



C'EST ÇA,  
**L'EXPLOITATION  
FERROVIAIRE À  
HORAIRES FIXES**



CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS  
ET AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

LE 26 AVRIL 2024





## Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Pour veiller à la santé et à la sécurité de nos actionnaires, de nos administrateurs et des membres de notre personnel, et compte tenu de l'accessibilité de la plateforme virtuelle, notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires se tiendra en ligne et sera diffusée en direct sur le Web le **vendredi 26 avril 2024 à 10 h** (heure avancée de l'Est) au [www.web.lumiagm.com/459454580](http://www.web.lumiagm.com/459454580). Depuis ce site Web, les actionnaires seront en mesure d'assister à l'assemblée en direct, de soumettre leurs questions verbalement ou par écrit et d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions pendant la tenue de l'assemblée. Comme toujours, nous vous encourageons à exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée annuelle.

Pour :

1. recevoir les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 et les rapports de l'auditeur s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer l'auditeur;
4. étudier et approuver une résolution (dont le texte intégral figure à la page 14 de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe) confirmant l'adoption et la ratification du règlement n° 2 relatif à la mise en candidature anticipée des administrateurs de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (la « Compagnie ») (dont le texte intégral se retrouve à l'annexe D de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe), adopté par le Conseil d'administration de la Compagnie le 5 décembre 2023, tel qu'il est indiqué à la rubrique « Confirmation du règlement relatif à la mise en candidature anticipée » de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe;
5. étudier et approuver une résolution (dont le texte intégral figure à la page 14 de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe) approuvant les modifications proposées au régime d'intéressement à long terme de la direction de la Compagnie, tel qu'il est indiqué à la rubrique « Approbation des modifications visant le régime d'intéressement à long terme de la direction de la Compagnie » de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe;
6. étudier et approuver, à titre consultatif, une résolution non contraignante (dont le texte intégral figure à la page 14 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 rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe;
7. étudier et approuver, à titre consultatif, une résolution non contraignante (dont le texte intégral figure à la page 15 de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe) approuvant le Plan d'action climatique de la Compagnie divulgué dans la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe;
8. étudier la proposition d'actionnaires décrite à l'annexe E de la circulaire;
9. 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.

Le Conseil d'administration a choisi le 1<sup>er</sup> mars 2024 comme date de clôture des registres 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

La vice-présidente, secrétaire générale et avocate générale,

**Cristina Circelli**

Le 4 mars 2024  
Montréal (Québec)

Le 4 mars 2024

Chère actionnaire, cher actionnaire,

Au nom du Conseil d'administration (le « Conseil ») et de la direction de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (la « Compagnie » ou le « CN »), nous vous invitons cordialement à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée »), qui se tiendra en ligne à 10 h (heure avancée de l'Est) le 26 avril 2024. Notre circulaire de sollicitation de procurations (la « circulaire ») décrit les questions qui seront soumises à l'assemblée et donne de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction et les pratiques environnementales, sociales et de gouvernance du CN. Outre ces questions, nous traiterons des faits saillants de notre performance de l'année 2023 et de nos projets d'avenir.

Le CN est déterminé à créer de la valeur à long terme au moyen d'une performance financière solide, de distributions bonifiées aux actionnaires, d'un solide bilan et de dépenses en immobilisations judicieuses, tout en continuant de réduire l'intensité globale de ses émissions de carbone. Le programme stratégique de la Compagnie consiste essentiellement à favoriser une croissance durable et rentable. Une solide tradition d'excellence en matière d'exploitation et de service nous oriente vers le succès, à mesure que nous tirons parti de notre modèle d'exploitation rigoureux, de nos compétences et de nos talents. Nous bâtissons aussi un avenir durable au moyen de « L'engagement responsable » visant à : assurer le transport sécuritaire et efficace des marchandises des clients tout en cherchant à minimiser notre impact sur l'environnement; attirer, développer et retenir des talents issus de groupes diversifiés, contribuer à rendre nos collectivités plus sûres et plus fortes tout en cultivant des relations étroites avec les intervenants; et respecter les normes de gouvernance les plus élevées. Pour obtenir plus de renseignements sur la stratégie de la Compagnie et sa performance financière et opérationnelle de 2023, veuillez consulter notre Rapport aux actionnaires de 2023 — *C'est ça, L'EXPLOITATION FERROVIAIRE À HORAIRES FIXES*. Pour obtenir plus de renseignements sur la performance en matière de durabilité de la Compagnie, notamment ses engagements, sa performance et ses communications en lien avec le changement climatique, veuillez consulter l'onglet « Engagement responsable » de notre site Web, qui comprend les derniers rapports du CDP et du GIFCC de la Compagnie.

Le CN apprécie le soutien et les perspectives de ses actionnaires. Communiquer régulièrement et ouvertement avec tous nos actionnaires et les tenir informés de nos plans et de nos progrès constituent toujours des priorités pour nous. Nous comprenons également nos importantes responsabilités envers la grande diversité de clients et de régions que nous servons et envers les collectivités qui jalonnent notre réseau. Compte tenu de la complexité croissante de notre environnement opérationnel et de notre volonté de croissance, l'année 2023 nous a donné l'occasion de revoir notre stratégie d'engagement envers les intervenants et les Autochtones dans le but d'approfondir nos relations et de renforcer la confiance et la réciprocité.

Notre Conseil d'administration demeure fermement engagé en faveur de pratiques de gouvernance exemplaires et a confiance en la direction stratégique de la Compagnie. En dépit de la volatilité et de l'incertitude économiques et géopolitiques continues, le Conseil a cherché en 2023 à remettre en question sa propre façon de penser, et a adopté une approche d'amélioration dynamique et continue de notre gouvernance. Le Conseil a adopté une approche axée sur l'organisation pour évaluer les risques, la tolérance au risque et les capacités d'atténuation, tout en examinant les moteurs stratégiques, notamment le développement et l'évolution de nos talents et de notre culture, la mobilisation des employés, les relations avec les intervenants et les Autochtones ainsi que notre approche globale en matière de durabilité. Outre les conversations et interactions qu'ils ont eues avec des spécialistes tiers, les administrateurs ont tiré parti du dialogue ouvert et transparent et de la relation fructueuse entre le Conseil et l'équipe de direction du CN, qui les ont aidés à mieux comprendre et prévoir nos risques d'affaires et opportunités à court, à moyen et à long terme.

Votre participation aux affaires de la Compagnie compte beaucoup pour nous. À cet effet, nous sommes heureux d'utiliser la plus récente technologie de diffusion d'assemblées sur le Web, notamment des flux vidéo et audio en direct avec traduction simultanée et sous-titrage codé, pour faciliter l'accès à notre assemblée et la communication en direct entre les actionnaires et la Compagnie. Cette configuration élimine tout risque sanitaire potentiel associé aux grands rassemblements en favorisant aussi une plus grande participation de nos actionnaires, peu importe où ils se trouvent dans le monde. Elle correspond également à notre vision et à nos pratiques en matière de développement durable. Comme par les années passées et conformément à nos règlements administratifs et aux lois applicables, nous demeurons déterminés à ce que les actionnaires participent activement à notre assemblée. Notre assemblée virtuelle vous donnera l'occasion de voter, de poser des questions en temps réel et d'échanger avec des membres du Conseil et de la haute direction de la Compagnie.

Afin de nous communiquer vos intentions, nous vous encourageons à exercer les droits de vote rattachés à vos actions avant la tenue de l'assemblée par Internet, par téléphone ou en remplissant et en retournant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint, selon le cas, même si vous prévoyez assister à la diffusion de l'assemblée sur le Web. Veuillez consulter la rubrique intitulée « Transmission des documents relatifs à l'assemblée et information relative au vote » qui commence à la page 7 de la circulaire pour savoir comment participer à l'assemblée en ligne et exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Nous espérons avoir le plaisir de vous compter parmi les participants à l'assemblée virtuelle.

Nous vous remercions de votre soutien continu, à mesure que nous travaillons à l'accélération d'une croissance durable et rentable et que nous réalisons notre objectif de propulser l'économie.

Faites attention à vous et restez en bonne santé.

Cordialement,



La présidente du Conseil,

Shauneen Bruder



La présidente-directrice générale,

Tracy Robinson

Lettre aux actionnaires .....	1	Rémunération des membres du Conseil d'administration .....	28
Sommaire de la circulaire .....	4	Énoncé des pratiques en matière de gouvernance .....	32
<b>Transmission des documents relatifs à l'assemblée et information relative au vote .....</b>	<b>7</b>	Rapport sur le Plan d'action climatique .....	48
Votre vote est important .....	7	Déclaration de la rémunération de la haute direction .....	52
Information importante au sujet de l'assemblée .....	8	Analyse de la rémunération .....	58
Procédures, processus et restrictions en matière de vote .....	9	<b>Autres renseignements .....</b>	<b>88</b>
Information supplémentaire .....	11	<b>Annexe A   Mandat du Conseil .....</b>	<b>89</b>
<b>Questions soumises à l'assemblée .....</b>	<b>12</b>	<b>Annexe B   Rapports des comités .....</b>	<b>91</b>
États financiers .....	12	Rapport du Comité d'audit, des finances et du risque .....	91
Élection des administrateurs .....	12	Rapport du Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité .....	93
Nomination de l'auditeur .....	12	Rapport du Comité des ressources humaines et de la rémunération .....	94
Confirmation du règlement relatif à la mise en candidature anticipée .....	13	Rapport du Comité de retraite et des investissements .....	95
Approbation des modifications visant le régime d'intéressement à long terme de la direction de la Compagnie .....	14	<b>Annexe C   Information additionnelle sur le Comité d'audit, des finances et du risque .....</b>	<b>96</b>
Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction .....	14	<b>Annexe D   Règlement relatif à la mise en candidature anticipée .....</b>	<b>98</b>
Vote consultatif sur le Plan d'action climatique .....	15	<b>Annexe E   Proposition d'actionnaires .....</b>	<b>100</b>
Proposition d'actionnaires .....	15		
Autres points à l'ordre du jour .....	15		
<b>Candidats aux postes d'administrateurs .....</b>	<b>16</b>		

La présente circulaire est fournie relativement à la sollicitation, par la direction de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le « CN »), de procurations devant servir à son assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 26 avril 2024 ainsi qu'à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report (l'« assemblée »). Dans le présent document, les expressions « vous », « votre » et « vos » se rapportent aux actionnaires du CN et les expressions « CN », « Compagnie » ou « nous », « notre » et « nos » se rapportent à la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. L'assemblée se tiendra le 26 avril 2024 à 10 h (heure avancée de l'Est) 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 4 mars 2024.

## Questions soumises aux actionnaires et recommandation de vote

<p>QUESTION MISE AUX VOIX</p> <p><b>L'élection de 11 administrateurs</b></p> <p><b>RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL POUR chaque candidat</b></p> <p>POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, VOIR LA PAGE 16</p>	<p>QUESTION MISE AUX VOIX</p> <p><b>La nomination de KPMG s.r.l./ S.E.N.C.R.L. comme auditeur</b></p> <p><b>RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL POUR</b></p> <p>POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, VOIR LA PAGE 12</p>	<p>QUESTION MISE AUX VOIX</p> <p><b>La confirmation du règlement relatif à la mise en candidature anticipée</b></p> <p><b>RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL POUR</b></p> <p>POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, VOIR LA PAGE 13</p>	<p>QUESTION MISE AUX VOIX</p> <p><b>Modifications visant le régime d'intéressement à long terme de la direction</b></p> <p><b>RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL POUR</b></p> <p>POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, VOIR LA PAGE 14</p>
<p>QUESTION MISE AUX VOIX</p> <p><b>La résolution consultative sur la rémunération de la haute direction</b></p> <p><b>RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL POUR</b></p> <p>POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, VOIR LA PAGE 14</p>	<p>QUESTION MISE AUX VOIX</p> <p><b>La résolution consultative sur le Plan d'action climatique</b></p> <p><b>RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL POUR</b></p> <p>POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, VOIR LA PAGE 15</p>	<p>QUESTION MISE AUX VOIX</p> <p><b>La proposition d'actionnaires</b></p> <p><b>RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL CONTRE</b></p> <p>POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, VOIR LA PAGE 100</p>	

---

## Déclarations prospectives

Certaines déclarations faites dans la présente circulaire ou intégrées par renvoi aux présentes constituent des « déclarations prospectives » au sens donné au terme *forward-looking statements* dans la *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* des États-Unis et selon les lois canadiennes sur les valeurs mobilières, notamment les déclarations concernant notre exploitation, nos priorités et nos plans, nos dépenses en immobilisations prévues, nos programmes et nos stratégies. Cette information prospective comprend également, notamment, des déclarations fondées sur les évaluations et les hypothèses de la direction ainsi que sur les renseignements sur le CN qui sont accessibles au public. Ces déclarations, en raison de leur nature, impliquent des risques, des incertitudes et des hypothèses. Le CN met le lecteur en garde contre le fait que ses hypothèses pourraient ne pas s'avérer et qu'en raison de la conjoncture économique, ces hypothèses, qui étaient raisonnables au moment où elles ont été formulées, comportent un degré plus élevé d'incertitude. Les déclarations prospectives portent notamment sur les occasions de croissance des produits d'exploitation, elles-mêmes tributaires de la conjoncture économique et commerciale en général, sur les stratégies et objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), y compris nos objectifs climatiques et nos engagements en matière de développement durable; sur la capacité de la Compagnie de rembourser ses dettes et d'honorer ses obligations futures dans un avenir prévisible, notamment sa capacité à payer ses impôts sur les bénéfiques et à engager des dépenses en immobilisations, et sur les cotisations aux régimes de retraite. Les déclarations prospectives peuvent se reconnaître à l'emploi de termes comme « croire », « prévoir », « s'attendre à », « présumer », « planifier », « viser », « perspective », « plan », « cible » ou d'autres termes semblables.

Les déclarations prospectives ne sont pas une garantie de rendement futur et font intervenir des risques, des incertitudes et d'autres facteurs qui pourraient entraîner une différence considérable entre les résultats, le rendement ou les réalisations réels du CN et les perspectives ou les résultats, le rendement ou les réalisations futurs sous-entendus par ces déclarations. Par conséquent, il est conseillé aux lecteurs de ne pas se fier indûment aux déclarations prospectives. Les facteurs de risque importants qui pourraient influencer sur les déclarations prospectives comprennent, sans en exclure d'autres : les impacts de la conjoncture économique et commerciale en général, y compris les facteurs ayant des répercussions sur les chaînes d'approvisionnement mondiales comme les pandémies et les conflits et tensions géopolitiques; la concurrence dans le secteur; la variabilité des taux d'inflation, de change et d'intérêt; les variations de prix du carburant; les nouvelles dispositions législatives et (ou) réglementaires; la conformité aux lois et règlements sur

l'environnement; les mesures prises par les organismes de réglementation; l'augmentation des charges relatives à l'entretien et à l'exploitation; les menaces à la sécurité; la dépendance à l'égard de la technologie et les risques de cybersécurité connexes; les restrictions au commerce ou les modifications aux ententes de commerce international; le transport de matières dangereuses; les différents événements qui pourraient perturber l'exploitation, y compris les barrages illégaux sur les réseaux ferroviaires, et les événements naturels comme les intempéries, les sécheresses, les incendies, les inondations et les tremblements de terre; les changements climatiques; les négociations syndicales et les interruptions de travail; les réclamations liées à l'environnement; les incertitudes liées aux enquêtes, aux poursuites ou aux autres types de réclamations et de litiges; les risques et obligations résultant de déraillements; l'échéancier et la réalisation des programmes de dépenses en immobilisations; la disponibilité des carburants renouvelables, la compétitivité de leurs coûts et l'élaboration d'une nouvelle technologie de propulsion des locomotives; les risques d'atteinte à la réputation; la concentration des fournisseurs; la volatilité et les exigences en matière de capitalisation des régimes de retraite; de même que les autres risques décrits de temps à autre de façon détaillée dans des rapports déposés par le CN auprès des organismes de réglementation du commerce des valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis, dont sa notice annuelle et son formulaire 40-F. Voir la rubrique « Risques commerciaux » du rapport de gestion de la Compagnie pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (le « rapport de gestion »), rubrique qui est intégrée par renvoi dans la présente circulaire, pour obtenir une description des principaux facteurs de risque liés au CN. On peut trouver le rapport de gestion sur le site Web de SEDAR+ au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis par l'intermédiaire du système EDGAR au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) et sur le site Web du CN au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous l'onglet « Investisseurs ». Sauf indication contraire expresse du CN, les renseignements qui figurent sur notre site Web ou qui sont accessibles par celui-ci ne sont pas intégrés par renvoi dans la présente circulaire.

Les déclarations prospectives sont fondées sur l'information disponible à la date où elles sont faites. Le CN ne peut être tenu de mettre à jour ou de réviser les déclarations prospectives pour tenir compte d'événements futurs ou de changements de situations ou de prévisions, à moins que ne l'exigent les lois sur les valeurs mobilières applicables. Si le CN décidait de mettre à jour une déclaration prospective, il ne faudrait pas en conclure qu'il fera d'autres mises à jour relatives à cette déclaration, à des questions connexes ou à toute autre déclaration de nature prospective.

---

## Mesures non conformes aux PCGR

La présente circulaire fait référence à des mesures non conformes aux principes comptables généralement reconnus (les « PCGR ») aux États-Unis, y compris le bénéfice d'exploitation rajusté, le bénéfice net rajusté, le bénéfice dilué par action rajusté et les flux de trésorerie disponibles, qui ne sont pas définies de façon normalisée en vertu des PCGR et qui peuvent, par conséquent, ne pas être comparables aux mesures semblables présentées par d'autres sociétés. Selon l'avis de la direction, ces mesures de calcul non conformes aux PCGR sont des mesures utiles de la performance et fournissent aux investisseurs de l'information supplémentaire leur permettant d'évaluer les résultats d'exploitation et les liquidités de la Compagnie. Ces mesures de calcul non conformes aux PCGR ne doivent pas être considérées isolément et ne remplacent aucunement les mesures financières préparées conformément aux PCGR.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ces mesures non conformes aux PCGR, y compris un rapprochement avec les mesures financières conformes aux PCGR les plus directement comparables, voir la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » du rapport de gestion, qui est intégrée par renvoi dans la présente circulaire. Le rapport de gestion a été déposé le 31 janvier 2024 et peut être consulté sur le site Web de SEDAR+ au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), sur le site Web de la SEC par l'intermédiaire du système EDGAR au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) et sur le site Web de la Compagnie au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous l'onglet « Investisseurs ».

## Points saillants concernant le Conseil d'administration

**5x**

Exigence minimale en matière d'actionnariat des administrateurs fixée à 5 fois la rémunération annuelle à titre d'administrateur, à respecter dans un délai de 5 ans

**100 %**

Pourcentage des candidats aux postes d'administrateurs qui sont indépendants, sauf notre PDG

**14 ans**

Durée maximale du mandat des administrateurs fixée à 14 ans à compter de leur date d'élection ou de nomination initiale

**0**

Administrateur qui siège au Conseil d'une autre société ouverte dont fait également partie un autre administrateur

**55 %**

Pourcentage des candidats aux postes d'administrateurs qui sont des femmes












**2,7 ans**

Moyenne de l'ancienneté des membres du Conseil actuels

**75 %**

Pourcentage des présidents de comités qui sont des femmes, en plus de notre présidente du Conseil

## Nos candidats aux postes d'administrateur

NOM ET ÂGE	QUATRE PRINCIPAUX CHAMPS DE COMPÉTENCE <sup>(1)</sup>	DATE D'ENTRÉE EN POSTE	OCCUPATION	AUTRES SIÈGES ACTUELS AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES	ACTIONNARIAT <sup>(2)</sup> (EN MULTIPLES DU SEUIL EXIGÉ)	% DES VOIX POUR 2023
 <b>Shauneen Bruder</b> (64)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expérience de chef de la direction/haut dirigeant</li> <li>Planification stratégique</li> <li>Gestion des risques/de la sécurité</li> <li>Technologie/innovation/intelligence artificielle/cybersécurité</li> </ul>	2017	Administratrice de sociétés et présidente du Conseil, CN	–	1,5	99,15
 <b>Jo-ann dePass Olsovsky</b> (59)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Technologie/innovation/intelligence artificielle/cybersécurité</li> <li>Expérience de chef de la direction/haut dirigeant</li> <li>Secteur du transport/logistique/chaîne d'approvisionnement/commerce mondial</li> <li>Gestion du capital humain et des talents/syndicalisme/diversité et inclusion</li> </ul>	2021	Administratrice de sociétés	–	0,5	98,40
 <b>David Freeman</b> (69)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secteur du transport/logistique/chaîne d'approvisionnement/commerce mondial</li> <li>Gestion des risques/de la sécurité</li> <li>Expérience de chef de la direction/haut dirigeant</li> <li>Planification stratégique</li> </ul>	2022	Administrateur de sociétés	–	0,7	99,87
 <b>Denise Gray</b> (61)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expérience de chef de la direction/haut dirigeant</li> <li>Gouvernance/expérience auprès de sociétés ouvertes</li> <li>Technologie/innovation/intelligence artificielle/cybersécurité</li> <li>ESG</li> </ul>	2021	Administratrice de sociétés	1	0,8	99,47
 <b>Justin M. Howell</b> (53)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expérience et perspectives internationales/globales</li> <li>ESG</li> <li>Gouvernance/expérience auprès de sociétés ouvertes</li> <li>Finances/comptabilité/relations avec les investisseurs</li> </ul>	2021	Gestionnaire d'investissements senior, Cascade Asset Management Co.	1	0,6	99,43
 <b>Susan C. Jones</b> (54)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expérience de chef de la direction/haut dirigeant</li> <li>Gouvernement/règlementation/politique publique/affaires juridiques</li> <li>Gestion du capital humain et des talents/syndicalisme/diversité et inclusion</li> <li>Expérience client/vente/marketing</li> </ul>	2022	Administratrice de sociétés	1	0,7	99,80
 <b>Robert Knight</b> (66)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finances/comptabilité/relations avec les investisseurs</li> <li>Secteur du transport/logistique/chaîne d'approvisionnement/commerce mondial</li> <li>Planification stratégique</li> <li>Gouvernance/expérience auprès de sociétés ouvertes</li> </ul>	2022	Administrateur de sociétés	2	0,4	99,77
 <b>Michel Letellier</b> (59)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expérience de chef de la direction/haut dirigeant</li> <li>Planification stratégique</li> <li>Finances/comptabilité/relations avec les investisseurs</li> <li>ESG</li> </ul>	2022	Président et chef de la direction, Innergex énergie renouvelable inc.	1	0,5	99,67
 <b>Margaret A. McKenzie</b> (62)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finances/comptabilité/relations avec les investisseurs</li> <li>Gestion des risques/de la sécurité</li> <li>Planification stratégique</li> <li>ESG</li> </ul>	2020	Administratrice de sociétés	1	2,2	98,97
 <b>Al Monaco</b> (64)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expérience de chef de la direction/haut dirigeant</li> <li>Gestion des risques/de la sécurité</li> <li>Planification stratégique</li> <li>ESG</li> </ul>	2023	Administrateur de sociétés	1	1,1	99,81
 <b>Tracy Robinson</b> (60)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expérience de chef de la direction/haut dirigeant</li> <li>Secteur du transport/logistique/chaîne d'approvisionnement/commerce mondial</li> <li>Planification stratégique</li> <li>Expérience client/vente/marketing</li> </ul>	2022	Présidente-directrice générale, CN	–	note 3	99,89

(1) Voir la description des champs de compétence figurant à la page 40 de la présente circulaire.

(2) Pour une explication des exigences relatives à l'actionnariat applicables à la présidente du Conseil et aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction (*non-executive directors*), voir la rubrique « Actionnariat » à la page 30 de la présente circulaire.

(3) Pour une explication des exigences relatives à l'actionnariat applicables à Tracy Robinson, voir la rubrique « Actionnariat » à la page 68 de la présente circulaire. M<sup>me</sup> Robinson participe aussi au RAP. Voir la rubrique « Régime d'actionnariat du personnel » à la page 68 de la présente circulaire.



## Environnement, responsabilité sociale et gouvernance

### Pratiques exemplaires adoptées par le CN

- ✓ Tous les administrateurs (y compris la présidente du Conseil) sont indépendants, à l'exception de notre présidente-directrice générale
- ✓ Des directives sur l'appartenance commune à d'autres conseils d'administration ont été adoptées afin de renforcer l'indépendance des administrateurs
- ✓ Le poste de présidente du Conseil et de présidente-directrice générale sont distincts
- ✓ La durée maximale du mandat d'administrateur est établie à 14 ans et l'âge de la retraite est établi à 72 ans afin de favoriser le renouvellement du conseil
- ✓ Robuste processus d'évaluation annuelle du Conseil, qui intègre les commentaires de la direction sur l'efficacité du Conseil et l'examen par les pairs de chacun des administrateurs
- ✓ Les membres indépendants du Conseil se rencontrent à huis clos pendant ou après chaque réunion, y compris les réunions extraordinaires
- ✓ Le Cadre d'engagement du CN auprès des intervenants et des Autochtones, qui a été constaté par écrit, renforce notre volonté de respect de notre engagement
- ✓ La politique sur la diversité écrite s'applique à la représentation de groupes sous-représentés au Conseil et dans les postes de cadres dirigeants et elle est examinée régulièrement
- ✓ Adoption de cibles de représentation des femmes et d'autres groupes sous-représentés au Conseil et dans des postes de cadres dirigeants
- ✓ Programme d'orientation exhaustif des nouveaux administrateurs et programme de formation continue pour les administrateurs existants, qui comprend des documents de formation sur des sujets clés, comme la sécurité, la technologie et la cybersécurité, la durabilité et le changement climatique, ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion
- ✓ Solide programme d'éthique et Code de conduite écrit qui décrit nos valeurs, notre mission et nos principes, qui s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés du CN et qui est examiné régulièrement
- ✓ Lignes directrices en matière d'actionariat adoptées pour les administrateurs, notamment les exigences de détention d'actions qui continuent de s'appliquer pendant deux ans après que les administrateurs quittent le Conseil

### Leadership en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance

Classement du Conseil d'administration du CN au premier rang au Canada en 2023 en ce qui concerne la gouvernance lors de l'examen annuel complet des 219 membres de l'indice composé S&P/TSX réalisé par la section Report on Business du *Globe and Mail*.

Obtention d'un taux d'approbation de 96,53 % à l'assemblée annuelle de 2023 lors du vote consultatif annuel sur le Plan d'action climatique du CN.

Classement au palmarès des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada de Corporate Knights pour la 15<sup>e</sup> année consécutive.

Plus haut classement parmi les chemins de fer de classe I en Amérique du Nord faisant partie des indices MSCI en 2023.

Inclusion dans les champions mondiaux du développement durable dans l'industrie du transport figurant dans le bilan mondial 2024 de S&P (*Sustainability Yearbook*).

Inclusion dans le Dow Jones Sustainability World Index et le DJSI North America Index en 2023, pour la 12<sup>e</sup> et la 15<sup>e</sup> année consécutive, respectivement.

### Transparence

Notre rapport sur le développement durable intitulé « Engagement responsable » fait partie de notre engagement à être transparents à propos de nos activités et à communiquer nos progrès avec cohérence, clarté et comparabilité. En 2023, nous avons publié notre plus récent rapport biennal sur le développement durable, qui fait une mise à jour complète sur notre stratégie et notre performance en matière de développement durable.

Nos plus récents rapports de « Réponse au questionnaire du CDP sur les changements climatiques » et du Groupe de travail sur l'information relative aux changements climatiques se trouvent sur notre site Web.

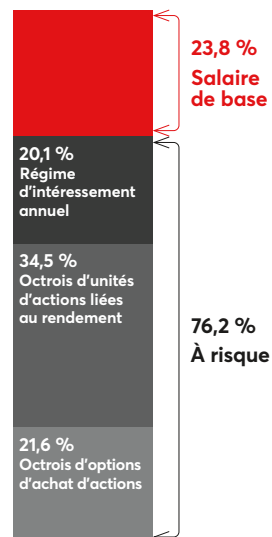
## Rémunération de la haute direction

### Approche rigoureuse en matière de rémunération

Notre objectif, qui consiste à encourager les membres de la haute direction à créer et offrir des rendements durables et solides aux actionnaires, continue à sous-tendre l'approche du CN en matière de rémunération de la haute direction. Le CN fait preuve de rigueur dans son approche en veillant à ce que les régimes d'intéressement à court terme et à long terme soient structurés de façon à lier la rémunération réalisée au rendement pour les actionnaires. En règle générale, l'approche du CN en matière de rémunération de la haute direction veille à faire en sorte que la rémunération cible permette d'attirer et de retenir des membres de la haute direction de talent, tout en respectant le cadre de notre politique de rémunération de la haute direction.

Les programmes de rémunération sont conçus pour encourager l'adoption de bons comportements et incluent des mécanismes appropriés d'atténuation des risques. La politique de 2023 en matière de rémunération de la haute direction, qui a reçu un taux d'approbation de 96,31 % à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023, vise à positionner notre rémunération directe totale cible entre la médiane et le 60<sup>e</sup> centile du groupe de comparaison des membres de la haute direction.

### Rémunération à risque cible en 2023 des membres de la haute direction visés actuels



### Pratiques exemplaires adoptées par le CN

- ✓ Le régime d'intéressement annuel (le « RIA ») pour les membres de la haute direction est fondé sur trois facteurs : le volet lié au rendement financier de l'entreprise (70 %), le volet lié à la stratégie de l'entreprise (20 %), et le volet lié à la sécurité de l'entreprise (10 %), lesquels sont tous fondés sur le rendement par rapport aux objectifs établis
- ✓ Environ 76,2 % de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés est à risque et liée au rendement du CN
- ✓ Vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération
- ✓ Appariement de la rémunération par rapport à un groupe de comparaison raisonnable/de taille appropriée
- ✓ Plafonnement des paiements d'intéressements et absence de garantie de paiement minimal
- ✓ Pondération accrue du rendement total pour les actionnaires relatif en lien avec les unités d'actions liées au rendement depuis 2020
- ✓ Exigences strictes en matière d'actionariat
- ✓ Exigence relative à l'actionariat de la PDG après la cessation de son emploi
- ✓ Politique de récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction élargie afin de permettre la récupération des primes ou de la rémunération incitative octroyées après le 7 mars 2017 en cas de négligence grossière, d'inconduite délibérée, de fraude, de vol ou de détournement de fonds même en l'absence de redressement des états financiers
- ✓ Dispositions de changement de contrôle à double condition
- ✓ 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
- ✓ Aucune protection de majoration pour impôts en cas de changement de contrôle

# Notre parcours en matière de développement durable

Au fil des ans, nous sommes restés engagés à l'égard de notre parcours en matière de développement durable, alors que nous travaillons sans relâche à bâtir un avenir plus durable.

CN

Sommaire de la circulaire

**2006**

Publication du **premier rapport public sur le développement durable** axé sur les cinq piliers de l'**engagement responsable**: environnement, sécurité, personnel, collectivité et gouvernance.

**2009**

Première de quinze nominations consécutives parmi les **50 meilleures entreprises citoyennes au Canada**.

**2010**

Divulgation publique de l'**empreinte**, des risques, des occasions et de la stratégie en matière d'**émissions de gaz à effet de serre (GES)** par l'entremise du CDP.

Premier chemin de fer nord-américain à publier un **rapport sur le développement durable conforme aux normes de la Global Reporting Initiative**.

**2011**

Lancement du **Programme d'engagement du personnel ÉcoConnexions** lancé pour intégrer le développement durable dans la culture du CN.

**2012**

Première de douze nominations consécutives au **Dow Jones Sustainability World Index**.

Lancement du **Programme ÉcoConnexions – De terre en air** pour aider les collectivités à verdifier des espaces le long de notre réseau.

**2013**

Adoption de la **Vision du CN visant les Autochtones** pour établir des relations respectueuses et mutuellement avantageuses avec tous les peuples autochtones.

**2014**

Lancement du **Programme de partenariat ÉcoConnexions** pour souligner les efforts des clients et des partenaires de la chaîne d'approvisionnement en matière de développement durable. Des arbres sont plantés en leur nom dans le cadre de nos efforts de reboisement massif.

Création du programme **Veiller les uns sur les autres** pour renforcer notre culture et notre performance en matière de sécurité.

**2016**

Adhésion aux **Objectifs de développement durable** des Nations Unies.

**2017**

Dans les 100 premières entreprises au monde et premier chemin de fer dont l'**objectif de réduction des GES a été approuvé par la Science-Based Targets Initiative (SBTi)**.

**2018**

Reconnaissance pour son leadership environnemental par le **CDP, qui a placé le CN sur sa « Liste A »**.

**2019**

Adoption des normes de publication du **Sustainability Accounting Standards Board**.

**100 ans de service et de résilience**.

Élaboration des **Règles vitales** pour implanter des pratiques de travail sécuritaires dans les grands services.

**2020**

Début de la création des **groupes de ressource du personnel** pour rassembler les personnes ayant des origines semblables.

**SUR LA PHOTO :**

Henry House (Alb.)

Photo prise par **Tim Stevens**, membre du personnel du CN

**2022**

Atteinte de l'**objectif de parité hommes-femmes au sein des membres indépendants du Conseil d'administration** du CN.

**2021**

**Approbation par la SBTi des objectifs révisés du CN** pour la réduction des émissions de **GES** des domaines 1, 2 et 3 en harmonie avec l'Accord de Paris.

**2022**

Participation à titre d'entreprise fondatrice au **Défi de la carboneutralité** du gouvernement du Canada pour aider les entreprises à atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

**2021**

Premier chemin de fer nord-américain à **s'engager à atteindre un objectif de carboneutralité d'ici 2050** par le truchement de « l'Ambition commerciale pour 1,5 °C ».

**2022**

Adhésion officielle au **Pacte mondial des Nations Unies** et participation à la campagne **Objectif zéro**.

**2021**

Élaboration d'un **Plan d'action climatique**. Parmi les premières entreprises dans le monde à accorder un droit de vote consultatif non contraignant à ses actionnaires.

**2023**

Annnonce de la participation à un **protocole d'entente mondial visant à établir un corridor de transport maritime vert** entre le Canada et les Émirats arabes unis.

**2021**

Premier chemin de fer nord-américain à **obtenir un prêt lié au développement durable** où le coût du capital dépend de l'atteinte de cibles en matière d'environnement.

**2023**

Reconnaissance officielle par le CN de son rôle dans l'histoire coloniale alors qu'il poursuit son **parcours sur la voie de la réconciliation**.

**2020**

Premier chemin de fer nord-américain à publier un rapport conforme aux normes du **Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques**.

**2023**

Publication du **9<sup>e</sup> rapport Engagement responsable sur le développement durable** qui témoigne de la détermination du CN à divulguer des informations cohérentes et complètes.



## Votre vote est important

À titre d'actionnaire, il importe que vous lisiez attentivement la présente circulaire et que vous exerciez ensuite les droits de vote rattachés à vos actions, avant ou pendant l'assemblée, conformément aux instructions de vote indiquées dans la présente circulaire. La section qui suit donne de l'information sur la façon de voter et de participer à l'assemblée.

### Procédures de notification et d'accès

Comme par les années passées, nous utilisons les « procédures de notification et d'accès » pour la transmission de cette circulaire aux actionnaires inscrits ainsi qu'aux actionnaires non inscrits. Plutôt que de recevoir un exemplaire imprimé de la circulaire par la poste, les actionnaires qui détiennent des actions ordinaires du CN le 1<sup>er</sup> mars 2024 (la « date de clôture des registres ») y ont accès en ligne.

Les actionnaires recevront un jeu de documents par la poste accompagné d'une notification (« notification ») leur expliquant comment avoir accès à la circulaire en ligne et comment en demander un exemplaire imprimé. Un formulaire de procuration pour les actionnaires inscrits ou un formulaire d'instructions de vote pour les actionnaires non inscrits ou les porteurs d'actions détenues par des membres du personnel (définies ci après) sera joint à la notification et donnera des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

L'utilisation des procédures de notification et d'accès permet d'avoir accès à la circulaire rapidement, contribue à la protection de l'environnement, est conforme à notre stratégie en matière de développement durable et aide à réduire les frais d'impression et d'envoi.

### Comment avoir accès à la circulaire en ligne

La circulaire est accessible en ligne par l'intermédiaire des sites Web suivants :

- le site Web du CN au [www.cn.ca/fr/investisseurs](http://www.cn.ca/fr/investisseurs);
- le site Web l'agent des transferts du CN, Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare ») au [www.envisionreports.com/CNR2024](http://www.envisionreports.com/CNR2024);
- le site Web de SEDAR+ au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca);
- le site Web de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC ») au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) par l'intermédiaire du système EDGAR.

### Comment demander un exemplaire imprimé de la circulaire et des états financiers

Vous pouvez demander sans frais un exemplaire imprimé de la circulaire, des états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 et du rapport des auditeurs s'y rapportant (les « états financiers ») ainsi que du rapport de gestion connexe pendant une période allant jusqu'à un an après la date de dépôt de la circulaire sur SEDAR+ (vers le 21 mars 2024).

Votre demande doit être reçue au moins 10 jours ouvrables avant la date de l'assemblée (avant le 12 avril 2024) afin que vous receviez les documents relatifs à l'assemblée avant l'assemblée. Veuillez prendre note que si vous demandez un exemplaire imprimé de la circulaire, vous ne recevrez pas d'autre formulaire de procuration ou d'instructions de vote. Par conséquent, veuillez conserver le formulaire original qui vous a été envoyé pour voter.

### Avant l'assemblée

Les **actionnaires inscrits** et les **porteurs d'actions détenues par des membres du personnel** (définis ci-après) peuvent demander sans frais un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée en appelant Computershare au 1 866 962-0498 et en entrant leur numéro de contrôle à 15 chiffres qui se trouve sur leur formulaire de procuration ou leur formulaire d'instructions de vote, selon le cas, et en suivant les instructions fournies.

Les **actionnaires non inscrits** (définis ci-après) peuvent demander sans frais un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée en composant le 1 877 907-7643, en entrant leur numéro de contrôle à 16 chiffres qui se trouve sur leur formulaire d'instructions de vote et en suivant les instructions fournies.

Voir la rubrique « Information importante au sujet de l'assemblée – Évaluer le type d'actionnaire » à la page 8 de la présente circulaire si vous ne savez pas si vous êtes un actionnaire inscrit, un porteur d'actions détenues par des membres du personnel ou un actionnaire non inscrit de la Compagnie.

### Après l'assemblée

Vous pourrez demander sans frais un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée après l'assemblée en communiquant avec Computershare par l'intermédiaire de son site Web au [www.centredesinvestisseurs.com/service](http://www.centredesinvestisseurs.com/service) ou par téléphone au 1 800 564-6253. Un exemplaire des documents relatifs à l'assemblée vous sera transmis dans un délai de 10 jours civils suivant la réception de votre demande.

### QUESTIONS

Pour toute question concernant les procédures de notification et d'accès ou l'assemblée, vous pouvez communiquer avec Computershare par l'intermédiaire de son site Web ([www.centredesinvestisseurs.com/service](http://www.centredesinvestisseurs.com/service)) ou par téléphone au 1 800 564-6253.



Charlotte (MI)  
Photo prise par Dylan Downen, membre du personnel du CN

## Information importante au sujet de l'assemblée

L'assemblée se tiendra encore une fois en ligne et sera diffusée en direct sur le Web. La tenue d'une assemblée uniquement virtuelle élimine tout risque sanitaire associé aux grands rassemblements tout en favorisant une plus grande participation de nos actionnaires et correspond à notre vision et à nos pratiques en matière de développement durable. Même si les actionnaires ne pourront pas assister à l'assemblée en personne, nous tenons encore, comme par les années passées et conformément à nos règlements administratifs et aux lois applicables, à ce que les actionnaires participent activement à notre assemblée. Vous pourrez assister, participer et voter à l'assemblée en ligne pendant sa diffusion sur le Web ainsi qu'y échanger avec des membres du Conseil et de la haute direction.

### Évaluer le type d'actionnaire

La présente section fournit des renseignements détaillés sur les façons d'assister, de voter et de participer à l'assemblée, ces façons pouvant varier en fonction de la manière dont vous détenez vos actions ordinaires. Veuillez également consulter le guide de l'utilisateur visant l'assemblée générale annuelle virtuelle. Ce guide était inclus avec les documents relatifs à l'assemblée qui vous ont été postés et on peut le trouver sur notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca) sous « Investisseurs/Assemblée annuelle ». Les façons dont vous pourrez assister, voter et participer à l'assemblée dépendront du fait que vous soyez un actionnaire inscrit, un actionnaire non inscrit ou un porteur d'actions détenues par des membres du personnel.

**Actionnaire inscrit :** Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ou votre confirmation produite par le système d'inscription directe (SID). Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous recevrez un formulaire de procuration dans lequel vous trouverez l'information pertinente concernant les points soumis à l'assemblée, ainsi qu'un numéro de contrôle à 15 chiffres qui est nécessaire : (1) pour vous joindre à la webdiffusion en direct le jour de l'assemblée; (2) pour voter par procuration avant l'assemblée ou pour voter pendant le déroulement de l'assemblée; (3) pour soumettre vos questions avant ou pendant l'assemblée.

**Porteur d'actions détenues par des membres du personnel :** Vous êtes un porteur d'actions détenues par des membres du personnel si vous êtes un membre du personnel de la Compagnie qui a acheté des actions ordinaires (les « actions détenues par des membres du personnel ») en vertu des régimes d'actionariat du personnel canadien et américain et du régime d'épargne applicable aux activités américaines de la Compagnie (collectivement, les « Régimes »). Les actions détenues par des membres du personnel demeurent immatriculées au nom du dépositaire des Régimes (actuellement Computershare ou Fidelity Institutional Retirement Services Company, selon le cas), à moins que les membres du personnel n'aient retiré leurs actions ordinaires de ces Régimes conformément aux dispositions applicables de ceux-ci. Si vous êtes un porteur d'actions détenues par des membres du personnel, vous recevrez un formulaire d'instructions de vote dans lequel vous trouverez l'information pertinente concernant les points soumis à l'assemblée, ainsi qu'un numéro de contrôle à 15 chiffres qui est nécessaire : (1) pour vous joindre à la webdiffusion en direct le jour de l'assemblée; (2) pour voter par procuration avant l'assemblée ou pour voter pendant le déroulement de l'assemblée; (3) pour soumettre vos questions avant ou pendant l'assemblée.

**Actionnaires non inscrits :** 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 votre 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 ou d'un prête-nom 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 recevrez un formulaire d'instructions de vote dans lequel vous trouverez l'information pertinente concernant les points soumis à l'assemblée, ainsi qu'un numéro de contrôle à 16 chiffres qui est nécessaire : (1) pour vous joindre à la webdiffusion en direct à titre d'invité le jour de l'assemblée; (2) pour voter par procuration avant l'assemblée; (3) pour soumettre vos questions avant ou pendant l'assemblée.

**NOTA :** Si vous êtes un actionnaire non inscrit et souhaitez voter pendant le déroulement de l'assemblée, vous devrez d'abord vous nommer vous-même fondé de pouvoir en suivant les procédures expliquées à la rubrique « Procédures, processus et restrictions en matière de vote », qui commence à la page 9 de la présente circulaire.

### Assister à l'assemblée en ligne

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir (y compris un actionnaire non inscrit qui s'est nommé lui-même fondé de pouvoir) ou un porteur d'actions détenues par des membres du personnel, vous pourrez assister à l'assemblée en ligne, poser des questions et exercer les droits de vote rattachés à vos actions en temps réel de façon sécuritaire comme suit :

1. Connectez-vous en ligne au [www.web.lumiagm.com/459454580](http://www.web.lumiagm.com/459454580).
2. Cliquez sur « J'ai un identifiant » puis inscrivez votre numéro de contrôle à 15 chiffres ou votre code d'accès à quatre caractères, le cas échéant, et le mot de passe CNR2024 (sensible à la casse).

**Actionnaires inscrits et porteurs d'actions détenues par des membres du personnel :** Le numéro de contrôle à 15 chiffres figure sur votre formulaire de procuration ou sur votre formulaire d'instructions de vote, selon le cas, ou dans l'avis que vous avez reçu par courriel.

**Fondés de pouvoir, y compris les actionnaires non inscrits qui se sont dûment nommés eux-mêmes fondés de pouvoir :** Une fois que vous serez nommé fondé de pouvoir et inscrit à ce titre de la manière décrite aux rubriques « Vote – Actionnaires non inscrits » et « Nomination d'un fondé de pouvoir pour vous représenter et voter à l'assemblée », Computershare vous fournira un code à quatre caractères qui vous permettra de vous connecter.

**NOTA :** Vous devez être connecté à Internet à tout moment pendant l'assemblée pour voter lorsque le scrutin commence.

**Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous ne vous êtes pas vous-même dûment nommé et inscrit à titre de fondé de pouvoir, vous ne pourrez pas voter à l'assemblée.** Vous pourrez toujours assister à l'assemblée virtuelle à titre d'invité et poser des questions si vous suivez les étapes décrites à la rubrique « Soumettre des questions » à la page 10 de la présente circulaire.

Les personnes qui ne sont pas des actionnaires ou des fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister à l'assemblée à titre d'invités, mais elles ne pourront pas voter en ligne à l'assemblée ou poser des questions.

### Vote

#### Personnes habiles à voter

Les porteurs d'actions ordinaires du CN à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres (le 1<sup>er</sup> mars 2024) ont le droit de voter à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, soit virtuellement en direct, soit par procuration. Il y avait 640 240 116 actions ordinaires émises et en circulation de la Compagnie à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres. Sous réserve des restrictions relatives au vote énoncées dans la rubrique « Procédures, processus et restrictions en matière de vote » de la présente circulaire, chaque action ordinaire donne droit à une voix.

#### Comment voter

Si vous êtes habile à voter tel qu'il est décrit ci-dessus à la rubrique « Personnes habiles à voter », vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires virtuellement à l'assemblée ou par procuration avant l'assemblée, comme il est expliqué ci-après.

Nous vous invitons à voter par procuration avant l'assemblée; il s'agit de la façon la plus simple et pratique d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.



