

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

1. Composition

- minimum de cinq administrateurs nommés par le Conseil;
- seuls des administrateurs indépendants, tel qu'il est établi par le Conseil et en vertu des normes canadiennes et américaines en matière de gouvernance, doivent être nommés au Comité. Aux termes des normes américaines en matière de gouvernance, au moment d'établir affirmativement l'indépendance de tout administrateur qui siègera au Comité des RH et de la rémunération, le Conseil doit tenir compte de tous les facteurs particulièrement pertinents pour déterminer si un administrateur a un lien avec le CN qui influera sur la capacité de ce dernier à être indépendant de la direction en ce qui concerne les obligations d'un membre du Comité des RH et de la rémunération, notamment à l'égard de ce qui suit :
 - la source de rémunération de cet administrateur, notamment les honoraires de consultation, de conseil ou autres honoraires versés par l'émetteur inscrit à cet administrateur;
 - le fait que cet administrateur soit lié ou non à l'émetteur inscrit, à une filiale ou à un membre du groupe d'une filiale de l'émetteur inscrit;
- pas plus d'un membre sur trois ne peut être chef de la direction en exercice d'une autre société;
- un ou plusieurs membres du Comité des RH et de la rémunération doit avoir i) de l'expérience directement liée aux questions de rémunération des membres de la haute direction ainsi que ii) les compétences et l'expérience lui ou leur permettant de se prononcer sur le bien-fondé des politiques et pratiques du CN en matière de rémunération;
- le président du Comité d'audit doit être membre du Comité des RH et de la rémunération;
- le PDG doit être exclu du processus de sélection des membres;
- le quorum est constitué de la majorité des membres.

2. Fréquence et calendrier des réunions

- les réunions ont normalement lieu la veille des réunions du Conseil du CN;
- les réunions ont lieu au moins quatre fois par année et au besoin;
- les membres du Comité se rencontrent avant ou après chaque réunion sans la présence de la direction.

3. Mandat

Les responsabilités du Comité des RH et de la rémunération comprennent ce qui suit :

A. Superviser l'évaluation du rendement, la planification de la relève et la rémunération des membres de la haute direction

- s'assurer qu'il existe des mécanismes adéquats de planification de la relève pour le poste de PDG;
- s'assurer que le PDG a mis en place des mécanismes et des politiques de planification de la relève pour la direction, y compris des processus pour identifier et retenir les hauts dirigeants qui ont un rendement exceptionnel et développer leurs compétences, et passer en revue ces mécanismes et politiques;
- recommander la nomination des membres de la haute direction et approuver les conditions de la nomination et de la cessation d'emploi ou départ à la retraite du PDG et de ses subordonnés directs;
- passer en revue les objectifs généraux du PDG, évaluer le rendement de ce dernier en fonction de ces objectifs et d'autres facteurs que le Comité des RH et de la rémunération juge pertinents et dans le meilleur intérêt du CN, et faire des recommandations quant à la rémunération du PDG en fonction de cette évaluation en vue de l'approbation de celle-ci par les membres du Conseil indépendants;
- passer en revue l'évaluation du rendement des subordonnés directs du PDG et faire des recommandations au Conseil quant à leur rémunération;
- examiner chaque élément de la rémunération des membres de la haute direction et rendre compte tous les ans des pratiques de rémunération;
- préparer 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 du CN;
- superviser l'identification et la gestion des risques liés aux pratiques et politiques du CN en matière de rémunération et superviser la communication de l'information concernant : i) le rôle du Comité des RH et de la rémunération 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 autre élément de la rémunération et superviser la communication de l'information concernant ce groupe.

B. Examiner les pratiques sur le plan des ressources humaines

- veiller à ce que des mécanismes adéquats en matière de ressources humaines, comme des politiques d'embauche, des politiques de formation et de développement des compétences et des structures de rémunération, soient en place afin que le CN puisse attirer, motiver et retenir le personnel de qualité nécessaire pour atteindre ses objectifs d'affaires;

- élaborer une philosophie et une politique en matière de rémunération qui récompensent la création de valeur pour les actionnaires et qui témoignent d'un équilibre approprié entre le rendement à court terme et le rendement à plus long terme du CN;
- faire des recommandations au Conseil concernant la conception des régimes de retraite;
- faire des recommandations au Conseil concernant la conception de régimes de rémunération au rendement et de régimes à base de titres de participation;
- passer en revue les questions en matière de régimes de retraite et les questions stratégiques sur le plan social et de la main-d'œuvre, comme le bilinguisme et les programmes d'accessibilité à l'emploi et d'aide à l'emploi.

C. Évaluer le rendement du Comité des RH et de la rémunération

- s'assurer de l'existence d'un processus d'évaluation annuelle du rendement du Comité des RH et de la rémunération.

Au besoin, le Comité des RH et de la rémunération peut retenir les services de conseillers externes pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. Il a entre autres le pouvoir exclusif de retenir les services de consultants en rémunération, de conseillers juridiques indépendants ou d'autres conseillers ou de leur demander conseil et peut fixer les honoraires et les conditions d'embauche de ces conseillers, à condition d'en informer le président du Conseil et d'encadrer leur travail. Avant de retenir les services de conseillers externes ou de leur demander conseil, le Comité des RH et de la rémunération évaluera l'indépendance de ceux-ci conformément aux normes américaines en matière de gouvernance applicables et autres lois, règles et règlements applicables, en leur version modifiée de temps à autre. Le Comité des RH et de la rémunération prendra les arrangements nécessaires en vue du paiement des honoraires de ces conseillers.

Le Comité des RH et de la rémunération approuve au préalable tous les services non liés à la rémunération fournis par les consultants dont les services ont été retenus par le Comité des RH et de la rémunération pour exécuter des services liés à la rémunération. Les honoraires versés à ces consultants, en contrepartie des services liés et non liés à la rémunération, doivent être présentés séparément dans la circulaire du CN.

Le président du Comité des RH et de la rémunération ou un autre membre de ce Comité assistera aux assemblées annuelles des actionnaires pour répondre directement aux questions des actionnaires concernant la rémunération des membres de la haute direction.

Le Comité des RH et de la rémunération doit rendre compte au Conseil régulièrement de ses délibérations et une fois par année du caractère adéquat de son mandat.

Aucune disposition du présent mandat ne vise à attribuer au Comité des RH et de la rémunération la responsabilité qu'a le Conseil de s'assurer que le CN respecte les lois et les règlements applicables ou à étendre la portée des normes de responsabilité en vertu des exigences législatives ou réglementaires qui s'appliquent aux administrateurs ou aux membres du Comité des RH et de la rémunération.