommandations quant à sa rémunération en fonction de cette évaluation en vue de l'approbation de celle-ci par les membres indépendants du Conseil; et
- élaboré les objectifs de rendement pour 2014 en collaboration avec le PDG.

NOMINATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

- recommandé la nomination de membres de la haute direction et approuvé les conditions de leur nomination et de la cessation de leurs fonctions ou de leur départ à la retraite.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

- passé en revue la validité du groupe de référence de la Compagnie utilisé pour établir la rémunération des membres de la haute direction;
- passé en revue l'évaluation du rendement des membres de la haute direction et fait des recommandations au Conseil quant à leur rémunération;
- examiné et passé en revue chaque élément de la rémunération des membres de la haute direction et rendu compte des pratiques en matière de rémunération;
- surveillé les risques pouvant découler des programmes et pratiques en matière de rémunération du CN tout en veillant à ce que des mesures adéquates d'identification et d'atténuation des risques soient en place;
- passé en revue le rendement des membres de la haute direction visés et le rendement annuel de la Compagnie tel qu'il a été évalué aux fins du RIA;
- surveillé étroitement les perspectives quant aux primes et les perspectives quant à l'acquisition des UALR; et
- passé en revue et recommandé les primes cibles proposées pour 2014 ainsi que les cibles de rendement pour les UALR.

COMMUNICATION DE L'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

- préparé, à des fins d'examen et d'approbation par le Conseil, un rapport sur la rémunération des membres de la haute direction à inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations de 2014.

PRINCIPES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

- surveillé les principes et la politique en matière de rémunération qui récompensent la création de valeur pour les actionnaires et témoignent d'un équilibre approprié entre le rendement à court terme et le rendement à plus long terme de la Compagnie; et
- surveillé la politique de la Compagnie relativement au positionnement de la rémunération directe totale des membres de la haute direction.

RÉGIMES DE RETRAITE

- passé en revue et surveillé la situation financière des régimes de retraite du CN; et
- passé en revue et recommandé l'adoption des modifications au régime de retraite.

MESURES TOUCHANT LES RESSOURCES HUMAINES

- passé en revue les changements à la structure du régime d'intéressement à long terme;
- passé en revue le mode de règlement des UALR et des UAD pour le règlement en capitaux propres;
- surveillé étroitement le procédé de négociation collective;
- surveillé les questions en matière de régimes de retraite et des questions stratégiques sur le plan social et de la main-d'œuvre;
- passé en revue les stratégies de recrutement, de formation, de motivation et de perfectionnement du personnel de talent et traité de ce sujet; et
- passé en revue les stratégies de planification des effectifs et traité de ce sujet.

RENDEMENT DU COMITÉ

- passé en revue les mesures d'évaluation du rendement du Comité des ressources humaines et de la rémunération existantes;
- passé en revue et approuvé l'ordre du jour du comité;
- retenu les services de conseillers indépendants en rémunération pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités et approuvé le montant des honoraires pour de tels services; et
- recommandé des modifications à la charte du Comité des ressources humaines et de la rémunération.

Présenté par les membres du Comité des ressources humaines et de la rémunération.

RAPPORT DU COMITÉ DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ

MEMBRES

V.M. Kempston Darkes (présidente), D.J. Carty, K.G. Lynch, J.E. O'Connor, R. Pace, R.L. Phillips, L. Stein

FAITS SAILLANTS DE 2014

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2014, le Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité a :

VÉRIFICATIONS EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT, DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- supervisé l'élaboration et la mise en application de politiques, de procédures et de lignes directrices en matière d'environnement, de sûreté et de sécurité;
- passé en revue les vérifications en matière d'environnement, de santé et de sécurité et les évaluations de conformité en prenant toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que la Compagnie exerce une diligence raisonnable;
- passé en revue la progression dans la réalisation du plan d'action en matière de durabilité;
- passé en revue le plan d'affaires de la Compagnie pour s'assurer que les questions d'environnement, de sûreté et de sécurité reçoivent toute l'attention nécessaire;
- veillé à ce que des normes adéquates de formation des membres du personnel et de communication soient élaborées et instaurées; et
- passé en revue toutes les questions de sûreté et de sécurité importantes.

PROVISION

- surveillé la provision pour les charges environnementales en collaboration avec le Comité d'audit.

ENQUÊTES ET JUGEMENTS EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

- passé en revue des rapports concernant tous les avis donnés, plaintes déposées, enquêtes entamées et mesures prises par les autorités gouvernementales, et tous les jugements et ordonnances relatifs à des questions d'environnement, de sûreté et de sécurité.