## Procédures, processus et restrictions en matière de vote

Veillez lire attentivement le texte qui suit, car des procédures différentes s'appliquent si vous êtes un actionnaire inscrit, un actionnaire non inscrit ou un porteur d'actions détenues par des membres du personnel.

**ACTIONNAIRES INSCRITS** (formulaire de procuration)  
**PORTEURS D' ACTIONS DÉTENUES PAR DES MEMBRES DU PERSONNEL** (formulaire d'instructions de vote)

### Vote par procuration avant l'assemblée



**INTERNET** : Rendez-vous au [www.voteendirect.com](http://www.voteendirect.com) et suivez les instructions. Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 15 chiffres qui se trouve sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, selon le cas.



**POSTE** : Remplissez et retournez le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, dans l'**enveloppe affranchie** fournie à cet effet.



**TÉLÉPHONE** : Composez le numéro **1 866 732-VOTE (8683)** sans frais. Vous devrez entrer le numéro de contrôle à 15 chiffres qui se trouve sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, selon le cas.

Vous devez faire parvenir votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote dûment rempli, selon le cas, à notre compilateur ou, si vous choisissez de voter par Internet ou par téléphone, vous devez avoir voté **au plus tard à 17 h** (heure avancée de l'Est) le **24 avril 2024** ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard à 17 h le deuxième jour ouvrable précédant le jour de la reprise de l'assemblée. Les procurations produites tardivement peuvent être acceptées ou rejetées par la présidente de l'assemblée comme bon lui semble, sans qu'elle soit tenue d'accepter ou de rejeter une procuration particulière déposée tardivement. La présidente de l'assemblée peut annuler ou prolonger l'échéance fixée pour la remise des procurations, sans préavis.

### Vote à l'assemblée

Si vous souhaitez voter à l'assemblée, vous n'avez pas à remplir et à retourner votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Le jour de l'assemblée, vous pourrez voter pendant la webdiffusion en direct de l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne. Pour ce faire, vous devrez vous rendre au [www.web.lumiagm.com/459454580](http://www.web.lumiagm.com/459454580) et vous inscrire à l'aide de votre numéro de contrôle à 15 chiffres et d'un mot de passe (CNR2024) (sensible à la casse).

**Vous pouvez nommer une personne autre que les administrateurs et les dirigeants désignés par la Compagnie sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote pour vous représenter et voter en votre nom à l'assemblée. Cette personne n'est pas tenue d'être un actionnaire de la Compagnie.** Pour ce faire, (1) biffez les noms de nos administrateurs et dirigeants qui figurent sur votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote et inscrivez le nom de la personne que vous nommez comme votre fondé de pouvoir dans l'espace prévu à cette fin; (2) indiquez vos instructions de vote; (3) signez et datez le formulaire; (4) retournez votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote dûment rempli à Computershare, l'agent chargé de la tenue des registres et agent des transferts de la Compagnie, conformément aux instructions. Veuillez vous assurer que la personne que vous nommez sait qu'elle a été désignée pour assister à l'assemblée et pour y voter en votre nom. Cette personne doit assister à l'assemblée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom.

De plus, **vous devez enregistrer la nomination de votre fondé de pouvoir en remplissant un formulaire en ligne accessible au [www.computershare.com/CNR](http://www.computershare.com/CNR) au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 24 avril 2024 afin que votre fondé de pouvoir obtienne un code d'accès à quatre caractères qui lui permettra de participer à l'assemblée virtuelle.** Grâce à ce code, votre fondé de pouvoir pourra se connecter à la webdiffusion en direct et voter sur la plateforme de l'assemblée virtuelle. **Votre fondé de pouvoir ne pourra voter à l'assemblée sans ce code.** Computershare fournira à votre fondé de pouvoir dûment nommé le code d'accès à quatre caractères une journée avant l'assemblée, pourvu qu'elle ait reçu votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote dûment rempli avant l'heure limite du vote susmentionnée et que vous ayez dûment enregistré votre fondé de pouvoir conformément à la procédure indiquée plus haut.

**NOTA** : Vous ne pouvez nommer comme fondé de pouvoir une autre personne que les administrateurs et dirigeants désignés dans votre formulaire de procuration si vous votez par téléphone.

### ACTIONNAIRES NON INSCRITS

(formulaire d'instructions de vote)

### Vote par procuration avant l'assemblée



**INTERNET** : Rendez-vous au [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) et suivez les instructions. Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 16 chiffres qui se trouve sur votre formulaire d'instructions de vote.



**POSTE** : Remplissez et retournez le formulaire d'instructions de vote dans l'**enveloppe affranchie** fournie à cet effet.



**TÉLÉPHONE** : Composez le **1 800 474-7501 (français)** ou le **1 800 474-7493 (anglais)**. Vous devrez entrer le numéro de contrôle à 16 chiffres qui se trouve sur votre formulaire d'instructions de vote.

Dans tous les cas, notre compilateur doit recevoir votre vote **au plus tard à 17 h** (heure avancée de l'Est) le **24 avril 2024** ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard à 17 h le deuxième jour ouvrable précédant le jour de la reprise de l'assemblée. **Veillez suivre les instructions fournies par votre intermédiaire (notamment quant à l'heure limite) lorsque vous retournez vos instructions de vote (par téléphone, par Internet ou par la poste) afin de vous assurer que nous recevions votre vote avant l'heure limite.** Les procurations produites tardivement peuvent être acceptées ou rejetées par la présidente de l'assemblée comme bon lui semble, sans qu'elle soit tenue d'accepter ou de rejeter une procuration particulière déposée tardivement. La présidente de l'assemblée peut annuler ou prolonger l'échéance fixée pour la remise des procurations, sans préavis.

### Vote à l'assemblée

**L'actionnaire non inscrit qui souhaite voter à l'assemblée DOIT se nommer lui-même fondé de pouvoir en inscrivant son propre nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote et suivre toutes les instructions applicables, notamment quant à l'heure limite, fournies par son intermédiaire.** Cette nomination doit parvenir à Computershare au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est), le 24 avril 2024. **De plus, vous devez enregistrer votre nomination comme fondé de pouvoir en remplissant un formulaire en ligne accessible au [www.computershare.com/CNR](http://www.computershare.com/CNR) au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 24 avril 2024 afin d'obtenir un code d'accès à quatre caractères pour l'assemblée.** Grâce à ce code, vous pourrez vous connecter à la webdiffusion en direct et voter à l'assemblée. **Vous ne pourrez pas voter à l'assemblée sans ce code.** Computershare vous fournira le code d'accès à quatre caractères une journée avant l'assemblée, pourvu que vous retourniez votre formulaire d'instructions de vote dûment rempli et que vous ayez dûment enregistré votre nomination comme votre fondé de pouvoir conformément à la procédure indiquée plus haut. Le jour de l'assemblée, vous devrez vous rendre au [www.web.lumiagm.com/459454580](http://www.web.lumiagm.com/459454580) et vous inscrire à l'aide du code à quatre caractères attribué par Computershare et du mot de passe CNR2024 (sensible à la casse).

**Vous pouvez nommer une personne autre que vous-même ou que les administrateurs et les dirigeants désignés par la Compagnie sur votre formulaire d'instructions de vote pour vous représenter et voter en votre nom à l'assemblée. Cette personne n'est pas tenue d'être un actionnaire de la Compagnie.** Si vous souhaitez nommer une autre personne pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom à l'assemblée, la procédure susmentionnée s'applique. Si vous choisissez de nommer une autre personne pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom à l'assemblée, veuillez vous assurer que la personne que vous désignez sait qu'elle a été nommée pour assister à l'assemblée et pour y voter en votre nom. Cette personne doit assister à l'assemblée pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom.

**NOTA** : Vous ne pouvez nommer comme fondé de pouvoir une autre personne que les administrateurs et dirigeants désignés dans votre formulaire d'instructions de vote si vous votez par téléphone.

## SOUMETTRE DES QUESTIONS



Après l'assemblée, nous tiendrons une séance de questions et réponses en direct, au cours de laquelle nous essaierons de répondre à toutes les questions écrites qui nous auront été soumises avant et pendant l'assemblée. Seuls les actionnaires peuvent soumettre des questions avant ou pendant l'assemblée. Les invités ne pourront pas soumettre de questions ni avant ni pendant l'assemblée.

### Poser une question avant l'assemblée

#### Actionnaires inscrits et porteurs d'actions détenues par des membres du personnel

Rendez-vous au [www.voteendirect.com](http://www.voteendirect.com) et connectez-vous à l'aide du numéro de contrôle à 15 chiffres qui se trouve sur votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, selon le cas. Après avoir accédé à l'écran de connexion, cliquez sur « Soumettre vos questions », remplissez le formulaire prévu à cette fin et cliquez sur « Soumettre ».

#### Actionnaires non inscrits

Rendez-vous au [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) et connectez-vous à l'aide du numéro de contrôle à 16 chiffres qui se trouve sur votre formulaire d'instructions de vote. Après avoir accédé à l'écran de connexion, cliquez sur « Soumettre vos questions », remplissez le formulaire prévu à cette fin et cliquez sur « Soumettre ».

### Poser une question pendant l'assemblée

#### Actionnaires inscrits et porteurs d'actions détenues par des membres du personnel

Vous pouvez poser une question pendant l'assemblée de diverses façons : (1) par écrit pendant la diffusion en direct sur le Web au [www.web.lumiagm.com/459454580](http://www.web.lumiagm.com/459454580), en vous connectant à l'aide de votre numéro de contrôle à 15 chiffres et du mot de passe CNR2024 (sensible à la casse), en tapant votre ou vos questions dans le champ « Messages » et en cliquant ensuite sur « Soumettre »; ou (2) verbalement pendant la diffusion en direct sur le Web ou par conférence téléphonique, en composant le 1 866 790-2221 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 647 559-6944 (de l'extérieur du Canada ou des États-Unis) et en utilisant votre numéro de contrôle à 15 chiffres. Dans chaque cas, un préposé vous placera dans la file d'attente et ouvrira la ligne au moment opportun.

#### Actionnaires non inscrits

Vous pouvez poser une question pendant l'assemblée de diverses façons : (1) par écrit pendant la diffusion en direct sur le Web au [www.web.lumiagm.com/459454580](http://www.web.lumiagm.com/459454580), en vous connectant à titre d'invité et en remplissant le champ « Numéro de contrôle » à l'aide de votre numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué dans votre formulaire d'instructions de vote, puis en tapant votre ou vos questions dans le champ « Messages » et en cliquant ensuite sur « Soumettre »; ou (2) verbalement pendant la diffusion en direct sur le Web ou par conférence téléphonique, en composant le 1 866 790-2221 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 647 559-6944 (de l'extérieur du Canada ou des États-Unis) et en utilisant votre numéro de contrôle à 16 chiffres. Dans chaque cas, un préposé vous demandera votre numéro de contrôle à 16 chiffres, vous placera dans la file d'attente et ouvrira la ligne au moment opportun.

La présidente de l'assemblée se réserve le droit de modifier ou de refuser les questions qu'elle considère comme irrespectueuses ou par ailleurs inappropriées, conformément aux règles de conduite de l'assemblée qui se trouvent au [www.cn.ca](http://www.cn.ca) sous « Investisseurs/Assemblée annuelle » et sur la page Web de l'assemblée. Les questions pertinentes à l'assemblée auxquelles il ne sera pas possible de répondre pendant l'assemblée en raison de contraintes de temps seront affichées en ligne et les réponses se trouveront au [www.cn.ca](http://www.cn.ca) sous « Investisseurs/Assemblée annuelle ». Les questions et les réponses seront disponibles aussitôt que possible après l'assemblée et resteront affichées pendant une semaine. La présidente de l'assemblée a de vastes pouvoirs pour veiller au déroulement juste et ordonné de l'assemblée. Pour s'assurer que l'assemblée se déroule d'une manière équitable pour tous les actionnaires, la présidente de l'assemblée se réserve le droit d'établir l'ordre dans lequel on répondra aux questions et le temps qui sera consacré à chacune. Tout comme dans nos assemblées annuelles antérieures, toutes les questions soumises conformément à nos règles de conduite d'une assemblée sont généralement traitées selon leur ordre de réception.

## Façon dont vos droits de vote seront exercés

Vous pouvez choisir de voter **POUR**, de vous **ABSTENIR** de voter ou de voter **CONTRE** selon les questions faisant l'objet d'un vote. Lorsque vous votez par procuration, vous pouvez nommer les personnes désignées comme fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (c'est-à-dire la présidente du Conseil et la présidente-directrice générale de la Compagnie ou, dans le cas des actions détenues par des membres du personnel, la Société de fiducie Computershare du Canada ou Fidelity Institutional Retirement Services Company, selon le cas) ou vous pouvez désigner une autre personne pour exercer vos droits de vote à titre de fondé de pouvoir au moyen du formulaire de procuration ou du formulaire d'instructions de vote ci-joint. Vous avez le droit de désigner une autre personne ou société (qui n'est pas tenue d'être actionnaire de la Compagnie) pour assister à l'assemblée et y agir en votre nom. Pour exercer ce droit, il suffit de suivre les procédures indiquées à la rubrique « Procédures, processus et restrictions relatives au vote » de la présente circulaire. Veuillez vous assurer que la personne que vous désignez comme fondé de pouvoir est au courant de cette désignation et qu'elle se connecte à l'assemblée en ligne à l'aide des identifiants que vous avez créés pour elle à ce titre.

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 ou votre formulaire d'instructions de vote. En l'absence d'instructions, les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires représentées par des procurations données à la présidente du Conseil ou à la présidente-directrice générale (ou dans le cas d'actions détenues par des membres du personnel, à la Société de fiducie Computershare du Canada ou à Fidelity Institutional Retirement Services Company) seront exercés de la façon suivante :

- (i) **POUR** l'élection de chacun des candidats de la direction à titre d'administrateurs du Conseil;
- (ii) **POUR** la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. comme auditeur;
- (iii) **POUR** la résolution confirmant l'adoption du règlement n° 2 relatif à la mise en candidature anticipée des administrateurs de la Compagnie, tel qu'il est indiqué à la rubrique « Confirmation du règlement relatif à la mise en candidature anticipée » de la circulaire (le texte intégral du règlement se retrouve à l'annexe D de la présente circulaire);
- (iv) **POUR** la résolution approuvant les modifications proposées au régime d'intéressement à long terme de la direction de la Compagnie, tel qu'il est indiqué à la rubrique « Approbation des modifications visant le régime d'intéressement à long terme de la direction de la Compagnie » de la présente circulaire;
- (v) **POUR**, à titre consultatif et non contraignant, l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la présente circulaire;
- (vi) **POUR**, à titre consultatif et non contraignant, le Plan d'action climatique de la Compagnie divulgué dans la présente circulaire;
- (vii) **CONTRE** la proposition d'actionnaires décrite à l'annexe E de la présente circulaire;
- (viii) et à la discrétion du fondé de pouvoir en ce qui a trait à toute modification à l'une de ces questions ou variation de celles-ci ou à toute autre question qui pourrait être soumise régulièrement à l'assemblée.

À la date de la présente circulaire, la direction du CN n'a connaissance d'aucune modification ni d'aucune autre question susceptible d'être soumise à l'assemblée. Toutefois, si une telle modification ou autre question était dûment soumise à l'assemblée, les droits de vote visés par les procurations seront exercés au gré de la ou des personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote voteront sur ces questions selon leur bon jugement.

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 de la Compagnie votera pour le candidat recommandé à sa place par la direction. En date de la présente circulaire, la direction n'a aucune raison de croire que l'un des candidats à l'élection aux postes d'administrateurs sera dans l'incapacité d'accomplir son mandat s'il est élu à un poste d'administrateur.

Le Conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter **POUR** les points (i), (ii), (iii), (iv), (v) et (vi) et **CONTRE** le point (vii).

Pour être approuvée, chacune des questions devra recueillir la majorité simple (50 % plus un) des voix exprimées.



## Changer votre vote

Vous pouvez changer votre vote en tout temps de l'une des façons suivantes :

- en votant de nouveau par Internet ou par téléphone avant 17 h (heure avancée de l'Est) le 24 avril 2024 (ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard à 17 h le deuxième jour ouvrable précédant le jour de la reprise de l'assemblée);
- en produisant un acte écrit (ce qui comprend un autre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, selon le cas, portant une date ultérieure à celle de votre vote initial) signé par vous ou par votre mandataire (dûment autorisé par écrit) et (1) en le déposant auprès de la secrétaire générale de la Compagnie, au siège social de la Compagnie (935, rue de La Gauchetière Ouest, 16<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) H3B 2M9, Canada), au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 24 avril 2024 (ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard à 17 h le deuxième jour ouvrable précédant le jour de la reprise de l'assemblée), ou (2) en le remettant par voie électronique à la présidente de l'assemblée (au [CN\\_Chair@cn.ca](mailto:CN_Chair@cn.ca)) avant le début de l'assemblée le jour même de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report;
- de toute autre manière autorisée par la loi.

Les procurations produites après 17 h (heure avancée de l'Est) le 24 avril 2024 peuvent être acceptées ou rejetées par la présidente de l'assemblée comme bon lui semble. La présidente de l'assemblée n'est pas tenue d'accepter ou de rejeter une procuration particulière déposée tardivement. Elle peut annuler ou prolonger l'échéance fixée pour la remise des procurations, sans préavis.

## Restrictions relatives au vote applicables au CN

Nos clauses de prorogation, 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 25 % 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 25 %, nul ne peut exercer, personnellement ou par procuration, les droits de vote rattachés aux actions avec droit de vote dont cette personne ou les personnes qui lui sont liées sont porteurs ou ont la propriété véritable ou le contrôle, directement ou indirectement.

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Compagnie, selon la plus récente information accessible au public, les seules personnes qui ont la propriété véritable ou le contrôle, direct ou indirect, d'actions comportant 10 % ou plus des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la Compagnie sont M. William H. Gates, III et M<sup>me</sup> Melinda French Gates. M. Gates est membre unique de Cascade Investment, L.L.C., qui détenait 9 534 142 actions ordinaires de la Compagnie à la date de clôture des registres (ce qui représentait à cette date environ 1,49 % des actions ordinaires en circulation de la Compagnie). À la date de clôture des registres, M<sup>me</sup> French Gates détenait individuellement 10 150 618 actions ordinaires de la Compagnie, ce qui représentait à cette date environ 1,59 % des actions ordinaires en circulation de la Compagnie. M. Gates et M<sup>me</sup> French Gates sont également cofiduciaires de la Bill & Melinda Gates Foundation Trust, qui détenait 54 826 786 actions ordinaires de la Compagnie à la date de clôture des registres (ce qui représentait à cette date environ 8,56 % des actions ordinaires en circulation de la Compagnie). Par conséquent, à la date de clôture des registres, M. Gates et M<sup>me</sup> French Gates sont réputés contrôler 64 360 928 et 64 977 404 actions ordinaires, ce qui représente 10,05 % et 10,15 % des actions ordinaires en circulation de la Compagnie, respectivement.

## Information supplémentaire

### Sollicitation de procurations

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 Morrow Sodali (Canada) Ltd. à qui elle versera des honoraires pour la sollicitation de procurations au Canada et aux États-Unis; les frais de ces services devraient s'élever à environ 40 000 \$ CA, plus des frais additionnels associés aux menues dépenses.

### 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 ou votre formulaire d'instructions de vote, selon le cas, veuillez communiquer par téléphone avec l'agent de sollicitation de procurations de la Compagnie, au 1 888 999-0818 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 289 695-3075 (de l'extérieur de l'Amérique du Nord), ou encore, par courriel à [assistance@morrrowsodali.com](mailto:assistance@morrrowsodali.com).

### Soutien technique

En cas de difficulté technique pendant l'assemblée, vous devrez composer le numéro du soutien technique qui s'affichera sur la page de connexion à l'assemblée au [www.web.lumiagm.com/459454580](http://www.web.lumiagm.com/459454580).

### Agent des transferts

Vous pouvez communiquer avec l'agent des transferts comme suit :

Société de fiducie Computershare du Canada  
100, avenue University, 8<sup>e</sup> étage  
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

Téléphone : 1 800 564-6253

En ligne (en français) : [www.centredesinvestisseurs.com/service](http://www.centredesinvestisseurs.com/service)

En ligne (en anglais) : [www.investorcentre.com/service](http://www.investorcentre.com/service)

### Honoraires des intermédiaires

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.

## États financiers

Nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 ainsi que les rapports de l'auditeur s'y rapportant sont inclus dans le rapport annuel 2023 de la Compagnie, qui se trouve sur notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca) et sur SEDAR+ au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), ainsi que dans le rapport annuel de la Compagnie sur formulaire 40-F, qui est disponible sur le site Web de la SEC au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) par l'intermédiaire du système EDGAR, et peuvent être obtenus, sous forme imprimée, sans frais, par tout actionnaire qui en fait la demande à notre secrétaire générale, au 514 399-7091, ou à Relations avec les investisseurs, au 514 399-0052.

## Élection des administrateurs

Selon nos clauses de prorogation, en leur version modifiée, notre Conseil doit être composé d'au moins sept membres et d'au plus 21 membres. 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'administrateurs – Description des candidats » à des fins d'élection à l'assemblée.** Tous les candidats proposés comme administrateurs siègent actuellement au Conseil de la Compagnie, et toutes les candidatures proposées ont été recommandées au Conseil par le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité (le « Comité GDDS »).

**Le Conseil recommande que les actionnaires votent POUR l'élection de chacune des personnes indiquées à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs – Description des candidats ». Sauf instruction contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR chacun des candidats.** Les personnes dont la candidature est proposée possèdent, de l'avis du Conseil et de la direction, les compétences nécessaires pour agir à titre d'administrateur de la Compagnie au cours de la prochaine année et ont confirmé qu'elles étaient disposées à siéger au Conseil. De plus amples renseignements sur les procédures de sélection et d'évaluation des administrateurs se trouvent à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance » de la présente circulaire, particulièrement aux rubriques « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Sélection des administrateurs » et « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance –

Évaluation du rendement du Conseil ». Le Conseil 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 le candidat recommandé à sa place par la Compagnie.

### Obligations liées au vote majoritaire

L'élection des administrateurs à l'assemblée est régie par les obligations portant sur le vote majoritaire prévues par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « LCSA ») qui sont entrées en vigueur le 31 août 2022. Aux termes de ces obligations, dans le cadre d'une élection non contestée d'administrateurs, un candidat doit obtenir 50 % ou plus de voix favorables sur le total des voix exprimées « pour » ou « contre » son élection par les actionnaires afin d'être élu administrateur de la Compagnie. Si le candidat n'obtient pas la majorité des voix exprimées par les actionnaires en faveur de son élection, sauf dans des circonstances limitées, il ne sera pas élu et le poste au Conseil restera vacant; toutefois, si ce candidat est un administrateur en fonction, il sera autorisé à demeurer en fonction jusqu'au premier en date des jours suivants : a) le 90<sup>e</sup> jour suivant la date de l'élection; b) le jour de la nomination ou de l'élection de son remplaçant.

Ces obligations liées au vote majoritaire ne s'appliquent qu'en cas d'« élection non contestée d'administrateurs », à savoir des élections (comme celles ayant lieu lors de l'assemblée) où le nombre de candidats aux postes d'administrateurs est égal au nombre d'administrateurs devant être élus au Conseil et où il n'y a pas de document de sollicitation de procurations en circulation qui appuie d'autres candidatures que celles qui sont présentées par le Conseil.

## Nomination de l'auditeur

Le Comité d'audit, des finances et du risque (le « Comité AFR ») est chargé de recommander la nomination de l'auditeur externe, d'évaluer et de contrôler ses compétences, sa performance et son indépendance, ainsi que de déterminer le caractère adéquat des honoraires d'audit. KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit à titre d'auditeur indépendant de la Compagnie depuis 1992. Le Comité AFR évalue en continu l'auditeur externe de la Compagnie et revoit chaque année les honoraires d'audit et les honoraires pour services non liés à l'audit, la qualité de l'audit, l'indépendance et le mandat de notre auditeur, y compris les avantages et les risques d'un mandat de longue date avec un auditeur, ainsi que les contrôles et les processus en place pour assurer l'indépendance de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

En 2022, le Comité AFR a effectué une évaluation complète de l'auditeur externe de la Compagnie afin d'évaluer la qualité et les normes d'indépendance de l'audit comme il est exigé par le mandat du Comité AFR. L'évaluation complète a été effectuée en conformité avec les directives publiées par les Comptables professionnels agréés du Canada, l'Institut des administrateurs de sociétés et le Conseil canadien sur la reddition de comptes. L'évaluation complète a été plus vaste et plus approfondie que l'évaluation annuelle de l'auditeur effectuée par le Comité AFR et axée sur les facteurs clés suivants qui ont une incidence sur la qualité d'un audit : (i) l'indépendance, l'objectivité et l'esprit critique de l'auditeur externe; (ii) la qualité de l'équipe de mission de l'auditeur externe; et (iii) la qualité des communications et des interactions entre le Comité AFR et l'auditeur externe.

Le Comité AFR a établi que le principal facteur à examiner dans le cadre de l'évaluation complète était le risque possible de familiarité institutionnelle qui découle du fait que KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. exerce les fonctions d'auditeur externe du CN depuis 1992. Le Comité AFR a examiné cet élément à la lumière des thèmes suivants :

- **Obligations et tendances réglementaires** — Au Canada et aux États-Unis, la réglementation continue d'imposer l'obligation de rotation de l'associé responsable de l'audit tous les sept et cinq ans, respectivement, et une période de restriction de cinq ans. Des publications et des recherches récentes dans les deux pays continuent à appuyer cette pratique, ainsi que l'évaluation complète périodique de l'auditeur externe plutôt que l'élargissement de la portée des lois en vue d'exiger la rotation périodique du cabinet d'audit.
- **Analyse comparative de la durée des fonctions de l'auditeur** — Selon les données réunies dans le cadre de l'évaluation complète, la durée des fonctions de l'auditeur dans les 25 principales sociétés inscrites à la cote de la TSX et dans les sociétés de chemins de fer de classe I en Amérique du Nord a été examinée. Dans les deux cas, la durée moyenne des fonctions de l'auditeur était supérieure à 25 ans.
- **Analyse de la rotation de l'associé responsable de l'audit** — Le Comité AFR a passé en revue une analyse détaillée du calendrier de rotation de l'associé, y compris les périodes de rotation et de restriction de chacun des associés responsables de la mission, ainsi que des autres associés responsables de l'audit affectés à l'audit du CN afin de confirmer que les calendriers de rotation obligatoires étaient suivis.

L'évaluation complète a été menée à bien en juillet 2022 et, compte tenu des résultats, le Comité AFR a établi qu'il était satisfait de la qualité de l'audit réalisé par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et que, compte tenu des obligations réglementaires de rotation des associés et d'autres mesures d'indépendance, le fait de retenir les services de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. constituait le meilleur choix pour le CN. Le Comité AFR a proposé certaines autres améliorations au processus afin de renforcer davantage la qualité de l'audit, notamment l'obligation de limiter le montant des services non liés à l'audit dont la prestation est confiée à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. De plus amples



renseignements sur l'évaluation complète, y compris sur les améliorations proposées et sur l'indépendance de l'auditeur se trouvent à l'« Annexe C – Information additionnelle sur le Comité d'audit, des finances et du risque » de la présente circulaire.

Compte tenu des résultats de l'évaluation complète et par suite de l'obtention des résultats de l'évaluation annuelle, par le Comité AFR, de l'indépendance et du rendement de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en qualité d'auditeur externe de la Compagnie, le Comité AFR et le Conseil croient que KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. constitue le meilleur choix dans l'intérêt de la Compagnie et de ses actionnaires, et ils 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.

Lors de notre dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue en 2023, 468 558 170 voix (89,44 % des voix) ont été exprimées en faveur de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. comme auditeur, et 55 345 131 voix (10,56 % des voix) ont fait l'objet d'absentions à l'égard de cette nomination.

De plus amples renseignements sur le Comité AFR de la Compagnie se trouvent dans la notice annuelle 2023 de la Compagnie, disponible sur SEDAR+ au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), sur le site Web de la SEC au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) par l'intermédiaire du système EDGAR et sur le site Web du CN au [www.cn.ca](http://www.cn.ca). Pour les exercices clos les 31 décembre 2023 et 2022, 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)	2023 (\$ CA)	2022 (\$ CA)
Honoraires d'audit	3 348	2 969
Honoraires pour services liés à l'audit	1 363	1 203
Honoraires pour services fiscaux	982	905
Autres honoraires	–	–
<b>Total</b>	<b>5 693</b>	<b>5 077</b>

Conformément à sa charte, le Comité AFR 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 accomplis par l'auditeur externe. Le Comité AFR a approuvé au préalable la totalité des services fournis par l'auditeur pour des services d'audit, des services liés à l'audit et des services non liés à l'audit pour les exercices clos les 31 décembre 2023 et 2022.

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

#### Honoraires d'audit

Les honoraires d'audit sont les honoraires engagés pour les services rendus dans le cadre de l'audit des états financiers annuels consolidés et du contrôle interne à l'égard de la communication de l'information financière de la Compagnie, l'examen des rapports trimestriels et les audits des états financiers de certaines filiales de la Compagnie.

#### Honoraires pour services liés à l'audit

Les honoraires pour services liés à l'audit sont les honoraires engagés pour les services associés aux audits des états financiers des divers régimes de retraite de la Compagnie, pour les services d'assurance et d'attestation de rapports relatifs à la durabilité et d'autres rapports exigés par la loi ou la réglementation ainsi que pour les services rendus en lien avec l'émission de dette.

#### Honoraires pour services fiscaux

Les honoraires pour services fiscaux sont les honoraires engagés pour les services liés à la conformité fiscale, y compris l'aide à la production et à l'examen des déclarations de revenus des employés expatriés, les déclarations de revenus des sociétés et d'autres services de conformité fiscale liés aux prix de transfert et aux droits indirects.

#### Autres honoraires

Les autres honoraires sont versés pour les services-conseils liés aux projets non liés à l'audit.

**Le Conseil recommande que les actionnaires votent POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. comme auditeur de la Compagnie. À moins d'instruction contraire, 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.**

## Confirmation du règlement relatif à la mise en candidature anticipée

Le 5 décembre 2023, le Conseil, sur recommandation du Comité GDDS, a adopté le règlement n° 2 relatif à la mise en candidature anticipée des administrateurs de la Compagnie (le « règlement relatif à la mise en candidature anticipée »).

Le texte qui suit résume les principales modalités du règlement relatif à la mise en candidature anticipée et doit être lu à la lumière du texte intégral du règlement relatif à la mise en candidature anticipée, qui est reproduit à l'annexe D de la présente circulaire.

Le règlement relatif à la mise en candidature anticipée établit la démarche en matière de préavis que les actionnaires de la Compagnie doivent suivre pour présenter des candidats aux postes d'administrateurs. Le règlement relatif à la mise en candidature anticipée prescrit notamment les délais dans lesquels les actionnaires doivent présenter une candidature à un poste d'administrateur à la Compagnie avant toute assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires au cours de laquelle des administrateurs doivent être élus, et les renseignements que l'actionnaire doit inclure dans l'avis. Le règlement relatif à la mise en candidature anticipée n'empêche pas les actionnaires d'exiger la tenue d'une assemblée ou de proposer des candidatures à des postes d'administrateurs au moyen d'une proposition d'actionnaires conformément à la LCSA.

Pour proposer la candidature d'un ou de plusieurs administrateurs à l'élection au conseil, l'actionnaire doit donner un avis valide à la Compagnie remplissant les conditions suivantes :

- dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires (y compris une assemblée annuelle et extraordinaire), au moins 30 jours avant la date de l'assemblée, sauf si la date de l'assemblée tombe moins de 50 jours après la date (la « date de l'avis d'assemblée ») à laquelle l'assemblée est annoncée publiquement pour la première fois, auquel cas l'avis de l'actionnaire proposant une candidature doit être présenté au plus tard à la fermeture des bureaux le 10<sup>e</sup> jour suivant la date de l'avis d'assemblée;
- dans le cas d'une assemblée extraordinaire (qui n'est pas aussi une assemblée annuelle) des actionnaires convoquée aux fins de l'élection d'administrateurs (qu'elle soit aussi convoquée à d'autres fins ou non), au plus tard à la fermeture des bureaux le 15<sup>e</sup> jour suivant la date à laquelle la date de l'assemblée a été annoncée publiquement;

étant entendu que, dans les deux cas, si une procédure de notification et d'accès est utilisée pour la remise des documents relatifs aux procurations à l'égard d'une assemblée décrite aux paragraphes (i) et (ii) ci-dessus, et que la date de l'avis d'assemblée précède de plus de 50 jours la date de l'assemblée en question, l'avis doit être reçu au plus tard à la fermeture des bureaux le 40<sup>e</sup> jour précédant l'assemblée en question (mais en aucun cas, avant la date de l'avis d'assemblée), sauf si l'assemblée est tenue à une date tombant moins de 50 jours suivant la date de l'avis d'assemblée, auquel cas l'avis de l'actionnaire proposant une candidature doit être présenté, dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires, au plus tard à la fermeture des bureaux le 10<sup>e</sup> jour suivant la date de l'avis d'assemblée et dans le cas d'une assemblée extraordinaire des actionnaires, au plus tard à la fermeture des bureaux le 15<sup>e</sup> jour suivant la date de l'avis d'assemblée.

Le règlement relatif à la mise en candidature anticipée autorise le président de l'assemblée à établir si une candidature est conforme ou non aux procédures énoncées dans le règlement relatif à la mise en candidature anticipée et, si elle ne l'est pas, à déclarer que la candidature irrégulière est refusée. Le Conseil peut, à son gré, renoncer à une exigence prévue par le règlement relatif à la mise en candidature anticipée.

Le Comité GDDS et le Conseil estiment que le règlement relatif à la mise en candidature anticipée énonce un processus clair et transparent pour tous les actionnaires qui ont l'intention de présenter une candidature à un poste d'administrateur à une assemblée des actionnaires en leur donnant un délai raisonnable pour informer la Compagnie de leur intention et en les obligeant à communiquer les renseignements requis par les lois sur les valeurs mobilières applicables sur les candidats proposés. Le Conseil pourra évaluer les qualifications et les compétences des candidats proposés pour un poste d'administrateur et réagir dans l'intérêt de la Compagnie. Les actionnaires pourront quant à eux prendre une décision de vote éclairée à propos des candidats aux postes d'administrateurs. Le règlement relatif à la mise en candidature anticipée vise également à faciliter le déroulement ordonné et efficace de l'assemblée.

Selon la LCSA, les actionnaires doivent confirmer le règlement relatif à la mise en candidature anticipée à l'assemblée. Si les actionnaires n'approuvent pas la résolution ordinaire qui confirme l'adoption du règlement relatif à la mise en candidature anticipée, ce dernier deviendra invalide et sans effet.

Par conséquent, à l'assemblée, les actionnaires seront invités à examiner et, s'ils le jugent approprié, à adopter une résolution ordinaire qui confirme l'adoption du règlement relatif à la mise en candidature anticipée (la « résolution sur le règlement relatif à la mise en candidature anticipée »). La résolution sur le règlement relatif à la mise en candidature anticipée doit être adoptée par au moins la majorité simple des voix (50 % plus une) exprimées par les actionnaires à l'assemblée. Aucun actionnaire n'est exclu du vote sur la résolution sur le règlement relatif à la mise en candidature anticipée.

**Le Conseil recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution sur le règlement relatif à la mise en candidature anticipée ci-dessous et, à moins d'instruction contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter POUR la résolution sur le règlement relatif à la mise en candidature anticipée :**

## Approbation des modifications visant le régime d'intéressement à long terme de la direction de la Compagnie

La Compagnie utilise son régime d'intéressement à long terme de la direction (le « RILTD ») en vue d'attirer et de maintenir en poste des employés qui sont en mesure de contribuer largement au bon fonctionnement de l'entreprise de la Compagnie ou des membres de son groupe. Pour plus de renseignements sur le RILTD, voir la rubrique « Régime d'intéressement à long terme de la direction » à la page 81 de la présente circulaire.

Le 24 octobre 2023, le Conseil, suivant la recommandation du Comité des ressources humaines et de la rémunération, a approuvé une résolution modifiant le RILTD afin, notamment, d'éliminer la limite prévoyant que le nombre d'actions ordinaires sous-jacentes aux attributions octroyées aux termes du RILTD au cours d'une année civile à un participant donné est plafonné à 20 % du nombre total d'actions ordinaires sous-jacentes aux attributions octroyées au cours de cette année civile, sous réserve de l'approbation des actionnaires (la « modification du RILTD »).

Cette limite n'est pas conforme aux pratiques actuelles du marché et son élimination permettra à la Compagnie de conserver la souplesse nécessaire pour octroyer des options d'achat d'actions aux participants admissibles afin d'atteindre ses objectifs de rémunération. La Compagnie demeure déterminée à suivre une stratégie d'intéressement à long terme qui est alignée sur les pratiques exemplaires du marché et sur les intérêts à long terme des actionnaires, tel qu'il est indiqué à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la présente circulaire, particulièrement à la rubrique « Intéressement à long terme (« ILT ») de 2023 ».

## 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 communiquée à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de présente circulaire. Cette rubrique 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 fondée sur une approche disciplinée, liée au rendement, de sorte qu'elle soit concurrentielle sur le marché. La rubrique 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 recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution énoncée ci-contre et, à moins d'instruction contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter POUR la résolution suivante :**

« IL EST RÉSOLU QUE le règlement n° 2 de la Compagnie, dans la forme dans laquelle le Conseil d'administration l'a adopté le 5 décembre 2023 et qui est joint en annexe D à la présente circulaire de la Compagnie datée du 4 mars 2024, est confirmé par les présentes, sans modification, en tant que règlement administratif de la Compagnie;

QUE tout dirigeant ou administrateur de la Compagnie reçoive, et chacun d'eux reçoit par les présentes, l'autorisation et l'instruction, au nom de la Compagnie et pour son compte, de signer tous les documents, de passer toutes les conventions et de prendre toutes les mesures et dispositions jugées nécessaires ou souhaitables afin de donner effet à la présente résolution, y compris le respect de toutes les lois et de tous les règlements sur les valeurs mobilières;

QUE le Conseil d'administration de la Compagnie soit, et il est par les présentes, autorisé à faire en sorte que soient prises toutes les mesures et que soient passées toutes les autres conventions et que soient signés tous les autres documents pouvant être jugés nécessaires ou souhaitables afin de donner effet à la présente résolution et d'en réaliser pleinement l'intention. »

Conformément aux modalités du RILTD, la modification du RILTD est soumise à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée. Par conséquent, à l'assemblée, les actionnaires seront invités à examiner et, s'ils le jugent approprié, à adopter une résolution ordinaire qui approuve la modification du RILTD (la « résolution sur la modification du RILTD »). La résolution sur la modification du RILTD doit être adoptée par au moins la majorité simple des voix (50 % plus une) exprimées par les actionnaires à l'assemblée.

**Le Conseil recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution sur la modification du RILTD ci-dessous et, à moins d'instruction contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter POUR la résolution sur la modification du RILTD :**

« IL EST RÉSOLU que la Compagnie est par la présente autorisée à modifier le régime d'intéressement à long terme de la direction afin d'éliminer la limite prévoyant que le nombre d'actions ordinaires sous-jacentes aux attributions octroyées aux termes du régime d'intéressement à long terme de la direction au cours d'une année civile à un participant donné est plafonné à 20 % du nombre total d'actions ordinaires sous-jacentes aux attributions octroyées au cours de cette année civile;

QUE tout dirigeant ou administrateur de la Compagnie reçoive, et chacun d'eux reçoit par les présentes, l'autorisation et l'instruction, au nom de la Compagnie et pour son compte, de signer tous les documents, de passer toutes les conventions et de prendre toutes les mesures et dispositions jugées nécessaires ou souhaitables afin de donner effet à la présente résolution, y compris le respect de toutes les lois et de tous les règlements sur les valeurs mobilières. »

« 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 communiquée à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la circulaire de sollicitation de procurations de la Compagnie datée du 4 mars 2024 ».

Le Conseil a adopté une politique prévoyant que si la majorité des voix se rattachant aux actions dont les porteurs sont présents ou représentés par un fondé de pouvoir à une assemblée sont exprimées contre la résolution consultative non contraignante ci-dessus, la présidente du Conseil ou la présidente du Comité des ressources humaines et de la rémunération veillera à trouver la façon d'interagir avec les actionnaires et à leur donner la possibilité d'exprimer leurs préoccupations. Le Conseil 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.

Lors de notre dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue en 2023, 492 674 563 voix (96,53 % des voix) ont été exprimées en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction et 18 861 911 voix (3,69 % des voix) ont été exprimées contre.

## Vote consultatif sur le Plan d'action climatique

La Compagnie offre à ses actionnaires la possibilité de se prononcer, dans le cadre d'un vote consultatif tenu à l'assemblée, à l'égard du Plan d'action climatique de la Compagnie, qui figure à la rubrique « Rapport sur le Plan d'action climatique » de la présente circulaire. Cette rubrique décrit le rôle du Conseil et du Comité GDDS en ce qui a trait à la surveillance du plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (les « GES ») de la Compagnie et aux mesures prises pour s'assurer que ce plan est conforme au plan stratégique à long terme de la Compagnie. On y présente également les niveaux d'émission de GES de la Compagnie, décrits selon les recommandations du GIFCC, et la stratégie que la Compagnie a adoptée ou adoptera pour réduire les émissions de GES dans l'avenir. **Le Conseil recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution énoncée ci-contre et, à moins d'instruction contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote 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 le Plan d'action climatique de la Compagnie, qui communique les émissions de GES de la Compagnie et la stratégie que la Compagnie a adoptée ou adoptera conformément à son Plan d'action climatique pour

réduire ses niveaux d'émission de GES dans l'avenir, le tout conformément aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques, présenté à la rubrique « Rapport sur le Plan d'action climatique » de la circulaire de la Compagnie datée du 4 mars 2024. »

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

Lors de notre dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue en 2023, 493 600 863 voix (96,53 % des voix) ont été exprimées en faveur du Plan d'action climatique et 17 735 611 voix (3,47 % des voix) ont été exprimées contre.

## Proposition d'actionnaires

Vous voterez sur une proposition d'actionnaires qui a été soumise pour examen à l'assemblée. Le texte intégral de cette proposition et les déclarations à l'appui de celle-ci ainsi que la réponse du Conseil et sa recommandation de vote se trouvent à l'annexe E de la présente circulaire.

**Le Conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition d'actionnaires présentée à l'annexe E et, à moins d'instruction contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter CONTRE la proposition d'actionnaires.**

## Autres points à l'ordre du jour

Lorsque toutes les questions prévues à l'ordre du jour de l'assemblée auront été traitées :

- nous discuterons des faits saillants de notre performance pour l'année 2023 ainsi que de nos projets pour l'avenir;
- nous inviterons les actionnaires à poser leurs questions et à nous faire part de leurs commentaires.

En date de la présente circulaire, la direction n'a connaissance d'aucune modification à ces points et ne s'attend pas à ce que d'autres points soient soumis à l'assemblée. En cas de modification ou d'ajout de nouveaux points, votre fondé de pouvoir pourra exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon son bon jugement.



# Candidats aux postes d'administrateurs

## Description des candidats

Les tableaux suivants contiennent des renseignements en date de la présente circulaire, 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 quatre principaux champs de compétence, sa participation aux réunions du Conseil et de ses comités, les titres du CN dont il est propriétaire ainsi que les autres sociétés ouvertes dont il est ou a été administrateur au cours des cinq dernières années. Chaque candidat est actuellement administrateur de la Compagnie et possède, de l'avis du Conseil d'administration et de la direction, les compétences nécessaires pour agir à titre d'administrateur de la Compagnie au cours de la prochaine année. Une description détaillée des champs de compétence de nos administrateurs est donnée sous « Grille de compétences » à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance » et de plus amples renseignements sur les procédures de sélection et d'évaluation des administrateurs se trouvent à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance » de la présente circulaire, particulièrement aux rubriques « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Sélection des administrateurs » et « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Évaluation du rendement du Conseil ».



ÂGE  
64<sup>(1)</sup>

Ontario, Canada

ADMINISTRATRICE DEPUIS  
le 25 avril 2017

Indépendante

COMPÉTENCES LINGUISTIQUES  
Anglais

## Shauneen Bruder

### Administratrice de sociétés et présidente du Conseil, CN

M<sup>me</sup> Bruder a été, jusqu'au moment de son départ à la retraite le 31 octobre 2019, vice-présidente directrice, Exploitation à la Banque Royale du Canada (la « RBC »), où elle était responsable de la supervision des activités associées aux services aux particuliers et aux entreprises au Canada. Auparavant, elle a occupé d'autres postes de direction auprès de la RBC, notamment celui de vice-présidente directrice, Marchés des entreprises et Marchés commerciaux, celui de chef de l'exploitation de la division mondiale de Gestion de patrimoine et celui de présidente de RBC Centura Bank, Inc., en Caroline du Nord.

Elle est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS.A) et a obtenu la désignation Climat et biodiversité des Competent Boards (CCB.D) (*Competent Boards Climate & Biodiversity Designation*). Auparavant, elle a été présidente du conseil d'administration de l'Université de Guelph et présidente du conseil de la Chambre de commerce du Canada et du Conseil des affaires canadiennes-américaines. En 2012, elle a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la Reine pour son apport important au sein de sa collectivité. Elle a été nommée présidente du Conseil du CN le 20 mai 2022.

M<sup>me</sup> Bruder a été admise au temple de la renommée des 100 femmes les plus influentes au Canada du Réseau des femmes exécutives en 2016. Elle est titulaire d'un baccalauréat de l'Université de Guelph et d'une maîtrise en administration des affaires (une « MBA ») (médaillée d'or) de l'Université Queen's.

### Qualifications pour siéger au Conseil

L'expérience de M<sup>me</sup> Bruder, qui s'échelonne sur plusieurs décennies, au sein de la haute direction, au Canada et aux États-Unis, d'une institution financière ayant une grande capitalisation boursière et ses fonctions de présidente du conseil d'administration d'une importante université canadienne ainsi que des conseils canadiens et américains des affaires lui donnent un point de vue inestimable sur le développement stratégique des affaires au Canada et aux États-Unis, l'expérience client, les questions financières et de risque ainsi que la technologie et l'innovation.