AUTRE

- passé en revue l'évolution des questions législatives et réglementaires d'intérêt pour la Compagnie en matière d'environnement et de sûreté au Canada et aux États-Unis;
- surveillé les résultats découlant de diverses initiatives en matière de sécurité et le recours à la technologie pour réduire les risques; et
- passé en revue les questions de sûreté et de sécurité relatives au transport par rail de pétrole brut.

RENDEMENT DU COMITÉ

- passé en revue les mesures d'évaluation du rendement du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité existantes.

Présenté par les membres du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité.

RAPPORT DU COMITÉ DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

MEMBRES

J.E. O'Connor (président), A.C. Baillie, D.J. Carty, G.D. Giffin, E.E. Holiday, V.M. Kempston Darkes, D. Losier, K.G. Lynch, E.C. Lumley, C. Mongeau, R. Pace, R.L. Phillips, L. Stein

FAITS SAILLANTS DE 2014

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2014, le Comité de planification stratégique a :

ORIENTATION STRATÉGIQUE

- porté son attention sur les questions financières et stratégiques, notamment la revue des principales hypothèses qui sous-tendent le plan d'affaires;
- passé en revue et approuvé l'orientation stratégique de la Compagnie, y compris le plan d'affaires pour 2015-2017 et le budget d'investissement pour 2015; et
- bénéficié régulièrement de comptes rendus et de présentations sur des questions stratégiques et financières.

RENDEMENT DU COMITÉ

- passé en revue les mesures d'évaluation du rendement du Comité de planification stratégique existantes.

Présenté par les membres du Comité de planification stratégique.

RAPPORT DU COMITÉ DES INVESTISSEMENTS DES CAISSES FIDUCIAIRES DE RETRAITE DU CN

MEMBRES

E.C. Lumley (président), A.C. Baillie, G.D. Giffin, E.E. Holiday,
D. Losier

FAITS SAILLANTS DE 2014

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2014, le Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN a :

DIVISION DES INVESTISSEMENTS

- passé en revue les activités de la Division des investissements du CN et conseillé la Division des investissements sur le placement des actifs des Caisses fiduciaires de retraite du CN conformément aux politiques et procédures applicables;
- passé en revue et approuvé l'énoncé des politiques et procédures d'investissement applicables aux régimes de retraite du CN;
- passé en revue et approuvé la stratégie d'investissement de la Division des investissements du CN;
- passé en revue et approuvé le Régime d'intéressement de la Division des investissements du CN et tout paiement d'attribution aux termes de celui-ci; et
- passé en revue et approuvé le budget annuel de la Division des investissements du CN et le Régime d'intéressement de la Division des investissements du CN.

RENDEMENT DU COMITÉ

- passé en revue les mesures d'évaluation du rendement du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN existantes.

Présenté par les membres du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN.

RAPPORT DU COMITÉ DES DONS ET DES PARRAINAGES

MEMBRES

C. Mongeau (président), G.D. Giffin, R. Pace

FAITS SAILLANTS DE 2014

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2014, le Comité des dons et des parrainages a :

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DONS ET DE PARRAINAGES

- passé en revue et approuvé la stratégie et les objectifs généraux en matière de dons et de parrainages de la Compagnie;
- passé en revue et approuvé le budget de 2014 destiné aux dons et aux parrainages; et
- passé en revue les lignes directrices relatives au Fonds CN pour des collectivités plus fortes.

DEMANDES DE DONS ET DE PARRAINAGES

- examiné les demandes de dons et approuvé les dons choisis faits par la Compagnie, y compris ceux dont le coût total s'élève à plus de 100 000 \$;
- recommandé au Conseil, en vue d'obtenir son approbation, les parrainages par la Compagnie, y compris ceux dont le coût total s'élève à plus de 500 000 \$; et
- examiné les rapports du vice-président, Affaires publiques et gouvernementales concernant les parrainages dont le coût total s'élève à plus de 50 000 \$, les dons dont le coût total s'élève à plus de 100 000 \$ et d'autres questions.

RENDEMENT DU COMITÉ

- passé en revue le mandat du comité et les mesures d'évaluation du rendement du Comité des dons et des parrainages existantes.

Présenté par les membres du Comité des dons et des parrainages.



Le Forest Stewardship Council® (FSC®) est une organisation internationale et un système d'étiquetage de produits issus de forêts gérées de façon responsable et de sources recyclées vérifiées. La certification FSC atteste que les forêts sont certifiées selon un ensemble de standards stricts environnementaux et sociaux, et que la fibre des forêts certifiées est acheminée jusqu'au consommateur à travers le système de certification de la chaîne de traçabilité.

Par souci de sauvegarde de l'environnement,
le CN utilise du papier certifié FSC.

Imprimé au Canada