### Compétences de M<sup>me</sup> Bruder

L'expérience et les compétences suivantes qualifient M<sup>me</sup> Bruder pour siéger au Conseil du CN :

#### Quatre principaux champs de compétences

- **Expérience de chef de la direction/haut dirigeant** : Compte plus de 20 années d'expérience dans des postes de haute direction au sein de la RBC, notamment ceux de vice-présidente directrice, Exploitation, de vice-présidente directrice, Marchés des entreprises et Marchés commerciaux, de chef de l'exploitation de la division mondiale de Gestion de patrimoine et de présidente de RBC Centura Bank, Inc., en Caroline du Nord, ainsi que dans des postes de haute direction en marketing et en planification stratégique.
- **Planification stratégique** : Vice-présidente directrice, Exploitation et divers autres postes au sein de la haute direction de la RBC de 1996 à 2019; ancienne présidente du Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité du CN; ancienne membre du conseil d'administration d'Andrew Peller Limitée de 2018 à 2023.
- **Gestion des risques/de la sécurité** : Carrière de plusieurs décennies au sein de la RBC, y compris des postes de haute direction supervisant la conformité, la gestion du risque d'entreprise et le risque opérationnel.
- **Technologie/innovation/intelligence artificielle/cybersécurité** : Ancienne vice-présidente directrice, Exploitation de la RBC jusqu'en 2019, responsable de la numérisation à grande échelle d'opérations de base, de programmes de gestion des données et d'apprentissage automatique/d'analytique avancée ainsi que de la gestion de la fraude en entreprise.

MEMBRE DU	Taux de présence en 2023 <sup>(2)</sup>
Conseil (présidente)	100 %
Comité d'audit, des finances et du risque	100 %
Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	100 %
Comité de retraite et des investissements	100 %

#### RÉSULTATS DU VOTE EN 2023

507 003 865 (99,15 %) votes **pour**  
4 332 559 (0,85 %) votes **contre**

AUTRES SIÈGES ACTUELS AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES
–
AUTRE SIÈGE AU CONSEIL D'UNE SOCIÉTÉ OUVERTE CES 5 DERNIÈRES ANNÉES
Andrew Peller Limitée (2018 à 2023)

TITRES DÉTENUS
<b>Valeur à risque</b> 5 682 737 \$ CA <sup>(3)</sup>
<b>Actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées<sup>(4)</sup></b>
32 066 Février 2024
20 947 Février 2023

#### EXIGENCE RELATIVE À L'ACTIONNARIAT (CIBLE ATTEINTE OU DATE CIBLE)<sup>(5)</sup>

**Cible quinquennale (3 711 675 \$ CA) : Atteinte (1,5 fois)**



## Jo-ann dePass Olsovsky

### Administratrice de sociétés

M<sup>me</sup> dePass Olsovsky a été plus récemment première vice-présidente et chef de l'information chez Salesforce.com, Inc. (« Salesforce »), une société de logiciels infonuagiques de février 2018 jusqu'à sa retraite en août 2022. Chez Salesforce, elle était responsable de l'organisation mondiale des technologies de l'information de l'entreprise, de toutes les applications internes, de l'infrastructure et de la connectivité du réseau mondial, de la cybersécurité et de l'intégration des systèmes en cas de fusions et acquisitions et ce, afin d'assurer l'efficacité de l'automatisation et des opérations au soutien d'une main-d'œuvre mobile. M<sup>me</sup> dePass Olsovsky a dirigé l'équipe de Salesforce responsable de nombreuses implantations réussies de systèmes à grande échelle, ce qui a permis à Salesforce de migrer la totalité de ses activités à distance au début de la pandémie de Covid-19 et d'intégrer de nombreuses acquisitions, éliminant ainsi les systèmes et les infrastructures redondants.

Avant de rejoindre Salesforce, M<sup>me</sup> dePass Olsovsky a fait partie de l'équipe de direction de BNSF Railway (« BNSF ») pendant environ 12 ans. En tant que vice-présidente principale et chef de l'information, elle a dirigé la fonction technologie de l'information de BNSF, qui appuie tous les systèmes de transport de marchandises, les systèmes administratifs, la technologie du réseau et la cybersécurité et qui permet le mouvement des trains et les activités internes en Amérique du Nord. Elle a conduit BNSF à une plus grande efficacité d'exploitation au moyen d'une migration des applications infonuagiques et de la modernisation des systèmes existants, a implanté le système de commande intégrale des trains (CIT), a lancé des opérations de drones aériens destinées à l'amélioration des applications de sécurité et a remis des analyses prédictives pour la maintenance proactive du matériel roulant au moyen de mégadonnées. Avant de se joindre à BNSF, M<sup>me</sup> dePass Olsovsky a occupé des postes de direction en technologie au sein de GTE/Verizon et d'AT&T de 1984 à 2006.

M<sup>me</sup> dePass Olsovsky est également membre du conseil d'administration de Reltio Corp., une société de gestion des données natives en nuage de haute technologie et elle siège également au comité des finances et d'audit de cette société. Par ailleurs, elle est l'ancienne présidente du conseil d'administration de Railinc Corporation (« Railinc »), un fournisseur de services de messagerie et de données ferroviaires; elle a siégé à divers comités du conseil. Elle est active dans les collectivités locales et, au cours des 15 dernières années, elle a été membre du conseil d'administration de diverses entreprises mondiales (AT&T, Amazon, Google, Dell) et a déjà été membre du conseil consultatif de la TCU Neeley School of Business Information Technology et de la chambre de commerce hispanique de Fort Worth. M<sup>me</sup> dePass Olsovsky a obtenu la désignation Climat et biodiversité des Competent Boards (CCB.D) (Competent Boards Climate & Biodiversity Designation). Elle est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une MBA de la Nova Southeastern University, ainsi que d'une maîtrise en gestion de projets de la George Washington University.

### Qualifications pour siéger au Conseil

La vaste expérience qui s'étend sur plusieurs décennies de M<sup>me</sup> dePass Olsovsky et ses connaissances approfondies des technologies, de la cybersécurité et de l'exploitation des infrastructures ainsi que ses expériences antérieures dans des postes de haute direction pendant plus d'une décennie au sein d'un chemin de fer de classe I lui permettent de contribuer de façon significative à la vision du Conseil et au développement stratégique, au leadership et à la technologie et l'innovation du CN.

### Compétences de M<sup>me</sup> dePass Olsovsky

L'expérience et les compétences suivantes qualifient M<sup>me</sup> dePass Olsovsky pour siéger au Conseil du CN :

#### Quatre principaux champs de compétences

- **Technologie/innovation/intelligence artificielle/cybersécurité** : Ancienne première vice-présidente et chef de l'information chez Salesforce.com; plus de 30 années d'expérience approfondie dans l'architecture technologique, la mise en réseau, la cybersécurité, la mise en œuvre de systèmes à grande échelle, les intégrations de fusions et d'acquisitions, les nouveaux produits, la migration en nuage, les expériences numériques des clients, la gestion et l'analyse des données, les sciences prédictives, l'inspection aérienne, entre autres.
- **Expérience de chef de la direction/haut dirigeant** : Compte 16 années d'expérience dans des postes de haute direction, notamment à titre d'ancienne première vice-présidente et chef de l'information chez Salesforce.com, et près de 12 années d'expérience dans des postes de direction chez BNSF, plus récemment en tant que vice-présidente principale et chef de l'information et initialement en tant que vice-présidente et chef de l'information depuis décembre 2007; actuellement membre du conseil d'administration de Reltio, elle siège à divers comités, dont celui des finances et de l'audit; 10 ans au conseil d'administration de Railinc, notamment à divers comités et en tant que présidente du conseil d'administration de 2014 à 2018.
- **Secteur du transport/logistique/chaîne d'approvisionnement/commerce mondial** : Près de 12 années d'expérience à titre de cadre supérieure chez BNSF; 10 ans au conseil d'administration de Railinc, notamment à divers comités et en tant que présidente du conseil de 2014 à 2018.
- **Gestion du capital humain et des talents/syndicalisme/diversité et inclusion** : Compte 16 années d'expérience dans des postes de haute direction dans la supervision de grandes organisations composées d'employés syndiqués, salariés et contractuels; ancienne présidente et membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de Railinc; expérience dans la direction d'équipes mondiales de plus de 3 000 employés, incluant la responsabilité de programmes budgétaires d'exploitation de plus d'un milliard de dollars; vaste expérience dans tous les aspects des ressources humaines, tant pour les employés syndiqués que pour les cadres, et ce, à l'échelle mondiale, notamment dans le recrutement, le développement et la fidélisation des employés syndiqués et des employés salariés/cadres, tous les aspects des relations de travail syndiquées, la conception de la rémunération, la gestion des performances et la planification des talents/de la relève.

MEMBRE DU	Taux de présence en 2023 <sup>(2)</sup>	AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES (ACTUELLEMENT OU CES 5 DERNIÈRES ANNÉES)
Conseil	100 %	-
Comité d'audit, des finances et du risque	100 %	-
Comité des ressources humaines et de la rémunération (présidente)	100 %	-
TITRES DÉTENUS		
Valeur à risque	823 775 \$ CA <sup>(3)</sup>	
Actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées <sup>(4)</sup>		
4 649	Février 2024	
2 882	Février 2023	
EXIGENCE RELATIVE À L'ACTIONNARIAT (CIBLE ATTEINTE OU DATE CIBLE) <sup>(5)</sup>		
Cible quinquennale (1 585 898 \$ CA) : À atteindre d'ici octobre 2026		
RÉSULTATS DU VOTE EN 2023		
503 153 373 (98,40 %) votes <b>pour</b>		
8 183 051 (1,60 %) votes <b>contre</b>		



## David Freeman

### Administrateur de sociétés

M. Freeman a été vice-président directeur, Exploitation de BNSF. À ce titre, M. Freeman supervisait les domaines de l'ingénierie, de l'environnement, de la mécanique, du soutien aux opérations, du transport, de la sécurité, de la formation, de la conception des services et de la protection des ressources pour toute la compagnie de chemin de fer. Après une brillante carrière de 19 ans au cours de laquelle il a occupé divers postes de direction, M. Freeman a pris sa retraite au début de 2020. Avant de se joindre à BNSF, M. Freeman a travaillé de 1981 à 2001 dans l'industrie de l'aluminium au sein d'Alcoa Corporation et d'Imco Recycling Inc., où il a occupé divers postes, notamment dans les domaines de la fabrication et de la chaîne d'approvisionnement. De 1976 à 1981, il a occupé différents postes liés à l'ingénierie, à la mécanique et au transport auprès de Missouri Pacific Railroad (qui fait maintenant partie d'Union Pacific Corporation).

M. Freeman est membre du conseil d'administration de Loram Holdings, Inc., société fermée qui prend part à la conception, à la fabrication et à l'exploitation de divers équipements d'entretien des voies ainsi qu'à des activités dans le secteur ferroviaire. De 2008 à 2011, M. Freeman siégeait au conseil des gouverneurs de l'American Railway Engineering and Maintenance-of-Way Association.

M. Freeman est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en génie civil de l'Université Lehigh.

### Qualifications pour siéger au Conseil

Fort de sa longue carrière dans le secteur ferroviaire et de son ancien poste de vice-président directeur de BNSF, M. Freeman apporte au Conseil une vaste expérience de leader dans le secteur des transports ainsi que dans les domaines de la logistique, de l'exploitation, de la gestion des risques et de la sécurité.

### Compétences de M. Freeman

L'expérience et les compétences suivantes qualifient M. Freeman pour siéger au Conseil du CN :

#### Quatre principaux champs de compétences

- **Secteur du transport/logistique/chaîne d'approvisionnement/commerce mondial** : Compte des dizaines d'années d'expérience à titre de vice-président directeur, Exploitation de BNSF; membre du conseil de Loram Holdings, Inc.; membre du conseil des gouverneurs de l'American Railway Engineering and Maintenance-of-Way Association de 2008 à 2011; 20 ans d'expérience au sein d'Alcoa Corporation et d'Imco Recycling Inc., notamment dans les domaines de la fabrication et de la chaîne d'approvisionnement.
- **Gestion des risques/de la sécurité** : Ancien vice-président directeur, Exploitation de BNSF, supervisant notamment la sécurité et la formation sur l'ensemble du réseau ferroviaire.
- **Expérience de chef de la direction/haut dirigeant** : Ancien vice-président directeur, Exploitation de BNSF.
- **Planification stratégique** : Ancien vice-président directeur, Exploitation de BNSF; membre du conseil de Loram Holdings, Inc.

MEMBRE DU	TAUX DE PRÉSENCE EN 2023 <sup>(2)</sup>
Conseil	100 %
Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité	100 %
Comité de retraite et des investissements	100 %

#### RÉSULTATS DU VOTE EN 2023

510 655 708 (99,87 %) votes **pour**  
 680 766 (0,13 %) votes **contre**

#### AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES (ACTUELLEMENT OU CES 5 DERNIÈRES ANNÉES)

–

#### TITRES DÉTENUS

**Valeur à risque** **1 062 809 \$ CA<sup>(3)</sup>**

#### Actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées<sup>(4)</sup>

5 998 Février 2024  
 2 453 Février 2023

#### EXIGENCE RELATIVE À L'ACTIONNARIAT (CIBLE ATTEINTE OU DATE CIBLE)<sup>(5)</sup>

**Cible quinquennale (1 585 898 \$ CA)** : À atteindre d'ici mai 2027

ÂGE  
69<sup>(1)</sup>

Tennessee,  
États-Unis

ADMINISTRATEUR DEPUIS  
le 20 mai 2022

Indépendant

COMPÉTENCES LINGUISTIQUES  
Anglais

CN

Candidats aux postes d'administrateurs





## Denise Gray

### Administratrice de sociétés

M<sup>me</sup> Gray est une administratrice de sociétés et une conseillère sur le secteur ayant une vaste expérience en relations d'affaires. Jusqu'en mai 2023, elle était la directrice, Affaires externes et relations gouvernementales, Amérique du Nord de LG Energy Solution Michigan Inc., U.S., une filiale de LG Energy Solution Ltd., un des plus grands fabricants de batteries au lithium-ion du monde. Elle continue de conseiller LG Energy Solution Ltd. à titre de consultante concernant les relations gouvernementales. À compter de 2015, elle a passé près de huit ans au sein de LG Corporation, y occupant divers postes de direction, y compris ceux de présidente de LG Energy Solution Michigan Inc. Tech Center, de présidente de LG Chem Michigan Inc. Tech Center et de présidente et chef de la direction de LG Power Inc. Elle a également siégé au conseil de ces trois sociétés pendant qu'elle occupait ces postes de direction. De mars 2013 à septembre 2015, elle était vice-présidente, électrification du groupe motopropulseur chez AVL List GmbH, à Graz, en Autriche, et en Amérique du Nord. Elle possède également plus de 30 ans d'expérience dans des postes à responsabilités croissantes chez General Motors, notamment à titre de chef de l'ingénierie mondiale des batteries, où elle a été une force dirigeante derrière la batterie de la voiture Chevrolet Volt.

M<sup>me</sup> Gray est membre du conseil d'administration, du comité d'audit et du comité de rémunération de Cheniere Energy, Inc., une société énergétique d'envergure internationale dont le siège social se trouve à Houston, au Texas. Elle a siégé au conseil de Tenneco, Inc., société ouverte américaine et fabricant de produits automobiles pour le marché mondial, notamment des véhicules légers, des camions à usage commercial, du secteur industriel et des pièces de rechange de 2019 à 2022. Elle a aussi agi à titre de membre des comités d'audit et de rémunération du conseil de Tenneco, Inc. Elle a en outre siégé au conseil d'administration de l'Original Equipment Suppliers Association (OESA), une association commerciale sans but lucratif qui représente les fournisseurs d'équipement d'origine du secteur automobile en Amérique du Nord, de 2019 à 2023. En juillet 2023, elle a été nommée au comité consultatif du Joint Office of Energy and Transportation's Electric Vehicle Working Group (EVWG), où elle conseille le Department of Energy et le Department of Transportation des États-Unis sur des questions liées aux véhicules électriques. Son appui aux disciplines universitaires que sont les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques a été reconnu avec l'obtention du prix Women of Color Technologist of the Year en 2017.

M<sup>me</sup> Gray est titulaire d'un baccalauréat en génie électrique de l'Université Kettering et d'une maîtrise en génie, gestion des technologies du Rensselaer Polytechnic Institute.

### Qualifications pour siéger au Conseil

Sa vaste expérience à titre de cadre dirigeante et dans la gestion touchant le développement et la mise en œuvre de nouvelles technologies dans des secteurs d'activité conventionnels lui permettent d'apporter une contribution significative à la vision du Conseil et au plan stratégique du CN.

#### Compétences de M<sup>me</sup> Gray

L'expérience et les compétences suivantes qualifient M<sup>me</sup> Gray pour siéger au Conseil du CN :

#### Quatre principaux champs de compétences

- **Expérience de chef de la direction/haut dirigeant** : Divers postes de direction au sein de LG Corporation de 2018 à 2023, y compris ceux de directrice, Affaires externes et relations gouvernementales, Amérique du Nord, LG Energy Solution Michigan Inc., U.S., de présidente de LG Energy Solution Michigan Inc. Tech Center, de présidente de LG Chem Michigan Inc. Tech Center et de présidente et chef de la direction de LG Power Inc.; plus de 30 ans d'expérience dans des postes de direction chez General Motors, une société multinationale de construction automobile de premier plan.
- **Gouvernance/expérience auprès de sociétés ouvertes** : Membre du conseil d'administration, du comité d'audit et du comité de rémunération de Cheniere Energy, Inc. depuis mai 2023; ancienne membre du conseil de Tenneco, Inc. de 2019 à 2022 et membre de ses comités d'audit et de rémunération; ancienne membre du conseil d'administration de l'OESA; membre du Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité du CN.
- **Technologie/innovation/intelligence artificielle/cybersécurité** : Expérience liée à l'application de technologies novatrices, notamment des batteries au lithium-ion dans des secteurs d'activité conventionnels; membre du comité consultatif du EVWG, où elle conseille le Department of Energy et le Department of Transportation des États Unis sur des questions liées aux véhicules électriques.
- **Responsabilité environnementale/sociale/d'entreprise** : Décennies d'expérience à titre de haute dirigeante, notamment de présidente et chef de la direction à l'avant-garde de l'innovation technologique dans le secteur du transport, lui permettant d'apporter des points de vue inestimables au Conseil sur l'innovation et le recours à de nouvelles technologies plus vertes pour les activités du CN; membre du comité consultatif du EVWG, où elle conseille le Department of Energy et le Department of Transportation des États Unis sur des questions liées aux véhicules électriques.

MEMBRE DU	Taux de présence en 2023 <sup>(2)</sup>
Conseil	100 %
Comité d'audit, des finances et du risque <sup>(6)</sup>	100 %
Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité (présidente) <sup>(6)</sup>	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération <sup>(6)</sup>	100 %

#### RÉSULTATS DU VOTE EN 2023

508 625 951 (99,47 %) votes **pour**

2 710 523 (0,53 %) votes **contre**

AUTRE SIÈGE ACTUEL AU CONSEIL D'UNE SOCIÉTÉ OUVERTE	
Cheniere Energy, Inc.	(2023 à ce jour)

AUTRE SIÈGE AU CONSEIL D'UNE SOCIÉTÉ OUVERTE CES 5 DERNIÈRES ANNÉES	
Tenneco, Inc.	(2019 à 2022)

#### TITRES DÉTENUS

Valeur à risque	1 215 728 \$ CA <sup>(3)</sup>
<b>Actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées<sup>(4)</sup></b>	
6 861	Février 2024
4 244	Février 2023

#### EXIGENCE RELATIVE À L'ACTIONNARIAT (CIBLE ATTEINTE OU DATE CIBLE)<sup>(5)</sup>

**Cible quinquennale (1 585 898 \$ CA) : À atteindre d'ici avril 2026**

ÂGE  
61<sup>(1)</sup>

Michigan, États-Unis

ADMINISTRATRICE DEPUIS  
le 27 avril 2021

Indépendante

COMPÉTENCES LINGUISTIQUES  
Anglais

2

Candidats aux postes d'administrateurs



## Justin M. Howell

### Gestionnaire d'investissements senior, Cascade Asset Management Co.

M. Howell est gestionnaire d'investissements senior au sein de Cascade Asset Management Co., le bureau de courtier de la famille Gates et de la Bill and Melinda Gates Foundation. Auparavant, M. Howell a été un banquier d'investissement auprès de Bank of America Merrill Lynch, à New York (New York) et avocat au sein du cabinet Cravath, Swaine & Moore LLP, à New York (New York). M. Howell est président du comité des mises en candidature et de la rémunération et membre du conseil d'administration de Sika AG, une société multinationale du secteur des produits chimiques de spécialité inscrite à la cote de la SIX Swiss Exchange et dont le siège social se trouve à Baar, en Suisse.

M. Howell est titulaire d'un LL.B./B.C.L. de la faculté de droit de l'Université McGill et d'un baccalauréat ès art de Université du nord de la Colombie-Britannique. Il a quitté les Barreaux de New York et de l'État de Washington.

### Qualifications pour siéger au Conseil

La connaissance approfondie des marchés financiers et des marchés des capitaux internationaux de M. Howell et sa vaste expérience internationale en financement d'entreprises, en services bancaires d'investissement et en fusions et acquisitions, conjuguées à son grand réseau dans divers secteurs d'activité lui donnent un précieux aperçu du développement stratégique international du CN. Son expérience de plus de 10 ans auprès d'un propriétaire d'actifs mondiaux fortement axé sur le développement durable et les investissements à long terme, jumelée à son expérience d'avocat, lui permet d'offrir au Conseil une vaste expertise dans les domaines du développement durable, de la responsabilité environnementale, sociale et d'entreprise ainsi que de la gouvernance et des affaires juridiques.

### Compétences de M. Howell

L'expérience et les compétences suivantes qualifient M. Howell pour siéger au Conseil du CN :

#### Quatre principaux champs de compétences

- **Expérience et perspectives internationales/globales** : Gestionnaire d'investissements senior de Cascade Asset Management Co.; expérience en matière d'investissement dans des sociétés ouvertes et fermées pour un portefeuille mondial, de principes de gouvernance aux États-Unis, au Canada et en Europe et d'opérations complexes avec des entreprises multinationales à titre d'ancien banquier d'investissement de Bank of America Merrill Lynch.
- **Responsabilité environnementale/sociale/d'entreprise** : Expérience en matière de développement durable et des principes d'investissement à long terme à titre de gestionnaire d'investissements senior de Cascade Asset Management Co.; membre du Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité du CN.
- **Gouvernance/expérience auprès de sociétés ouvertes** : Expérience des modèles de rémunération alignée sur la stratégie et des principes internationaux en matière de gouvernance auprès d'une société ouverte d'envergure à titre de président du comité des mises en candidatures et de la rémunération et membre du conseil de Sika AG; membre du Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité du CN.
- **Finances/comptabilité/rerelations avec les investisseurs** : Gestionnaire d'investissements senior de Cascade Asset Management Co.; expérience en gestion des investissements, en supervision de fusions et acquisitions complexes et d'autres opérations financières et en financement des sociétés à titre d'ancien banquier d'investissement de Bank of America Merrill Lynch.

MEMBRE DU	TAUX DE PRÉSENCE EN 2023 <sup>(2)</sup>
Conseil	86 %
Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité	86 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	89 %
Comité de retraite et des investissements (président)	100 %

#### RÉSULTATS DU VOTE EN 2023

508 424 824 (99,43 %) votes **pour**  
 2 911 650 (0,57 %) votes **contre**

#### AUTRE SIÈGE ACTUEL AU CONSEIL D'UNE SOCIÉTÉ OUVERTE

Sika AG (2018 à ce jour)

#### AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES CES 5 DERNIÈRES ANNÉES

–

#### TITRES DÉTENUS

Valeur à risque	955 252 \$ CA <sup>(3)</sup>
<b>Actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées<sup>(4)</sup></b>	
5 391	Février 2024
3 610	Février 2023

#### EXIGENCE RELATIVE À L'ACTIONNARIAT (CIBLE ATTEINTE OU DATE CIBLE)<sup>(5)</sup>

**Cible quinquennale (1 585 898 \$ CA) : À atteindre d'ici avril 2026**

ÂGE  
53<sup>(1)</sup>

Washington,  
États-Unis

ADMINISTRATEUR DEPUIS  
le 27 avril 2021

Indépendant

COMPÉTENCES LINGUISTIQUES  
Anglais, Français

CN

Candidats aux postes d'administrateurs



## Susan C. Jones

### Administratrice de sociétés

M<sup>me</sup> Jones est une administratrice de sociétés qui a siégé à de nombreux conseils de sociétés ouvertes et elle a occupé divers postes de haut niveau au sein de sociétés ouvertes tout au long de sa carrière, dans les secteurs de l'énergie, de la transition énergétique, de l'exploitation minière et de l'agriculture. Elle a également de l'expérience avec les chemins de fer de classe I, du point de vue de la clientèle, puisqu'elle a eu de tels chemins de fer comme clients tout au long de sa carrière. Elle siège actuellement au conseil, au comité d'audit et au comité des ressources humaines de TC Énergie Inc., une société énergétique inscrite à la cote de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York.

ÂGE  
54<sup>(1)</sup>

Alberta, Canada

ADMINISTRATRICE DEPUIS  
le 20 mai 2022

Indépendante

COMPÉTENCES LINGUISTIQUES  
Anglais, Français

Jusqu'à sa retraite en 2019, M<sup>me</sup> Jones a été vice-présidente directrice et chef de la direction de l'unité de la potasse de Nutrien Ltd. (« Nutrien »), le plus important fournisseur mondial de fournitures, de services et de solutions agricoles. Elle a également occupé divers postes de direction au sein de Nutrien entre 2004 et 2017, notamment ceux de chef des affaires juridiques, de première vice-présidente de l'unité du phosphate, de directrice générale de l'entreprise du commerce européen de fertilisant, de vice-présidente du marketing et de la distribution et de première directrice du développement des affaires et de la stratégie. Dans ces fonctions, elle était responsable de l'exploitation et de la transformation des grandes entreprises, en mettant l'accent sur l'excellence opérationnelle, les personnes et la culture, notamment dans des postes de cadre en milieu syndiqué. Avant de commencer sa carrière au sein de Nutrien, M<sup>me</sup> Jones a été associée chez Jones & Ruud Law Corp de 1996 à 2003.

M<sup>me</sup> Jones est titulaire d'un baccalauréat ès arts en sciences politiques et en études hispaniques de l'Université de Victoria, ainsi que d'un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Elle a également obtenu un diplôme de leadership de l'Université d'Oxford et est titulaire d'un certificat d'administratrice de l'Université Harvard. En 2017, elle a été récipiendaire du prix Osler Purdy Crawford Deal Maker lors du gala des Prix des conseillers juridiques du Canada (Canadian General Counsel Awards) en reconnaissance du rôle qu'elle a joué dans le cadre de la fusion d'Agrium Inc. et de Potash Corporation of Saskatchewan Inc.

M<sup>me</sup> Jones a également agi au sein de Centraide et de l'Association du Barreau canadien et elle a soutenu activement des groupes de leadership féminin ainsi que d'équité, de diversité et d'inclusion tout au long de sa carrière.

### Qualifications pour siéger au Conseil

La vaste expérience de M<sup>me</sup> Jones dans des postes de haute direction d'une grande société mondiale d'exploitation minière et d'agriculture, son expérience en tant que membre du conseil et de comités du conseil de diverses grandes sociétés ouvertes et ses antécédents prestigieux en droit lui permettent d'apporter des points de vue inestimables au Conseil sur le développement stratégique des affaires, sur les transformations de l'expérience client, ainsi que sur les questions d'ordre réglementaire et juridique.

### Compétences de M<sup>me</sup> Jones

L'expérience et les compétences suivantes qualifient M<sup>me</sup> Jones pour siéger au Conseil du CN :

#### Quatre principaux champs de compétences

- **Expérience de chef de la direction/haut dirigeant :** Ancienne vice-présidente directrice et chef de la direction de l'unité de la potasse de Nutrien; ancienne chef des affaires juridiques d'Agrium Inc., société remplacée par Nutrien; ancienne vice-présidente principale et présidente de l'unité du phosphate de Nutrien; en général, divers postes de direction au sein de Nutrien pendant plus de 15 ans, de 2004 jusqu'à sa retraite en 2019.
- **Gouvernement/réglementation/politique publique/affaires juridiques :** Ancienne chef des affaires juridiques d'Agrium Inc., société qui a été remplacée par Nutrien, de mars 2015 à décembre 2017; coprésidente de la section des aliments et de l'agrèntreprise de l'Association du Barreau canadien en 2017; ancienne associée de Jones & Ruud Law Corp pendant près d'une décennie.
- **Gestion du capital humain et des talents/syndicalisme/diversité et inclusion :** Membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de Corporation TC Énergie; ancienne présidente du comité de leadership et de la rémunération de Piedmont Lithium Inc.; ancienne membre du comité des ressources humaines et de la rémunération d'ARC Resources Ltd.; ancienne vice-présidente directrice et chef de la direction, Unité d'exploitation de la potasse de Nutrien, supervisant un environnement syndiqué d'environ 3 000 personnes; en général, vaste expérience à titre de membre de conseils, de cadre supérieur et de membre de la haute direction supervisant de grands groupes d'employés et priorisant le développement d'interactions et de liens de confiance solides avec les employés et la fidélisation des employés.
- **Expérience client/vente/marketing :** Divers postes de direction au sein de Nutrien, notamment ceux de vice-présidente directrice et chef de la direction, Unité d'exploitation de la potasse, présidente, Unité d'exploitation du phosphate, et vice-présidente, Marketing et distribution, où, dans chacun de ces rôles, Nutrien était cliente de tous les chemins de fer nord-américains de classe I; et directrice générale de l'entreprise du commerce européen de fertilisant.

MEMBRE DU	Taux de présence en 2023 <sup>(2)</sup>
Conseil	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	100 %
Comité de retraite et des investissements	100 %

#### RÉSULTATS DU VOTE EN 2023

510 308 305 (99,80 %) votes **pour**  
1 028 169 (0,20 %) votes **contre**

AUTRE SIÈGE ACTUEL AU CONSEIL D'UNE SOCIÉTÉ OUVERTE	
Corporation TC Énergie	(2020 à ce jour)

#### AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES CES 5 DERNIÈRES ANNÉES

Piedmont Lithium Inc.	(2021 à 2023)
ARC Resources Ltd.	(2020 à 2023)*
Gibson Energy Inc.	(2018 à 2020)

\* M<sup>me</sup> Jones a siégé au conseil de Seven Generations Energy Ltd. à compter de 2020 et a continué à siéger au conseil d'ARC Resources Ltd. après sa fusion avec Seven Generations Energy Ltd. en 2021.

#### TITRES DÉTENUS

<b>Valeur à risque</b>	<b>1 188 615 \$ CA<sup>(3)</sup></b>
<b>Actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées<sup>(4)</sup></b>	
6 707	Février 2024
4 202	Février 2023

#### EXIGENCE RELATIVE À L'ACTIONNARIAT (CIBLE ATTEINTE OU DATE CIBLE)<sup>(5)</sup>

**Cible quinquennale (1 585 898 \$ CA) :** À atteindre d'ici mai 2027





## Robert Knight

### Administrateur de sociétés

M. Knight est administrateur de sociétés. Auparavant, il a été chef des finances d'Union Pacific Corporation (la société mère exploitant Union Pacific Railroad, une compagnie de chemin de fer de classe I basée aux États-Unis), poste qu'il a occupé pendant 15 ans avant de prendre sa retraite en décembre 2019. Pendant sept années consécutives, M. Knight a été nommé meilleur chef des finances dans le secteur des transports par le All-America Executive Team du magazine Institutional Investor. Au cours de ses 40 années de service chez Union Pacific Corporation, M. Knight a également occupé divers postes de haute direction, notamment celui de directeur général des unités commerciales de l'énergie et de l'automobile de l'entreprise.

En tant que leader ayant fait ses preuves et doté d'une vaste expérience en matière de finances, de stratégie et de gouvernance, M. Knight est administrateur et membre du comité de la rémunération et du comité de gouvernance de Schneider National, Inc., administrateur et président du comité d'audit d'Hyllion Holdings Corp. et ancien administrateur de Carrix Corporation, société fermée de services de transport.

M. Knight est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) de la Southern Illinois University et d'un baccalauréat de la Kansas State University.

### Qualifications pour siéger au Conseil

Fort de son expérience de plusieurs décennies dans les secteurs des finances et de la gouvernance en tant qu'ancien chef des finances d'un chemin de fer de classe I, M. Knight apporte au Conseil un solide leadership commercial et stratégique, ainsi qu'une connaissance approfondie du secteur des transports. De plus, le Conseil bénéficie de l'expérience sur le terrain et de la vision globale de la stratégie commerciale de M. Knight.

### Compétences de M. Knight

L'expérience et les compétences suivantes qualifient M. Knight pour siéger au Conseil du CN :

#### Quatre principaux champs de compétences

- **Finances/comptabilité/rerelations avec les investisseurs** : Ancien chef des finances d'Union Pacific Corporation de 2004 à 2019; président du comité d'audit d'Hyllion Holdings Corp.
- **Secteur du transport/logistique/chaîne d'approvisionnement/commerce mondial** : Ancien chef des finances d'Union Pacific Corporation et plus de 40 ans d'expérience au sein de celle-ci; administrateur indépendant de Schneider National, Inc., société de transport et de logistique, depuis avril 2020; ancien administrateur de Carrix, Inc, société fermée de terminal portuaire et d'opérateur ferroviaire.
- **Planification stratégique** : Ancien chef des finances d'Union Pacific Corporation et plus de 40 ans d'expérience au sein de celle-ci, y compris dans divers postes de haute direction; membre du conseil d'administration de Schneider National, Inc. depuis avril 2020; membre du conseil d'administration d'Hyllion Holdings Corp. depuis octobre 2020.
- **Gouvernance/expérience auprès de sociétés ouvertes** : Ancien chef des finances d'Union Pacific Corporation et plus de 40 ans d'expérience au sein de celle-ci, y compris dans divers postes de haute direction; membre du conseil d'administration et du comité de gouvernance de Schneider National, Inc. depuis avril 2020; membre du conseil d'administration d'Hyllion Holdings Corp. depuis octobre 2020.

MEMBRE DU	TAUX DE PRÉSENCE EN 2023 <sup>(2)</sup>
Conseil	86 %
Comité d'audit, des finances et du risque	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	89 %

#### RÉSULTATS DU VOTE EN 2023

510 158 956 (99,77 %) votes **pour**

1 177 518 (0,23 %) votes **contre**

AUTRES SIÈGES ACTUELS AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES	
Schneider National, Inc.	(2020 à ce jour)
Hyllion Holdings Corp.	(2020 à ce jour)

#### AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES CES 5 DERNIÈRES ANNÉES

-

#### TITRES DÉTENUS

Valeur à risque	701 511 \$ CA <sup>(3)</sup>
<b>Actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées<sup>(4)</sup></b>	
3 959	Février 2024
1 453	Février 2023

#### EXIGENCE RELATIVE À L'ACTIONNARIAT (CIBLE ATTEINTE OU DATE CIBLE)<sup>(5)</sup>

**Cible quinquennale (1 585 898 \$ CA) : À atteindre d'ici mai 2027**



ÂGE  
59<sup>(1)</sup>

Québec, Canada

ADMINISTRATEUR DEPUIS  
le 1<sup>er</sup> octobre 2022

Indépendant

COMPÉTENCES LINGUISTIQUES  
Français, Anglais

## Michel Letellier

### Président et chef de la direction, Innergex énergie renouvelable inc.

M. Letellier est président et chef de la direction d'Innergex énergie renouvelable inc. (« Innergex »), l'un des plus importants producteurs indépendants d'énergie renouvelable canadiens, depuis le 25 octobre 2007. M. Letellier est responsable du leadership stratégique et de la surveillance de l'ensemble des activités commerciales d'Innergex, afin d'en assurer la saine gestion financière et la viabilité à long terme. Avant d'occuper son poste actuel, il a été vice-président exécutif et chef de la direction financière d'Innergex de 2003 jusqu'à sa nomination à titre de président et chef de la direction le 25 octobre 2007. De 1997 à 2003, M. Letellier a été vice-président et chef de la direction financière d'Innergex GP Inc. et il était responsable de la gestion financière des affaires d'Innergex GP Inc., d'Innergex, Société en commandite et d'Innergex Énergie, Fonds de revenu. Avant de se joindre à Innergex, M. Letellier a travaillé chez Boralex inc. de 1990 à 1997, où il a participé au développement et à l'exploitation de plusieurs projets hydroélectriques au fil de l'eau et occupé des postes de responsabilité croissante. Auparavant, il a passé deux ans au sein du groupe Finances d'entreprise de Brault Guy O'Brien Inc.

M. Letellier est titulaire d'une MBA de l'Université de Sherbrooke et d'un baccalauréat en commerce (finances) de l'Université du Québec à Montréal.

### Qualifications pour siéger au Conseil

M. Letellier possède une vaste expérience des affaires en Amérique du Nord, notamment dans l'industrie de l'énergie renouvelable au sein d'Innergex depuis 1997, dont il est devenu le président et chef de la direction en 2007. Auparavant, M. Letellier était responsable du développement et de l'exploitation de projets hydroélectriques auprès de Boralex inc. Il est un chef d'entreprise accompli de Montréal qui apporte au Conseil sa vaste expérience des affaires et de la stratégie, son leadership en développement durable et ses antécédents en matière d'entrepreneuriat, conjugués à son acuité financière.

### Compétences de M. Letellier

L'expérience et les compétences suivantes qualifient M. Letellier pour siéger au Conseil du CN :

#### Quatre principaux champs de compétences

- **Expérience de chef de la direction/haut dirigeant :** Président et chef de la direction d'Innergex; ancien vice-président exécutif et chef de la direction financière d'Innergex; en général, divers postes de haute direction au sein d'Innergex et de Boralex.
- **Planification stratégique :** Président et chef de la direction d'Innergex; ancien vice-président exécutif et chef de la direction financière d'Innergex; divers postes au sein de Boralex inc. de 1990 à 1997 comportant la responsabilité du développement et de l'exploitation de plusieurs projets hydroélectriques au fil de l'eau; ancien membre du conseil d'administration de Papiers Tissu KP Inc.
- **Finances/comptabilité/rerelations avec les investisseurs :** Président et chef de la direction d'Innergex; ancien vice-président exécutif et chef de la direction financière d'Innergex; ancien vice-président et chef de la direction financière d'Innergex GP Inc.; ancien membre du conseil de Papiers Tissu KP Inc.
- **Responsabilité environnementale/sociale/d'entreprise :** Président et chef de la direction d'Innergex; divers postes au sein de Boralex inc. de 1990 à 1997 comportant la responsabilité du développement et de l'exploitation de plusieurs projets hydroélectriques au fil de l'eau; membre du Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité du CN.

MEMBRE DU	TAUX DE PRÉSENCE EN 2023 <sup>(2)</sup>
Conseil	100 %
Comité d'audit, des finances et du risque	100 %
Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité	100 %

#### RÉSULTATS DU VOTE EN 2023

509 646 443 (99,67 %) votes **pour**

1 690 031 (0,33 %) votes **contre**

AUTRE SIÈGE ACTUEL AU CONSEIL D'UNE SOCIÉTÉ OUVERTE	
Innergex énergie renouvelable inc.	(2002 à ce jour)

AUTRE SIÈGE AU CONSEIL D'UNE SOCIÉTÉ OUVERTE CES 5 DERNIÈRES ANNÉES	
Papiers Tissu KP Inc.	(2012 à 2023)

#### TITRES DÉTENUS

Valeur à risque	731 564 \$ CA <sup>(3)</sup>
<b>Actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées<sup>(4)</sup></b>	
4 128	Février 2024
1 315	Février 2023

#### EXIGENCE RELATIVE À L'ACTIONNARIAT (CIBLE ATTEINTE OU DATE CIBLE)<sup>(5)</sup>

Cible quinquennale (1 585 898 \$ CA) : À atteindre d'ici octobre 2027



## Margaret A. McKenzie

### Administratrice de sociétés

M<sup>me</sup> McKenzie est une administratrice de sociétés qui compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur de l'énergie, où elle a acquis des compétences poussées en communication de l'information financière, en trésorerie, en financement des sociétés et en gestion des risques. Elle siège actuellement au conseil de PrairieSky Royalty Ltd. et est présidente de son comité d'audit.

M<sup>me</sup> McKenzie est fondatrice et a été chef de la direction financière de Range Royalty Management Ltd., poste qu'elle a occupé de 2006 à 2014. Elle a auparavant été chef des finances de Profico Energy Management Ltd. de 2000 à 2006, et a siégé au conseil d'administration de sociétés ouvertes et fermées depuis 2006. Elle a en outre siégé au conseil d'organismes sans but lucratif, y compris au comité d'audit de l'Université de Calgary de 2014 à 2017 ainsi qu'au comité de collecte de fonds de l'Alex Community Food Centre en 2016 et 2017.

M<sup>me</sup> McKenzie est titulaire d'un baccalauréat en commerce (comptabilité) de l'Université de Saskatchewan et elle porte le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle est également comptable professionnelle agréée (« CPA ») depuis 1983 et a été nommée *fellows CPA* en 2022.

### Qualifications pour siéger au Conseil

L'expérience de M<sup>me</sup> McKenzie, échelonnée sur des dizaines d'années en tant que membre de la haute direction de sociétés énergétiques canadiennes, et sa vaste expérience à titre de membre du conseil d'administration d'importantes sociétés ouvertes émettrices exerçant des activités dans le même secteur, de même que ses services et son expérience en entrepreneuriat à titre de fondatrice et d'administratrice de diverses sociétés fermées, lui permettent d'apporter au Conseil une perspective inestimable à l'égard d'enjeux financiers, environnementaux et sociaux et de questions de gouvernance ainsi que du développement stratégique des affaires.

### Compétences de M<sup>me</sup> McKenzie

L'expérience et les compétences suivantes qualifient M<sup>me</sup> McKenzie pour siéger au Conseil du CN :

#### Quatre principaux champs de compétences

- **Finances/comptabilité/relations avec les investisseurs** : Chef des finances de Range Royalty Management Ltd. de 2006 à 2014; chef des finances de Profico Energy Management Ltd. de 2000 à 2006; présidente du Comité d'audit, des finances et du risque du CN; membre du Comité de retraite et des investissements du CN; présidente du comité d'audit de PrairieSky Royalty Ltd.; ancienne membre du comité d'audit d'Ovintiv Inc.; ancienne présidente du comité d'audit d'Inter Pipeline Ltd., membre actuelle et ancienne du comité d'audit de diverses sociétés ouvertes et fermées; CPA depuis 1983 et expérience antérieure dans un grand cabinet d'experts-comptables.
- **Gestion des risques/de la sécurité** : Membre du comité d'examen des projets d'envergure d'Inter Pipeline Ltd.; ancienne membre du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité du CN; expérience antérieure au sein du groupe responsable de l'audit et du risque dans un grand cabinet d'experts-comptables.
- **Planification stratégique** : Fondatrice de quatre sociétés fermées prospères dans le secteur de l'énergie, dont Range Royalty Management Ltd.; membre du conseil d'administration de PrairieSky Royalty Ltd. depuis 2014; membre du Comité de planification stratégique du CN; ancienne membre du conseil d'administration d'Ovintiv Corporation; ancienne membre du conseil d'administration d'Inter Pipeline Limited et présidente du comité spécial d'administrateurs indépendants d'Inter Pipeline Limited dans le cadre d'un processus d'examen stratégique exhaustif; ancienne membre du Comité de gouvernance et des candidatures du CN.
- **Responsabilité environnementale/sociale/d'entreprise** : Membre du Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité du CN; ancienne membre du Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité du CN; plus de 30 ans d'expérience dans le secteur de l'énergie dans des rôles de supervision de la sécurité, de la gestion des risques et des questions environnementales, y compris la surveillance de la présentation de l'information ayant trait au développement durable.

MEMBRE DU	TAUX DE PRÉSENCE EN 2023 <sup>(2)</sup>
Conseil	100 %
Comité d'audit, des finances et du risque (présidente)	100 %
Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité	100 %
Comité de retraite et des investissements	100 %

#### RÉSULTATS DU VOTE EN 2023

506 091 465 (98,97 %) votes **pour**

5 244 509 (1,03 %) votes **contre**

AUTRE SIÈGE ACTUEL AU CONSEIL D'UNE SOCIÉTÉ OUVERTE	
PrairieSky Royalty Ltd. (PSK)	(2014 à ce jour)

#### AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES CES 5 DERNIÈRES ANNÉES

Ovintiv Corporation	(2015 à 2021)
Inter Pipeline Limited (IPL)	(2015 à 2021)

#### TITRES DÉTENUS

<b>Valeur à risque</b>	<b>3 549 185 \$ CA<sup>(3)</sup></b>
<b>Actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées<sup>(4)</sup></b>	
20 027	Février 2024
14 539	Février 2023

#### EXIGENCE RELATIVE À L'ACTIONNARIAT (CIBLE ATTEINTE OU DATE CIBLE)<sup>(5)</sup>

**Cible quinquennale (1 585 898 \$ CA) : Atteinte (2,2 fois)**

ÂGE  
62<sup>(1)</sup>

Alberta, Canada

ADMINISTRATRICE DEPUIS  
le 6 octobre 2020

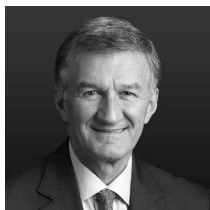
Indépendante

COMPÉTENCES LINGUISTIQUES  
Anglais

2

Candidats aux postes d'administrateurs





## Al Monaco

### Administrateur de sociétés

M. Monaco était, jusqu'à son départ à la retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le président et chef de la direction d'Enbridge Inc. (« Enbridge »), une société d'infrastructure énergétique. Nommé président, chef de la direction et administrateur d'Enbridge en 2012, M. Monaco a mené Enbridge à travers une période de croissance transformationnelle combinée à une intensification de la sécurité, de la fiabilité et de la protection de l'environnement qui l'a positionnée comme la principale société de livraison d'énergie diversifiée en Amérique du Nord. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de direction chez Enbridge, notamment ceux de président, Pipelines de gaz, Énergie verte et International, de président, Distribution et stockage de gaz, de vice-président exécutif, Projets majeurs et Énergie verte et de vice-président principal, Planification d'entreprise et Développement.

M. Monaco est administrateur et membre du comité de la rémunération de Weyerhaeuser Company, et ancien administrateur et membre du comité de direction, et président du comité des finances, de l'American Petroleum Institute. Il est aussi un ancien administrateur et membre du Business Council (US), du U.S. National Petroleum Council, du Conseil canadien des affaires, du Business Council of Alberta et du conseil consultatif de Catalyst Canada. Il a reçu le prix des fondateurs de l'Institut Fraser (2019) pour ses réalisations entrepreneuriales exceptionnelles et a été reconnu, parmi de nombreuses autres reconnaissances, comme « personnalité canadienne de l'année dans le domaine de l'énergie » (2017). Plus récemment, il a été récipiendaire du Prix d'excellence pour l'ensemble des réalisations d'un chef d'entreprise canadien de la Chambre de commerce du Canada.

M. Monaco a obtenu sa MBA à la Haskayne School of Business de l'Université de Calgary. Il est CPA et comptable en management accrédité. Il a également suivi le programme de gestion avancée de la Harvard Business School.

### Qualifications pour siéger au Conseil

Fort de son expérience de plusieurs décennies dans la supervision d'une grande organisation complexe, sous réglementation fédérale et géographiquement diversifiée, y compris dans la gestion d'activités à haute intensité de capital, le développement d'importants projets d'infrastructures, le déploiement de technologies d'exploitation, ainsi que les activités internationales, le développement durable et la planification stratégique, M. Monaco apporte au CN des connaissances inestimables sur le leadership des cadres dirigeants, la sécurité et la fiabilité, l'expérience client, la gouvernance, les finances, les fusions et acquisitions, la planification stratégique, les relations avec les investisseurs, les questions ESG, la gestion du personnel et des talents et les politiques gouvernementales, réglementaires et publiques, ainsi qu'une expérience et une perspective mondiales.

### Compétences de M. Monaco

L'expérience et les compétences suivantes qualifient M. Monaco pour siéger au Conseil du CN :

#### Quatre principaux champs de compétences

- **Expérience de chef de la direction/haut dirigeant** : Plus de 20 ans d'expérience en tant que membre de la haute direction chez Enbridge, la plus grande société d'infrastructure énergétique d'Amérique du Nord, dont 11 ans au poste de président et chef de la direction.
- **Gestion des risques/de la sécurité** : Ancien président et chef de la direction d'Enbridge, dont les efforts ont été concentrés sur l'approche d'Enbridge en matière de sécurité, de fiabilité et de protection de l'environnement.
- **Planification stratégique** : Ancien président et chef de la direction d'Enbridge pendant 11 ans, responsable de l'établissement et de l'exécution des priorités d'Enbridge en matière de stratégie et d'affectation des capitaux; il a dirigé Enbridge pendant une période de croissance importante, y compris des acquisitions, des investissements et des désinvestissements à grande échelle, la croissance du BAIIA et des dividendes, ainsi que l'élaboration et l'exécution de la stratégie d'investissement dans les énergies renouvelables et à faible teneur en carbone de la société; ancien vice-président principal, Planification d'entreprise et Développement chez Enbridge.
- **Responsabilité environnementale/sociale/d'entreprise** : Dans son rôle de président et chef de la direction d'Enbridge, il a dirigé Enbridge dans l'établissement d'objectifs ESG; il a également dirigé Enbridge dans la réalisation de progrès significatifs vers l'atteinte de ses objectifs ESG (notamment en développant de manière significative les entreprises et les partenariats dans le domaine des énergies renouvelables et à faible émission de carbone; en établissant des objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et en développant des relations économiques avec les communautés autochtones).

MEMBRE DU	TAUX DE PRÉSENCE EN 2023 <sup>(2)</sup>
Conseil	100 %
Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité <sup>(7)</sup>	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération <sup>(7)</sup>	100 %

#### RÉSULTATS DU VOTE EN 2023

510 368 285 (99,81 %) votes **pour**  
 968 189 (0,19 %) votes **contre**

AUTRE SIÈGE ACTUEL AU CONSEIL D'UNE SOCIÉTÉ OUVERTE	
Weyerhaeuser Company	(2020 à ce jour)
AUTRE SIÈGE AU CONSEIL D'UNE SOCIÉTÉ OUVERTE CES 5 DERNIÈRES ANNÉES	
Enbridge Inc.	(2012 à 2023)

#### TITRES DÉTENUS

<b>Valeur à risque</b>	<b>1 778 757 \$ CA<sup>(3)</sup></b>
<b>Actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées<sup>(4)</sup></b>	
10 037	Février 2024
2 236	Février 2023

#### EXIGENCE RELATIVE À L'ACTIONNARIAT (CIBLE ATTEINTE OU DATE CIBLE)<sup>(5)</sup>

**Cible quinquennale (1 585 898 \$ CA) : Atteinte (1,1 fois)**

ÂGE  
64<sup>(1)</sup>

Alberta, Canada

ADMINISTRATEUR DEPUIS  
le 25 avril 2023

Indépendant

COMPÉTENCES LINGUISTIQUES  
Anglais



Candidats aux postes d'administrateurs



## Tracy Robinson

### Présidente-directrice générale, CN

M<sup>me</sup> Robinson a été nommée présidente-directrice générale du CN le 25 janvier 2022, avec prise d'effet le 28 février 2022. Avant de se joindre au CN, elle a occupé divers postes de haute direction et de cadres supérieurs chez Corporation TC Énergie (une importante société énergétique nord-américaine) entre 2014 et 2022, plus récemment le poste de vice-présidente exécutive, présidente, gazoducs canadiens et présidente, Coastal GasLink de Corporation TC Énergie de 2018 à 2022. Elle a également travaillé auparavant au Chemin de fer Canadien Pacifique (maintenant Canadien Pacifique Kansas City Limitée) (« Canadien Pacifique ») pendant près de trois décennies.

Au cours de sa carrière, M<sup>me</sup> Robinson a acquis une expérience significative au sein de conseils d'administration de sociétés fermées et de l'industrie. Elle copréside actuellement le Conseil canadien des affaires et a auparavant présidé le conseil de l'Association canadienne de pipelines d'énergie ainsi que membre du conseil du Business Council of British Columbia et du Business Council of Alberta. Elle a également siégé au conseil du Shock Trauma Air Rescue Service (STARS), entité de bienfaisance sans but lucratif régie par un conseil d'administration bénévole, ainsi qu'au conseil de Smart Sand, Inc., société de services et fournisseur de sable de fracturation inscrite à la cote du Nasdaq. À l'heure actuelle, M<sup>me</sup> Robinson est membre du comité de campagne de l'Université de la Saskatchewan et du conseil consultatif du doyen de la Edward's School of Business de cette université.

M<sup>me</sup> Robinson est titulaire d'une MBA de la Wharton School of Business de l'Université de Pennsylvanie et d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan. Elle est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés en 2015.

### Qualifications pour siéger au Conseil

Grâce à sa vaste expérience de direction et à ses 27 années passées au sein du Canadien Pacifique, M<sup>me</sup> Robinson apporte au Conseil plus de 35 années d'expérience dans le domaine des chemins de fer, de la gestion de l'exploitation, de l'élaboration de stratégies et de l'exécution de projets, ce qui lui permettra de contribuer à stimuler la croissance et la rentabilité du CN et à offrir de la valeur à nos parties prenantes.

#### Compétences de M<sup>me</sup> Robinson

L'expérience et les compétences suivantes qualifient M<sup>me</sup> Robinson pour siéger au Conseil du CN :

##### Quatre principaux champs de compétences

- **Expérience de chef de la direction/haut dirigeant** : ancienne vice-présidente exécutive, présidente et divers autres postes de haute direction chez Corporation TC Énergie depuis 2014; vaste expérience de direction dans les domaines du commerce, des opérations et des finances au Canadien Pacifique.
- **Secteur du transport/logistique/chaîne d'approvisionnement/commerce mondial** : Près de trois décennies d'expérience, y compris dans des postes de haute direction et de cadres supérieurs, dans les domaines du commerce, des opérations et des finances au Canadien Pacifique.
- **Planification stratégique** : Responsable de divers segments et projets de premier plan dans le cadre de ses fonctions de vice-présidente exécutive et de présidente de Corporation TC Énergie, notamment de la rentabilité et de la croissance de son entreprise canadienne de pipelines de gaz naturel et de tous les aspects de son projet Coastal GasLink; elle a passé près de trois décennies au Canadien Pacifique, où elle a notamment occupé des postes de haute direction et de direction dans les domaines de l'exploitation, des finances et du marketing.
- **Expérience client/vente/marketing** : Divers postes de haute direction pendant 35 ans, notamment ceux de vice-présidente exécutive de Corporation TC Énergie, de présidente des gazoducs canadiens et de présidente de Coastal GasLink de 2019 à 2022; expérience chez Canadien Pacifique, notamment à titre de directrice générale, Services de transport et de vice-présidente, Ventes et Marketing.

MEMBRE DU	TAUX DE PRÉSENCE EN 2023 <sup>(2)</sup>
Conseil	100 %

RÉSULTATS DU VOTE EN 2023
510 785 729 (99,89 %) votes <b>pour</b>
550 745 (0,11 %) votes <b>contre</b>

AUTRES SIÈGES ACTUELS AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES
-

AUTRE SIÈGE AU CONSEIL D'UNE SOCIÉTÉ OUVERTE CES 5 DERNIÈRES ANNÉES
Smart Sand, Inc. (2015 à 2019)

TITRES DÉTENUS <sup>(8)</sup>
<b>Valeur à risque</b> 4 547 997 \$ CA <sup>(3)</sup>
<b>Actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées<sup>(8)</sup></b>
25 663 Février 2024
16 285 Février 2023
<b>Options d'achat d'actions détenues<sup>(9)</sup></b>
296 600 Février 2024
222 700 Février 2023

EXIGENCE RELATIVE À L'ACTIONNARIAT (CIBLE ATTEINTE OU DATE CIBLE) <sup>(6)</sup>
<b>Cible quinquennale (10 257 720 \$ CA) : À atteindre d'ici février 2027</b>

ÂGE  
60<sup>(1)</sup>

Québec, Canada  
Alberta, Canada

ADMINISTRATRICE DEPUIS  
le 28 février 2022

Non indépendante

COMPÉTENCES LINGUISTIQUES  
Anglais

CN

Candidats aux postes d'administrateurs

- (1) Âge en date du 26 avril 2024, soit la date de l'assemblée.
- (2) Pour un compte rendu détaillé de la présence des administrateurs aux réunions du Conseil et des comités en 2023, voir le tableau de présence se trouvant à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Présence aux réunions du Conseil et des comités » de la présente circulaire.
- (3) La valeur à risque pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction représente la valeur totale des actions ordinaires et des unités d'actions différées (« UAD ») aux termes du régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction (le « régime d'UAD ») établie selon le cours de clôture des actions ordinaires le 22 février 2024 à la TSX (177,22 \$ CA) ou, pour M<sup>me</sup> dePass Olsovsky, M. Freeman, M<sup>me</sup> Gray, M. Howell et M. Knight, le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York (la « NYSE ») (131,43 \$ US) converti en dollars canadiens au taux de change de Bloomberg (1,00 \$ US = 1,3482 \$ CA) en vigueur à la même date. La valeur à risque pour M<sup>me</sup> Tracy Robinson représente la valeur totale des actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées et des UAD dont les droits sont acquis aux termes du régime d'intéressement volontairement différé de la Compagnie (« RIVD »), laquelle valeur totale est basée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 22 février 2024.
- (4) Les renseignements concernant les actions ordinaires détenues en propriété véritable ou contrôlées, directement ou indirectement, ont été fournis par les administrateurs respectifs de manière individuelle en date du 22 février 2024 et, pour 2023, en date du 22 février 2023, et ils comprennent les UAD pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Pour de plus amples renseignements sur le régime d'UAD, voir la rubrique « Rémunération des membres du Conseil d'administration – Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs » de la présente circulaire. Dans le cas de M<sup>me</sup> Tracy Robinson, les actions ordinaires détenues en propriété ou contrôlées comprennent les UAD dont les droits sont acquis aux termes du RIVD, mais ne comprennent pas les actions ordinaires visées par des options d'achat d'actions. Pour plus de renseignements sur le RIVD, voir la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la présente circulaire.
- (5) Les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction doivent, dans un délai de cinq ans suivant le moment où ils se joignent au Conseil, devenir propriétaire d'actions ordinaires, d'UAD ou d'équivalents similaires d'actions du CN, s'il en est collectivement, les « titres du CN », dont la valeur représente l'équivalent en dollars canadiens de cinq fois le total de leur rémunération forfaitaire annuelle à titre d'administrateur (soit le total de leur rémunération forfaitaire en espèces à titre d'administrateur et de leur rémunération forfaitaire sous forme d'un octroi en actions à titre d'administrateur) ou, dans le cas de M<sup>me</sup> Bruder, présidente du Conseil, le total de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de présidente du Conseil (soit le total de sa rémunération forfaitaire en espèces à titre de présidente du Conseil et de sa rémunération forfaitaire sous forme d'un octroi en actions à titre de présidente du Conseil). La rémunération forfaitaire à titre d'administrateur non membre de la direction et la rémunération forfaitaire à titre de présidente du Conseil sont établies en dollars américains et ont été converties en dollars canadiens au 22 février 2024 au moyen du taux de change moyen de la Banque du Canada pour l'année 2023 (1,00 \$ US = 1,3497 \$ CA) aux fins du calcul du seuil d'actionnariat de chaque administrateur. Pour plus de renseignements sur la rémunération des administrateurs, de la présidente du Conseil et des administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction ainsi que sur les exigences relatives à l'actionnariat, voir la rubrique « Rémunération des membres du Conseil d'administration » de la présente circulaire.
- (6) M<sup>me</sup> Gray est devenue membre du Comité AFR le 25 avril 2023. Par ailleurs, elle est devenue membre et présidente du Comité GDDS le 25 avril 2023 et a quitté le siège qu'elle occupait au Comité des ressources humaines et de la rémunération à cette même date.
- (7) Le 25 juillet 2023, M. Monaco est devenu membre du Comité GDDS ainsi que du Comité des ressources humaines et de la rémunération.
- (8) Pour une explication des exigences relatives à l'actionnariat applicables à M<sup>me</sup> Tracy Robinson, voir la rubrique « Actionnariat » à la page 68 de la présente circulaire. M<sup>me</sup> Robinson participe également au régime d'actionnariat du personnel (« RAP »). Voir la rubrique « Régime d'actionnariat du personnel » à la page 68 de la présente circulaire.
- (9) Options d'achat d'actions attribuées à M<sup>me</sup> Robinson aux termes du RILTD. Pour plus de détails sur ce régime, voir la rubrique « Régime d'intéressement à long terme de la direction » qui commence à la page 81 de la présente circulaire.

## Information additionnelle sur les administrateurs

À la date des présentes, à la connaissance de la Compagnie et selon les renseignements que les administrateurs lui ont fournis, aucun candidat à un poste d'administrateur n'exerce ou n'a exercé, au cours des 10 dernières années, les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances d'une société (y compris le CN) qui, pendant que la personne exerçait cette fonction, remplissait une des conditions suivantes : (i) elle a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance similaire ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières, dans chaque cas pendant plus de 30 jours consécutifs (chacune, une « ordonnance »); (ii) elle a, après la cessation des fonctions de la personne, fait l'objet d'une ordonnance en raison d'un événement survenu pendant que la personne exerçait cette fonction.

À l'exception de ce qui est indiqué dans la présente rubrique, en date des présentes, à la connaissance de la Compagnie et selon les renseignements que les administrateurs lui ont fournis, aucun candidat à un poste d'administrateur n'est ou n'a été, au cours des 10 dernières années, administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris le CN) 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. Également en date des présentes, à la connaissance de la Compagnie et selon les renseignements que les administrateurs lui ont fournis, aucun candidat à un poste d'administrateur n'a, au cours des 10 dernières années, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi 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.

Le 31 mars 2016, M<sup>me</sup> McKenzie, qui est actuellement membre du Conseil de la Compagnie, a démissionné de son poste d'administratrice d'Endurance Energy Ltd. (« Endurance »), une société fermée d'exploration de gaz naturel. Endurance a déposé une demande pour la protection contre les créanciers prévue par la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) en mai 2016 et a fait en faillite en novembre 2017.

À la connaissance de la Compagnie et selon l'information fournie par les administrateurs, aucun candidat à un poste d'administrateur ne s'est vu imposer : (i) d'amendes ou de sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ou n'a conclu un règlement amiable avec celle-ci; (ii) toute autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur de titres raisonnable ayant à décider s'il convient de voter ou non pour un candidat à un poste d'administrateur.



# Rémunération des membres du Conseil d'administration

Le programme de rémunération des administrateurs du CN vise à recruter et à retenir 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 l'envergure des activités de la Compagnie au Canada et aux États-Unis et de la nécessité pour cette dernière de recruter et de retenir des administrateurs ayant l'expérience des affaires dans les deux pays, la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction de la Compagnie se veut comparable à celle versée par un large éventail de grandes entreprises ayant leur siège social au Canada et aux États-Unis, y compris d'autres chemins de fer de classe I. Les administrateurs qui sont également des membres du personnel de la Compagnie ou d'une des sociétés faisant partie de son groupe ne touchent pas de rémunération à titre d'administrateurs.

Par suite d'un examen des mécanismes de rémunération applicables aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction avec l'aide de conseillers externes mené en 2015, le Conseil, suivant l'avis de l'ancien Comité de gouvernance et des candidatures, a approuvé des révisions touchant la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Ces révisions prennent la forme d'une structure de rémunération forfaitaire annuelle « tout compris », comprenant une tranche en espèces et une tranche en titres de capitaux propres. La structure de rémunération a par la suite été examinée chaque année par le Comité GDDS et le Conseil et est demeurée inchangée, y compris en 2023. Le Comité GDDS et le Conseil ont aussi examiné la structure de rémunération pour 2024 et ont convenu qu'elle demeurerait inchangée. Cette structure fixe continue de suivre la tendance en matière de rémunération des groupes de comparaison, permet de mieux prévoir le montant de la rémunération versée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction et est plus simple à gérer.

Le Conseil établit la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction en fonction des recommandations du Comité GDDS. 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 comme 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.

## Groupes de comparaison

Chaque année, nous effectuons un examen des pratiques du marché en matière de rémunération des administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction avec l'aide d'un cabinet externe. Dans le cadre de cet examen en 2023, nous avons mis à jour le groupe de sociétés homologues que nous utilisons aux fins de comparaison de la rémunération des administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction, de sorte que cette rémunération est maintenant comparée aux trois groupes de comparaison distincts suivants : (i) un groupe de sociétés canadiennes et américaines choisies, incluant des chemins de fer de classe I, formé des mêmes entreprises que celles servant au positionnement de la rémunération des membres de la haute direction visés (mis à jour en 2023 afin de refléter une plus vaste gamme de sociétés canadiennes et américaines comparables aux CN, afin que les données recueillies dressent un portrait plus large du secteur; (ii) d'autres sociétés canadiennes qui faisaient précédemment partie du groupe de comparaison du CN en ce qui concerne la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction; (iii) des sociétés américaines composant l'indice Standard & Poor's 500, étant donné l'envergure du réseau du CN aux États-Unis et son besoin de recruter et de retenir des administrateurs établis aux États-Unis. En décembre 2023, notre examen a confirmé que la rémunération des administrateurs demeurerait bien alignée avec la médiane du nouveau groupe de comparaison en ce qui concerne les membres de la haute direction visés et avec la tranche supérieure de chacun des autres groupes de comparaison.

### Groupe de comparaison révisé en ce qui concerne les membres de la haute direction visés

**Canadien Pacifique Kansas City Limitée**  
Chemin de fer de classe I (Canada)

**CSX Corporation**  
Chemin de fer de classe I (États-Unis)

**Norfolk Southern Corporation**  
Chemin de fer de classe I (États-Unis)

**Union Pacific Corporation**  
Chemin de fer de classe I (États-Unis)

**Enbridge Inc.**  
Pétrole, gaz et carburants (Canada)

**Emerson Electric Co.**  
Technologie, logiciels et ingénierie (États-Unis)

**Fortis Inc.**  
Électricité et gaz (Canada)

**Illinois Tool Works Inc.**  
Produits et équipements industriels (États-Unis)

**Republic Services, Inc.**  
Services complets environnementaux et de gestion des déchets (États-Unis)

**Rogers Communications Inc.**  
Télécommunications diversifiées (Canada)

**Sempra**  
Énergie (États-Unis)

**Société Telus**  
Télécommunications diversifiées (Canada)

**Corporation TC Énergie**  
Pétrole, gaz et carburants (Canada)

**The Williams Companies, Inc.**  
Électricité et gaz (États-Unis)

**Waste Management, Inc.**  
Services complets environnementaux et de gestion des déchets (États-Unis)

**Xcel Energy Inc.**  
Électricité et gaz (États-Unis)

### Autre groupe de comparaison composé de sociétés canadiennes

**Banque de Montréal**  
Banques

**Société aurifère Barrick**  
Mines et métaux

**BCE Inc.**  
Télécommunications diversifiées

**Banque Canadienne Impériale de Commerce**  
Banques

**Canadian Natural Resources Ltd.**  
Pétrole, gaz et carburants

**Société Canadian Tire**  
Commerce de détail à rayons multiples

**Cenovus Energy Inc.**  
Pétrole, gaz et carburants

**CGI Inc.**  
Services informatiques

**Financière Manuvie**  
Assurances

**Nutrien Ltd**  
Produits chimiques

**Financière Sun Life inc.**  
Assurances

**Suncor Énergie Inc.**  
Pétrole, gaz et carburants

**Ressources Teck Limitée**  
Mines et métaux

**Thomson Reuters Corporation**  
Médias

## Niveaux de la rémunération

Le tableau ci-contre présente les niveaux de la rémunération en 2023 des administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction. En 2023, le Comité GDDS a revu les niveaux de rémunération des administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction et, en raison de la structure de rémunération fixe, a décidé que ces niveaux de rémunération demeureront inchangés pour 2023. La rémunération des administrateurs est donc demeurée aux mêmes niveaux depuis 2015.

TYPE DE RÉMUNÉRATION <sup>(1)</sup>	RÉMUNÉRATION (EN \$ US) 2023
Rémunération forfaitaire en espèces à titre de président du Conseil <sup>(2)</sup>	175 000
Rémunération forfaitaire sous forme d'octroi d'actions au président du Conseil <sup>(2)</sup>	375 000
Rémunération forfaitaire en espèces à titre d'administrateur	35 000
Rémunération forfaitaire sous forme d'octroi d'actions aux administrateurs	200 000
Rémunération forfaitaire en espèces à titre de président d'un comité <sup>(3)</sup>	
Président du Comité d'audit, des finances et du risque et du Comité des ressources humaines et de la rémunération	75 000
Président d'autres comités	65 000
Rémunération forfaitaire en espèces à titre de membre d'un comité	55 000

- (1) Les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, 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 les tableaux de la rémunération qui suivent pour plus de détails). Leur rémunération forfaitaire constituée d'un octroi en actions ordinaires peut également être touchée sous forme d'UAD. Les actions ordinaires sont achetées sur le marché libre.
- (2) Le président du Conseil ne touche aucune autre rémunération forfaitaire à titre d'administrateur ni de rémunération forfaitaire à titre de président ou de membre d'un comité.
- (3) Les présidents des comités ne touchent aucune autre rémunération forfaitaire à titre de président ou de membre d'un comité.

## Tableau de la rémunération en dollars canadiens

Le tableau suivant présente en détail la rémunération gagnée par les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction de la Compagnie, exprimée en dollars canadiens, au cours de la période de 12 mois close le 31 décembre 2023, conformément aux règles relatives à la communication de l'information publiées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM »). La rémunération des administrateurs est établie en dollars américains depuis 2002 et la fluctuation du taux de change affecte la comparabilité des données d'une année à l'autre. Il convient de se reporter à la note 1 du tableau ci-dessous qui donne des renseignements sur les taux de change et au tableau de la rémunération en dollars américains à la page 30.

### Rémunération gagnée (\$ CA)<sup>(1)</sup>

NOM	RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE EN ESPÈCES D'ADMINISTRATEUR ET DE PRÉSIDENT DU CONSEIL	RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE EN ESPÈCES DE PRÉSIDENT D'UN COMITÉ ET DE MEMBRE D'UN COMITÉ	TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE EN ESPÈCES <sup>(2)</sup>	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS <sup>(3)</sup>	AUTRE RÉMUNÉRATION	RÉMUNÉRATION TOTALE	POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE TOUCHÉE SOUS FORME D' ACTIONS ORDINAIRES ET/OU D'UAD <sup>(4)</sup>
<b>Administrateurs actuels</b>							
Shauneen Bruder	234 404	–	234 404	502 294		736 698	100 %
Jo-ann dePass Olsovsky	47 240	101 228	148 468	267 890		416 358	64 %
David Freeman	46 881	73 670	120 551	267 890		388 441	100 %
Denise Gray	46 881	82 948 <sup>(5)</sup>	129 829	267 890		397 719	100 %
Justin M. Howell	47 240	87 731	134 971	267 890		402 861	66 %
Susan C. Jones	46 881	73 670	120 551	267 890		388 441	100 %
Robert Knight	46 881	73 670	120 551	267 890		388 441	100 %
Michel Letellier	46 881	73 670	120 551	267 890		388 441	100 %
Margaret A. McKenzie	46 881	100 459	147 340	267 890		415 230	100 %
Al Monaco <sup>(6)</sup>	31 998	50 283	82 281	182 848		265 129	100 %
<b>Administrateurs retraités</b>							
Robert L. Phillips <sup>(7)</sup>	14 906	27 682	42 588	85 770		128 358	67 %
<b>Total</b>	<b>657 074</b>	<b>745 011</b>	<b>1 402 085</b>	<b>2 914 032</b>	<b>–</b>	<b>4 316 117</b>	

- (1) Tous les administrateurs ont gagné leur rémunération en dollars américains. Les administrateurs 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. Ils peuvent aussi choisir de toucher leur rémunération forfaitaire constituée d'un octroi en actions ordinaires sous forme d'UAD. Sauf indication contraire, la rémunération touchée en espèces a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada en 2023 (1,00 \$ US = 1,3497 \$ CA). Depuis 2023, les octrois d'UAD sont effectués trimestriellement à terme échu, payables le dernier jour de chaque trimestre. 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 Bloomberg en vigueur le jour de l'achat ou à la date de référence (1,00 \$ US = 1,3516 \$ CA le 31 mars 2023; 1,00 \$ US = 1,3242 \$ CA le 30 juin 2023; 1,00 \$ US = 1,3577 \$ CA le 29 septembre 2023 et 1,00 \$ US = 1,3243 \$ CA le 29 décembre 2023). M. Monaco s'est joint au Conseil le 25 avril 2023; par conséquent, il a reçu des octrois d'UAD pour sa rémunération au prorata à titre de membre du Conseil le 30 juin 2023, le 29 septembre 2023 et le 29 décembre 2023.
- (2) Tous les administrateurs ont choisi de toucher leur rémunération forfaitaire en espèces sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD à l'égard des montants indiqués après leur nom, à l'exception de M<sup>me</sup> dePass Olsovsky et de M. Howell, qui ont choisi de recevoir en espèces 100 % de leur rémunération forfaitaire à titre d'administrateur et de président de comité, et de M. Phillips, qui a choisi de recevoir en espèces 100 % de sa rémunération au prorata forfaitaire à titre d'administrateur et de président de comité. La rémunération en espèces touchée par M. Phillips a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période allant du 31 janvier 2023 au 31 mai 2023 (1,00 \$ US = 1,3517 \$ CA).
- (3) Représente un octroi en actions ordinaires évalué à 200 000 \$ US (calculé au prorata, s'il y a lieu) reçu par chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction dans le cadre de sa rémunération forfaitaire à titre de président du Conseil. Se reporter à la note 1 pour l'information relative à la conversion en dollars canadiens.
- (4) 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 aux notes 1 et 3 ci-dessus et la valeur indiquée sous la colonne « Attributions fondées sur des actions » par la valeur indiquée sous la colonne « Rémunération totale ».
- (5) Le 25 avril 2023, M<sup>me</sup> Gray est devenue présidente du Comité GDDS; par conséquent, sa rémunération à titre de présidente de ce comité a été calculée au prorata. Le 21 février 2024, M<sup>me</sup> Gray a reçu sous forme d'UAD la tranche proportionnelle de sa rémunération supplémentaire à titre de présidente du Comité GDDS pour la période allant du 25 avril 2023 au 31 décembre 2023.
- (6) M. Monaco s'est joint au Conseil le 25 avril 2023; par conséquent, sa rémunération a été calculée au prorata.
- (7) M. Phillips a pris sa retraite du Conseil le 25 avril 2023; par conséquent, sa rémunération a été calculée au prorata.

## Tableau de la rémunération en dollars américains

Le tableau suivant présente en détail la rémunération gagnée en dollars américains par les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction de la Compagnie au cours de la période de 12 mois close le 31 décembre 2023.

### Rémunération gagnée (\$ US)

NOM	RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE EN ESPÈCES D'ADMINISTRATEUR ET DE PRÉSIDENT DU CONSEIL	RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE EN ESPÈCES DE PRÉSIDENT D'UN COMITÉ ET DE MEMBRE D'UN COMITÉ	TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE EN ESPÈCES	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS	TOTAL
<b>Administrateurs actuels</b>					
Shauneen Bruder	175 000	–	175 000	375 000	550 000
Jo-ann dePass Olsovsky	35 000	75 000	110 000	200 000	310 000
David Freeman	35 000	55 000	90 000	200 000	290 000
Denise Gray	35 000	61 841 <sup>(1)</sup>	96 841	200 000	296 841
Justin M. Howell	35 000	65 000	100 000	200 000	300 000
Susan C. Jones	35 000	55 000	90 000	200 000	290 000
Robert Knight	35 000	55 000	90 000	200 000	290 000
Michel Letellier	35 000	55 000	90 000	200 000	290 000
Margaret A. McKenzie	35 000	75 000	110 000	200 000	310 000
Al Monaco	23 942 <sup>(2)</sup>	37 624	61 566	136 813	198 379
<b>Administrateurs retraités</b>					
Robert L. Phillips <sup>(3)</sup>	11 027	20 479	31 506	63 736	95 242
<b>Total</b>	<b>489 969</b>	<b>554 944</b>	<b>1 044 913</b>	<b>2 175 549</b>	<b>3 220 462</b>

(1) Le 25 avril 2023, M<sup>me</sup> Gray est devenue présidente du Comité GDDS; par conséquent, sa rémunération à titre de présidente de ce comité a été calculée au prorata. Le 21 février 2024, M<sup>me</sup> Gray a reçu sous forme d'UAD la tranche proportionnelle de sa rémunération supplémentaire à titre de présidente du Comité GDDS pour la période allant du 25 avril 2023 au 31 décembre 2023.

(2) M. Monaco s'est joint au Conseil le 25 avril 2023; par conséquent, sa rémunération a été calculée au prorata.

(3) M. Phillips a pris sa retraite du Conseil le 25 avril 2023; par conséquent, sa rémunération a été calculée au prorata.

## 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. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, 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,

**Dans un délai de cinq ans suivant le moment où ils se joignent au Conseil, les administrateurs doivent devenir propriétaires d'actions du CN représentant cinq fois leur rémunération forfaitaire annuelle.**

devenir propriétaire d'actions ordinaires, d'UAD ou d'équivalents similaires d'actions du CN (les « titres du CN »), s'il en est, dont la valeur représente l'équivalent en dollars canadiens de cinq fois le total de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre d'administrateur (qui est constituée de la totalité de sa rémunération forfaitaire en espèces à titre d'administrateur et de sa rémunération forfaitaire sous forme d'octroi d'actions à titre d'administrateur) et dans le cas de la présidente du Conseil, l'équivalent en dollars canadiens de cinq fois le total de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de présidente du Conseil (qui est constituée de la totalité de sa rémunération forfaitaire en espèces à titre de présidente du Conseil et de sa rémunération forfaitaire sous forme

d'octroi d'actions à titre de présidente du Conseil) (le « 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 de continuer de détenir 50 % du seuil d'actionnariat pendant une période de deux ans suivant son départ du Conseil. De plus, 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.

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 continuer à toucher jusqu'à concurrence de la totalité de cette rémunération forfaitaire sous forme de titres du CN.

**Les administrateurs continuent d'être assujettis aux exigences relatives à l'actionnariat deux années après leur départ du Conseil.**

Environ 92 % de la rémunération annuelle totale des administrateurs qui n'étaient pas membres de la direction en 2023 a été versée sous forme de titres du CN. La valeur moyenne des titres du CN appartenant aux administrateurs actuels qui ne sont pas membres de la direction s'élève à environ 1 768 993 \$ CA (selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie le 22 février 2024 à la TSX (177,22 \$ CA), ou à la NYSE (131,43 \$ US) dans le cas des administrateurs américains).



## Tableau de l'actionariat

Le tableau suivant présente des renseignements sur le nombre d'actions ordinaires et d'UAD détenues par les administrateurs actuels de la Compagnie et la valeur de celles-ci au 22 février 2024 ainsi que la situation de chacun par rapport au seuil d'actionariat.

Valeurs exprimées en \$ CA

NOM DE L'ADMINISTRATEUR	PÉRIODE <sup>(1)</sup>	NOMBRE D' ACTIONS ORDINAIRES DONT L'ADMINISTRATEUR A LA PROPRIÉTÉ OU LE CONTRÔLE	VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES (VALEUR À RISQUE) (\$ CA) <sup>(2)</sup>	NOMBRE D'UAD DÉTENUES <sup>(3)</sup>	VALEUR TOTALE DES UAD (VALEUR À RISQUE) (\$ CA) <sup>(2)</sup>	NOMBRE TOTAL D' ACTIONS ORDINAIRES DONT L'ADMINISTRATEUR A LA PROPRIÉTÉ OU LE CONTRÔLE ET D'UAD <sup>(3)</sup>	VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES ET DES UAD (VALEUR À RISQUE) (\$ CA) <sup>(2)</sup>	LIGNE DIRECTRICE RESPECTÉE/ INVESTISSEMENT NÉCESSAIRE (\$ CA)	VALEUR À RISQUE EXPRIMÉE EN MULTIPLE DU SEUIL D'ACTIONNARIAT
Shauneen Bruder	2024	6 000	1 063 320	26 066	4 619 417	32 066	5 682 737	Respectée	1,5
	2023	–	–	20 947	–	20 947	–		
	Variation	6 000	–	5 119	–	11 119	–		
Ja-Ann dePass Olsovsky	2024	–	–	4 649	823 775	4 649	823 775	762 123	0,5
	2023	–	–	2 882	–	2 882	–		
	Variation	–	–	1 767	–	1 767	–		
David Freeman	2024	2 038	361 121	3 960	701 688	5 998	1 062 809	523 089	0,7
	2023	1 000	–	1 453	–	2 453	–		
	Variation	1 038	–	2 507	–	3 545	–		
Denise Gray	2024	–	–	6 861	1 215 728	6 861	1 215 728	370 170	0,8
	2023	–	–	4 244	–	4 244	–		
	Variation	–	–	2 617	–	2 617	–		
Justin M. Howell	2024	–	–	5 391	955 252	5 391	955 252	630 646	0,6
	2023	–	–	3 610	–	3 610	–		
	Variation	–	–	1 781	–	1 781	–		
Susan C. Jones	2024	2 748	487 001	3 959	701 614	6 707	1 188 615	397 283	0,7
	2023	2 748	–	1 454	–	4 202	–		
	Variation	–	–	2 505	–	2 505	–		
Robert Knight	2024	–	–	3 959	701 511	3 959	701 511	884 387	0,4
	2023	–	–	1 453	–	1 453	–		
	Variation	–	–	2 506	–	2 506	–		
Michel Letellier	2024	1 025	181 651	3 103	549 914	4 128	731 564	854 334	0,5
	2023	700	–	615	–	1 315	–		
	Variation	325	–	2 488	–	2 813	–		
Margaret A. McKenzie	2024	11 005	1 950 306	9 022	1 598 879	20 027	3 549 185	Respectée	2,2
	2023	8 290	–	6 249	–	14 539	–		
	Variation	2 715	–	2 773	–	5 488	–		
Al Monaco	2024	8 346	1 479 078	1 691	299 679	10 037	1 778 757	Respectée	1,1
	2023	2 236	–	–	–	2 236	–		
	Variation	6 110	–	1 691	–	7 801	–		
Tracy Robinson	2024	4 382	776 578	21 281	3 771 419	25 663	4 547 997	5 709 723	note 4
	2023	3 720	–	12 565	–	16 285	–		
	Variation	662	–	8 716	–	9 378	–		

(1) Le nombre d'actions ordinaires et d'UAD que chaque administrateur détient en 2024 a été établi en date du 22 février 2024 et, pour 2023, il a été établi en date du 22 février 2023.

(2) La valeur à risque totale a été établie selon le cours de clôture des actions ordinaires le 22 février 2024 à la TSX (177,22 \$ CA) ou, pour M<sup>me</sup> dePass Olsovsky, M. Freeman, M<sup>me</sup> Gray, M. Howell et M. Knight, à la NYSE (131,43 \$ US) converti en dollars canadiens au taux de change de clôture de Bloomberg (1,00 \$ US = 1,3482 \$ CA) à cette même date.

(3) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, aux termes du Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs, les attributions sont désormais effectuées trimestriellement à terme échu, payables le dernier jour de chaque trimestre. Par conséquent, les UAD pour la période de 2024 ne comprennent pas les UAD choisies dans le cadre de la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction pour 2024. Pour M<sup>me</sup> Robinson, le nombre d'UAD indiqué comprend celles détenues dans le cadre du RIVD de la Compagnie.

(4) Pour une explication des exigences relatives à l'actionariat applicables à M<sup>me</sup> Tracy Robinson, voir la rubrique « Actionariat » à la page 68 de la présente circulaire. M<sup>me</sup> Robinson participe également au RAP. Voir la rubrique « Régime d'actionariat du personnel » à la page 68 de la présente circulaire.

## Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs

Sous réserve du seuil d'actionariat, les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction 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 constituée d'un octroi en actions ordinaires 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 qui n'est pas membre de la direction 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 qui n'est pas membre de la direction est calculé en divisant le montant que l'administrateur a choisi de toucher sous forme d'UAD par le

cours de l'action ordinaire le jour où les UAD sont portées à son crédit. Les attributions sont faites trimestriellement à terme échu et sont payables le dernier jour de chaque trimestre.

Les participants au régime d'UAD se voient créditer des UAD théoriques additionnelles d'une valeur équivalant aux dividendes déclarés sur les actions ordinaires de la Compagnie. Le nombre d'UAD est calculé selon la méthode décrite ci-dessus, en utilisant le montant total des dividendes théoriques et le cours de l'action à la date de versement des dividendes. 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.

Lorsqu'un administrateur qui n'est pas membre de la direction quitte son siège, la Compagnie est tenue de lui remettre un nombre d'actions ordinaires achetées sur le marché libre équivalant au nombre d'UAD qu'il détient dans le cadre du régime d'UAD, compte tenu des retenues fiscales applicables. Tous les frais d'administration ainsi que les frais de courtage associés à l'achat et à la livraison des actions ordinaires sont pris en charge par le CN.

Initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (« ESG ») du CN .....	33
Code de conduite .....	33
Indépendance des administrateurs .....	34
Indépendance du président du Conseil .....	35
Descriptions de poste .....	35
Comités du Conseil .....	35
Surveillance de la gestion des risques .....	37
Réunions du Conseil et des comités .....	38
Présence aux réunions du Conseil et des comités .....	38
Sélection des administrateurs .....	39
Diversité au sein du CN .....	41
Renouvellement du Conseil et autres pratiques .....	43
Évaluation du rendement du Conseil .....	44
Orientation et formation continue des administrateurs .....	45
Engagement auprès des intervenants et des Autochtones .....	46

Nous sommes déterminés à respecter les normes les plus rigoureuses de gouvernance, et nos pratiques à ce sujet sont conçues pour atteindre cet objectif. Le rôle, le mandat précis et les règles de fonctionnement du Conseil et de ses comités sont énoncés dans notre Manuel de gouvernance, qui est

**Le Manuel de gouvernance du CN 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 exemplaires, de la conjoncture et de nos besoins.**

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 exemplaires, de la conjoncture et de nos besoins. Le Conseil passe régulièrement en revue ses pratiques de gouvernance et met à jour le Manuel de gouvernance du CN dans le but de maintenir ses pratiques exemplaires en ce qui a trait, notamment, à la taille du Conseil, à l'équité entre les genres, à la diversité des genres et à la durée du mandat des administrateurs. En 2023, nous avons modifié le Manuel de gouvernance du CN afin, notamment, de mettre à jour nos processus d'évaluation du Conseil. De plus amples renseignements sur les procédures de sélection et d'évaluation des administrateurs se trouvent à la présente rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance » de la circulaire, particulièrement aux rubriques « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Sélection des administrateurs » et « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Évaluation du rendement du Conseil ». Le Manuel de gouvernance du CN fait aussi

partie de la documentation qui est remise à toutes les personnes élues ou nommées au Conseil. On peut le consulter sur notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous « Engagement responsable/Gouvernance ».

En tant qu'émetteur assujéti canadien dont les titres sont inscrits à la cote de la TSX et de la NYSE, nous respectons les règles applicables adoptées par les ACVM, les dispositions applicables de la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « Loi Sarbanes-Oxley ») et les règles connexes de la SEC. À titre d'émetteur privé étranger en vertu des règles de la SEC, nous sommes dispensés de nous conformer à bon nombre des règles de la NYSE 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](http://www.cn.ca), sous « Engagement responsable/Gouvernance », nos pratiques en matière de gouvernance respectent les règles de la NYSE 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, le « 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, l'« 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 au sujet de 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-après 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 NYSE en matière de gouvernance (les « normes de la NYSE »).

Le Conseil estime que les pratiques de la Compagnie en matière de gouvernance aident celle-ci à refléter son adhésion aux meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance qui soient et soutiennent l'accroissement de la valeur pour les actionnaires. Le Conseil a approuvé l'information sur les pratiques de la Compagnie en matière de gouvernance présentée ci-dessous à la recommandation du Comité GDDS.

## Initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (« ESG ») du CN

Depuis que le CN est devenu une société cotée en bourse en 1995, notre Conseil a adopté des pratiques en matière de gouvernance, qui sont largement reconnues comme répondant aux normes les plus élevées et qui soutiennent la création de valeur pour les actionnaires. Devant la complexité croissante des enjeux mondiaux, le rôle des sociétés est de plus en plus considéré par les investisseurs et d'autres intervenants comme étant plus large. Le Conseil et l'équipe de haute direction du CN sont conscients que la responsabilité en matière d'ESG est une priorité d'importance pour nos intervenants. En conséquence, le Conseil a mis en place des mesures en vue d'assurer que la Compagnie est en bonne posture pour relever ces défis complexes. En bref, le CN estime que la façon dont nous atteignons le succès est aussi importante que le succès en lui-même.

Un des éléments majeurs de l'engagement du CN en matière d'ESG est le vote consultatif annuel à l'égard du Plan d'action climatique de la Compagnie. Ce vote vient compléter les plans et divulgations détaillés mis en place depuis longtemps par le CN en matière de changements climatiques, l'information communiquée par le CN sur ses émissions de GES, sa stratégie pour réduire ses émissions ainsi que les progrès réalisés d'année en année. Pour plus de renseignements sur notre Plan d'action climatique, voir la rubrique « Rapport sur le Plan d'action climatique » à la page 48 de la présente circulaire.

Le CN est également conscient que la diversité au sein du Conseil et parmi les cadres supérieurs (*senior managers* ou *senior management*) de la Compagnie afin de refléter ses collectivités et ses clients est un élément essentiel pour maintenir la réussite du CN et garder la confiance de nos intervenants. En janvier 2022, nous avons annoncé la nomination de M<sup>me</sup> Tracy Robinson à titre de première femme présidente-directrice générale, et en mai 2022, M<sup>me</sup> Shauneen Bruder a été nommée présidente du Conseil. Nous avons également nommé M<sup>me</sup> Denise Gray présidente de notre Comité GDDS en avril 2023. Ainsi, en date de la présente circulaire, trois de nos quatre présidents de comités sont des femmes. De plus, au début de 2024, nous avons mis à jour nos cibles en matière de diversité en ce qui concerne la représentation des groupes sous-représentés (soit les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées, selon la définition attribuée à ces termes en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) au sein du Conseil et dans des postes de cadres dirigeants. En janvier 2024, nous avons révisé nos cibles en matière de diversité à l'égard des membres du Conseil afin que les hommes et les femmes représentent chacun au moins 40 % des membres indépendants du Conseil et qu'au moins deux administrateurs soient issus de groupes sous-représentés plus larges, sans égard au genre. En date des présentes, cette cible révisée a été atteinte. En effet, cinq (50 %) des membres indépendants du Conseil sont des femmes et deux s'auto-identifient comme étant des minorités visibles. Si tous les candidats aux postes d'administrateurs présentés à l'assemblée sont élus au Conseil, nous continuerons d'atteindre cette cible révisée.

Ces dernières années, nous avons apporté d'autres changements à nos politiques de gouvernance du Conseil afin qu'elles s'harmonisent avec les pratiques exemplaires en évolution au Canada et aux États-Unis. Voici certains de ces changements :

- La **durée maximale du mandat des administrateurs** a été fixée à 14 ans, supprimant la disposition antérieure relative au droit acquis.
- L'**âge de la retraite** des administrateurs a été réduit, passant de 75 ans à 72 ans, sous réserve d'une prolongation possible par le Conseil dans des circonstances précises jugées au mieux des intérêts du CN et du Conseil. Aucun des candidats qui solliciteront un mandat d'administrateur à l'assemblée n'a atteint l'âge de la retraite obligatoire ni ne dépasse cet âge.
- Notre **politique sur la participation à un nombre excessif de conseils d'administration** a été révisée pour fixer à trois le nombre maximum de conseils d'administration, dont celui du CN, auxquels les administrateurs (excluant le président-directeur général ou les membres de la haute direction à temps plein de sociétés ouvertes, qui ne peuvent pas siéger aux conseils de sociétés ouvertes autres que celui du CN et que celui de la société pour laquelle ils travaillent) peuvent siéger. Cette règle est assujettie à une période de transition d'une année, si nécessaire. Tous les candidats aux postes d'administrateurs présentés à l'assemblée se conformeront à notre politique sur l'appartenance à d'autres conseils d'administration.
- Notre **procédure d'évaluation des administrateurs** a été révisée afin que nous tenions maintenant aussi compte de la rétroaction de membres de la haute direction sélectionnés sur l'efficacité du Conseil (en plus des commentaires déjà recueillis au moyen des questionnaires d'évaluation du rendement du Conseil et des comités ainsi que du questionnaire d'évaluation du président du Conseil et des questionnaires d'évaluation des présidents des comités) au moment d'évaluer le rendement du Conseil.

Le CN croit à l'importance d'interagir constamment avec tous les intervenants, y compris les actionnaires, et d'avoir des conversations constructives avec eux, et les initiatives susmentionnées ont toutes été alimentées par ces interactions.

Le Conseil estime que ses règles de gouvernance bonifiées aident à positionner le CN en tant que chef de file en matière de gouvernance et de diversité, en tirant parti des meilleures pratiques tout en maintenant le haut niveau d'expertise, les connaissances institutionnelles et les forces dynamiques solides au sein du Conseil qui ont si bien servi la Compagnie pendant plus de 25 ans. Pour plus de renseignements sur les aptitudes et l'expérience que les administrateurs doivent posséder pour siéger à notre Conseil, voir la grille de compétences qui se trouve à la page 40 de la présente circulaire ainsi que les biographies des administrateurs qui se trouvent aux pages 16 à 26 de la présente circulaire.

## Code de conduite

Notre Code de conduite s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et membres du personnel du CN. Nous nous attendons à ce que chaque personne travaillant pour le compte de notre Compagnie, dont les consultants, les agents, les fournisseurs et les partenaires d'affaires, respecte la loi et adhère à des normes éthiques élevées. Le Code de conduite 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. Le Comité GDDS et le Conseil renvoient et mettent à jour régulièrement le Code de conduite 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

**Le Code de conduite du CN énonce clairement la mission, les valeurs et les principes du CN en tant qu'organisation et, par-dessus tout, il constitue un outil de référence pour les membres du personnel dans leurs prises de décision quotidiennes.**

membres du personnel dans leurs prises de décision quotidiennes. Bien qu'il soit possible d'accorder des dérogations au Code de conduite dans des circonstances exceptionnelles, aucune n'a jamais été accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction.

Le Comité GDDS passe en revue et surveille l'information communiquée conformément au Code de conduite de la Compagnie. La direction rend compte à ce comité de la mise en œuvre du Code de conduite au sein de la Compagnie et de tout manquement important au Code de conduite par des membres du personnel de la Compagnie. Le bureau de l'ombudsman aide à résoudre équitablement les problèmes pouvant survenir au sein de la Compagnie de façon confidentielle, neutre et informelle. Chaque année, l'ombudsman du CN présente au Comité GDDS un rapport résumant tous les cas qui ont été signalés à son bureau et traités par celui-ci. 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 la présente circulaire indique qu'il incombe au Conseil de surveiller la direction et de s'assurer qu'elle fait preuve de compétence et d'éthique dans l'exploitation de la Compagnie.

Le Conseil et la direction sont résolus à instaurer et à maintenir une forte culture d'éthique au CN et ont, par conséquent, élaboré un rigoureux programme d'éthique fondé sur les valeurs fondamentales d'intégrité et de respect du CN. Le Code de conduite est revu régulièrement, ce qui permet



de nous assurer qu'il traduit ces valeurs fondamentales et demeure conforme aux tendances et normes de l'industrie. Chaque administrateur, membre de la haute direction et cadre doit attester annuellement qu'il respecte le Code de conduite, et les membres du personnel sont tenus de suivre une formation en ligne portant sur le Code de conduite. Une séance de formation sur l'intégrité, qui porte sur nos valeurs fondamentales d'intégrité et de respect, et sur l'importance de protéger la réputation du CN, de bien comprendre ce que Faire les choses comme il se doit signifie et de savoir comment déceler et éviter les situations susceptibles de poser un conflit d'intérêts, fait également partie du programme d'intégration de tous les nouveaux membres du personnel.

Aux termes de notre programme d'éthique, les membres du personnel doivent 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. Les membres du personnel ont l'obligation de signaler à leur supérieur immédiat un conflit d'intérêts réel ou potentiel et, tel qu'il est exigé, de communiquer ce conflit par écrit.

De même, 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 demande à cet administrateur de ne pas participer à cette discussion ou décision ou de ne pas voter à cet égard.

Le Conseil a également adopté des procédures permettant aux parties intéressées (i) de déposer des plaintes auprès du CN ou de lui faire part de préoccupations sur des questions de comptabilité et d'audit; (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](http://www.cn.ca), sous « Engagement responsable/Gouvernance ». Le Code de conduite prévoit également 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 Code de conduite peut être consulté sur notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous « Engagement responsable/Gouvernance » et les actionnaires peuvent en obtenir une copie en s'adressant à notre secrétaire générale. Le Code de conduite a aussi été déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes et américaines.

## Indépendance des administrateurs

Afin que les intérêts du Conseil correspondent davantage à ceux de nos actionnaires, tous les candidats à l'élection aux postes d'administrateurs, à l'exception de notre présidente-directrice générale, sont indépendants. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le Conseil applique les critères élaborés par les ACVM et la NYSE 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](http://www.cn.ca), sous « Engagement responsable/Gouvernance ». À

l'automne 2022, le Conseil a également adopté le Protocole sur l'indépendance des administrateurs (le « protocole »), qui présente des lignes directrices sur le processus et les paramètres permettant de déterminer le statut d'indépendance des administrateurs au moment de leur nomination et de manière continue. Le protocole est conforme aux normes énoncées dans le Manuel de gouvernance du CN et définit le processus de collecte et d'examen des renseignements pertinents sur une base continue.

**Des 11 candidats  
aux postes  
d'administrateurs,  
10 sont  
indépendants.**

## Opérations entre apparentés

Aux termes du Code de conduite du CN, les administrateurs, les dirigeants et les membres du personnel sont tenus de déclarer toute opération entre apparentés ou tout conflit d'intérêts.

À cette fin, dans son Manuel de gouvernance, le CN définit une personne apparentée comme étant :

- un administrateur ou un dirigeant du CN;
- un membre du groupe, y compris un membre de la famille immédiate, d'un administrateur ou d'un dirigeant; ou
- une personne qui détient en propriété véritable plus de 10 % des actions ordinaires du CN.

Tout administrateur ou dirigeant qui a un intérêt important dans une opération ou une entente visant le CN doit divulguer cet intérêt au président du Conseil ou au président-directeur général et ne prend part à aucune discussion ni à aucun vote sur le sujet. Conformément à notre Manuel de gouvernance, une opération entre apparentés ou une opération visant le CN dans laquelle une personne apparentée a un intérêt important est soumise au Comité GDDS ou, si le président du Conseil le juge approprié, au Conseil à des fins d'examen et de décision.

En 2023, aucune opération de ce type entre le CN et un apparenté n'a eu lieu, comme il est décrit à l'Item 404 du *Regulation S-K*.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, 10 des 11 candidats à l'élection aux postes d'administrateurs lors de l'assemblée, y compris la présidente de notre Conseil, sont indépendants.

### Indépendance des candidats aux postes d'administrateurs

INDÉPENDANT	NON-INDÉPENDANT (RAISON DE LA NON-INDÉPENDANCE)
Shauneen Bruder	Tracy Robinson (PDG, CN)
Jo-ann dePass Olsovsky	
David Freeman	
Denise Gray	
Justin M. Howell	
Susan C. Jones	
Robert Knight	
Michel Letellier	
Margaret A. McKenzie	
Al Monaco	

## Indépendance du président du Conseil

Depuis que le CN est devenu une société ouverte en 1995, le Conseil 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 également que le président du Conseil doit être un administrateur indépendant désigné par le Conseil. Le Manuel de gouvernance décrit les responsabilités du président du Conseil. La principale fonction 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; (iii) comprenne clairement et respecte la frontière entre les responsabilités du Conseil et celles de la direction. Le 20 mai 2022, M<sup>me</sup> Shauneen Bruder, actuellement présidente indépendante du Conseil, est devenue présidente du Conseil.

## 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

À la date des présentes, le Conseil a divisé son mandat de surveillance en quatre secteurs et formé des comités qui sont chargés de certaines responsabilités relatives à ces secteurs. Ces comités sont : (i) le Comité AFR, (ii) le Comité GDDS, (iii) le Comité des ressources humaines et de la rémunération, (iv) le Comité de retraite et des investissements. Les chartes de chacun de ces comités font partie du Manuel de gouvernance du CN et elles sont affichées sur notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca) sous « Engagement responsable/Gouvernance ». Chaque comité relève du Conseil et, sous réserve de certaines exceptions limitées, le Conseil ne délègue pas de pouvoirs décisionnels aux comités de façon permanente. Un rapport des activités de chacun des comités au cours de la dernière année est reproduit à l'annexe B de la présente circulaire.

Après l'assemblée, le Conseil procédera à la restructuration et à la rationalisation de la structure de ses comités au moyen du démantèlement et de la réaffectation des responsabilités du Comité de retraite et des investissements et de la création d'un Comité de la sécurité et de l'environnement, afin de renforcer l'harmonisation avec les valeurs fondamentales du CN et de s'assurer que le Conseil consacre le temps et l'attention nécessaires aux bons sujets stratégiques, y compris l'élaboration et la mise en œuvre de notre stratégie en matière d'environnement et de changements climatiques ainsi que la sécurité de nos activités. Cette nouvelle structure des comités, qui est conforme aux pratiques de gouvernance exemplaires, permettra au Conseil de mieux se concentrer sur les questions ESG et de veiller à tirer efficacement parti de l'étendue de son expérience et de son expertise, afin que le CN soit mieux placé pour mettre en œuvre sa stratégie et faire face aux risques d'entreprise actuels et nouveaux. Par conséquent, les comités du Conseil seront restructurés pour former les quatre comités suivants : (i) le Comité d'audit, des finances et du risque, (ii) le Comité de la gouvernance et du développement durable, (iii) le Comité des ressources humaines et de la rémunération, (iv) le Comité de la sécurité et de l'environnement.

Un aperçu des modifications qui seront effectuées afin de mettre en œuvre cette nouvelle structure des comités est présenté ci-après :

- le Comité de retraite et des investissements sera démantelé et le Comité d'audit, des finances et du risque assumera la responsabilité de surveillance des activités de financement des régimes de retraite du CN et de la performance et des activités d'investissement de la Division des investissements du CN, tandis que le Comité des ressources humaines et de la rémunération assumera la responsabilité de surveillance des aspects liés aux ressources humaines, à la rémunération et à la gouvernance des régimes de retraite du CN;
- sauf en ce qui concerne la prise en charge des responsabilités susmentionnées et les changements mineurs visant à refléter la priorité constante que le CN accorde aux questions ESG, le Comité d'audit, des finances et du risque et le Comité des ressources humaines et de la rémunération demeureront pour l'essentiel inchangés;
- le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité sera rebaptisé Comité de la gouvernance et du développement durable et exercera une surveillance sur la composition et l'évaluation du Conseil et sur les questions de gouvernance et de développement durable dans leur ensemble, y compris les relations avec les intervenants et les Autochtones et l'investissement communautaire;
- le Comité de la sécurité et de l'environnement nouvellement formé exercera une surveillance sur les questions d'environnement, de sûreté et de sécurité.

En outre, le Conseil aura accru la surveillance directe de la répartition du capital et des opérations y étant liées, comme les stratégies et les programmes visant l'exploitation et les plans de dépenses en immobilisations, les dividendes et les rachats d'actions et les dépenses importantes (p. ex. les dépenses en immobilisations, les ventes et les baux et les fusions et acquisitions d'importance).

Un résumé du mandat de chacun des comités actuels du Conseil, qui demeurera en fonction jusqu'à la clôture de l'assemblée, est présenté ci-après.

### Comité d'audit, des finances et du risque

Le Comité AFR est chargé de superviser la communication de l'information financière, de surveiller la gestion globale des risques d'entreprise, y compris les risques liés aux questions ESG (notamment les risques liés aux changements climatiques) et les cyberrisques, de surveiller l'environnement de contrôles internes de la Compagnie, notamment les contrôles de l'information financière, de surveiller les auditeurs interne et externe, et de superviser les politiques et les procédures financières de la Compagnie, y compris les politiques et les procédures relatives à la communication de l'information financière et aux autres renseignements importants aux investisseurs ainsi que les processus visant à assurer que ces renseignements sont exacts, complets et conformes aux autres renseignements présentés par le CN. Le Comité AFR est également chargé de passer en revue certaines activités financières du CN et de faire des recommandations au Conseil à ce sujet. Dans le cadre de ces fonctions, le Comité AFR supervise les plans d'exploitation, les programmes de dépenses en immobilisations et les plans de répartition du capital du CN (notamment en ce qui concerne la structure du capital et les flux de trésorerie du CN) et le programme de rachat d'actions du CN, et examine les possibilités et les paramètres de financement par emprunt ou par actions, entre autres. Le comité supervise également le programme de gestion des risques d'entreprise du CN, en surveillant l'évaluation par la direction des principaux risques et leur incidence éventuelle sur la capacité de la Compagnie à atteindre ses objectifs commerciaux et financiers.

Le mandat du Comité AFR est décrit plus amplement dans sa charte, qui se trouve dans notre Manuel de gouvernance et dans la notice annuelle 2023 du CN accessible sur SEDAR+ au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), sur le site Web de la SEC au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) par l'intermédiaire du système EDGAR et sur le site Web du CN au [www.cn.ca](http://www.cn.ca).

La charte du Comité AFR prévoit qu'il doit être composé exclusivement d'administrateurs indépendants. En date de la présente circulaire, chaque membre du Comité AFR est indépendant et a des compétences financières au sens de la législation et de la réglementation canadiennes sur les valeurs mobilières et des normes de la NYSE, et plusieurs membres du Comité AFR remplissent tous les critères pour être désignés comme « expert financier du comité d'audit » (*audit committee financial expert*) selon les règles de la SEC. Le Conseil a fait cette détermination en se basant sur la formation et l'expérience de chaque membre du Comité AFR.

Aucun membre du Comité AFR 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.

De plus amples renseignements sur le Comité AFR se trouvent à l'annexe C de la présente circulaire, et dans la notice annuelle 2023 de la Compagnie, accessible sur SEDAR+ au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), sur le site Web de la SEC au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) par l'intermédiaire du système EDGAR et sur le site Web du CN au [www.cn.ca](http://www.cn.ca).

## Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité

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

Le Comité GDDS supervise également l'élaboration et la mise en application des politiques et des pratiques ESG du CN, y compris ses objectifs en matière de durabilité à court et à long terme ainsi que les dons et les parrainages approuvés par la direction. Le comité est chargé de superviser l'élaboration et la mise en application des politiques en matière d'environnement, de sécurité et de sûreté, d'évaluer les pratiques en matière d'environnement, de sécurité et de sûreté, et d'examiner le plan d'affaires de la Compagnie pour vérifier si les questions en matière d'environnement, de sécurité et de sûreté sont adéquatement prises en compte. Le comité supervise et surveille également l'évaluation que la direction fait des principaux risques concerne les changements climatiques et d'autres questions environnementales, sociales et de sûreté et de sécurité, du risque lié à la réglementation, du risque d'atteinte à la réputation ainsi que d'autres risques qui lui ont été délégués par le Comité AFR ou le Conseil, et il conseille le Conseil sur le caractère adéquat des efforts déployés par la Compagnie pour s'assurer que ses activités sont menées de manière à respecter des normes élevées en matière d'éthique et de responsabilité sociale et environnementale. En outre, le Comité GDDS supervise l'information présentée en matière d'ESG, y compris le Code de conduite et le Plan d'action climatique du CN, et surveille les progrès de la Compagnie par rapport aux objectifs fixés dans le cadre du Plan d'action climatique du CN.

Le Comité GDDS passe en revue les lignes directrices en matière de gouvernance applicables à la Compagnie (notamment en ce qui concerne la diversité et l'inclusion), fait des recommandations quant aux changements à y apporter et supervise la communication des pratiques de gouvernance. Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du Comité GDDS sont décrits plus amplement dans sa charte, qui se trouve dans notre Manuel de gouvernance.

La charte du Comité GDDS prévoit qu'il doit être composé exclusivement d'administrateurs indépendants. En date de la présente circulaire, chaque membre du Comité GDDS est indépendant.

## 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, la rémunération et la planification de la relève des cadres dirigeants. Le comité a aussi le mandat, notamment, d'examiner les pratiques sur le plan des ressources humaines en veillant, entre autres, à ce que des pratiques et politiques adéquates en matière de ressources humaines soient en place afin que la Compagnie puisse recruter, motiver et retenir le personnel de qualité nécessaire pour atteindre ses objectifs d'affaires et s'assurer de la conformité avec son orientation stratégique. Les priorités du Comité des ressources humaines et de la rémunération comprennent la gestion des talents, le développement du leadership, la planification de la relève, la diversité, l'équité et l'inclusion et l'engagement du

personnel. Le Comité examine tous les ans les plans de relève à court, moyen et long terme pour l'équipe de haute direction, et il élabore et met en œuvre des plans personnalisés précis pour corriger les lacunes qui y ont été trouvées. 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 56 de la présente circulaire et dans sa charte, qui se trouve dans notre Manuel de gouvernance.

La charte du Comité des ressources humaines et de la rémunération prévoit qu'il doit être composé exclusivement d'administrateurs indépendants. En date de la présente circulaire, chaque membre du comité est indépendant.

Le Conseil a adopté une politique, intégrée à notre Manuel de gouvernance, selon laquelle pas plus d'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 posséder de l'expérience en matière de rémunération de la haute direction et le président-directeur général de la Compagnie doit être exclu du processus de sélection des membres du comité. En date de la présente circulaire, la composition du comité est conforme à la politique.

Voir la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction – Mandat du Comité des ressources humaines et de la rémunération – Conseillers indépendants » à la page 57 de présente circulaire, qui donne de l'information sur les consultants spécialisés en rémunération des membres de la haute direction.

## Comité de retraite et des investissements

Le Comité de retraite et des investissements, qui est un comité mixte composé de membres du Conseil d'administration et de la direction, est chargé de passer en revue de façon générale les questions relatives aux régimes de retraite. Il doit notamment passer en revue les activités de la Division des investissements du CN (la « DICN »), passer en revue et approuver le régime d'intéressement de la DICN et les paiements aux termes de celui-ci, conseiller la DICN sur le placement des actifs des Caisses fiduciaires de retraite du CN, approuver certains investissements faits par les Caisses fiduciaires de retraite du CN et être informé de toutes les questions relatives au passif des caisses de retraite ou des questions par ailleurs pertinentes à l'élaboration d'une stratégie de gestion des risques liés aux régimes de retraite du CN. À la fin de 2023, à la suite d'un examen stratégique des activités de la DICN et de la structure de gouvernance des Caisses fiduciaires de retraite du CN, le Conseil a approuvé des modifications à la structure de gouvernance de la DICN afin d'améliorer encore davantage la surveillance des actifs et des passifs des caisses de retraite. Même si le Conseil a conservé la responsabilité de la stratégie générale portant sur les risques des régimes de retraite, la surveillance générale de sa mise en œuvre et la surveillance des activités de la DICN ont été déléguées à un comité de direction, le Comité de travail consultatif des régimes de retraite. Cette modification visait à favoriser une approche intégrée de la gestion des régimes de retraite et à accorder une attention particulière à la capitalisation des régimes à prestations déterminées du CN et aux risques qui y sont associés. Après l'assemblée, le Comité de retraite et des investissements sera dissous, comme il est expliqué plus en détail ci-dessus.

Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du Comité de retraite et des investissements sont décrits en détail dans sa charte, qui se trouve dans notre Manuel de gouvernance.

## Surveillance de la gestion des risques

Au CN, le Conseil a la responsabilité de veiller à ce que la direction cerne et évalue les risques commerciaux importants auxquels la Compagnie est exposée et à ce qu'elle mette en œuvre des processus et des programmes visant à gérer ces 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 s'acquitte de ce mandat de surveillance des risques en procédant à des examens stratégiques des risques et questions d'importance et à des mises à jour d'affaires avec la présidente-directrice générale et d'autres membres de la haute direction.

Ces examens peuvent porter, entre autres, sur des risques concernant :

- la conjoncture économique en général;
- l'environnement, y compris les changements climatiques;
- le capital humain;
- les taux de change et les taux d'intérêt;
- les dépenses en immobilisations;
- la technologie de l'information et la cybersécurité;
- les activités courantes, comme les conflits de travail et les blocages des voies;
- l'évolution de la réglementation, comme la législation fiscale et les règlements en matière de sécurité et d'environnement.

En 2021, le Conseil a restructuré et rationalisé sa structure de comités et a délégué la responsabilité de la surveillance, de l'évaluation et de la gestion des risques à l'échelle de l'entreprise au Comité AFR. Toutefois, le Conseil dans son ensemble conserve la responsabilité ultime en ce qui concerne la gestion des risques, et les autres comités continuent de jouer un rôle important en veillant à ce que le Conseil reste pleinement informé des principaux risques auxquels le CN est confronté et des mesures que peut prendre la direction pour atténuer ces risques. La délégation de la surveillance de la gestion des risques entre le Conseil et ses comités a été conçue de manière à ce que les comités appropriés soient mis à profit pour les risques individuels, tout en garantissant une vision globale du profil de risque de la Compagnie. Les informations sur les risques sont examinées par le Conseil et/ou les comités du Conseil tout au long de l'année. Les dirigeants de la Compagnie font des présentations et des mises à jour régulières au Conseil ou à l'un de ses comités sur la mise en œuvre des stratégies d'affaires, les occasions d'affaires, la gestion des risques et de la sécurité et la conduite éthique et présentent des rapports détaillés sur des risques particuliers.

La structure de gouvernance qui a été mise en place pour atteindre cet objectif est la suivante :

**Surveillance de risques spécifiques** — La surveillance de risques spécifiques qui relèvent naturellement du mandat de l'un des comités est déléguée à ce comité, ce qui signifie que ce comité, avec les membres de la direction avec lesquels il communique le plus régulièrement, qui a le mandat dans un domaine précis, est le premier responsable de l'examen des risques inhérents à ce domaine. Ce comité est le mieux placé pour superviser les analyses approfondies de la direction concernant l'examen, l'évaluation et la gestion des risques qui relèvent du mandat de ce comité, ce qui permet de s'assurer que les risques sont pris en compte de la manière la plus efficace possible. Par exemple, le risque lié à la réglementation est examiné par le Comité GDDS, le risque lié à la cybersécurité par le Comité AFR et le risque lié aux talents par le Comité des ressources humaines et de la rémunération.

**Gestion centralisée des risques d'entreprise** — La surveillance, la mise en œuvre et la gestion de la stratégie de gestion des risques d'entreprise (« GRE ») du CN incombent respectivement au Comité AFR et au Comité GDDS. Le Comité AFR s'est vu déléguer la responsabilité de la surveillance globale de la GRE, tandis que le Comité GDDS est chargé de surveiller l'efficacité et l'application continues de notre stratégie de GRE.

Le Comité AFR est chargé de s'assurer que les risques importants sont correctement identifiés, examinés et évalués par la direction de façon continue, que des processus adéquats ont été mis en place par la direction pour garantir que toutes les expositions potentielles à ces risques sont surveillées et que des mesures d'atténuation appropriées sont mises en place. Il évalue également l'efficacité du fonctionnement des procédures de contrôle interne du CN et examine les rapports des auditeurs internes et externes du CN. Le Comité AFR est mis au courant des travaux des autres comités par le biais de rapports réguliers, de sorte qu'il peut avoir une vue

d'ensemble de tous les risques auxquels la Compagnie est confrontée. Le Comité AFR peut déléguer la surveillance de risques spécifiques à d'autres comités qui disposent de l'expertise adéquate pour les examiner. Cette structure de délégation permet au Comité AFR d'avoir une vue d'ensemble des risques d'entreprise, y compris leur interaction éventuelle et/ou leur effet cumulatif sur les activités et la stratégie du CN. Le Comité AFR examine l'évaluation des principaux risques de la Compagnie, y compris les politiques de surveillance et de gestion des risques, telles qu'elles ont été définies par la direction dans le cadre du processus/programme de la GRE.

Le Comité GDDS a la responsabilité globale de s'assurer que le CN a adopté un cadre de gouvernance des risques approprié et que chacun de nos comités s'acquitte de ses rôles respectifs à l'égard de notre programme de GRE.

**Stratégie globale du Conseil** — Il incombe au Conseil d'établir la direction stratégique de la Compagnie et de surveiller ses progrès vers la réalisation des objectifs qu'il a fixés. Des rapports réguliers permettent de s'assurer que tous les administrateurs sont correctement informés des principaux risques auxquels la Compagnie est confrontée et facilitent les discussions avec la direction sur la manière dont les occasions connexes peuvent être poursuivies tout en gérant efficacement ces risques. Le Conseil peut faire appel à des ressources externes, le cas échéant, pour évaluer les risques et les processus de gestion d'entreprise.

La GRE procure un cadre permettant de déceler, d'évaluer, de suivre et d'atténuer les principaux risques commerciaux. Au CN, la fonction du programme GRE relève du chef de la direction financière. La direction présente des mises à jour régulières sur la GRE au Comité AFR. Une cote est attribuée aux risques en fonction d'une évaluation du risque résiduel après avoir tenu compte des processus et des contrôles mis en place pour atténuer les risques. Chaque risque est confié à des cadres supérieurs qui conçoivent et mettent en œuvre des contrôles pour les atténuer.

Une description détaillée des risques importants auxquels le CN et les sociétés de son groupe sont exposés figure à la rubrique « Risques commerciaux » du rapport de gestion du CN faisant partie du rapport annuel 2023 du CN, déposé le 31 janvier 2024 et disponible sur SEDAR+ au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), sur le site Web de la SEC au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) par l'intermédiaire du système EDGAR et sur le site Web du CN au [www.cn.ca](http://www.cn.ca).

### Surveillance des risques liés à la cybersécurité

Bien que le CN n'ait pas fait l'objet de cyberattaques importantes à ce jour, nous sommes conscients de la menace croissante des cyberattaques et du risque accru d'autres incidents liés à la cybersécurité (accidentels ou malveillants) qui pourraient avoir une incidence sur le CN ou l'un de nos fournisseurs de services tiers et autres fournisseurs tiers, ainsi que conscients des incidences défavorables éventuelles que la survenance de tels incidents liés à la cybersécurité pourrait avoir sur nos activités et notre exploitation.

La surveillance et l'atténuation des risques liés à la cybersécurité demeurent l'un de nos principaux domaines d'intérêt, et nous avons investi et continuons d'investir dans des initiatives de sécurité technologique qui comprennent des essais de sécurité, des programmes de préparation et d'intervention en cas d'incident de cybersécurité, des programmes de communication et de formation des membres du personnel et d'autres programmes de sécurité et d'atténuation des risques dans le but de répondre aux attentes changeantes en matière de réseau et de cybersécurité, de nous conformer à la réglementation changeante en matière de réseau et de cybersécurité et d'atténuer les risques liés à la cybersécurité qui évoluent. Notamment, nous mettons l'accent sur la sensibilisation à la cybersécurité en obligeant les nouveaux employés à suivre une formation sur la cybersécurité dans le cadre de leur programme d'intégration et en offrant aux employés une formation récurrente sur la cybersécurité. Le Comité AFR reçoit des mises à jour régulières sur les risques liés à la cybersécurité (y compris des mises à jour sur les activités d'atténuation des risques liés à la cybersécurité du CN) et des mises à jour sur l'évolution de la réglementation en matière de cybersécurité et, en 2023, le Conseil a également reçu des mises à jour sur la gestion des risques liés à la cybersécurité et sur la stratégie en matière de cybersécurité du CN. Notre équipe d'audit interne, qui relève du Comité AFR, élabore également un plan d'audit interne qui couvre des sujets liés à la cybersécurité.

Le Comité AFR est chargé de surveiller la gestion des risques liés à la cybersécurité et s'assure que nos programmes et initiatives en matière de cybersécurité disposent des ressources appropriées et sont gérés par des dirigeants compétents.



## Réunions du Conseil et des comités

### Processus

Conformément à notre Manuel de gouvernance, le Conseil doit se réunir au moins six fois par année et au besoin. Le président du Conseil, en collaboration avec le secrétaire général, est chargé d'établir le calendrier des réunions du Conseil et de ses comités. Au cours de ce processus, le secrétaire général, en collaboration avec le président du 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 détaillées 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 2023 sont donnés à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Présence aux réunions du Conseil et des comités » de la présente circulaire.

Le président du Conseil communique régulièrement avec les membres de la haute direction et, par l'intermédiaire du bureau de la secrétaire générale, 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 importants concernant les affaires de la Compagnie et son évolution sont transmis aux membres du Conseil ou des comités ayant des responsabilités de surveillance spéciales.

### Séances à huis clos

Aux termes de notre Manuel de gouvernance, les administrateurs indépendants doivent se rencontrer à huis clos, hors de la présence des membres de la direction et sous la présidence du président du Conseil, pendant ou après chaque réunion du Conseil. Le Conseil s'est réuni à huis clos à toutes les réunions tenues en 2023, y compris les réunions ordinaires et extraordinaires.

Chacun de nos Comités du Conseil se réunit également à huis clos, sans la présence de la direction, à chaque réunion ou après celle-ci.

**Les administrateurs indépendants se rencontrent à huis clos pendant ou après chaque réunion du Conseil.**

## Présence aux réunions du Conseil et des comités

Le tableau ci-dessous présente le relevé de présence de chaque administrateur actuel aux réunions du Conseil et de ses comités dont il était membre au 31 décembre 2023 ainsi que le nombre de réunions du Conseil et des comités du Conseil tenues au cours de la période de 12 mois qui s'est close le 31 décembre 2023.

NOM DE L'ADMINISTRATEUR	RÉUNIONS AUXQUELLES IL OU ELLE A ASSISTÉ (NOMBRE ET %)					COMITÉ (TOTAL)	CONSEIL	TAUX DE PRÉSENCE GLOBAL/ NOMBRE TOTAL DE RÉUNIONS
	COMITÉ D'AUDIT DES FINANCES ET DU RISQUE	COMITÉ DE LA GOUVERNANCE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA SÉCURITÉ	COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA REMUNÉRATION	COMITÉ DE RETRAITE ET DES INVESTISSEMENTS				
Shauneen Bruder	7/7 100 %	7/7 100 %	9/9 100 %	5/5 100 %	28/28 100 %	7/7 100 % (présidente)	35/35 100 %	
Jo-ann dePass Olsovsky	7/7 100 %	-	9/9 100 % (présidente)	-	16/16 100 %	7/7 100 %	23/23 100 %	
David Freeman	-	7/7 100 %	-	5/5 100 %	12/12 100 %	7/7 100 %	19/19 100 %	
Denise Gray	4/4 <sup>(1)</sup> 100 %	7/7 100 % (présidente) <sup>(2)</sup>	4/4 <sup>(3)</sup> 100 %	-	15/15 100 %	7/7 100 %	22/22 100 %	
Justin M. Howell	-	6/7 86 %	8/9 89 %	5/5 100 % (président)	19/21 90 %	6/7 86 %	25/28 89 %	
Susan C. Jones	-	-	9/9 100 %	5/5 100 %	14/14 100 %	7/7 100 %	21/21 100 %	
Robert Knight	7/7 100 %	-	8/9 89 %	-	15/16 94 %	6/7 86 %	21/23 91 %	
Michel Letellier	7/7 100 %	7/7 100 %	-	-	14/14 100 %	7/7 100 %	21/21 100 %	
Margaret A. McKenzie	7/7 100 % (présidente)	7/7 100 %	-	5/5 100 %	19/19 100 %	7/7 100 %	26/26 100 %	
Al Monaco <sup>(4)</sup>	-	3/3 <sup>(5)</sup> 100 %	4/4 <sup>(5)</sup> 100 %	-	7/7 100 %	4/4 <sup>(4)</sup> 100 %	11/11 100 %	
Tracy Robinson	-	-	-	-	-	7/7 100 %	7/7 100 %	
<b>Nombre de réunions tenues</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	

(1) M<sup>me</sup> Gray est devenue membre du Comité AFR le 25 avril 2023.

(2) M<sup>me</sup> Gray est devenue présidente du Comité GDDS le 25 avril 2023.

(3) M<sup>me</sup> Gray a cessé de siéger au Comité des ressources humaines et de la rémunération le 25 avril 2023.

(4) M. Monaco a été élu au Conseil le 25 avril 2023.

(5) M. Monaco est devenu membre du Comité GDDS et du Comité des ressources humaines et de la rémunération le 25 juillet 2023.

## Sélection des administrateurs

### Étude des références

En consultation avec le président du Conseil, le Comité GDDS examine annuellement les critères de sélection des candidats qui seront recommandés au Conseil et les références des candidats proposés à l'élection ou à la réélection comme membres du Conseil. Il tient compte de leurs compétences et de la validité des références qui sous-tendent chaque candidature.

En ce qui concerne les candidats qui sont déjà administrateurs de la Compagnie, une évaluation de leur efficacité et de leur rendement en tant que membres du Conseil, y compris leur assiduité aux réunions du Conseil et des comités, est également prise en compte. Pour plus de renseignements sur nos procédures d'évaluation des administrateurs, voir la rubrique « Énoncé

### Grille de compétences

Le Comité GDDS, en collaboration avec le président du Conseil, est chargé de déterminer les besoins à long terme du Conseil et de trouver de nouveaux candidats susceptibles d'être élus ou nommés comme administrateurs. Au cours des dernières années, l'ancien Comité de gouvernance et des candidatures et le président du Conseil se sont concentrés sur le renouvellement du Conseil et sur la relève étant donné les prochains départs à la retraite d'administrateurs, ainsi que sur l'accroissement et le perfectionnement de l'expertise d'ensemble du Conseil dans certains domaines et sur la diversité, de façon à s'assurer que le Conseil continue de tirer parti d'un large éventail de perspectives et d'expériences différentes. Le président du Conseil et le Comité GDDS 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 GDDS.

Lorsqu'il propose sa liste de candidats, le Conseil suit le processus décrit dans notre Manuel de gouvernance. Dans le cadre de ce processus, le président du Conseil, en consultation avec le Comité GDDS, élabore une grille de compétences fondée sur les domaines de connaissances, les types d'expertise, le genre, l'âge et la représentation géographique. Le Conseil s'assure que l'ensemble des compétences acquises

**La grille de compétences du CN est fondée sur les domaines de connaissances, l'expertise, la diversité, l'âge, le genre et la représentation géographique et détermine les besoins à combler au moyen du processus de mise en candidature.**

des pratiques en matière de gouvernance – Évaluation du rendement du Conseil » de la présente circulaire. Les membres du Conseil et des comités du Conseil se doivent d'assister à toutes les réunions ainsi que d'y arriver bien préparés et d'y participer activement. 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. Pour un compte rendu détaillé de la présence des candidats aux postes d'administrateurs aux réunions du Conseil et des comités, voir le tableau de présence à la page 38 de la présente circulaire.

par les administrateurs grâce à leur expérience et à leur expertise en affaires répond aux besoins du Conseil. Le Comité GDDS passe régulièrement en revue sa grille de compétences afin d'évaluer l'ensemble des forces ainsi que la diversité des compétences et de l'expérience au sein du Conseil, notamment au moment de recruter de nouveaux administrateurs. Le Comité GDDS et le Conseil ont approuvé la grille présentée à la page suivante.

Le Comité GDDS, en collaboration avec le président du Conseil, surveille régulièrement le profil actuel et futur du Conseil et, ainsi, examine aussi attentivement des facteurs comme l'âge, la diversité (dont le genre et les autres groupes sous-représentés), la représentation géographique, les champs de compétence et l'expérience des administrateurs en poste, les aptitudes et le rendement des candidats aux postes d'administrateurs, de même que leur indépendance, leurs compétences, leur acuité financière et leur sens des affaires ainsi que les forces dynamiques au sein du Conseil. Pour plus de renseignements sur la composition actuelle du Conseil, voir la rubrique « Diversité au sein du CN » de la présente circulaire.

Afin d'aider le Comité GDDS et le président du Conseil à recommander des candidats pour siéger au Conseil du CN, le Comité GDDS 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, le président du Comité GDDS et plusieurs autres administrateurs ainsi que le président-directeur général rencontre chaque candidat afin de s'informer de son intérêt et de sa volonté à siéger au Conseil du CN, de ses conflits d'intérêts possibles et de sa capacité à consacrer suffisamment de temps et d'énergie au Conseil.

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

NOM DU CANDIDAT AU POSTE D'ADMINISTRATEUR	COMPÉTENCES											TRANCHE D'ÂGE			DURÉE DU MANDAT			
	FINANCES/COMPTABILITÉ/RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS	EXPÉRIENCE DE CHEF DE LA DIRECTION/HAUT DIRIGEANT	GOVERNEMENT/RÉGLEMENTATION/POLITIQUES PUBLIQUES/AFFAIRES JURIDIQUES	GESTION DES RISQUES ET SÉCURITÉ	TECHNOLOGIE/INNOVATION/INTELLIGENCE ARTIFICIELLE/CYBERSÉCURITÉ	SECTEUR DU TRANSPORT/LOGISTIQUE/CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT/COMMERCE MONDIAL	GESTION DU CAPITAL HUMAIN ET DES TALENTS/SYNDICALISME/DIVERSITÉ ET INCLUSION	PLANIFICATION STRATÉGIQUE	GOVERNANCE/EXPÉRIENCE AUPRÈS DE SOCIÉTÉS OUVERTES	EXPÉRIENCE CLIENT/VENTE/MARKETING	EXPÉRIENCE ET PERSPECTIVE INTERNATIONALES/MONDIALES	ESG	GENRE	59 ANS ET MOINS	60 À 65 ANS	66 À 72 ANS	0 À 5 ANS	6 À 10 ANS
Shauneen Bruder		✓		✓	✓		✓					F		✓				✓
Jo-ann dePass Olsovsky		✓			✓	✓	✓					F	✓					✓
David Freeman		✓		✓		✓	✓					H			✓			✓
Denise Gray		✓			✓			✓			✓	F		✓				✓
Justin M. Howell	✓							✓		✓	✓	H	✓					✓
Susan C. Jones		✓	✓			✓			✓			F	✓					✓
Robert Knight	✓					✓		✓	✓			H			✓			✓
Michel Letellier	✓	✓						✓			✓	H	✓					✓
Margaret A. McKenzie	✓			✓				✓			✓	F		✓				✓
Al Monaco		✓		✓				✓			✓	H		✓				✓
Tracy Robinson		✓				✓		✓	✓			F		✓				✓

## Description des champs de compétences

### Finances/comptabilité/relations avec les investisseurs

Expérience en financement d'entreprise, supervision d'opérations financières complexes, gestion des investissements, fusions et acquisitions, relations avec les investisseurs; expérience en comptabilité financière et en présentation de l'information, en audit et en contrôles internes.

### Expérience de chef de la direction/haut dirigeant

Expérience à titre de chef de la direction ou de membre de la haute direction d'une grande société cotée en bourse.

### Gouvernement/réglementation/politiques publiques/affaires juridiques

Expérience du fonctionnement du gouvernement et des politiques publiques au Canada et aux États-Unis, ou solide compréhension de ceux-ci ou expérience à titre d'avocat d'expérience au sein d'un cabinet privé ou du service juridique d'une importante société cotée en bourse.

### Gestion des risques et sécurité

Grande compréhension de la détermination, de l'évaluation et de l'atténuation des risques et supervision des programmes et des pratiques en matière de gestion des risques d'entreprise. Connaissance et expérience en lien avec les programmes et les enjeux de santé et de sécurité, en particulier dans le secteur des transports.

### Technologie/innovation/intelligence artificielle/cybersécurité

Leadership affirmé et solide expérience du déploiement de plateformes technologiques, novatrices et numériques, y compris en technologies perturbatrices, en gestion des données et en cybersécurité. Expertise et/ou expérience en gestion et en atténuation des risques en matière de cybersécurité.

### Secteur du transport/logistique/chaîne d'approvisionnement/commerce mondial

Connaissance et expérience approfondies du secteur du transport, dont le contexte stratégique et les activités du secteur du transport. Expérience en conception, en élaboration ou en gestion de solutions logistiques et de chaînes d'approvisionnement très complexes.

### Gestion du capital humain et des talents/syndicalisme/diversité et inclusion

Expérience en supervision de programmes de rémunération de membres de la direction et de programmes de rémunération incitatifs. Expérience en recrutement et en gestion de talents, culture en milieu de travail, diversité et inclusion, planification de la relève, développement du leadership, recrutement de dirigeants, gestion du syndicalisme au sein d'une grande société en exploitation.

### Planification stratégique

Expérience en planification stratégique et en direction d'initiatives de croissance pour une grande société cotée en bourse.

### Gouvernance/expérience auprès d'une société ouverte

Expérience à titre de membre de la haute direction et/ou d'administrateur d'une société cotée en bourse qui comporte une solide compréhension des exigences en matière de bonnes pratiques de gouvernance.

### Expérience client/vente/marketing

Expérience de membre de la haute direction dans une société de produits ou de services axés sur le client; solide connaissance des marchés du CN et des tendances du marché, des clients et de la stratégie connexes.

### Expérience et perspective internationales/mondiales

Compréhension, expérience et expertise en affaires internationales, y compris en ce qui a trait au commerce international et aux perspectives mondiales globales.

### Responsabilité environnementale/sociale/d'entreprise (ESG)

Expérience en gestion ou en supervision de la décarbonisation/des changements climatiques, de la responsabilité environnementale, de la responsabilité sociale de l'entreprise et du développement durable et des risques et possibilités ainsi que de l'incidence et de la performance en rapport avec les activités et la stratégie de la Compagnie. Expérience en matière de compréhension et d'évaluation d'exigences réglementaires complexes, d'initiatives menées par des intervenants et des obligations générales de la Compagnie en matière de conformité à l'ESG.

## Diversité au sein du CN

Au CN, nous croyons que notre capital humain est notre plus grand actif, et nous reconnaissons l'importance de créer un milieu de travail propice à la contribution et au caractère unique de chacun. Nous sommes résolus à développer un effectif de gens talentueux, qui reflète la diversité de la population et des parties prenantes que nous servons.

Dans un marché de plus en plus complexe, la capacité de profiter d'un vaste éventail de points de vue, de vécus, de compétences et d'expériences est capitale pour la réussite de la Compagnie. En termes simples, le CN croit que la diversité, l'équité et l'inclusion créeront de la valeur pour la Compagnie et nos membres du personnel. La diversité accroît l'efficacité de nos processus décisionnels et favorise l'innovation en incluant un plus large éventail de perspectives. Le fait de disposer d'une main-d'œuvre qui reflète réellement les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités nous aide également à attirer et à maintenir en poste un ensemble de personnes qualifiées et à mieux comprendre et répondre aux besoins de nos parties prenantes.

Notre plan en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (le « plan sur la diversité »), qui porte sur l'augmentation de la représentation des groupes sous-représentés comme les femmes, les minorités visibles, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les vétérans et sur la création d'un milieu de travail plus inclusif, est le point d'ancrage l'engagement du CN en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Ce plan s'applique à tous les échelons au sein de l'organisation et comprend des stratégies de dotation (notamment de dotation en personnel de début de carrière par l'entremise de stages, de programmes coopératifs et de programmes de nouveaux diplômés), de sélection, d'embauche, de formation et de perfectionnement. Fait notable, depuis 2021, la Compagnie a créé des groupes de ressources qui rassemblent des membres du personnel de tous les échelons de la Compagnie, notamment des membres des communautés sous-représentées et des alliés de celles-ci. Ces groupes, dirigés par des employés et soutenus par des dirigeants, ont été mis sur pied dans le but de créer un environnement plus diversifié et inclusif afin d'atteindre des jalons clés dans l'atteinte de la diversité, de recueillir des idées et commentaires à cet égard et d'offrir des lieux de discussion et d'échange, permettant ainsi au CN de prendre le pouls des groupes d'employés qui sont sous-représentés.

La Compagnie a également intégré la diversité et l'inclusion dans ses politiques concernant la composition du Conseil et de l'équipe de cadres dirigeants. Au début de 2024, nous avons mis à jour notre politique sur la diversité en ce qui concerne la représentation au sein du Conseil afin d'établir une cible précise pour la représentation des groupes sous-représentés, sans égard au genre. Conformément à cette nouvelle cible, les hommes et les femmes doivent représenter respectivement au moins 40 % des membres indépendants du Conseil et au moins deux de nos administrateurs indépendants doivent provenir de groupes sous-représentés plus larges, sans égard au genre. En date des présentes, nous avons atteint cette cible, et nous continuerons de le faire si tous les candidats aux postes d'administrateurs à l'assemblée sont élus au Conseil. Nous avons également revu notre cible pour la représentation des femmes dans des postes de cadres dirigeants (tous les postes de vice-présidence et d'un échelon supérieur). Ainsi, nous souhaitons que l'équipe de cadres dirigeants soit constituée d'au moins trente-cinq pour cent (35 %) de personnes qui s'identifient comme des femmes d'ici 2027, puis que ce seuil soit maintenu par la suite. Pour plus de renseignements sur nos cibles et nos progrès en matière de diversité, voir la rubrique « Statistiques et cibles en matière de diversité » de la présente circulaire.

La stratégie de développement de la main-d'œuvre souhaitée nécessite une approche holistique et intégrée en matière de sensibilisation et de reconnaissance de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail. Le Conseil, avec le Comité GDDS et le Comité des ressources humaines et de la rémunération, passe en revue la stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la Compagnie afin d'assurer qu'elle demeure efficace et d'évaluer les progrès réalisés par la Compagnie vers l'atteinte de ses cibles en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. L'annexe B de la présente circulaire présente des rapports renfermant des renseignements supplémentaires sur les évaluations des pratiques liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion de la Compagnie en 2023, effectuées par le Comité GDDS et le Comité des ressources humaines et de la rémunération.

## Diversité au sein du Conseil

Le Comité GDDS du Conseil, en consultation avec le président du Conseil, est responsable de recommander des personnes qualifiées pour siéger au Conseil. Le CN croit qu'un conseil représentant la diversité peut susciter des discussions et des débats de fond pouvant mener à une plus grande efficacité dans la prise de décisions et les fonctions de conseil.

Le 10 mars 2015, le Conseil du CN a approuvé une politique sur la diversité à l'intention du Conseil (la « politique sur la diversité »). Cette politique a été révisée récemment au début de 2024 afin qu'elle reflète la mise à jour de nos cibles en matière de diversité en ce qui concerne la représentation des groupes sous-représentés au Conseil et dans des postes de cadre dirigeant. Cette politique est examinée régulièrement.

La politique sur la diversité révisée touchant les administrateurs prévoit qu'au moment d'examiner la composition du Conseil et de recommander des personnes pour y siéger, le Comité GDDS tiendra compte de ce qui suit :

- (i) la taille du Conseil;
- (ii) les compétences, les aptitudes et l'expérience particulières recherchées actuellement par le Conseil, y compris les besoins pour pourvoir des postes au sein de certains comités du Conseil;
- (iii) les compétences, les aptitudes et l'expérience de chacun des administrateurs actuels;
- (iv) les caractéristiques personnelles et autres qualités de chaque administrateur, eu égard aux avantages qu'apportent tous les aspects de la diversité au Conseil.

Aux termes de la politique sur la diversité, et dans le cadre de son mandat, afin d'assurer la mise en œuvre efficace de la politique, le Comité GDDS :

- a mis au point un processus de recherche de candidats qualifiés au Conseil provenant, entre autres, du bassin traditionnel formé d'administrateurs et de dirigeants, de gouvernements, d'institutions d'enseignement, d'entreprises privées, d'organismes sans but lucratif, d'associations professionnelles et de domaines professionnels, comme la comptabilité, les ressources humaines et les services juridiques;
- tire parti du réseau d'organismes et de groupes de professionnels du CN susceptibles d'aider à trouver des candidats appartenant à des groupes sous-représentés;
- a, par le passé, et pourrait à nouveau faire appel à une société de recrutement de membres de la haute direction pour favoriser l'atteinte des objectifs en matière de diversité du Conseil;
- passe en revue périodiquement ses processus de recrutement et de sélection pour s'assurer que la diversité demeure un facteur dans la recherche d'administrateurs;
- favorise la prise en compte du niveau de représentation des groupes sous-représentés au sein du Conseil en identifiant et en proposant des candidats à l'élection ou à la réélection au Conseil.

Il est possible de consulter la politique sur la diversité sur notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous « Engagement responsable/Gouvernance ».

## Diversité des cadres dirigeants

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération est responsable d'examiner les candidatures à des postes de cadres dirigeants de personnes possédant les qualifications, les compétences, l'expérience, les aptitudes de leadership et le niveau d'engagement requis pour exercer ces fonctions.

La politique sur la diversité, qui s'applique également aux cadres dirigeants, précise que dans l'exercice de son rôle de surveillance, le Comité des ressources humaines et de la rémunération revoit régulièrement l'approche intégrée du CN en matière de gestion des dirigeants et des personnes démontrant de grandes aptitudes et de planification de la relève. Le Comité des ressources humaines et de la rémunération se penche également sur les processus et les pratiques en place pour le développement du leadership et passe en revue la teneur des bassins de candidats à des postes de haute direction dans l'ensemble de la Compagnie et passe régulièrement en revue des talents externes afin de s'assurer que le CN possède une liste de candidats potentiels issus de la diversité aptes à pourvoir des postes de direction.

Les nominations sont fondées sur un ensemble de critères équilibrés, dont les aptitudes, le parcours, l'expérience et les compétences, et nous nous efforçons de revoir les nominations à des postes de cadres supérieurs en tenant compte de nos objectifs en matière de diversité et de talents.



## Soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion

Le CN s'engage dans diverses initiatives visant à promouvoir et à renforcer davantage la diversité, l'équité et l'inclusion. Par exemple, nous effectuons ce qui suit :

- actualiser et concrétiser notre vision et nos ambitions révisées en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour refléter les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités;
- effectuer des révisions régulières de l'équité salariale et définir une feuille de route pour traiter les écarts relevés;
- faire correspondre davantage le budget des dons et des parrainages à notre vision stratégique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion;
- évaluer les pratiques d'embauche pour tirer parti d'agences de recrutement axées sur les groupes sous-représentés et exiger des listes de candidats diversifiés pour tous les mandats de recrutement;
- former des leaders de l'inclusion au moyen de formations ciblées, y compris des formations sur les préjugés inconscients et sur le leadership inclusif, puisque les dirigeants sont un élément essentiel dans la création et le maintien d'un milieu inclusif;
- continuer à soutenir les huit groupes de ressources pour les employés afin de favoriser un milieu plus inclusif, et continuer à miser sur ces groupes;
- se doter de ressources qui se consacreront à appuyer notre vision en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, notamment en intégrant notre stratégie connexe dans l'ensemble de l'organisation (et en 2023, nous avons alloué des ressources supplémentaires à cet égard);
- examiner et évaluer constamment nos cibles en matière de genre et de diversité pour notre Conseil et nos cadres dirigeants et s'efforcer d'atteindre ces cibles et de les maintenir.

Ces initiatives sont grandement soutenues par la participation active de la haute direction et du Conseil.

### Statistiques et cibles en matière de diversité

Conformément à notre engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et à notre priorité qui vise à favoriser un milieu de travail inclusif, nous avons fixé des cibles de représentation des groupes sous-représentés au sein de notre Conseil et de représentation des femmes à des postes de cadres dirigeants, qui sont examinées régulièrement.

Début 2024, nous avons mis à jour notre cible de représentation au sein du Conseil afin d'établir une cible précise pour la représentation des groupes sous-représentés, sans égard au genre, au sein de notre Conseil. En application de cette cible révisée, les hommes et les femmes doivent représenter respectivement au moins 40 % de nos administrateurs indépendants, et au moins deux de nos administrateurs indépendants doivent provenir de groupes sous-représentés plus larges, sans égard au genre. À la date des présentes, nous avons atteint cette cible : parmi nos 10 administrateurs indépendants actuels, cinq (50 %) sont des femmes et deux (20 %) s'auto-identifient comme étant des minorités visibles. Si tous les candidats aux postes d'administrateurs présentés à l'assemblée sont élus au Conseil, nous continuerons d'atteindre notre cible. En outre, le Conseil du CN est présidé par une femme, M<sup>me</sup> Shauneen Bruder, depuis 2022, et trois des quatre présidents de comités sont des femmes : M<sup>me</sup> Margaret A. McKenzie est présidente du Comité AFR, M<sup>me</sup> Jo-ann dePass Olsovsky est présidente du Comité des ressources humaines et de la rémunération; depuis avril 2023, M<sup>me</sup> Denise Gray est présidente du Comité GDDS.

**Notre présidente du Conseil et trois des quatre présidents de nos comités sont des femmes.**

Nous avons également mis à jour notre cible de représentation des groupes sous-représentés dans les postes de cadres dirigeants (tous les postes de vice-présidence et d'un échelon supérieur) et nous souhaitons atteindre au plus tard en 2027, et maintenir par la suite, une équipe de cadres dirigeants composée d'au moins trente-cinq pour cent (35 %) de femmes. Depuis qu'il a adopté pour la première fois sa cible de représentation des femmes au sein de l'équipe de haute direction en 2021, le CN continue de prioriser la représentation des genres dans le cadre de son processus de planification de la relève des cadres dirigeants. Un cadre détaillé portant sur la recherche, l'évaluation et le perfectionnement des talents vise à fournir à la Compagnie une réserve adéquate de successeurs issus de la diversité aux fins de dotation de postes de haute direction et de postes de cadres. Actuellement, neuf (28 %) des 32 cadres dirigeants, y compris notre présidente-directrice générale, sont des femmes. En raison de son attrition naturelle, notre effectif de direction a connu des changements au cours de la dernière année, si bien que le CN a manqué de peu sa précédente cible en matière de diversité des cadres dirigeants. Toutefois, dans un but d'amélioration continue, nous avons revu notre cible de représentation des femmes à des postes de haute direction et nous tirerons parti de plusieurs changements à notre effectif de direction au cours des années à venir afin d'atteindre cet objectif.

Pour le moment, nous n'avons pas adopté de cibles précises en matière de diversité autre que la représentation des genres pour les postes de cadres dirigeants. Toutefois, nous continuerons d'utiliser les chiffres établis sur la disponibilité sur le marché du travail dans chaque province ou État comme la base de notre ambition pour évaluer nos progrès. Nous définissons la disponibilité sur le marché du travail comme la part des membres des groupes désignés sur le marché du travail que les employeurs peuvent embaucher. La représentation actuelle de la diversité au Conseil et parmi les membres de la haute direction est présentée dans le tableau ci-dessous. L'information suivante est tirée des renseignements fournis par les administrateurs et les cadres dirigeants. Conformément à la législation en matière de protection des renseignements personnels, ces renseignements ont été recueillis sur une base volontaire, et si une personne a choisi de ne pas répondre, le CN n'a pas émis d'hypothèses et n'a pas, par ailleurs, attribué de données à cette personne. Les membres de la haute direction, qui sont un sous-ensemble de l'équipe des cadres dirigeants, occupent 12 postes (aux présentes, pour souligner la distinction et faciliter la lecture, les expressions françaises *membre de la haute direction* et *cadre dirigeant* correspondent respectivement aux expressions anglaises *executive officer* et *executive management*, bien que dans la politique officielle sur la diversité, le Manuel de gouvernance et le mandat du Conseil du CN, l'expression française *Membre de la haute direction* (avec majuscule) corresponde à l'expression anglaise *executive management*).

#### Au 4 mars 2024

	ADMINISTRATEURS ACTUELS <sup>(1)</sup>	MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	CADRES DIRIGEANTS
Femmes	6 (55 %)	3 (25 %)	9 (28 %)
Minorités visibles	2 (18 %) <sup>(2)</sup>	–	3 (9 %)
Peuples autochtones	–	–	–
Personnes handicapées	–	–	2 (6 %)
2ELGBTQIA+ <sup>(3)</sup>	–	–	1 (3 %)
Total	11	12	32

(1) Tous les administrateurs actuels se représentent à l'élection à l'assemblée.

(2) Les deux membres du Conseil qui s'auto-identifient comme étant des minorités visibles sont aussi des femmes.

(3) Nous définissons les membres de la communauté 2ELGBTQIA+ comme des membres de la communauté bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, intersexuelle et/ou asexuelle.

Tous les ans, le Comité GDDS et le Comité des ressources humaines et de la rémunération évaluent l'efficacité du processus de mise en candidature/ de nomination pour l'atteinte des cibles du CN en matière de diversité et mesurent la progression annuelle et cumulative vers l'atteinte de ces cibles.

## Renouvellement du Conseil et autres pratiques

### Départ obligatoire du Conseil

La politique du Conseil sur l'âge de la retraite obligatoire des administrateurs prévoit que la réélection d'un administrateur ne sera pas proposée à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit son 72<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve de la capacité du Conseil d'approuver une prolongation possible dans des circonstances précises jugées au mieux des intérêts du CN. Aucun des candidats qui solliciteront un mandat d'administrateur à l'assemblée n'a atteint l'âge de la retraite obligatoire ni ne dépasse cet âge.

### Durée du mandat des administrateurs

La durée des mandats du président du Conseil, des présidents des comités et de chaque administrateur est assujettie aux limites suivantes :

- La durée du mandat du président du Conseil du CN est de cinq ans, mandat qui peut être renouvelé pour une période additionnelle de trois ans de plus, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du Conseil de proroger davantage cette période s'il le juge approprié et aux mieux des intérêts de la Compagnie et du Conseil. 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.
- La durée du mandat des présidents des comités est de trois ans, mandat qui peut être renouvelé pour une période additionnelle de deux ans, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du Conseil de proroger davantage cette période s'il le juge approprié et aux mieux des intérêts de la Compagnie et du Conseil.
- Tout membre actuel ou futur du Conseil qui a été élu ou nommé au Conseil siègera pour une durée maximale de 14 ans.

L'élection ou la nomination respective du président du Conseil ou des présidents des comités est revue annuellement et assujettie à une élection ou une nomination annuelle.

La durée moyenne du mandat des candidats qui se présentent en vue de leur élection à titre d'administrateurs à l'assemblée est de 2,7 ans.

### Appartenance commune à d'autres conseils d'administration

Dans le but de renforcer 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 GDDS. La Compagnie a pour pratique de ne pas autoriser l'appartenance commune à d'autres conseils d'administration parmi les membres de son Conseil. Le Conseil a aussi adopté une politique, qui se trouve dans notre Manuel de gouvernance, prévoyant qu'en général, un maximum de deux administrateurs de la Compagnie devraient siéger au même conseil d'administration ou comité d'un conseil d'administration externe.

Au 4 mars 2024, aucun membre de notre Conseil ne siégeait au conseil d'une autre société auquel siégeait aussi un autre de nos administrateurs.

**Les membres du Conseil peuvent siéger au Conseil pour une durée maximale de 14 ans.**

### 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, applique 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, ceux-ci ne doivent pas siéger à plus de deux (2) conseils d'administration de sociétés ouvertes (y compris le Conseil du CN et le conseil de la société employant ce candidat);
- pour ce qui est des autres candidats, ils ne doivent pas siéger à plus de trois (3) conseils d'administration de sociétés ouvertes (y compris le Conseil du CN).

De plus, en raison du rôle et des responsabilités exigeants du Comité AFR, le président du Conseil, de concert avec le président du Comité GDDS, passe en revue toute invitation faite aux membres du Comité AFR à se joindre au comité d'audit d'une autre entité. Lorsqu'un membre du Comité AFR siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, y compris le CN, le Conseil détermine si ces engagements simultanés nuisent à la capacité de ce membre de siéger efficacement au Comité AFR.

Le Conseil peut, à son gré, autoriser une dérogation aux lignes directrices ci-dessus s'il le juge dans l'intérêt de la Compagnie et uniquement pour une période de transition maximale d'un an afin de permettre au candidat concerné de réduire ses participations au conseil d'administration d'autres sociétés pour satisfaire aux lignes directrices de la Compagnie. Les autres émetteurs assujettis, sur le conseil desquels chaque administrateur en poste du CN siège, sont indiqués dans les notices biographiques aux pages 16 à 26 de la présente circulaire. Tous les candidats aux postes d'administrateurs présentés à l'assemblée se conforment à notre politique sur l'appartenance à d'autres conseils d'administration.

Les administrateurs sont tenus d'informer le président du Conseil de tous les postes d'administrateurs 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 GDDS et le président du Conseil appliqueront des critères de sélection des candidats aux postes d'administrateurs, notamment l'apport antérieur des administrateurs au Conseil et la possibilité pour eux de consacrer suffisamment de temps à l'exécution de leurs responsabilités. 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 convient qu'ils continuent de siéger au Conseil ou à un comité du Conseil.

### Administrateurs honoraires

Le Conseil 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 remarquable et ses réalisations, a contribué de façon significative au Conseil. Le titre d'administrateur honoraire perpétuel a été conféré à Raymond Cyr, à James Gray, à Michael Armellino, à Charles Baillie, à Edward Lumley, à Donald Carty, à Gordon Giffin, à Edith Holiday, à Maureen Kempston Darkes, à Denis Losier, à James E. O'Connor, à Laura Stein, à Kevin Lynch, à Robert Phillips, et à David McLean et Robert Pace, présidents honoraires, de même qu'à feu Hugh Bolton, à feu Purdy Crawford et à feu Cedric Ritchie.

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

## Procédure

Le Conseil a mis sur pied et examine à l'occasion une procédure 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.

En 2023, le Conseil a examiné, avec l'aide d'un spécialiste externe, les meilleures pratiques en matière d'efficacité des conseils dans le but d'assurer que les évaluations de l'efficacité de notre Conseil demeurent utiles, rigoureuses et pertinentes ainsi que conformes aux meilleures pratiques. À la suite de cet examen, nous avons modifié notre Manuel de gouvernance afin notamment qu'il y soit indiqué que des membres de la haute direction sélectionnés doivent également remplir des questionnaires d'évaluation pour fournir des commentaires sur l'efficacité du Conseil du point de vue de la direction. Le Manuel de gouvernance du CN, qui décrit plus en détail la procédure pour l'évaluation du rendement du Conseil, est accessible sur notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous « Engagement responsable/Gouvernance ».

La procédure d'évaluation du Conseil et de ses comités, du président du Conseil et des présidents des comités ainsi que de chaque administrateur est placée sous la supervision du Comité GDDS et du président du Conseil, et comporte les étapes suivantes :

### CONSULTER

Les **questionnaires** suivants sont préparés par le bureau de la secrétaire générale et approuvés par le Comité GDDS et le président du Conseil, en tenant compte des questions courantes, des conclusions tirées des années antérieures et des renseignements fournis par le Conseil sur les objectifs spécifiques de la procédure d'évaluation du Conseil et les priorités du Conseil :

- des questionnaires d'évaluation du rendement du Conseil et des comités, y compris une autoévaluation par chaque administrateur;
- un questionnaire d'évaluation du président du Conseil;
- des questionnaires d'évaluation des présidents des comités;
- des questionnaires d'évaluation des membres de la haute direction (efficacité du Conseil aux yeux de la direction).

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 GDDS et au président du Comité des ressources humaines et de la rémunération.

### ANALYSER

Après avoir reçu les questionnaires remplis, le président du Conseil passe en revue les résultats avec le président du Comité GDDS puis communique avec chacun des administrateurs et les **rencontre individuellement pour discuter librement et confidentiellement** des réponses reçues de chaque administrateur et à son sujet, pour prendre en compte les commentaires que l'administrateur pourrait avoir et pour passer en revue son autoévaluation. Le président du Comité GDDS 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 GDDS et du Comité des ressources humaines et de la rémunération au Conseil, accompagnés de suggestions pour améliorer l'efficacité du Conseil, des comités du Conseil, du président du Conseil et des présidents des comités, et à chaque administrateur individuellement eu égard à son rendement personnel.

### METTRE EN OEUVRE

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. En collaboration avec le Conseil ou le Comité GDDS, ils **établissent des priorités et des objectifs** futurs pour le Conseil et ses comités à la lumière de ces résultats.

Au moins une fois par année, le Conseil et chacun des comités du Conseil examinent et évaluent leurs mandats respectifs. Pour une description des mandats des comités du Conseil et des modifications qui y ont été apportées en 2023, voir la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance – Comités du Conseil » à la page 35 de la présente circulaire.

Par suite de notre récent processus d'évaluation, le Conseil se concentre sur des domaines tels que l'évolution de la structure des comités du Conseil pour refléter l'accent mis par le CN sur l'élaboration et la mise en œuvre de notre stratégie en matière d'environnement et de changements climatiques, l'importance de la sécurité pour notre exploitation, ainsi que les discussions concernant la stratégie, l'exploitation et le risque d'entreprise lors des réunions du Conseil et des comités du Conseil, les processus de planification de la relève des administrateurs, la formation continue des membres du Conseil dans des domaines émergents des pratiques exemplaires en matière de gouvernance et des processus de gestion du risque d'entreprise, et l'interaction efficace avec les intervenants.

En 2023, notre procédure d'évaluation a mis en lumière des résultats positifs, et le Conseil a été satisfait de savoir que notre Conseil et les comités du Conseil de même que leurs présidents respectifs et les administrateurs individuels, faisaient preuve d'une grande efficacité en ce qui concerne l'exécution de leur mandat et l'exercice de leurs fonctions.

## Évaluation par les pairs et conseiller indépendant

Le président du Conseil mène chaque année un processus d'examen par les pairs en rencontrant individuellement chacun des administrateurs. Les résultats de ce processus sont pris en compte au moment de l'évaluation de la réélection des administrateurs au Conseil. En 2023, ces examens par les pairs ont mis en lumière d'excellents résultats en ce qui concerne le rendement de chaque administrateur individuel.

De plus, le Conseil peut, à l'occasion, retenir les services d'un conseiller indépendant pour l'aider 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. Le Comité GDDS évalue également chaque année la pertinence de procéder, par l'intermédiaire d'un conseiller indépendant, à une évaluation par les pairs.

**L'ensemble des résultats et des suggestions qui ressortent de l'évaluation annuelle du rendement du Conseil est pris en compte en vue d'améliorer le fonctionnement et le déroulement des travaux du Conseil et de ses comités.**

# Orientation et formation continue des administrateurs

## Orientation

Nous avons établi un programme d'orientation à l'intention de nos administrateurs nouvellement élus qui est passé en revue périodiquement par le Comité GDDS. 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, notamment sur des sujets comme la sécurité, l'environnement, les mesures prises en matière d'engagement auprès des collectivités et le perfectionnement professionnel. Les nouveaux administrateurs sont également invités à rencontrer le président du Conseil afin d'examiner le mode de fonctionnement et les rôles du Conseil et de ses comités, la contribution attendue de la part de chaque administrateur et le mode d'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 entre les nouveaux administrateurs et les membres du Conseil, les présidents des comités ainsi que les membres de l'équipe de direction du CN afin de donner aux nouveaux administrateurs un aperçu de leurs domaines de responsabilité et de leur fonction/service. Ces domaines comprennent les finances, les affaires juridiques, publiques et gouvernementales, le marketing, l'exploitation, les stratégies, la technologie, les ressources humaines et les relations avec les investisseurs.

Les nouveaux administrateurs sont également encouragés à visiter des installations du réseau du CN en lien avec les activités de la Compagnie. Ces installations peuvent comprendre 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 ainsi que des terminaux ferroviaires.

## Formation continue

### Pour faciliter la formation continue, la Compagnie :

- fait en sorte, à ses frais, que chaque administrateur soit membre d'un organisme qui se consacre à la gouvernance et à la formation continue des administrateurs;
- encourage chaque administrateur à participer à des séminaires ou à des conférences sur des questions d'intérêt et en assume les coûts;
- fournit périodiquement des documents d'information sur la gouvernance et d'autres sujets qui sont remis aux membres du Conseil et des comités avant les réunions;
- encourage les présentations au Conseil ou aux comités par des experts externes sur des questions d'importance particulière ou nouvelle, comme les pratiques de gouvernance, les enjeux climatiques et les questions touchant les Autochtones;
- à l'occasion, selon le cas, le Conseil tient des réunions à une installation en exploitation ou à une 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 Conseil reconnaît l'importance de la formation continue des administrateurs et la nécessité que chaque administrateur assume une responsabilité personnelle à cet égard.

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 ordre. Nous encourageons les administrateurs à suivre des séminaires ou d'autres programmes de formation et à faire rapport au Conseil sur la qualité de ces programmes, et de nombreux administrateurs saisissent cette occasion. Par exemple, en 2023, entre autres cours suivis et complétés par nos administrateurs tout au long de l'année :

- M<sup>me</sup> Shauneen Bruder, présidente du Conseil, et M<sup>me</sup> Jo-ann dePass Olsovsky ont chacune suivi un cours sur la biodiversité et le climat afin de pouvoir offrir de l'information sur les pratiques de gouvernance exemplaires en ce qui concerne les enjeux climatiques;
- M<sup>me</sup> dePass Olsovsky, présidente de notre Comité des ressources humaines et de la rémunération, a également suivi un cours sur l'efficacité du Comité des ressources humaines et de la rémunération afin d'acquérir une compréhension plus approfondie des exigences de surveillance liées à la gestion du capital humain et des problématiques auxquelles sont confrontés les comités des ressources humaines et de la rémunération;
- M<sup>me</sup> Margaret McKenzie, présidente du Comité AFR, a suivi des cours sur la surveillance efficace de la cybersécurité et sur l'identification et la surveillance efficaces des risques d'entreprise;
- M. Justin Howell a suivi des cours sur les pratiques exemplaires en matière d'élaboration de programmes efficaces de rémunération des membres de la haute direction, sur les meilleures pratiques en ce qui concerne les comités d'audit et sur la façon de rendre les conseils d'administration plus efficaces.

Des documents d'information portant, entre autres, sur la gouvernance sont aussi périodiquement inclus dans le jeu de documents remis aux membres du Conseil et aux membres des comités avant les réunions.

En 2023, les membres du Conseil ont reçu du matériel didactique écrit et ont assisté à des présentations régulières et détaillées sur divers sujets d'importance stratégique pour les activités de la Compagnie, notamment les questions de sécurité, les initiatives d'engagement auprès des intervenants et des collectivités, la stratégie de croissance des activités, les plans d'exploitation, la cybersécurité et la technologie, le développement durable (y compris les initiatives en matière de développement durable et le Plan d'action climatique du CN), les questions ESG, les changements climatiques, la diversité, l'équité et l'inclusion, la gestion des risques d'entreprise et la gouvernance. Le Conseil a reçu régulièrement des mises à jour et des rapports des conseillers juridiques internes du CN sur des questions réglementaires et de nouveaux enjeux d'importance pour le CN et le secteur ferroviaire, comme la sécurité, la technologie et l'atténuation des risques. Les administrateurs ont aussi échangé avec les cadres dirigeants et les cadres supérieurs à chacune des réunions du Conseil.

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. En 2023, ils ont notamment effectué les visites suivantes :

- Visite du centre de réparation de locomotives de Woodcrest à Homewood, en Illinois, et du centre de formation ultramoderne de Homewood, en Illinois;
- Visite du port de Prince Rupert, en Colombie-Britannique, et de ses actifs ferroviaires;
- Visite prochaine, au deuxième trimestre de 2024, du triage intermodal et de l'atelier de réparation de wagons de Memphis au triage Harrison, à Memphis, au Tennessee.



Le tableau qui suit indique certains séminaires et les cours donnés par des fournisseurs externes ainsi que certaines séances d'information et les présentations internes sur des questions clés touchant le CN auxquels les administrateurs de la Compagnie ont assisté en 2023 et au début de 2024.

THÈME	SUJET PRÉSENTÉ	PRÉSENTATEUR/ORGANISATEUR	PARTICIPANTS
ESG	Développement durable comme outil stratégique	Développement durable du CN	Tous les administrateurs
	Gouvernance climatique du Conseil	Présentateur externe	Membres du Comité GDDS
	Déclarations, normes et pratiques dans les rapports ESG	Présentateurs externes	Tous les administrateurs
	Mise à jour du Plan d'action climatique	Développement durable du CN	Membres du Comité GDDS
Technologie	Stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion	RH du CN et présentateurs externes	Membres du Comité RHR
	Mise à jour sur la cybersécurité	Affaires juridiques et sécurité du CN	Tous les administrateurs
	Technologie comme outil stratégique, incluant les principaux projets TI	Technologie de l'information du CN	Tous les administrateurs
	Mise à jour sur la cybersécurité	Technologie de l'information du CN	Membres du Comité AFR
Économie	Intelligence artificielle générative	Présentateurs externes	Tous les administrateurs
	Examen des scénarios économiques et flux commerciaux	Finance et stratégie du CN	Tous les administrateurs
Gestion des risques et sécurité	Mise à jour sur la gestion des risques d'entreprise	Audit interne du CN	Membres du Comité AFR
	Mises à jour sur la performance en matière de sécurité	Sécurité du CN	Membres du Comité GDDS
	Piliers en matière de sécurité du CN	Sécurité du CN	Membres du Comité GDDS
	Rapport sur les risques d'entreprise — Incertitude réglementaire	Affaires juridiques du CN	Membres du Comité GDDS
	Rapport sur les risques d'entreprise — Changements climatiques	Développement durable du CN	Membres du Comité GDDS
	Rapport sur les risques d'entreprise — Risque pour la sécurité	Sécurité du CN	Membres du Comité GDDS
Relations avec les intervenants et engagement auprès des Autochtones	Intervenants comme outil stratégique	Relations avec les intervenants du CN	Tous les administrateurs
	Mise à jour sur l'activiste actionnarial au Canada et aux États-Unis	Présentateurs externes	Tous les administrateurs
	Relations avec les Autochtones et chemins de la réconciliation	Conseil consultatif autochtone	Tous les administrateurs
Capital humain	Avenir du leadership	Présentateur externe	Tous les administrateurs
	Développement des talents et culture	RH du CN	Membres du Comité RHR

## Engagement auprès des intervenants et des Autochtones

Le CN est reconnu comme une société responsable, une pièce maîtresse de la solution pour les clients et un élément essentiel pour l'économie, ses clients et les collectivités qu'il sert. La Compagnie reconnaît l'importance d'interagir avec ses intervenants (notamment les actionnaires, les membres du personnel et les collectivités) et avec les communautés autochtones. En 2023, nous avons solidifié cet engagement en mettant à jour le Cadre d'engagement du CN auprès des intervenants et des Autochtones, qui présente les valeurs et les intentions de la Compagnie envers ses intervenants et les communautés autochtones.

En plus des initiatives en matière d'engagement auprès des actionnaires, des Autochtones et des collectivités qui sont décrites à la présente rubrique, la Compagnie a poursuivi ses activités d'engagement comme suit en 2023 :

- en participant à des conseils consultatifs, à des comités d'examen et à des démarches réglementaires afin d'interagir avec tous les paliers de gouvernement;
- en organisant des événements communautaires;
- en collaborant avec des partenaires de la chaîne d'approvisionnement;
- en participant à des associations de l'industrie (Association des chemins de fer du Canada (l'« ACFC ») et Association of American Railroads (l'« AAR »));
- en interagissant avec les fournisseurs à l'occasion de notre réunion annuelle des fournisseurs et par l'intermédiaire de notre programme d'excellence en approvisionnement durable;
- en renforçant nos relations et en améliorant nos communications avec les clients;
- en s'assurant d'avoir des occasions de dialogue avec les membres du personnel;
- en participant à des programmes d'engagement structuré auprès des collectivités.

### Interaction avec les actionnaires

Le CN reconnaît l'importance d'interagir de façon constante avec ses actionnaires et nous nous réjouissons de le faire puisque nous estimons qu'il est important que les interactions soient directes et fréquentes afin de permettre et de favoriser un dialogue franc et l'échange d'idées. Notre service Relations avec les investisseurs est responsable de la communication avec les milieux financiers pour le compte du CN et interagit activement avec les actionnaires, les analystes rattachés à un courtier, les investisseurs éventuels et périodiquement avec les groupes de défense des droits des actionnaires. Dans le cadre de notre programme global de gouvernance, le Comité GDDS et le Conseil examinent et améliorent régulièrement nos pratiques en matière d'interaction avec les actionnaires. Les commentaires des actionnaires sont régulièrement communiqués au Conseil, à ses comités et à la direction. Ils sont pris en compte dans le cadre de nos processus stratégiques et décisionnels.

Au cours des 12 derniers mois, la présidente de notre Conseil ainsi que d'autres membres de la haute direction du CN et notre équipe de relations avec les investisseurs se sont entretenus avec tous nos principaux actionnaires institutionnels dans le cadre des initiatives suivantes :

- **Conférences téléphoniques sur les résultats** : interaction des membres de la haute direction du CN avec les milieux financiers sur une base trimestrielle pour passer en revue les résultats et perspectives financiers et opérationnels trimestriels du CN;
- **Tournée générique** : tout au long de l'année, interactions multiples des membres de la direction du CN et du vice-président adjoint, Relations avec les investisseurs, avec des investisseurs institutionnels afin de fournir de l'information publique sur notre programme stratégique, nos affaires et nos activités ainsi que notre performance en matière d'ESG;
- **Conférences commanditées par des maisons de courtage** : tout au long de l'année, présentations par les membres de la haute direction du CN d'allocutions dans le cadre de conférences sectorielles pour les investisseurs concernant les affaires et les activités du CN, y compris notre performance en matière d'ESG, et rencontres en personne entre ces membres de la haute direction et les investisseurs;
- **Réunions de la présidente-directrice générale et de la présidente du Conseil avec les investisseurs** : tout au long de 2023, conférences téléphoniques tenues avec nos principaux actionnaires par la présidente-directrice générale et la présidente du Conseil du CN;
- **Réunions avec des investisseurs** : dans le cadre des interactions régulières avec les actionnaires, l'équipe des relations avec les investisseurs est disponible pour des rencontres et des appels afin de répondre aux questions ou préoccupations des investisseurs et pour fournir de l'information publique sur la Compagnie en temps opportun et de manière réactive. Tout au long de l'année, le CN a tenu diverses réunions avec les actionnaires et les investisseurs éventuels.

Les conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels et les présentations aux investisseurs sont diffusées sur le Web et peuvent être écoutées en direct sur le site Web du CN au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous « Investisseurs/Résultats financiers ».

Le 3 mai 2023, le CN a tenu la journée des investisseurs à Chicago, en Illinois, afin d'informer la communauté financière de sa vision du futur. Durant cette journée, la direction a discuté des plans stratégiques de la Compagnie et répondu à diverses questions des investisseurs. Notre journée des investisseurs a également été diffusée en direct sur le Web afin de permettre aux investisseurs d'y assister virtuellement, et la webdiffusion se trouve sur notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous « Investisseurs/Journée des investisseurs ».

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). Les actionnaires peuvent aussi communiquer avec notre équipe de relations avec les investisseurs et d'autres personnes-ressources pour les investisseurs conformément aux procédures décrites sur notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous « Investisseurs/Personnes-ressources ».

Les actionnaires et autres parties intéressées peuvent aussi communiquer avec le Conseil et la présidente du Conseil en téléphonant au 1 514 399-6544. Le Conseil a également 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 la présidente 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](http://www.cn.ca), sous « Engagement responsable/Gouvernance ».

## Engagement auprès des Autochtones

En 2023, la Compagnie a poursuivi ses initiatives au chapitre des relations avec les Autochtones comme suit :

- en engageant de façon proactive les communautés autochtones et en maintenant le dialogue ouvert avec celles-ci;
- en faisant la promotion auprès des peuples autochtones des possibilités de travailler au sein de la Compagnie;
- en appuyant des initiatives communautaires autochtones et en participant à des organisations autochtones;
- en repérant et en favorisant les occasions d'affaires avec les Autochtones et d'approvisionnement auprès de ceux-ci.

En 2015, la Commission de vérité et réconciliation du Canada a appelé les sociétés à jouer un rôle de réconciliation auprès des peuples autochtones du Canada en donnant notamment aux membres de la direction du personnel de l'information sur l'histoire des peuples autochtones. Dans le cadre de sa vision autochtone, la Compagnie mise activement sur la conscientisation des membres du personnel aux questions autochtones et offre, depuis 2014, une formation portant sur la sensibilisation culturelle. Une version de cette formation a été lancée en ligne au début de l'année 2017 pour qu'un plus grand nombre de membres du personnel y aient accès. En 2018, cette formation a reçu le prix du président dans la catégorie Valeurs du CN, ce qui démontre son importance pour le CN. En 2019, cette formation est devenue obligatoire pour tous les membres du personnel au Canada, tant pour les cadres que pour les membres du personnel syndiqués, et, depuis la tenue de la première séance de formation, le CN a formé plus de 24 000 membres de son personnel (principalement au Canada).

Nous avons également une équipe des relations avec les Autochtones composée de neuf membres, dont cinq s'auto-identifient comme étant Autochtones, qui collabore à l'élaboration et à la mise en œuvre de notre vision et de notre stratégie visant les Autochtones. Cette équipe est déployée partout au Canada afin de jouer un rôle proactif et d'établir des relations respectueuses avec les communautés autochtones qui jalonnent le réseau du CN. L'équipe des relations avec les Autochtones travaille également à une politique sur les relations avec les Autochtones qui sera publiée au premier trimestre 2024, et à l'obtention de la certification offerte dans le cadre du programme Relations progressistes avec les Autochtones du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, qui vise à souligner l'engagement des entreprises en faveur des communautés autochtones.

Le CN est également en train d'élaborer son premier plan d'action sur la réconciliation avec les Autochtones (PARA), qui orientera son cheminement vers la réconciliation en fonction de piliers clés portant sur la sensibilisation culturelle et la mobilisation des membres du personnel, les personnes et l'emploi, l'engagement et les relations communautaires, la réconciliation économique et la responsabilité et la sécurité environnementales. Nous établirons un dialogue avec les communautés autochtones afin d'obtenir leurs points de vue sur ces enjeux.

Pour obtenir plus de renseignements sur nos activités en matière de relations avec les Autochtones, voir notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca) sous « Engagement responsable/Collectivité/Relations Autochtones ».

## Engagement auprès des collectivités

Le CN est pleinement intégré aux collectivités qu'il dessert. Notre réputation est notre atout le plus précieux, et nous nous efforçons constamment d'être de bons voisins. Ainsi, nous nous engageons dans les collectivités par l'entremise d'un large éventail d'initiatives dans le but de favoriser une communication bidirectionnelle avec les membres de nos collectivités et d'assurer des échanges respectueux et bénéfiques.

Les équipes des relations avec les intervenants et des relations avec les Autochtones du CN jouent un rôle essentiel pour garder le CN au fait des enjeux régionaux et s'assurer qu'il participe et offre du soutien à des programmes de partenariats communautaires à fort impact qui correspondent aux besoins locaux. Les équipes des relations avec les intervenants et des relations avec les Autochtones représentent le CN à divers événements et conférences d'affaires, comme le congrès annuel et salon professionnel de la Fédération canadienne des municipalités et l'assemblée générale annuelle de l'Assemblée des Premières Nations, où elles s'entretiennent directement avec les principaux intervenants et les communautés autochtones.

Dans le cadre des efforts déployés tout au long de l'année pour sauver des vies et promouvoir les comportements sécuritaires à proximité des infrastructures ferroviaires, la Police du CN travaille activement auprès des collectivités de tout notre réseau, y compris dans le cadre des opérations conjointes d'application de la loi qu'elle mène avec des organismes externes à des endroits propices aux incidents et elle présente des exposés sur la sécurité à des groupes à haut risque, comme les jeunes et les conducteurs de véhicules commerciaux. De plus, nous transmettons régulièrement aux fonctionnaires municipaux et aux intervenants d'urgence de l'information sur la sécurité aux passages à niveau, l'évaluation des risques dans les corridors et le transport des marchandises dangereuses.

Pour le CN, donner au suivant n'est pas un slogan, c'est notre façon de faire des affaires. C'est un esprit d'entraide partagé par tous et toutes au CN. En 2023, nous avons investi dans des organismes et des initiatives qui ont des répercussions directes sur les collectivités de notre réseau, qui contribuent à protéger la santé physique et mentale des personnes et qui soutiennent le développement et la conservation durables. Nous avons établi de nouveaux partenariats et renforcé les relations existantes avec de nombreuses Premières Nations et peuples métis dans tout notre réseau. Notre partenariat avec Inspire, par exemple, a créé des occasions de dialogue direct avec des enseignants et des étudiants autochtones, ce qui a permis la création de bassins de recrutement de futurs talents au CN. En ce qui concerne la sécurité mentale et physique, le CN — avec les membres de son personnel, ses retraités et leurs familles — a soutenu des organismes liés à la santé et à l'éradication de maladies, comme la Fondation du Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario (CHEO) et la Fondation Terry Fox. Nous avons soutenu les premiers intervenants au moyen de dons qui contribuent à l'achat de matériel qui sauve des vies. Ces contributions ont aidé la Police du CN à établir de solides relations avec ses pairs, qui sont souvent les premiers à arriver sur la scène d'un incident ferroviaire. Notre soutien aux services des pompiers de l'Alberta, par exemple, a facilité la collaboration avec des équipes locales d'extinction des feux de forêt au printemps 2023. En ce qui concerne l'environnement, nous continuons à établir des partenariats avec des organismes nationaux, comme Arbres Canada, America in Bloom et la Earth Rangers Foundation, qui contribuent à sensibiliser le public au changement climatique, au verdissement des collectivités et au développement de forêts urbaines et rurales. En 2023, nos investissements ont également permis de secourir les sinistrés dans les collectivités, et nous avons également fait des dons pour soutenir les Ukrainiens déplacés par la guerre.

En 2023, le CN a mené à bien un vaste exercice d'analyse comparative afin de mieux comprendre la façon dont les sociétés utilisent les stratégies d'investissements communautaires pour renforcer leur marque et leurs liens avec les collectivités qu'elles servent. Cette analyse comparative a mené à la revitalisation de la structure et du cadre d'investissements communautaires du CN en vue d'appuyer des objectifs d'entreprise plus larges au moyen de trois priorités clés : les personnes, la sécurité et l'environnement. L'équipe des partenariats stratégiques conçoit et met en œuvre cette stratégie mise à jour en 2024, afin d'harmoniser les investissements communautaires avec les valeurs et les aspirations du CN, d'améliorer la reconnaissance des investissements communautaires chez les intervenants et de mobiliser les membres du personnel dans le cadre d'initiatives de soutien aux collectivités dans lesquelles nous exerçons des activités.

Le renouvellement stratégique des programmes d'investissements communautaires du CN comprend les modifications suivantes, qui seront mises en œuvre en 2024 :

- cadre amélioré et nouvelle plateforme en ligne pour évaluer et régir les partenariats communautaires du CN;
- comité interne interfonctionnel pour évaluer les occasions d'investissements communautaires du CN;
- nouvelle approche pour le décaissement régional des investissements communautaires en fonction de l'empreinte du CN en Amérique du Nord;
- cause phare permettant aux employés du CN de faire une différence concrète grâce au soutien individuel et collectif d'un enjeu social d'intérêt commun;
- approche complète qui encourage l'engagement des employés et des retraités auprès des collectivités au moyen de bénévolat, de dons et de collectes de fonds pour des organismes à but non lucratif.

Le CN encourage aussi ses employés à s'impliquer dans leur collectivité au moyen de diverses initiatives. Par exemple, *Le Jour du CN dans la collectivité* qui a lieu le 6 juin chaque année, est une initiative visant à inciter le personnel à redonner à la collectivité. Dans le cadre du programme *Les cheminots du CN dans la collectivité*, le CN verse des subventions aux organismes sans but lucratif que les employés et les retraités choisissent d'appuyer par leurs efforts bénévoles. En s'engageant à contribuer à l'édification de collectivités plus sûres et plus fortes, le CN aide à faire des collectivités dans lesquelles il exerce ses activités des endroits où il fait bon vivre et travailler.

Pour obtenir plus de renseignements sur nos initiatives en matière d'engagement auprès des collectivités, voir notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca) sous « Engagement responsable/Collectivité ».

## Nos engagements en matière de développement durable

L'engagement responsable est au cœur même de la manière dont le CN bâtit un avenir durable. Au CN, notre vision est d'être le chemin de fer nord-américain le plus sécuritaire, le plus efficace en matière d'exploitation et d'émissions de carbone et le plus axé sur les clients. Notre engagement en matière de développement durable s'articule autour de cinq principes :

### Environnement

Exercer nos activités de manière à réduire au minimum notre impact environnemental, tout en fournissant des services de transport plus propres et plus durables à nos clients.

### Sécurité

Être le chemin de fer le plus sécuritaire en Amérique du Nord en établissant une culture axée sur la sécurité sans compromis et en implantant un système de gestion conçu pour atténuer les risques et favoriser l'amélioration continue.

### Capital humain

Offrir un milieu de travail sécuritaire, stimulant et diversifié, où les membres de notre personnel peuvent exploiter leur plein potentiel et être reconnus pour leur contribution à notre réussite.

### Collectivités

Bâtir des collectivités plus sécuritaires et plus fortes en investissant dans le développement, en créant des avantages socio-économiques et en nous assurant d'ouvrir le dialogue avec tous les intervenants et les peuples autochtones.

### Gouvernance

Améliorer sans cesse notre culture d'intégrité et notre conduite éthique en matière commerciale, établissant ainsi un lien de confiance avec tous nos intervenants.

## Notre approche en matière de développement durable

Notre approche en matière de communication d'information relative au développement durable s'aligne sur des normes internationales, notamment la Global Reporting Initiative (« GRI »), les objectifs liés à la mobilité de la Banque mondiale et le Greenhouse Gas Protocol, ainsi que sur des recommandations faites par le Sustainability Accounting Standards Board (« SASB ») et le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFCC »), qui sont maintenant tous les deux gérés par l'International Sustainability Standards Board (« ISSB »). La transparence relativement aux risques et aux possibilités liés aux changements climatiques est essentielle pour conserver la confiance de nos intervenants et permet à nos investisseurs de mieux comprendre les incidences des changements climatiques sur nos activités. Nos rapports détaillés, y compris notre rapport sur le développement durable le plus récent publié en 2023, se trouvent sur le site Web du CN au [www.cn.ca](http://www.cn.ca) sous « Engagement responsable ».

Notre approche en matière de développement durable est conforme aux objectifs de développement durable des Nations Unies (les « ODD »). Bien que nous contribuions directement et indirectement à chacun des 17 ODD, un examen détaillé des indicateurs et des mesures qui composent le cadre des ODD nous a permis de repérer huit ODD, sur lesquels nous pensons que nous pouvons avoir le plus d'impact et qui correspondent à nos cinq principes en matière d'engagement responsable. Le choix de ces ODD repose également sur les principes de l'importance relative et d'inclusion des intervenants, afin de donner la priorité aux sujets qui comptent le plus pour notre entreprise et nos intervenants. En 2022, le CN a adhéré au Pacte mondial des Nations Unies, une plateforme pour le développement, la mise en œuvre et la divulgation de pratiques commerciales responsables, s'engageant à ce que ces principes constituent un élément essentiel de sa stratégie, de sa culture et de ses activités courantes. Le CN a réitéré son engagement en 2023.

Nous reconnaissons que le climat est en train de changer et que les entreprises doivent non seulement s'adapter, mais également faire partie de la solution. En tant que moteur de l'économie, le CN est décidé à jouer un rôle déterminant dans la transition vers une économie à faible émission de carbone.

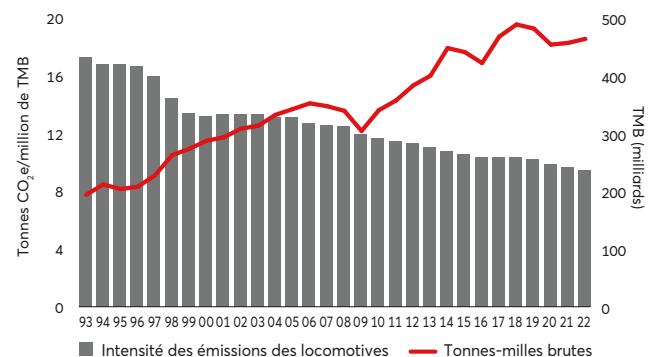
Le CN contribue de façon positive à la lutte contre les changements climatiques en offrant des solutions de transport à faible bilan carbone à nos clients. Comme 87 % de nos émissions de GES (domaine 1) proviennent de l'exploitation ferroviaire, nous croyons que le meilleur moyen de réduire notre empreinte carbonique est d'améliorer sans cesse l'efficacité de nos chemins de fer. Depuis 1993, nous avons réduit de 45 % l'intensité des émissions de GES de nos locomotives, évitant ainsi le rejet de plus de 54 millions de tonnes d'équivalent de CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère, et nous continuons d'être un chef de file dans le secteur ferroviaire nord-américain avec des économies de carburant par tonne-mille brute inférieures d'environ 15 % à la moyenne du secteur.

Le graphique suivant illustre l'amélioration sur le plan de l'intensité des émissions GES des locomotives du CN depuis 1993.

### Dissociation entre la croissance et les émissions de carbone

#### Intensité des émissions de GES des locomotives par rapport aux tonnes-milles brutes (TMB)

(Tonnes CO<sub>2</sub>e/million de TMB par rapport au trafic en milliards de TMB)



Depuis 1993 :

↓ **45 %**

Réduction de l'intensité des émissions de GES des locomotives

↓ **54 millions**

de tonnes de carbone évitées malgré la croissance continue du volume de marchandises transportées

Nous sommes d'avis que le transport ferroviaire possède un potentiel énorme pour réduire les impacts environnementaux du transport et nous travaillons activement avec nombre de nos clients pour les aider à réduire les émissions de GES liés à leur chaîne d'approvisionnement du transport en tirant parti du transport ferroviaire pour les longues distances et du camionnage pour les plus courtes distances. Le transport des marchandises par train peut réduire les émissions de GES jusqu'à 75 % comparativement au transport par camion. Une plus grande utilisation de modes de transport combinés permet de réduire les émissions en utilisant chaque mode pour la partie du parcours auquel il convient le mieux. Il permet également de réduire la congestion routière, les accidents et le fardeau des infrastructures de transport public. Notre stratégie visant à réduire nos émissions des domaines 1 et 2 aidera la Compagnie à conserver sa position d'important catalyseur de la décarbonisation de la chaîne d'approvisionnement à long terme. En retour, ces activités contribueront à la réduction des émissions du domaine 3 de nos clients.

Nous appuyons la pratique consistant à présenter de l'information financière de grande qualité sur les changements climatiques et avons été le premier chemin de fer nord-américain à apporter officiellement notre soutien aux recommandations du GIFCC en 2020. Notre approche en matière de communication de l'information sur le développement durable et les changements climatiques intègre quatre éléments de base du cadre du GIFCC : gouvernance, mesures et objectifs, stratégie et gestion des risques. Un indice de notre conformité au GIFCC fait partie de notre Réponse au questionnaire du CDP sur les changements climatiques 2023. Notre approche quant à chacun de ces éléments est présentée ci-après.

## Gouvernance

Le Comité GDDS et du Conseil a le plus haut niveau de responsabilités quant aux questions, au rendement, aux politiques et aux pratiques en matière d'environnement et de développement durable de la Compagnie, y compris le Plan d'action climatique du CN, ainsi que de surveillance des progrès de la Compagnie par rapport aux objectifs fixés aux termes de ce plan, de même que les questions et les risques connexes liés aux changements climatiques. Conformément à ces responsabilités, le Comité GDDS passe en revue, au moins deux fois par année, le Plan d'action climatique du CN (notamment les objectifs de la Compagnie fixés aux termes de ce plan, sa stratégie pour les atteindre et ses progrès vers leur réalisation). Le Comité AFR du Conseil détient le plus haut niveau de responsabilité quant à la gestion des risques d'entreprise, y compris les risques liés aux changements climatiques. Le Conseil s'assure que l'ensemble des compétences acquises par les administrateurs grâce à leur formation, à leur expérience et à leur expertise en affaires répond aux besoins du Conseil. Les membres du Conseil ont régulièrement accès à de la formation et à de l'information; en 2023, des conférenciers externes ont donné des exposés sur les questions liées au développement durable et aux changements climatiques, et certains membres du Conseil ont suivi une formation portant sur les changements climatiques. La grille de compétences que le comité GDDS et le Conseil prennent en compte dans le cadre de leur examen annuel des compétences des candidats proposés à l'élection ou à la réélection comme membres du Conseil comprend le savoir des candidats sur les changements climatiques. Le vice-président exécutif et chef de la direction financière ainsi que le premier directeur principal, Développement durable du CN, qui assument la responsabilité globale et directe de la stratégie de développement durable du CN (y compris du Plan d'action climatique) et qui sont chargés des enjeux climatiques et des questions qui concernent le développement durable, en surveillent l'application par la haute direction.

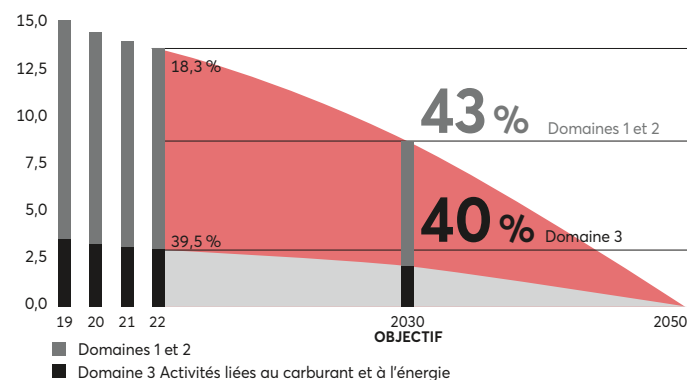
## Mesures et objectifs (objectifs fondés sur la climatologie)

En vue de bâtir l'avenir, nous nous sommes engagés à réduire nos émissions de GES et notre intensité des émissions de GES pour contribuer à stabiliser les températures mondiales. En 2017, le CN a été le premier chemin de fer en Amérique du Nord à fixer un objectif approuvé fondé sur la climatologie. Notre objectif actuel pour 2030, qui a été fixé en 2021, se conforme à un scénario de réchauffement bien en-deçà de 2 degrés, comparativement au scénario de réchauffement de 2 degrés qui été reflété dans notre objectif de 2017. L'initiative Science-Based Target (la « SBTi ») a approuvé l'objectif pour 2030 du CN, qui reflète son engagement à réduire ses émissions de GES des domaines 1 et 2 de 43 % par tonne-mille brute d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019 et à réduire les émissions de GES du domaine 3 provenant des activités liées au carburant et à l'énergie de 40 % par tonne-mille brute d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019. Conformément aux lignes directrices de la SBTi, l'objectif pour 2030 du CN doit être examiné et revalidé d'ici 2026.

En 2021, nous avons annoncé notre engagement à fixer un objectif de carboneutralité pour 2050 conforme à un scénario de réchauffement de 1,5 degré. En 2023, le CN a présenté son objectif pour 2050 à la SBTi en vue de son approbation et s'attend à compléter le processus de validation de la SBTi en 2024.

## Objectifs 2030 fondés sur la climatologie

Courbe des émissions selon un objectif bien en-deçà de 2°C  
(tonnes CO<sub>2</sub>e/millions de TMB)



## Stratégie

### Réduire notre bilan carbone lié aux activités ferroviaires

Comme 87 % de nos émissions de GES (domaine 1) proviennent de l'exploitation ferroviaire, nous croyons que la meilleure façon de réduire notre empreinte carbone est de continuer à améliorer notre efficacité. Ainsi, notre objectif guide notre plan de transition et notre stratégie d'affaires à faible bilan carbone. Pour atteindre notre objectif fondé sur la climatologie de réduire l'intensité de nos émissions de GES (domaines 1 et 2) de 43 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 2019, nous nous concentrons sur cinq principaux domaines stratégiques :

**Renouvellement du parc :** En 2023, nous avons continué d'acheter les locomotives les moins énergivores et les plus puissantes qui sont actuellement disponibles, acquérant 10 unités et recevant la livraison de 40 unités dans le cadre d'un programme de modernisation pluriannuel aux termes duquel les locomotives existantes de la flotte du CN sont dotées de la plus récente technologie, ce qui prolonge leur durée de vie et améliore leur efficacité énergétique.

**Technologies novatrices et mégadonnées :** Nous continuons d'explorer et d'investir dans des technologies novatrices, comme des systèmes de gestion de l'énergie et de télémétrie ainsi que de systèmes assurant une traction répartie, pour nous aider à maximiser l'efficacité et l'efficacité de l'exploitation des locomotives. Grâce ces systèmes, nous recueillons de grandes quantités de données en vue de nous aider à améliorer la performance et la consommation de carburant. De plus, l'analyseur de quotient de la puissance par tonne interne du CN utilise les données des systèmes pour optimiser le rapport puissance/tonnage des locomotives, minimisant encore davantage la consommation de carburant.

**Pratiques d'exploitation :** En 2023, l'engagement continu du CN en faveur d'un plan d'exploitation à horaires fixes rigoureux a contribué à améliorer la rapidité des wagons et la vitesse des trains, ce qui a accru la fluidité du réseau. Le CN continue aussi de tirer parti de l'information en temps réel sur les activités ferroviaires, ce qui permet de donner des indications en milieu de travail sur les méthodes visant à réduire la consommation de carburant. Parallèlement, l'approche rigoureuse du CN en matière d'affectation des capitaux soutient la sécurité de notre réseau, améliore l'efficacité et la résilience et facilite la croissance. Les améliorations en matière de capacité, y compris l'allongement des voies d'évitement et le dédoublement des tronçons de voie principale, nous permettent de favoriser la fluidité dans nos corridors les plus fréquentés, améliorant ainsi le rendement du carburant et l'efficacité carbonique. Les investissements dans du nouveau matériel, comme des wagons-trémies à plus grande capacité, permettent également d'économiser du carburant puisque ces wagons peuvent transporter un volume plus élevé par train.



**Carburants plus propres** : L'utilisation accrue du biodiesel et du diesel renouvelable d'ici 2030 est le principal facteur stratégique qui nous permettra d'atteindre notre objectif. Le *Règlement sur les combustibles propres* du Canada et d'autres normes en matière de carburants renouvelables et faibles en carbone dans les territoires où le CN exerce ses activités continueront de nous permettre de réduire encore davantage nos émissions. Des essais et la qualification, dans le parc de locomotives existant du CN, de mélanges de carburants renouvelables durables entièrement biosourcés ont continué de progresser en 2023. Réalisés en partenariat avec des constructeurs de locomotives, des producteurs de carburants et d'autres chemins de fer de classe I, ces essais permettront au CN et à l'industrie de mieux comprendre la durabilité à long terme des carburants renouvelables durables et leur incidence opérationnelle sur les locomotives, surtout par temps froid, et de planifier les modifications nécessaires pour tirer parti de leur utilisation accrue au cours de la prochaine décennie.

En général, l'atteinte de notre cible repose sur la disponibilité de volumes suffisants de carburants renouvelables durables à des prix concurrentiels au cours des années à venir ainsi que sur le développement continu et la disponibilité de technologies novatrices. Pour pouvoir procéder au déploiement et à la mise en œuvre complète de nouvelles technologies et obtenir et utiliser des volumes suffisants de carburants renouvelables durables, la collaboration entre les constructeurs de locomotives, les producteurs de carburants et les gouvernements sera nécessaire. Cette approche collaborative est une priorité clé et pose un risque éventuel.

### Réduire notre bilan carbone lié aux activités non ferroviaires

L'exploitation d'un chemin de fer efficace vise nos activités non ferroviaires, ce qui permet de réduire davantage notre bilan carbone dans notre parc routier et notre flotte de navires, nos édifices et nos triages, grâce à des pratiques exemplaires, de nouveaux équipements et de nouvelles technologies. Nous prenons des mesures concrètes pour réduire le bilan carbone lié à nos activités non ferroviaires, qui représente 15 % de nos émissions de GES des domaines 1 et 2, en mettant l'accent sur ce qui suit :

**Mises à niveau de notre parc routier** : Notre parc routier, qui comprend des camions CNTL et TransX, de l'équipement intermodal et des véhicules de service, représente 6 % de nos émissions des domaines 1 et 2. Au cours des dernières années, nous nous sommes concentrés sur l'amélioration du rendement du carburant de ce parc, tout en augmentant notre utilisation de carburants renouvelables. Nous avons également acheté des véhicules électriques, y compris cinq camions F-150 Lightning de Ford, pour notre parc de véhicules de service et avons un protocole d'entente avec La Compagnie Électrique Lion pour mettre à l'essai l'utilisation de camions électriques de classe 8 dans le cadre de nos activités. La livraison des premiers camions électriques de classe 8 est prévue en 2024 à Montréal et à Vancouver, afin de tester la faisabilité technique et économique de ces véhicules. Nous continuons de former nos équipes aux pratiques d'économie de carburant, qu'il s'agisse de l'aérodynamisme des composantes des camions ou de projets innovants d'optimisation des trajets. Nous continuons en outre de tirer parti d'un nouveau système de gestion du parc axé sur le conducteur, ce qui favorise la réalisation de gains supplémentaires en ce qui a trait au rendement du carburant.

Dans le cadre de notre exploitation intermodale, nous explorons l'utilisation de carburants renouvelables durables et l'électrification pour décarboniser les équipements de manutention mobiles, les générateurs et les unités réfrigérées. Dans le cadre d'un projet pilote, la livraison de tracteurs de manœuvre électriques est prévue en 2024 à nos terminaux de Brampton et de Vancouver.

**Travaux d'amélioration des triages et des bâtiments** : L'ÉcoFonds annuel du CN, continue d'effectuer des travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique de nos bâtiments et de nos triages. Nous investissons dans l'amélioration de l'efficacité énergétique des chaudières, des compresseurs d'air, des systèmes de chauffage, de ventilation et de conditionnement d'air et des appareils d'éclairage au LED, ce qui nous permet d'améliorer notre bilan carbone et de réduire nos frais. En 2023, nous avons continué de mettre en œuvre un modèle d'énergie en tant que service, soit une approche globale visant à réduire la consommation d'énergie sans investissements initiaux, dans un autre triage et nous continuons d'explorer les occasions de déployer nos initiatives à grande échelle à l'avenir.

**Décarbonisation de notre flotte de navires** : Nos services maritimes débutent où les voies ferrées et les camions s'arrêtent, avec des services de transport maritime dans des régions comme celle des Grands Lacs. Notre flotte offre des services de transport sûrs et très écoénergétiques. Les exploitants de navires sont formés aux pratiques d'économie de carburant, qui comprennent des protocoles rigoureux sur la vitesse et des paramètres d'exploitation qui entraînent d'autres réductions des émissions de carbone, et nous étudions la possibilité d'accroître notre utilisation de carburants renouvelables.

### Gestion des risques

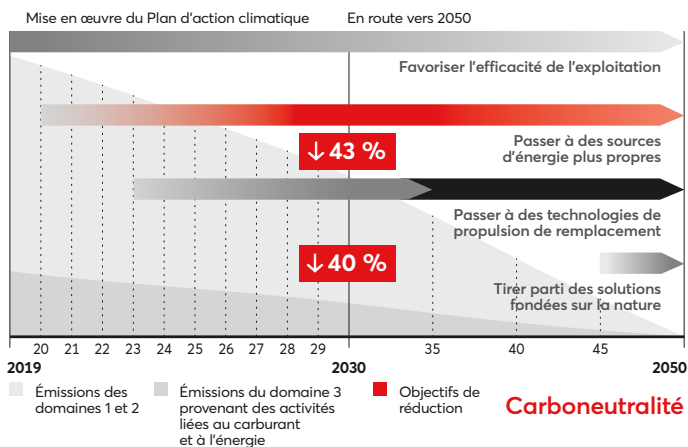
Les changements climatiques font partie intégrante de nos processus d'évaluation des risques, qui tiennent compte des risques physiques, notamment la fréquence accrue ou la sévérité des températures extrêmes, des inondations, de l'élévation du niveau de la mer, des incendies, des ouragans et des tornades, ainsi que des risques liés à la transition, notamment des répercussions juridiques, politiques et commerciales. Le Comité AFR du Conseil est chargé de la gestion des risques d'entreprise (GRE) générale, qui comprend les risques liés aux changements climatiques. Le Comité AFR s'assure que les risques importants sont correctement identifiés, examinés et évalués par la direction et que des processus adéquats ont été adoptés de sorte que toutes les expositions potentielles à ces risques soient surveillées et que des mesures d'atténuation appropriées soient mises en place. Le Comité AFR est mis au courant des travaux des autres comités par le biais de rapports réguliers, de sorte qu'il peut avoir une vue d'ensemble des risques auxquels la Compagnie est exposée, y compris leur interaction potentielle et/ou leur effet cumulatif sur les activités et la stratégie du CN. Le Comité GDDS est chargé de superviser et de surveiller l'évaluation que la direction fait des principaux risques auxquels le CN fait face en matière de changements climatiques. Le comité GDDS a examiné et accepté l'évaluation par la direction du risque lié aux changements climatiques, ainsi que les initiatives et mesures de contrôle visant l'atténuation afin de maintenir les progrès vers l'atteinte de nos objectifs. Avoir la responsabilité de surveiller les risques liés aux changements climatiques est une tâche importante du Comité GDDS et du Comité AFR, ce qui garantit que les processus de gestion des risques appropriés sont en place au sein de toute l'entreprise, y compris les politiques de surveillance des risques et de gestion des risques aux termes du programme GRE. En 2023, le Comité AFR a passé en revue l'évaluation par la direction des risques d'entreprise, y compris l'identification des risques nets de la Compagnie, ce qui comprenait différents scénarios et l'identification de risques physiques et de transition liés aux changements climatiques. Plus précisément, le Comité AFR a examiné le rapport de la direction à l'intention du Comité GDDS portant sur nos initiatives et mesures de contrôle visant l'atténuation des risques liés aux changements climatiques pour intégrer des activités de gestion de ces risques à notre plan d'affaires. Voir notre rapport intitulé « Réponse au questionnaire du CDP sur les changements climatiques 2023 », qui est accessible sur notre site Web, pour obtenir de plus amples renseignements.

## Notre approche progressive pour décarboniser nos activités

Le CN s'est engagé à atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Alors que nous tournons vers 2030 et au-delà, décarboniser le transport ferroviaire continuera d'améliorer l'efficacité de son exploitation et de faire progresser la transition vers des sources d'énergie plus propres, conformément à nos cinq principaux domaines stratégiques. De plus, le CN reconnaît la nécessité de passer à des technologies de propulsion des locomotives de remplacement pour procéder à la décarbonisation requise afin d'atteindre la carboneutralité. Notre position dans la chaîne d'approvisionnement nous permettra d'être à la tête du changement vers la décarbonisation dans le secteur du transport en Amérique du Nord, en tirant profit du développement de carburants et de technologies faibles en carbone et en les stimulant. Des discussions sur les possibilités de trains à batteries et de trains propulsés à l'hydrogène ont déjà cours. En 2021, nous avons annoncé l'acquisition d'une locomotive électrique à batterie utilisant la technologie de Wabtec, la première locomotive remorquant de lourdes charges et entièrement électrique, qui appuie nos objectifs à long terme ambitieux. Les gains d'efficacité et les réductions d'émissions attendus de cette technologie devraient être importants et contribueront à ouvrir la voie à de nouvelles solutions qui vont au-delà des locomotives diesel utilisées aujourd'hui. La livraison de notre première locomotive électrique à batterie est prévue en 2026.

Conformément à la norme de carboneutralité de la SBTi, nous avons l'intention de « neutraliser » les émissions résiduelles du domaine 3 difficiles à atténuer, qui ne peuvent être évitées en tirant parti des solutions fondées sur la nature.

### Notre approche progressive pour décarboniser nos activités



Afin de soutenir sa stratégie et d'atteindre ses objectifs, le CN investit continuellement dans des initiatives et des programmes qui décarbonisent ses activités et procurent d'autres avantages, comme une capacité accrue et un meilleur service à ses clients. Le CN a également investi dans ses installations intermodales, qui favorisent un transfert modal vers le transport ferroviaire. Le tableau qui suit résume les investissements effectués depuis 2019, soit la base de référence de nos objectifs actuels.

### Investissements du CN appuyant la décarbonisation — 2019 à 2023<sup>(1)</sup>

CATÉGORIE	DÉPENSES (M\$ CA)
<b>Favoriser l'efficacité de l'exploitation</b>	<b>2 650 \$</b>
Investir dans notre parc de locomotives et de wagons-trémies	1 700 \$
Accroître la capacité du réseau	900 \$
Investir dans une technologie de locomotive innovante	50 \$
<b>Passer à des sources d'énergie plus propres</b>	<b>15 \$</b>
Mettre à l'essai des biocarburants	10 \$
Investir dans des installations qui réduisent directement les émissions	5 \$
<b>Passer à des technologies de propulsion de remplacement</b>	<b>10 \$</b>
<b>Contribuer au transfert modal en investissant dans des installations intermodales</b>	<b>250 \$</b>
<b>Total des investissements</b>	<b>2 925 \$</b>

(1) Les montants des investissements sont approximatifs.

Nous reconnaissons également l'importance de la collaboration avec les gouvernements, les partenaires des chaînes d'approvisionnement, les universités, les entreprises de technologies propres, les producteurs de carburant, les constructeurs de locomotives et les fabricants de moteurs afin d'effectuer une transition efficace vers un avenir à faibles émissions de carbone. Nous consultons activement d'autres compagnies ferroviaires, directement ou par l'intermédiaire d'associations comme l'AAR, le groupe de travail sur la décarbonisation (*Decarbonization Working Group*) et l'ACFC, ainsi que divers constructeurs de locomotives, fournisseurs de carburant et clients. Les initiatives en cours comprennent un partenariat avec Union Pacific sur l'essai de biocarburants, des discussions conjointes avec d'autres chemins de fer de classe I sur l'utilisation de technologies de propulsion de remplacement, ainsi que notre Programme de partenariat Écoconnexions qui reconnaît les clients et les partenaires de la chaîne d'approvisionnement qui s'engagent en faveur du développement durable.

Par l'entremise de l'ACFC, nous travaillons activement avec le gouvernement du Canada depuis 1995 pour traiter des effets des activités ferroviaires sur l'environnement, dans le cadre d'un protocole d'entente. Le protocole d'entente 2023–2030, annoncé en décembre 2023, reflète une vision commune visant l'atteinte de la carboneutralité d'ici 2050 et s'appuie sur les progrès significatifs réalisés à ce jour par le secteur ferroviaire canadien. Conformément au protocole d'entente, Transports Canada et les membres de l'ACFC travailleront ensemble pour promouvoir l'utilisation de carburants faibles en carbone, transporter davantage de marchandises par chemin de fer lorsque c'est possible et accélérer l'élaboration de solutions avancées de carboneutralité pour les locomotives.

Aux États-Unis, le CN est membre du Executive Advisory Board sur la décarbonisation du secteur du transport ferroviaire de marchandises, géré par le département de l'Énergie, et participe à des discussions clés comme l'atelier sur la décarbonisation ferroviaire de la Federal Railroad Administration tenu en 2023.

# Déclaration de la rémunération de la haute direction

Déclaration de la rémunération de la haute direction	52
Comité des ressources humaines et de la rémunération	56
Mandat du Comité des ressources humaines et de la rémunération	57
Analyse de la rémunération	58
Aperçu	58
Objectifs de la politique de rémunération des membres de la haute direction de 2023	60
Politique de rémunération	60
Salaire de base	63
Régime d'intéressement annuel (« RIA ») pour 2023	63
Intéressements à long terme de 2023	66
Avantages indirects	67
Régime d'actionnariat du personnel	68
Autres programmes importants de la Compagnie relatifs à la rémunération	68
Structure de la rémunération de la haute direction en 2024	69

Mesures d'atténuation des risques de notre programme de rémunération	70
Rémunération des membres de la haute direction visés	71
Tableau rétrospectif de la rémunération des PDG et comparaison du RTA sur cinq ans	74
Ratio du coût de la direction	75
Tableau sommaire de la rémunération en dollars canadiens	75
Attributions en vertu d'un régime d'intéressement	78
Régime d'intéressement à long terme de la direction	81
Régimes de rémunération différée	83
Prestations en vertu d'un régime de retraite	83
Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	86
Renseignements sur les taux de change	87

## Chère actionnaire, cher actionnaire,

Au nom du Comité des ressources humaines et de la rémunération (le « Comité ») et du Conseil du CN, nous profitons de cette occasion pour partager avec vous nos principes en matière de rémunération de la haute direction.

Une fois de plus, en mai 2023, le vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération tenu par la Compagnie a reçu un fort taux d'assentiment, 96,31 % des voix ayant été exprimées par les actionnaires en faveur de l'approche rigoureuse du CN en matière de rémunération de la haute direction. Il est à noter que CN a enregistré le plus haut résultat en faveur du vote consultatif sur la rémunération parmi les sociétés de chemin de fer de classe I dont les actions sont négociées en bourse pour la huitième année de suite, ce qui démontre le soutien continu des actionnaires et représente un résultat moyen de 96,86 % au cours des cinq dernières années. Dans un souci de transparence, le CN demeure résolu à communiquer à ses actionnaires de l'information claire et complète sur ses pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction.

### Aperçu de 2023

En 2023, le CN a maintenu son approche de « retour aux sources » en rétablissant une exploitation ferroviaire à horaires fixes. L'approche opérationnelle du CN, qui consiste à « Établir le plan, exécuter le plan et vendre le plan », a permis d'obtenir d'excellents résultats sur le plan de l'exploitation, de la sécurité et du service à la clientèle. Alors que nous continuons d'avancer en vue de construire le chemin de fer de l'avenir, un changement organisationnel important a eu lieu à l'automne 2023. La fonction de l'exploitation a été réorganisée pour distinguer le développement du plan et les exigences quotidiennes liées à son exécution en toute sécurité, pour créer une croissance durable et rentable. Le 15 novembre 2023, M. Derek Taylor a été nommé vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain et M. Patrick Whitehead, vice-président exécutif et chef de

l'exploitation du réseau. M. Taylor et M. Whitehead succèdent à M. Edmond Harris, qui agira à titre de consultant auprès de la Compagnie jusqu'au 31 mars 2024 pour assurer une transition harmonieuse après son départ à la retraite à la fin de 2023.

L'année 2023 a été un défi pour le CN en raison d'événements indépendants de sa volonté, comme des problèmes causés par des conditions météorologiques imprévisibles et des perturbations du réseau. Un résumé de certains résultats financiers est présenté dans le tableau ci-dessous. Malgré ces difficultés, et grâce au travail acharné et au dévouement de nos employés, la Compagnie a fait d'importants progrès en ce qui concerne la gestion d'un chemin de fer à horaires fixes, l'amélioration du service à la clientèle et l'importance accrue accordée à son engagement en matière de sécurité.

EN MILLIONS	2023	2022	VARIATION
Produits d'exploitation	16 828 \$ CA	17 107 \$ CA	(2 %)
Bénéfice d'exploitation	6 597 \$ CA	6 840 \$ CA	(4 %)
Bénéfice par action (BPA) dilué	8,53 \$ CA	7,44 \$ CA	15 %
BPA dilué rajusté <sup>(1)</sup>	7,28 \$ CA	7,46 \$ CA	(2 %)

Au cours de l'exercice, le CN a continué de réinvestir considérablement dans son entreprise et a engagé des dépenses en immobilisations totales de 3,2 milliards de dollars canadiens — 1,6 milliard de dollars canadiens afin d'assurer la sécurité et l'intégrité de son réseau, en particulier l'infrastructure ferroviaire; 0,9 milliard de dollars canadiens en faveur d'initiatives stratégiques visant à accroître la capacité, à soutenir la croissance et à améliorer la résilience du réseau, notamment la mise à niveau de la capacité des voies et des initiatives liées à la technologie de l'information; et 0,7 milliard de dollars canadiens pour du matériel, dont l'acquisition de 500 nouveaux wagons-trémies à céréales.

(1) Le bénéfice dilué par action rajusté est une mesure non conforme aux PCGR qui n'est pas définie de façon normalisée en vertu des PCGR et qui peut, par conséquent, ne pas être comparable aux mesures semblables présentées par d'autres sociétés. Pour obtenir une explication du bénéfice dilué par action rajusté, de la manière dont cette mesure non conforme aux PCGR offre de l'information utile aux investisseurs, pour connaître les autres fins auxquelles la direction utilise cette mesure non conforme aux PCGR et pour obtenir un rapprochement de cette mesure à la mesure conforme aux PCGR la plus directement comparable, voir la rubrique « Mesures de la performance rajustées » du rapport de gestion, qui est intégré par renvoi aux présentes. Le rapport de gestion est accessible en ligne sur SEDAR+ au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), sur le site Web de la SEC au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) par l'intermédiaire du système EDGAR et sur le site Web du CN au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous l'onglet « Investisseurs ».

En 2023, la Compagnie a versé des montants importants à ses actionnaires en rachetant 29,1 millions de ses actions ordinaires, ce qui leur a permis de recevoir 4,55 milliards de dollars canadiens dans le cadre de son plan de rachat d'actions dans le cours normal des activités, et a augmenté de 8 % son dividende trimestriel par action avec prise d'effet au premier trimestre de 2023. Le Conseil d'administration de la Compagnie a également approuvé une augmentation de 7 % du dividende en espèces trimestriel du CN pour 2024 avec prise d'effet au premier trimestre de 2024. Il s'agit de la 28<sup>e</sup> année consécutive d'augmentation des dividendes, ce qui atteste de la confiance que nous manifestons envers la santé financière à long terme de la Compagnie.

## La sécurité comme valeur fondamentale

Le CN a pris un engagement sans compromis en faveur de la santé et de la sécurité de ses employés, de ses clients et des collectivités et des milieux dans lesquels il exerce ses activités. La Compagnie s'efforce de devenir le chemin de fer le plus sécuritaire en Amérique du Nord et son amélioration de la sécurité à long terme est guidée par des investissements continus dans l'infrastructure, par des processus de sécurité rigoureux et par la priorité accordée à la culture de la sécurité au moyen de la formation, du leadership et de la technologie. Le Système de gestion de la sécurité du CN est le cadre qui sert à placer la sécurité au centre de ses activités quotidiennes afin de continuellement atténuer les risques, réduire le nombre et la gravité des blessures et des accidents et mobiliser les employés à tous les niveaux de l'organisation. L'atteinte des cibles annuelles en matière d'accidents et de blessures constitue un élément du régime d'intéressement à court terme de la direction, qui vise à mobiliser les employés à tous les niveaux de l'organisation. En 2023, le CN a atteint le taux de fréquence des blessures le plus bas<sup>(1)</sup> de l'histoire de la Compagnie et a amélioré le taux d'accidents<sup>(2)</sup>. Bien que nous ayons amélioré le taux de fréquence des blessures et le taux d'accidents en 2023 par rapport à l'année précédente, nous avons malheureusement perdu deux de nos collègues, l'un dans un accident de la route et l'autre alors qu'il travaillait sur le terrain. En souvenir, nous leur rendons hommage pour leur dévouement et leur engagement indéfectibles envers le CN. La sécurité demeure une valeur fondamentale et notre priorité absolue, et ces événements renforcent notre détermination à assurer la sécurité de nos employés.

## Engagement responsable




L'engagement responsable est au cœur des décisions, des engagements et des investissements du CN qui visent à contribuer à bâtir un avenir durable. La Compagnie continue de privilégier le transport sécuritaire et efficace des marchandises des clients en employant des méthodes qui permettent de réduire au minimum son impact sur l'environnement, en recrutant et en maintenant en poste les meilleurs talents, en contribuant à bâtir des collectivités plus sûres et plus fortes et en adhérant aux normes de gouvernance les plus rigoureuses. L'atteinte de trois objectifs, soit la performance environnementale selon le critère du rendement du carburant, d'engagement du personnel et d'orientation client, est intégrée au régime d'intéressement à court terme des membres de la haute direction et des cadres supérieurs. Le CN est également fier de la distinction qu'il a reçue pour ses réalisations dans le domaine du développement durable en 2023, notamment être reconnu pour son leadership en matière de changements climatiques par CDP, organisme mondial à but non lucratif, sa nomination aux indices Dow Jones Sustainability World et North American pour les 12<sup>e</sup> et 15<sup>e</sup> années consécutives, respectivement, et son classement au palmarès des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada de Corporate Knights pour la 15<sup>e</sup> année consécutive. Les reconnaissances que le CN a reçues au fil des ans témoignent de son engagement de longue date à intégrer le développement durable à sa stratégie et à son modèle d'affaires et à se fixer des objectifs ambitieux. L'engagement du CN à fournir un service à la clientèle de haut niveau a été appliqué avec succès en 2023 et il se reflète dans le critère d'orientation client. La mobilisation du personnel a augmenté de façon significative en 2023 pour tous les groupes d'employés et est le résultat direct de nos efforts continus pour que les membres de la direction et de la haute direction aillent plus souvent sur le terrain et que leur présence soit plus manifeste à l'échelle de l'organisation, ce qui a favorisé une meilleure communication et mis l'accent sur le développement des équipes et l'établissement de rapports de confiance.

(1) Par 200 000 heures-personnes, selon les critères de divulgation de la Federal Railroad Administration (FRA).

(2) Par million de train-milles, selon les critères de divulgation de la FRA.

## Approche rigoureuse en matière de rémunération

L'engagement du CN a incité les membres de la haute direction à créer et à offrir des rendements durables aux actionnaires continue de sous-tendre son approche en matière de rémunération de la haute direction. Le CN fait preuve de rigueur en veillant à ce que les régimes d'intéressement à court terme et à long terme soient structurés de façon à lier la rémunération réalisée au rendement pour les actionnaires à l'aide de divers indicateurs de rendement clés, notamment le rendement total pour les actionnaires relatif (le « RTA relatif »), lequel fait partie des indicateurs de rendement applicables aux unités d'actions liées au rendement (les « UALR »). La politique de rémunération de la haute direction de la Compagnie est fondée sur les principes suivants :

-  Alignement avec les intérêts des actionnaires, les pratiques du marché, les pratiques exemplaires et la stratégie du CN
-  Attirer, motiver et retenir les talents
-  Encourager et récompenser le rendement

La croissance à long terme et la création de valeur demeurent au cœur de la stratégie de rémunération du CN, et les cibles sont fixées pour que sa politique de rémunération ne favorise pas la prise excessive de risques par les membres de la haute direction de la Compagnie. De plus, le programme de rémunération de la haute direction du CN incite également la direction à mettre l'accent sur l'exercice sûr et fiable des activités et l'atteinte des objectifs en matière d'engagement du personnel, d'orientation client et d'objectifs liés à l'environnement.

L'approche du CN en matière de rémunération continue de lui assurer une rémunération établie sur des bases réfléchies et axée sur le rendement, qui est revue chaque année par le Comité. Le Comité fait également appel, de façon indépendante, à Hugessen Consulting, Inc. (« Hugessen »), expert de l'industrie qui prodigue des conseils en matière de rémunération des membres de la haute direction à des conseils d'administration, pour lui fournir des avis sur les recommandations concernant la rémunération qui lui sont présentées à des fins d'approbation.

## Structure de la rémunération de la haute direction en 2023

La rémunération de nos membres de la haute direction visés est versée en dollars américains afin que nous ayons un point de comparaison plus précis, plus pertinent et plus constant avec la rémunération versée en dollars américains des titulaires de postes équivalents au sein du groupe de comparaison, composé, en 2023, de compagnies de chemin de fer de classe I choisies. En 2023, la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Compagnie visait à positionner la rémunération totale directe cible de nos membres de la haute direction visés entre la médiane et le 60<sup>e</sup> centile du groupe de comparaison. Le Comité était 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 étaient pertinents et que jumelés à une approche rigoureuse générale, ils assuraient une rémunération totale concurrentielle.

### Salaire de base

En 2023, le CN a continué d'avoir pour politique de positionner les salaires de base et les primes cibles à la médiane du groupe de comparaison. Le Comité suit étroitement la rémunération versée à tous les membres de la haute direction afin d'assurer une rémunération concurrentielle.



## Régime d'intéressement annuel

Le régime d'intéressement annuel (« RIA ») permet aux membres de la haute direction de participer au succès du CN en les incitant non seulement à atteindre les résultats financiers, mais aussi à réaliser la vision stratégique à long terme de la Compagnie et ses priorités ESG, et soutient l'engagement des employés en matière de sécurité et d'initiatives stratégiques. Le RIA à l'intention des membres de la haute direction est entièrement lié à la performance de la Compagnie d'après des objectifs préétablis pour trois volets de l'entreprise : le rendement financier, la stratégie et la sécurité. Les facteurs liés à la performance et les fourchettes pour les seuils, les cibles et le montant maximal des primes pour les trois volets du RIA (rendement financier, stratégie et sécurité) sont déterminés par le Comité au début de l'année. Les objectifs de performance de l'entreprise sont revus chaque année afin de choisir des cibles qui sont conformes à notre plan d'affaires, et ce, dans le but de toujours constater une amélioration par rapport à l'année précédente. Les mêmes volets et objectifs d'entreprise s'appliquent à chaque membre de la haute direction visé.

Les attributions cibles et les fourchettes de paiement tiennent compte du niveau de responsabilité associé à leur poste, visent à se conformer à celles du groupe de comparaison et sont établies en pourcentage du salaire de base. Les attributions au titre du RIA sont gagnées à des niveaux compris entre 0 % et 200 % de l'attribution cible, selon l'atteinte des indicateurs de rendement applicables à chaque volet.

En 2023, le volet lié au rendement financier de l'entreprise, qui comptait pour 70 % de la prime annuelle versée aux membres de la haute direction visés, évaluait et récompensait l'atteinte d'objectifs exigeants en lien avec les produits d'exploitation, le bénéfice d'exploitation rajusté et les flux de trésorerie disponibles, qui étaient alignés sur le plan d'affaires du CN.

Le volet lié à la stratégie de l'entreprise, qui comptait pour 20 % de la prime annuelle, est essentiel pour concrétiser la vision de notre entreprise. Nos membres de la haute direction visés jouent un rôle crucial dans l'atteinte des objectifs et des priorités stratégiques du CN. En 2023, ce volet comprenait trois indicateurs quantitatifs équipondérés : la performance environnementale selon le critère du rendement du carburant, l'engagement du personnel et l'orientation client.

Enfin, le volet lié à la sécurité de l'entreprise, qui comptait pour 10 % de la prime annuelle, est lié à la performance de la Compagnie en matière de sécurité et est déterminé en fonction des cibles approuvées par le Conseil en matière de blessures et d'accidents. La sécurité étant une valeur fondamentale du CN, les membres de la haute direction jouent un rôle déterminant pour soutenir et renforcer la promotion de la sécurité à l'échelle de l'organisation.

Rendement financier de l'entreprise	Performance en matière de stratégie de l'entreprise	Performance en matière de sécurité de l'entreprise
70 %	20 %	10 %

## Régime d'intéressement à long terme

Le régime d'intéressement à long terme (« RILT ») du CN s'harmonise avec la performance de l'entreprise à moyen et à long terme et la création de valeur pour les actionnaires. Il donne aux membres de la haute direction une autre occasion de participer au succès financier de la Compagnie en détenant des titres de capitaux propres. En 2023, les attributions au titre du RILT pour les membres de la haute direction visés comprenaient une combinaison d'unités d'actions liées au rendement (« UALR ») aux termes du régime d'unités d'actions (« RUA ») et d'options d'achat d'actions aux termes du RILTD, qui représentaient respectivement 55 % et 45 % de la valeur des attributions d'intéressement à long terme.

Les UALR sont assujetties à l'atteinte de critères de rendement établis par le Comité au début de la période d'acquisition et multiplicateur d'acquisition des droits peut varier de 0 % à 200 %.

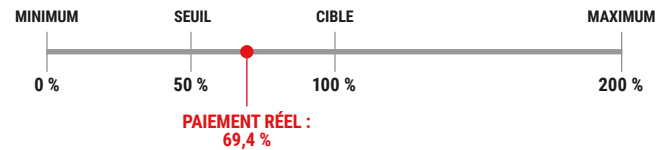
Les options d'achat d'actions harmonisent la rémunération des membres de la haute direction avec l'augmentation de la valeur pour les actionnaires, ce qui permet aux membres de la haute direction de profiter de l'appréciation future des actions et d'acquiescer une participation financière dans la Compagnie au fil du temps. Elles harmonisent davantage leur rémunération avec le succès à long terme du CN.



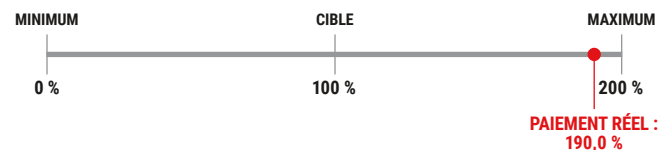
## Faits saillants de la rémunération en 2023

Le Comité a examiné et approuvé les multiplicateurs suivants pour les membres de la haute direction visés aux fins des primes de 2023 et des UALR octroyées en 2021. Les résultats détaillés sont affichés aux pages 63 et 67.

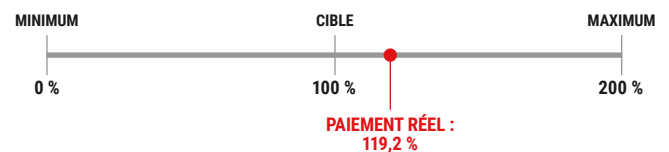
### Paiement total des primes en 2023



### UALR assujetties au RCI de 2021



### UALR assujetties au RTA de 2021



## Structure de la rémunération de la haute direction en 2024

Le Comité a effectué un examen complet de la structure et des régimes de rémunération de la Compagnie en 2023 et a approuvé des modifications à sa politique de rémunération de la haute direction, à ses régimes d'intéressement à court et à long terme et à ses lignes directrices en matière d'actionariat, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les modifications visent principalement à s'assurer que nous demeurons concurrentiels pour attirer, motiver et retenir les talents, tout en harmonisant cet objectif avec les intérêts des actionnaires, l'évolution des pratiques du marché et le renforcement de la relation entre la vision stratégique à long terme du CN et la rémunération. Les modifications sont résumées ci-dessous et décrites dans la présente analyse de la rémunération, le cas échéant.

STRUCTURE/RÉGIME DE RÉMUNÉRATION	MODIFICATION
<b>Politique de rémunération à l'intention des membres de la haute direction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>élargissement du groupe de comparaison pour le poste de PDG et les membres de la haute direction visés pour inclure des entreprises pertinentes</li> <li>actualisation du positionnement de la position salariale pour viser en moyenne le 50<sup>e</sup> centile du groupe de comparaison pour la rémunération directe totale</li> </ul>
<b>Régime d'intéressement annuel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>réduction du nombre d'indicateurs utilisés dans le volet du rendement financier du RIA, qui passe de trois à deux</li> <li>remplacement de l'indicateur relatif au rendement du carburant du critère environnemental du volet lié à la stratégie de l'entreprise par l'intensité des émissions des gaz à effet de serre (GES) des locomotives</li> </ul>
<b>Intéressements à long terme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>augmentation de la pondération des unités d'actions liées au rendement (« UALR ») et diminution de la pondération des options d'achat d'actions, qui passe de 70 % à 30 % respectivement</li> <li>introduction d'unités d'équivalents de dividendes trimestriels au cours de la période d'acquisition des UALR</li> <li>suppression de la condition relative au cours minimal des actions pour les UALR assujetties au rendement du capital investi (« RCI »)</li> <li>remplacement des deux groupes de comparaison actuels pour le RTA relatif par l'indice S&amp;P North American LargeMidCap Transportation</li> <li>réduction de la période d'acquisition des droits aux options d'achat d'actions, qui passe de cinq à quatre ans</li> </ul>
<b>Lignes directrices en matière d'actionariat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>réduction des exigences relatives à l'actionariat applicables aux vice-présidents exécutifs pour qu'elles soient conformes aux pratiques du marché en cours</li> <li>introduction d'une retenue obligatoire de 50 % des actions dont les droits sont acquis jusqu'à ce que les exigences relatives à l'actionariat soient remplies</li> </ul>
<b>Autres modifications au régime</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>modification de la définition de « retraite » pour le RIA, le régime d'unités d'actions et le RILTD</li> <li>remplacement des cotisations à des clubs par une allocation discrétionnaire pour mettre l'accent sur la santé et le bien-être</li> </ul>

## Atténuation des risques liés à la rémunération

Les régimes de rémunération du CN visent à encourager les bons comportements et incluent des mécanismes appropriés d'atténuation des risques. En 2023, WTW (anciennement connue sous le nom de « Willis Towers Watson ») a procédé à sa revue annuelle des pratiques de rémunération du CN et a confirmé que les programmes de rémunération du CN ne semblent pas comporter de risques majeurs pouvant avoir, d'un point de vue raisonnable, un effet préjudiciable important sur la Compagnie. À sa réunion de décembre 2023, le Comité a passé en revue le rapport de WTW sur l'évaluation des risques et a appuyé ses conclusions. Dans sa propre évaluation, le Comité a jugé que des éléments d'atténuation des risques appropriés étaient en place dans les programmes de rémunération de la Compagnie.

## Conclusion

Le Comité et le Conseil ont d'avis que la rémunération versée est appropriée et respecte l'approche du CN en matière de rémunération de la haute direction et de création de valeur pour les actionnaires. Le Comité est également d'avis que son approche en matière de rémunération de la haute direction favorise l'exécution du plan stratégique de la Compagnie et il maintient son engagement envers des régimes de rémunération qui correspondent aux intérêts à long terme des actionnaires. Le Comité tient pleinement à s'assurer que la rémunération de la haute direction du CN reste fondée sur une approche rigoureuse et concurrentielle liée au rendement. Des membres du Comité assisteront à l'assemblée et pourront répondre à vos questions concernant la rémunération des membres de la haute direction du CN.



La présidente du Conseil d'administration,

*Shauneen Bruder*

Shauneen Bruder



La présidente du Comité des ressources humaines et de la rémunération,

*Jo-ann dePass Olsovsky*

Jo-ann dePass Olsovsky

## Comité des ressources humaines et de la rémunération

### Composition du Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le Comité est formé de six membres indépendants.

Tous les membres possèdent tous une compréhension approfondie des politiques et des principes en matière de rémunération des membres de la haute direction ainsi que de l'expérience en matière de ressources humaines et de rémunération. Ils sont également membres d'autres comités du Conseil, ces chevauchements permettant d'établir un lien solide entre les responsabilités de surveillance des risques du Comité.

Le texte qui suit décrit, en date de la présente circulaire, la formation, les compétences et l'expérience de chaque membre du Comité qui sont pertinentes à l'exécution de ses fonctions à ce titre, 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<sup>me</sup> Jo-ann dePass Olsovsky, présidente du Comité, a été, jusqu'à tout récemment, première vice-présidente et chef de l'information chez Salesforce, de février 2018 jusqu'à sa retraite en août 2022. Elle a dirigé l'équipe de Salesforce responsable de nombreuses mises en œuvre réussies de systèmes à grande échelle et a participé à l'intégration de nombreuses acquisitions. Avant Salesforce, M<sup>me</sup> dePass Olsovsky a fait partie de l'équipe de direction de BNSF Railway pendant environ 12 ans, dirigeant la fonction des technologies de l'information de l'entreprise. Elle a dirigé des équipes mondiales de plus de 3 000 employés, avec des responsabilités dépassant les budgets opérationnels et les budgets de programme d'un milliard de dollars. M<sup>me</sup> dePass Olsovsky possède une vaste expérience de tous les aspects des ressources humaines, tant pour les employés syndiqués que pour les cadres, et ce à l'échelle mondiale. Son expérience comprend le recrutement, le développement et la fidélisation des employés syndiqués et des employés salariés/cadres, tous les aspects des relations de travail syndiquées, la conception de la rémunération, la gestion des performances et la planification des talents/de la relève.
- M<sup>me</sup> Shauneen Bruder, qui est maintenant retraitée, a été vice-présidente directrice, Exploitation à la RBC. Elle était responsable des activités associées à tous les services aux particuliers et aux entreprises au Canada offerts par plus de 8 000 employés. Dans le cadre de ses fonctions de dirigeante et d'administratrice, elle a acquis une grande expérience en supervision de questions de ressources humaines, dont celles portant sur la structure de la rémunération, la gestion du rendement et la gestion des talents ainsi que la planification de la relève.
- M. Justin Howell est gestionnaire d'investissements senior chez Cascade Asset Management Co. Auparavant, M. Howell a été un banquier d'investissement et un avocat. M. Howell est président du comité des mises en candidature et de la rémunération et membre du conseil d'administration de Sika AG, une société multinationale du secteur des produits chimiques de spécialité inscrite à la cote de la SIX Swiss Exchange et dont le siège social se trouve à Baar, en Suisse. Dans le cadre de ses fonctions d'administrateur d'entreprise, il a acquis une grande expérience en supervision de questions de ressources humaines, dont celles portant sur la structure de la rémunération, la gestion du rendement et la gestion des talents ainsi que la planification de la relève.
- M<sup>me</sup> Susan Jones est une administratrice de sociétés qui a siégé à de nombreux conseils de sociétés ouvertes et elle a occupé divers postes de haut niveau au sein de sociétés ouvertes tout au long de sa carrière, dans les secteurs de l'énergie, de la transition énergétique, de l'exploitation minière et de l'agriculture. M<sup>me</sup> Jones a occupé divers postes de direction au sein de Nutrien, où elle était responsable de l'exploitation et de la transformation des grandes entreprises, en mettant l'accent sur l'excellence opérationnelle, les personnes et la culture, notamment dans des postes de cadre en milieu syndiqué. M<sup>me</sup> Jones est membre du comité des ressources humaines de Corporation TC Énergie et ancienne présidente du comité de leadership et de la rémunération de Piedmont Lithium, et a été membre du conseil et du comité des ressources humaines et de la rémunération d'ARC Resources Ltd. Elle possède une vaste expérience à titre de membre de conseils, de cadre supérieur et de membre de la haute direction supervisant de grands groupes d'employés et priorisant le développement d'interactions et de liens de confiance solides avec les employés et la fidélisation des employés.

- M. Robert Knight est administrateur de sociétés. Auparavant, il a été chef des finances d'Union Pacific Corporation, poste qu'il a occupé pendant 15 ans avant de prendre sa retraite en décembre 2019. Au cours de ses 40 années de service chez Union Pacific Corporation, M. Knight a également occupé divers postes de haute direction, notamment celui de directeur général des unités commerciales de l'énergie et de l'automobile de l'entreprise. En tant que leader ayant fait ses preuves et doté d'une vaste expérience en matière de finances et de ressources humaines du fait qu'il a mené de grandes équipes de professionnels tout au long de sa carrière, M. Knight est administrateur et membre du comité de la rémunération de Schneider National, Inc., et administrateur et président du comité d'audit d'Hyllion Holdings Corp.
- M. Al Monaco est administrateur de sociétés et possède plus de vingt ans d'expérience dans la gestion d'organisations sous réglementation fédérale d'envergure et complexes. De 2012 jusqu'à sa retraite en janvier 2023, M. Monaco a été le chef de la direction d'Enbridge, où il a occupé plusieurs autres postes de haute direction, notamment ceux de président, Pipelines de gaz, Énergie verte et International, de président, Distribution et stockage de gaz, de vice-président exécutif, Projets majeurs et Énergie verte et de vice-président principal, Planification d'entreprise et Développement. M. Monaco est membre du conseil d'administration et membre du comité de rémunération de Weyerhaeuser Company.

Le tableau ci-dessous résume l'expérience des membres du Comité en matière de ressources humaines et de rémunération :

CHAMP D'EXPÉRIENCE	NOMBRE DE MEMBRES DU COMITÉ DOTÉS D'UNE GRANDE OU TRÈS GRANDE EXPÉRIENCE	
Appartenance à des comités des ressources humaines	6/6	100 %
Exposition à la fonction Ressources humaines de l'organisation	6/6	100 %
Leadership et planification de la relève, développement des talents	6/6	100 %
Approbation de contrats d'emploi	6/6	100 %
Élaboration/surveillance de programmes d'intéressement	6/6	100 %
Surveillance des tests de simulation des paiements aux termes des programmes d'intéressement selon le rendement financier de l'entreprise/les résultats d'exploitation	6/6	100 %
Administration/surveillance des régimes de retraite	4/6	67 %
Interprétation des exigences réglementaires et application de celles-ci aux politiques et pratiques en matière de rémunération	5/6	83 %
Interaction avec les investisseurs et leurs représentants sur des questions de rémunération	4/6	67 %
Surveillance de l'analyse financière se rapportant aux politiques et pratiques en matière de rémunération	6/6	100 %
Exposition aux analyses du marché portant sur les politiques et pratiques en matière de rémunération	6/6	100 %
Rédaction ou révision de contrats ou autres documents à caractère juridique se rapportant à des politiques et pratiques en matière de rémunération	5/6	83 %
Surveillance de questions de relations de travail	5/6	83 %

# 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 pour les membres de la haute direction, y compris celui de PDG;
- superviser le processus de sélection des membres de la haute direction, recommander leur nomination et approuver les conditions de nomination et de cessation d'emploi ou de départ à la retraite de la personne occupant le poste de PDG et des autres membres de la haute direction;
- passer en revue les objectifs généraux qui relèvent de la personne occupant le poste PDG et des autres membres de la haute direction qui relèvent directement de la personne occupant le poste PDG, ainsi que leur développement et leur rendement en fonction de ces objectifs et d'autres facteurs, et recommander au Conseil leur rémunération en fonction de cette évaluation;
- identifier, surveiller et superviser les risques liés aux pratiques et politiques en matière de rémunération du CN et évaluer si elles offrent un équilibre approprié entre le risque et la récompense par rapport à l'orientation stratégique globale de la Compagnie, et examiner la communication de l'information concernant : (i) le rôle du Comité à cet égard; (ii) toute pratique suivie par le CN pour déceler et atténuer ces risques; (iii) tout risque décelé découlant des politiques et pratiques de rémunération du CN raisonnablement susceptible d'avoir un effet défavorable important sur le CN;
- examiner tous les éléments de la rémunération de la haute direction et faire un rapport annuel sur les pratiques de rémunération, notamment en supervisant le choix de tout groupe de comparaison utilisé pour déterminer la rémunération ou tout élément de la rémunération et examiner la communication de l'information concernant ce groupe;
- superviser les conseillers externes, y compris les consultants en rémunération, les conseillers juridiques indépendants ou autres conseillers indépendants dont les services ont été retenus pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités;
- évaluer l'indépendance des conseillers externes aux termes des normes en matière de gouvernance canadiennes et américaines, ou autres lois, règles ou règlements applicables;
- examiner les pratiques et politiques en ressources humaines en veillant notamment à ce que des systèmes de ressources humaines pertinents soient en place afin que la Compagnie puisse recruter, motiver et retenir le personnel diversifié et de qualité nécessaire pour atteindre ses objectifs d'affaires;
- effectuer régulièrement des sondages sur l'engagement des membres du personnel et surveiller les résultats de ces sondages et leurs répercussions sur la gestion efficace des talents au CN;
- surveiller régulièrement les relations syndicales du CN et la stratégie du CN en matière de relations de travail, ainsi que sa cohérence avec l'orientation stratégique du CN.

Le texte intégral de la charte du Comité se trouve dans le Manuel de gouvernance du CN au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous Engagement responsable/Gouvernance. Enfin, le Comité s'est réuni à neuf reprises en 2023 et a tenu des séances à huis clos à chaque réunion.

## Gestion des talents, diversité et planification de la relève

La gestion des talents, le développement du leadership, la planification de la relève, la diversité, équité et inclusion, et l'engagement du personnel sont prioritaires pour le Conseil et le Comité. Un cadre des talents intégré portant sur la recherche de leaders ainsi que leur évaluation et leur perfectionnement vise à fournir à la Compagnie une bonne réserve de successeurs issus de la diversité pouvant occuper des postes de haute direction et des postes de cadres.

Le CN prépare les personnes de talent à des rôles plus étendus et plus complexes en adaptant les plans de perfectionnement aux besoins individuels, commerciaux et de leadership, tout en offrant des expériences significatives et, s'il y a lieu, transversales. Au besoin, la Compagnie a également recours au recrutement externe pour combler ses besoins en matière de talent et pour recruter des personnes dotées des compétences essentielles.

Le Comité examine, de façon régulière, les mises à jour sur la gestion des talents, la diversité et le développement du leadership propres à chaque fonction. En cours d'année, le Comité procède également à des analyses approfondies de la direction centrées sur la force, les lacunes et la diversité du bassin de candidats pouvant être appelés à occuper des postes de leadership de premier plan au sein du CN. La Compagnie adopte, en outre, une approche de perfectionnement plus ciblée pour les personnes de talent identifiées à ce titre dans le but de les préparer à assumer des fonctions plus étendues et plus complexes de manière accélérée tout en développant la souplesse et des aptitudes de leadership fondamentales. Le CN raffine également son programme de perfectionnement de carrière afin d'offrir de la formation ciblée et des expériences de travail pratiques qui viendront appuyer le développement des talents.

Une analyse complète des plans de relève de contingence et des plans de relève à court, moyen et long terme pour l'équipe de haute direction est effectuée chaque année et des plans adaptés précis pour combler les besoins sont élaborés et mis en œuvre.

En ce qui concerne le plan stratégique à long terme du CN, l'harmonisation du leadership et du développement des capacités constitue un élément clé de la réussite de la mise en œuvre de ce plan stratégique. Pour une harmonisation fructueuse avec les objectifs stratégiques de la Compagnie, les programmes de rémunération constituent un élément essentiel qui liera le rendement pour les actionnaires et le rendement de la direction.

Le Comité juge que des stratégies adéquates de gestion des talents et de planification de la relève sont en place pour assurer le succès durable de la Compagnie.

## Conseillers indépendants

Le Comité retient les services de consultants en rémunération de la haute direction dont le mandat consiste à donner 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 donné le mandat à Hugessen d'examiner les recommandations au sujet de la rémunération des membres de la haute direction et des questions connexes et de lui fournir directement des avis à cet égard. Les honoraires facturés par Hugessen en 2023 se sont élevés à environ 414 800 \$ CA. L'augmentation des honoraires en 2023 par rapport à ceux de 2022 tient compte du soutien additionnel fourni au Comité dans le cadre de son examen détaillé du régime de rémunération des membres de la haute direction visés qui a donné lieu aux modifications de 2024 décrites ci-dessus. Les services fournis par Hugessen étaient liés à la rémunération et fournis directement au Comité. Le Comité a également passé en revue l'indépendance de Hugessen et évalué sa performance pour 2023. Le Comité est satisfait des avis donnés par Hugessen et juge qu'ils sont objectifs et impartiaux. Hugessen satisfait également aux critères d'indépendance énoncés dans les normes d'inscription de la NYSE 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 a adopté une politique aux termes de laquelle tous les services non liés à des questions de rémunération rendus à la Compagnie 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.

## Rémunération des membres de la haute direction — Honoraires connexes

	SERVICES FOURNIS EN 2023 (\$ CA)		SERVICES FOURNIS EN 2022 (\$ CA)	
	RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION — HONORAIRES CONNEXES	AUTRES HONORAIRES	RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION — HONORAIRES CONNEXES	AUTRES HONORAIRES
Hugessen	414 800	0	223 600	0



## Aperçu

### Membres de la haute direction visés

La présente analyse de la rémunération porte sur la rémunération de la haute direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 et porte sur les membres de la haute direction visés suivants figurant dans les tableaux sur la rémunération :

**Tracy Robinson**

*Présidente-directrice générale*

**Ghislain Houle**

*Vice-président exécutif et chef de la direction financière  
(« chef de la direction financière »)*

**Doug MacDonald**

*Vice-président exécutif et chef du marketing ( « chef du marketing » )*

**Dominique Malenfant**

*Vice-président exécutif et chef des services informatiques et de la technologie ( « chef informatique et technologie » )*

**Derek Taylor**

*Vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain  
( « chef de l'exploitation sur le terrain » )*

**Patrick Whitehead**

*Vice-président exécutif et chef de l'exploitation du réseau  
( « chef de l'exploitation du réseau » )*

### Structure de la rémunération de la haute direction en 2023

La Compagnie suit un programme complet de rémunération à l'intention des membres de la haute direction visés qui comprend : (i) le salaire de base; (ii) une prime annuelle; (iii) des intéressements à long terme; (iv) des prestations de retraite; (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 qui soient, de les retenir 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, sa création de valeur actionnariale 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 sont prises en fonction de la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Compagnie. En 2023, cette politique prévoit que la rémunération directe totale cible se situe entre la médiane et le 60<sup>e</sup> centile par rapport au groupe de comparaison. Le groupe de comparaison pour la PDG et les autres membres de la haute direction visés est composé de chemins de fer de classe I choisis (Union Pacific Corporation, CSX Corporation, Norfolk Southern Corporation et Canadien Pacifique Kansas City Limitée). De plus amples renseignements sur le groupe de comparaison se trouvent à la page 61.

En janvier 2023, une analyse du ratio de rémunération vertical a été effectuée et présentée au Comité dans le cadre de l'examen des recommandations en matière de rémunération pour 2023. L'analyse du ratio de rémunération vertical consiste à comparer la rémunération directe totale de chaque membre de la haute direction visé par rapport à la rémunération directe totale annuelle médiane de tous les membres du personnel du CN. Cette analyse fournit au Comité davantage de contexte lorsque celui-ci procède à la révision des programmes de rémunération de la Compagnie.

En décembre 2023, dans le cadre du processus de révision annuelle de la rémunération, WTW a comparé la rémunération directe totale offerte à tous les membres de la haute direction au cours de l'exercice à celle qui était offerte par les sociétés du groupe de comparaison et a déclaré que la rémunération directe totale des membres de la haute direction était conforme à la politique de rémunération du CN.

En janvier 2024, une analyse du ratio de rémunération vertical a été effectuée et présentée au Comité dans le cadre de l'examen des recommandations en matière de rémunération pour 2024.

### Processus décisionnel

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

### Salaire de base en 2023

Le salaire de base de la PDG et des autres 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 versés en dollars américains pour des postes équivalents au sein du groupe de comparaison. À l'occasion de la révision annuelle de la rémunération des membres de la haute direction visés, le salaire de base a été fixé en fonction de la rémunération médiane versée par les sociétés du groupe de comparaison applicable. Les augmentations salariales prennent en compte les pratiques de la concurrence, les compétences en matière de leadership, la capacité de retenir le personnel et les plans de relève. Pour plus de renseignements sur les salaires de base, se reporter à la page 61.

### Résultats du régime d'intéressement annuel (« RIA ») pour 2023

Le RIA est composé de trois volets de l'entreprise : le rendement financier, la stratégie et la sécurité.

Le volet lié au rendement financier de l'entreprise comptait pour 70 % de la prime annuelle. Bien que l'année 2023 ait été parsemée de défis, comme l'incidence défavorable de conditions météorologiques imprévisibles et de perturbations du réseau, le CN a atteint en partie ses objectifs de rendement financier préétablis, ce qui a donné lieu à un paiement à 45,3 % de la cible pour le volet lié au rendement financier de l'entreprise. Le tableau présentant les objectifs de rendement financier de l'entreprise pour 2023, approuvés par le Conseil au début de 2023, et les résultats de 2023 se trouvent à la page 64.

Le volet lié à la stratégie de l'entreprise comptait pour 20 % et comprend trois indicateurs stratégiques d'ordre quantitatif : la performance environnementale selon le critère du rendement du carburant, l'engagement du personnel et l'orientation client. Pour 2023, les résultats de l'indicateur lié au rendement du carburant n'ont pas atteint le seuil requis. Toutefois, les résultats de l'indicateur lié à l'orientation client et les résultats de l'indicateur lié à l'engagement du personnel ont dépassé les cibles établies. Par conséquent, le Conseil a confirmé un paiement à 113,3 % de la cible pour le volet lié à la stratégie de l'entreprise. Le tableau présentant les objectifs de la performance de l'entreprise en matière de stratégie pour 2023, approuvés par le Conseil au début de 2023, et les résultats de 2023 se trouvent à la page 64.

La part restante de 10 % de la prime d'intéressement annuelle était fondée sur le volet lié à la sécurité de l'entreprise, qui est lié à la performance de la Compagnie en matière de sécurité et est déterminé en fonction d'objectifs approuvés par le Conseil en matière de blessures et d'accidents. En 2023, le CN a atteint le taux de fréquence des blessures le plus bas dans l'histoire de la Compagnie, dépassant ainsi la cible, ce qui a donné lieu à un paiement de 180,0 % pour ce paramètre. La performance de la Compagnie à l'égard du taux d'accidents s'est améliorée par rapport à l'année précédente et a dépassé la cible, ce qui a donné lieu à un paiement de 120,0 % pour ce paramètre. Après avoir comparé les résultats à la fois en matière de blessures et d'accidents avec les cibles établies en ce qui concerne la sécurité, le Conseil a confirmé un paiement établi à 150,0 % de la cible pour le volet lié à la sécurité de l'entreprise. Le tableau présentant les objectifs de la performance de l'entreprise en matière de sécurité pour 2023, approuvés par le Conseil au début de 2023, et les résultats de 2023 se trouvent à la page 65.

Les facteurs de prime au titre du rendement financier, de la stratégie de l'entreprise et de la sécurité ont servi de base pour le calcul des paiements aux termes du RIA indiqués dans le « Tableau sommaire de la rémunération en dollars canadiens », à la page 75. Le paiement total des primes aux membres de la haute direction visés représentait 69,4 % de la prime cible en 2023.

Le rendement individuel des membres de la haute direction visés continue d'être surveillé tout au long de l'année et constitue l'un des facteurs pris en compte pour la révision annuelle du salaire et l'attribution ILT, même si leur rendement individuel n'est pas un facteur dans l'établissement de leur paiement aux termes du RIA.

## Intéressement à long terme (« ILT ») de 2023

Lorsqu'il détermine la juste valeur pertinente des ILT octroyés aux membres de la haute direction visés, le Comité tient compte de données externes du marché et d'autres facteurs, comme le rendement individuel, le risque de départ et les plans de relève, ainsi que de la politique de la Compagnie en matière de rémunération. La juste valeur des ILT octroyés aux membres de la haute direction visés est fixée en fonction du 60<sup>e</sup> centile du groupe de comparaison applicable.

Pour établir un lien entre le rendement à moyen terme et à long terme de l'entreprise et la création de valeur pour les actionnaires, en 2023, les ILT se composent d'une combinaison d'unités d'actions liées au rendement (« UALR ») et d'options d'achat d'actions, représentant respectivement 55 % et 45 % de la juste valeur de l'ILT octroyé<sup>(1)</sup>.

Le paiement des UALR octroyées en 2023 aux membres de la haute direction visés est assujéti à deux indicateurs de rendement distincts. Une tranche de soixante pour cent (60 %) des UALR attribuées est conditionnelle à l'atteinte des cibles liées au rendement sur le capital investi (« UALR assujéties au RCI ») moyen du CN pour la période close le 31 décembre 2025 et à l'atteinte d'un cours de clôture moyen minimal des actions, déterminé au début du cycle. L'autre tranche de 40 % est assujéti au rendement total pour les actionnaires relatif (« UALR assujéties au RTA ») du CN mesuré par rapport à celui des sociétés de deux groupes de comparaison, soit (i) les chemins de fer de classe I choisis<sup>(2)</sup> et (ii) les sociétés formant l'indice S&P/TSX 60, dans chaque cas, pour le cours moyen de l'action pour la période de 20 jours close le 31 décembre 2025.

Les options d'achat d'actions octroyées en 2023 sont des options d'achat d'actions traditionnelles dont les droits sont acquis sur cinq ans à raison de 20 % à chaque date d'anniversaire. Les options d'achat d'actions ont une durée de 10 ans.

Le tableau résumant les objectifs liés au rendement et les conditions de paiement se rapportant aux UALR attribuées en 2023 se trouve à la page 66.

## Paiement des unités d'actions liées au rendement attribuées en 2021

Le Comité a analysé l'acquisition des droits aux UALR attribuées en 2021 par rapport aux cibles de rendement établies pour chaque critère : UALR assujéties au RCI et UALR assujéties au RTA relatif.

**UALR assujéties au RCI :** La Compagnie a affiché un RCI lié aux UALR moyen sur trois ans de 15,4 % au 31 décembre 2023. Conformément aux règles du régime et étant donné que le cours de clôture moyen minimal des actions a été atteint, un facteur d'acquisition lié au rendement de 190,0 % (sur un maximum de 200 %) a été appliqué à l'égard des UALR assujéties au RCI attribuées en 2021.

**UALR assujéties au RTA relatif :** La Compagnie a affiché un RTA de 22,4 %<sup>(3)</sup> pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2023, lequel a donné lieu à un facteur d'acquisition lié au rendement global de 119,2 % (sur un maximum de 200 %), ce qui correspond au facteur d'acquisition lié au rendement moyen pondéré des deux critères (150,0 % pour les chemins de fer de classe I et 88,5 % pour l'indice S&P/TSX 60).

Les UALR ont été réglées sous forme d'actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre le 26 février 2024 afin d'inciter les participants à détenir des actions, sous réserve du respect des autres conditions des conventions d'octroi. Le tableau illustrant les objectifs de rendement et les résultats se rapportant aux UALR attribuées en 2021 se trouve à la page 67.

## Clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-divulgaration

Le secteur ferroviaire est un marché hautement concurrentiel. Au cours des dernières années, la Compagnie a poursuivi ses efforts en vue de protéger ses intérêts et ses renseignements confidentiels. C'est pourquoi les conventions d'octroi d'ILT de la Compagnie à l'intention de tous les membres de la haute direction de même que ses régimes de retraite non enregistrés contiennent des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-divulgaration de renseignements confidentiels ainsi que d'autres clauses

restrictives. Les paiements aux termes des régimes d'ILT ou des régimes de retraite non enregistrés sont conditionnels au maintien du respect de ces clauses restrictives par les membres de la haute direction, anciens et actuels, pendant des périodes déterminées suivant la cessation de leur emploi auprès de la Compagnie ou leur départ à la retraite. De plus amples détails sur les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation du CN sont donnés à la page 69.

## Mesures d'atténuation des risques de notre programme de rémunération de 2023

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

- Équilibre adéquat 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;
- Inclusion d'un volet lié à la stratégie dans le RIA, qui comprend des paramètres liés à l'ESG;
- Inclusion d'un volet lié à la sécurité dans le RIA;
- Plafonnement des paiements d'intéressement possibles et absence de garantie de paiement minimal;
- Pondération accrue du RTA relatif en lien avec les UALR depuis 2020 afin d'aligner davantage la rémunération de la haute direction et le rendement pour les actionnaires;
- Interdiction d'effectuer des opérations de couverture ou 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 qui a été modifiée en 2017 afin que les primes ou la rémunération incitative octroyées après le 7 mars 2017 puissent être récupérées en cas de grossière négligence, d'inconduite délibérée, de fraude, de vol ou de détournement de fonds, qu'il y ait eu redressement des états financiers ou non. De plus et conformément aux règles de la NYSE en matière de gouvernance, le Comité et le Conseil ont approuvé une politique de récupération de la rémunération liée aux états financiers avec prise d'effet le 2 octobre 2023 aux termes de laquelle la rémunération incitative doit être récupérée en cas de redressement des états financiers, si on constate que cette rémunération incitative a été attribuée par erreur à un membre de la haute direction actuel ou ancien ainsi qu'au vice-président et contrôleur général et ce, conformément aux lois américaines;
- Application des lignes directrices en matière d'actionnariat aux membres de la haute direction, y compris des contraintes postérieures à l'emploi pour la PDG;
- 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 mesures d'atténuation des risques se trouvent aux pages 70 et 71.

En décembre 2023, après avoir effectué sa revue annuelle de la politique, des programmes et des pratiques en matière de rémunération de la Compagnie, WTW a de nouveau 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 appuie les conclusions du rapport de WTW sur l'évaluation des risques et a jugé, lorsqu'il a procédé à sa propre évaluation, que des éléments d'atténuation des risques appropriés étaient en place dans le programme de rémunération de la Compagnie.

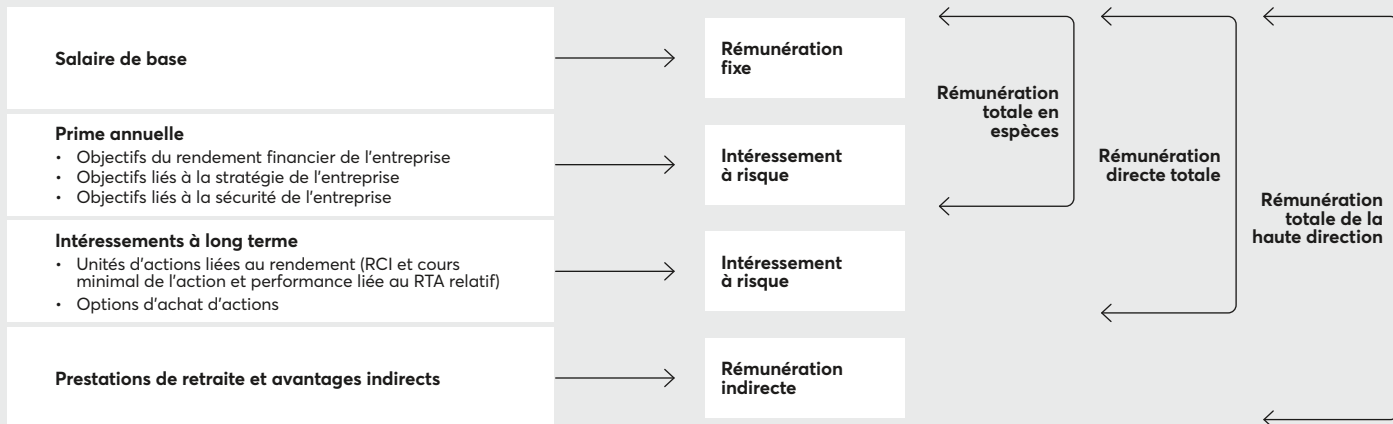
(1) La pondération de la valeur de l'octroi de l'intéressement à long terme de 2023 était différente pour la PDG (UALR, 74 % et options d'achat d'actions, 26 %) en raison des exigences de distribution des options d'achat d'actions qui limitent le nombre d'options d'achat d'actions aux termes du RILTD pouvant être octroyées au cours d'une année civile à un seul participant à un maximum de 20 % du nombre d'options d'achat d'actions octroyées cette année-là.

(2) Le groupe de comparaison des chemins de fer de classe I est composé d'Union Pacific Corporation, de CSX Corporation, de Norfolk Southern Corporation et de Canadien Pacifique Kansas City Limitée.

(3) La performance liée au RTA relatif est calculée en fonction de la moyenne du cours des actions du CN pendant la période de 20 jours précédant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (y compris le réinvestissement des dividendes) et la moyenne du cours des actions du CN pendant la période de 20 jours pour la période close le 31 décembre 2023 (y compris le réinvestissement des dividendes). Le même calcul s'applique pour chaque société formant le groupe de comparaison.

## Objectifs de la politique de rémunération des membres de la haute direction de 2023

La politique et les programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction de la Compagnie visent 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 incite à adopter les bons comportements. La rémunération incitative des membres de la haute direction est donc liée aux principaux objectifs de l'entreprise, lesquels jouent un rôle déterminant dans l'atteinte de la rentabilité à court et à long terme de l'entreprise 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 retenir et de motiver des membres de la haute direction talentueux tout en portant 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) une prime annuelle; (iii) des intéressements à long terme; (iv) des prestations de retraite; (v) des 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 en grande partie composée d'une rémunération au rendement qui se présente sous la forme d'intéressements variables.

## Politique de rémunération

### Politique de rémunération des membres de la haute direction de la Compagnie de 2023

La politique de rémunération des membres de la haute direction de 2023 visait à inciter les membres de la haute direction à créer et à offrir des rendements durables aux actionnaires tout en ciblant une rémunération directe totale se situant entre la médiane et le 60<sup>e</sup> centile par rapport au groupe de comparaison relatif aux membres de la haute direction visés. Le salaire de base et les primes annuelles cibles ont été établis en fonction du niveau médian du groupe de comparaison, tandis que la juste valeur des ILT à la date d'octroi a été établie en fonction du 60<sup>e</sup> centile. Le Comité était d'avis que la politique de rémunération et les principes en découlant permettaient d'offrir des niveaux de rémunération concurrentiels et raisonnables lorsqu'il a établi la rémunération des membres de la haute direction visés pour 2023.

### Décisions et procédure en matière de rémunération en 2023

La rémunération de 2023 a été fixée dans le cadre d'un processus annuel suivi par le Comité et décrit dans le graphique ci-dessous :

#### Étape n° 1 — septembre à janvier

- Revue et approbation du plan d'affaires par le Conseil
- Définition des critères et des cibles de rendement en fonction du plan d'affaires

#### Étape n° 2 — décembre à janvier

- Revue annuelle des risques et évaluation des éléments d'atténuation des risques
- Évaluation du rendement individuel des membres de la haute direction visés
- Revue du positionnement de la rémunération par rapport au marché
- Revue des primes annuelles et des paiements d'intéressement à long terme de l'année précédente
- Revue des programmes de rémunération et rajustements de la rémunération annuelle
- Revue des nouvelles cibles annuelles, des attributions d'intéressement à long terme et des conditions d'acquisition basées sur le rendement
- Simulations de paiement pour les octrois d'intéressement

#### Étape n° 3 — mars à octobre

- Suivi et évaluation de l'évolution et de la performance des programmes de rémunération

Chaque année, le Comité passe en revue le positionnement de la rémunération par rapport au marché en décembre ou en janvier et approuve les rajustements de rémunération de l'année suivante en tenant compte des pratiques au sein des groupes de comparaison, du rendement individuel, des compétences en matière de leadership, de la planification de la relève, des questions de rétention du personnel et des perspectives économiques.

Le Comité étudie et recommande au Conseil à des fins d'approbation les cibles de rendement applicables au RIA et aux UALR en janvier. Exception faite des cibles se rapportant au RTA relatif, les cibles financières sont tirées du plan d'affaires annuel du CN, qui est préparé par la direction et examiné et approuvé par le Conseil. La planification des affaires 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.

De plus, le Conseil et le Comité peuvent communiquer avec les cadres dirigeants tout au long 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 d'avoir en main les renseignements pertinents 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 des avis de son consultant indépendant en rémunération, Hugessen, et en tient compte.

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 examiné et approuvé par le Conseil en janvier pour l'année en cours. Afin de déterminer la juste valeur appropriée des ILT octroyés à chaque membre de la haute direction visé, le Comité prend en compte des données externes du marché, tel qu'elles sont présentées à la rubrique « Appariement par rapport au groupe de comparaison » qui figure ci-après, ainsi que d'autres facteurs comme le rendement individuel, le leadership et la capacité de retenir des talents.

## Appariement par rapport au groupe de comparaison en 2023

Chaque année, les niveaux concurrentiels de rémunération sont fixés à l'aide d'un groupe de comparaison que le Comité, après des examens réguliers, a jugé approprié compte tenu du niveau et de la nature des postes faisant l'objet du positionnement par rapport au marché. Lorsqu'elle a fixé la rémunération de la PDG et des membres de la haute direction visés pour 2023, la Compagnie s'est référée à un groupe de comparaison de sociétés nord-américaines formé des chemins de fer de classe I suivants : Union Pacific Corporation, CSX Corporation, Norfolk Southern Corporation et Canadien Pacifique Kansas City Limitée.

Ces sociétés sont similaires pour ce qui est du secteur d'activité et de la complexité, y compris la taille, les produits d'exploitation, le capital investi et la capitalisation boursière, et sont en compétition directe avec le CN pour le recrutement des meilleurs candidats. De plus, la moitié de l'indicateur de la performance liée au RTA relatif du CN applicable aux UALR est mesurée par rapport au même groupe de comparaison (voir la page 67 pour une description du régime).

Le tableau suivant indique le positionnement du CN par rapport au principal groupe de comparaison pour la PDG et les membres de la haute direction visés au 31 décembre 2023.

GRUPE DE COMPARAISON	PRODUITS D'EXPLOITATION (EN MILLIONS)	BÉNÉFICE NET (EN MILLIONS)	CAPITALISATION BOURSIÈRE (EN MILLIONS)	NOMBRE MOYEN D'EMPLOYÉS
Union Pacific Corporation	24 119 \$ US	6 379 \$ US	149 729 \$ US	31 490
CSX Corporation	14 657 \$ US	3 715 \$ US	68 512 \$ US	22 845
Norfolk Southern Corporation	12 156 \$ US	1 827 \$ US	53 454 \$ US	20 190
Canadien Pacifique Kansas City Limitée <sup>(2)</sup>	12 555 \$ CA	3 927 \$ CA	97 689 \$ CA	18 233
MOYENNE <sup>(1)</sup>	20 324 \$ CA	5 004 \$ CA	114 374 \$ CA	23 190
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	16 828 \$ CA	5 625 \$ CA	107 874 \$ CA	24 920
RANG <sup>(1)</sup>	3	2	2	2

(1) Les valeurs au 31 décembre 2023 pour le groupe de comparaison ont été converties en dollars canadiens selon le taux de change moyen pour 2023 de 1,00 \$ US = 1,3497 \$ CA, sauf pour la capitalisation boursière pour laquelle le taux de change au 31 décembre 2023 de 1,00 \$ US = 1,3243 \$ CA a été utilisé.

(2) Les produits d'exploitation et le bénéfice net de Canadien Pacifique Kansas City Limitée pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 tiennent compte de la consolidation des résultats de Kansas City Southern du 14 avril 2023.

Le Comité a également puisé dans les données provenant d'un vaste échantillon de sociétés industrielles 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 exclusives de WTW pour la PDG et les vice-présidents exécutifs afin de vérifier si la rémunération suit les tendances générales à ce sujet, 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 2023

Le tableau suivant expose en bref les éléments du programme de rémunération des membres de la haute direction de 2023 de la Compagnie découlant de la politique de rémunération des membres de la haute direction pondérés en fonction d'une rémunération au rendement qui se présente sous la forme d'intéressements variables. Chaque élément est présenté en détail par la suite dans la présente rubrique.

ÉLÉMENT/FORME	CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES EN 2023	POSSIBILITÉ	MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES	OBJECTIFS ET RAISONS D'ÊTRE
<b>Salaires de base</b> En espèces	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 rétention du personnel et de relève	Établi en fonction de la médiane du groupe de comparaison	Offre une rémunération équilibrée répartie entre des éléments fixes et variables Recours à un consultant externe et à une analyse du groupe de comparaison	Offrir une rémunération fixe concurrentielle Reconnaître le rendement individuel soutenu Refléter les responsabilités et/ou l'évolution du rôle
<b>Prime annuelle</b> Rémunération au rendement en espèces	Attributions annuelles en fonction de l'atteinte par la Compagnie de 100 % des trois objectifs de rendement financier de l'entreprise préétablis (70 %), des trois objectifs de performance en matière de stratégie de l'entreprise préétablis (20 %) et des deux objectifs de performance en matière de sécurité de l'entreprise préétablis (10 %) Période de rendement : un an	Paiement cible de 2023 de 150 % <sup>(1)</sup> du salaire de base pour la PDG et de 80 % pour les autres membres de la haute direction visés. Paiement maximal limité à 2,0 fois la cible	Emploi de nombreux indicateurs de rendement Objectifs du régime revus et approuvés annuellement en fonction d'un examen approfondi du plan d'affaires annuel Paiement versé en fonction du rendement de l'entreprise Diversification accrue grâce aux volets liés à la sécurité et à la stratégie Plafonnement des paiements Absence de garantie de paiement minimal Paiements assujettis aux politiques de récupération de la rémunération Paiements aux membres de la haute direction assujettis à une période de préavis de trois mois au cours de l'année du départ à la retraite	Rétribuer l'atteinte d'objectifs annuels préétablis de rendement financier de l'entreprise Rétribuer l'atteinte d'objectifs annuels préétablis de performance en matière de stratégie de l'entreprise Rétribuer l'atteinte d'objectifs annuels préétablis de performance en matière de sécurité de l'entreprise Stimuler l'atteinte d'un rendement supérieur tant au niveau du rendement financier de l'entreprise et de la performance en matière de stratégie de l'entreprise qu'au niveau de la performance en matière de sécurité de l'entreprise



ÉLÉMENT/FORME	CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES EN 2023	POSSIBILITÉ	MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES	OBJECTIFS ET RAISONS D'ÊTRE
<b>Intéressements à long terme</b> Unités d'actions liées au rendement payables en titres de capitaux propres achetés sur le marché	<b>UNITÉS D' ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT (55 % des intéressements à long terme)</b> Une tranche de 60 % de la valeur des UALR est conditionnelle à l'atteinte d'un RCI liés aux UALR cible moyen sur trois ans et d'un cours de clôture moyen minimal des actions déterminé au début du cycle Une tranche de 40 % de la valeur des UALR est assujettie au rendement relatif du CN par rapport à celui des chemins de fer de classe I choisis et à celui des sociétés formant l'indice S&P/TSX 60 En cas de départ à la retraite, les employés doivent demeurer au service de la Compagnie, de façon active et continue, jusqu'au 31 mars de l'année suivant l'année de l'octroi pour être admissibles au paiement Période de rendement : trois ans	Juste valeur à la date d'octroi des intéressements à long terme établie en fonction du 60 <sup>e</sup> centile du groupe de comparaison applicable Facteur d'acquisition lié au rendement des UALR plafonné à 200 %	Importante pondération de la rémunération incitative à long terme Chevauchement des périodes de rendement sur plusieurs années Combinaison d'indicateurs liés aux résultats financiers, au marché et au rendement relatif Plafonnement des paiements au titre des UALR et absence de garantie de paiement minimal Paiements assujettis aux politiques de récupération de la rémunération Paiements assujettis à des clauses de non-concurrence	Faire correspondre les intérêts de la direction à l'accroissement de la valeur pour les actionnaires et le rendement total par rapport à des groupes comparables Rétribuer l'atteinte de résultats financiers soutenus et la création de valeur pour les actionnaires Contribuer à la rétention du personnel de talent clé Reconnaître l'apport et le potentiel de chacun Rapprochement accru avec le rendement total pour les actionnaires
Options d'achat d'actions	<b>OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS (45 % des intéressements à long terme)<sup>(2)</sup></b> Options d'achat d'actions traditionnelles dont les droits sont acquis sur cinq ans au taux de 20 % par année En cas de départ à la retraite, 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 progressive, cinq ans, durée, 10 ans			
<b>Prestations de retraite</b> Paiements en espèces après le départ à la retraite	<b>RÉGIMES DE RETRAITE CANADIENS</b> Régime à prestations déterminées <sup>(3)</sup> : Prestations payables correspondant à un pourcentage des gains moyens des cinq meilleures années multiplié par le nombre d'années de service validables Maximum de 35 ans de service validables pour la plupart des régimes à prestations déterminées Régime à cotisations déterminées <sup>(4)</sup> : Prestations fondées sur les cotisations prescrites et facultatives 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 non enregistrés réservés aux membres de la haute direction et aux cadres supérieurs La plupart des prestations de retraite pour les membres de la haute direction et les cadres supérieurs sont fondées sur le salaire de base et la prime annuelle (jusqu'à concurrence des niveaux cibles)	La PDG, le chef informatique et technologie et le chef de l'exploitation du réseau participent à un régime à cotisations déterminées, ce qui limite l'exposition du CN aux risques d'insolvabilité du régime de retraite Paiements assujettis à des clauses de non-concurrence pour les régimes non enregistrés	Offrir un programme de rémunération de la haute direction efficace et attrayant
	<b>RÉGIMES DE RETRAITE AMÉRICAINS</b> Régime à prestations déterminées <sup>(3)</sup> : 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 <sup>(4)</sup> : 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'Internal Revenue Service et le Railroad Retirement Board			
<b>Avantages indirects</b> Avantages non pécuniaires	Couvertures d'assurance maladie et d'assurance-vie, examen médical annuel, cotisations à des clubs, véhicule loué par la Compagnie, stationnement, services de sécurité à domicile pour la PDG, conseils financiers et services fiscaux	Concurrentiels		

(1) La cible du RIA pour la PDG est passée de 140 % en 2022 à 150 % en 2023 afin qu'elle corresponde davantage à celle du groupe de comparaison.

(2) La pondération de la valeur de l'octroi de l'intéressement à long terme de 2023 était différente pour la PDG (UALR, 74 % et options d'achat d'actions, 26 %) en raison des exigences de distribution des options d'achat d'actions qui limitent le nombre d'options d'achat d'actions aux termes du RILTD pouvant être octroyées au cours d'une année civile à un seul participant à un maximum de 20 % du nombre d'options d'achat d'actions octroyées cette année-là, laquelle limite est assujettie à la modification au RILTD décrite aux présentes.

(3) S'applique aux cadres avant 2006. À compter du 31 mars 2024, les régimes à prestations déterminées du CN seront gelés pour tous les cadres. L'accumulation de service valide et l'augmentation des gains ouvrant droit à pension ne seront pas prises en compte dans le calcul du régime à prestations déterminées après cette date.

(4) Avant le 1<sup>er</sup> avril 2024, s'applique aux cadres embauchés après 2005 ou qui ont choisi de convertir leur régime à prestations déterminées. S'applique à tous les cadres à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024.

## Salaire de base

Le Comité révisé habituellement le salaire de base des membres de la haute direction en janvier de chaque année, en tenant compte de la rémunération médiane versée au sein des groupes de comparaison, des perspectives économiques, des compétences en matière de leadership, du rendement individuel, de la capacité de retenir le personnel et des plans de relève. Le salaire de base de la PDG et 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 versés en dollars américains des titulaires de postes équivalents au sein du groupe de comparaison.

## Régime d'intéressement annuel (« RIA ») pour 2023

En plus des membres de la haute direction visés, environ 4 565 cadres actifs ont été admissibles à un régime de primes annuelles fondées sur le rendement en 2023. Aux termes du RIA de la Compagnie pour 2023, les paiements minimums, cible et maximum pour la PDG et les vice-présidents exécutifs, exprimés en pourcentage (%) du salaire de base, ont été les suivants :

POSTE	MINIMUM	CIBLE <sup>(1)</sup>	MAXIMUM <sup>(1)</sup>
PDG	0 %	150 % <sup>(2)</sup>	300 %
Vice-présidents exécutifs	0 %	80 %	160 %

(1) Exprimé en pourcentage du salaire de base au 31 décembre 2023.

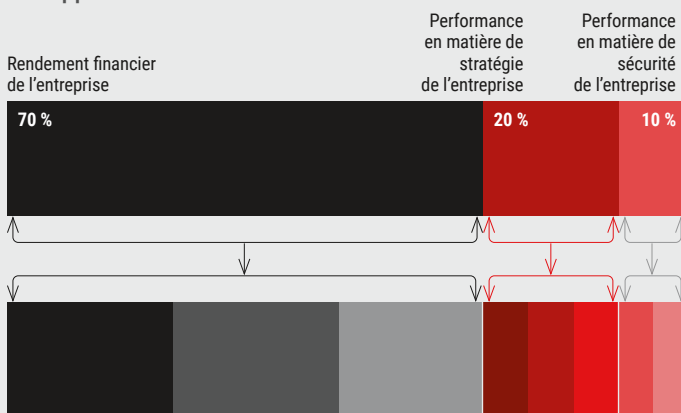
(2) La cible du RIA pour la PDG est passée de 140 % en 2022 à 150 % en 2023 afin qu'elle corresponde davantage à celle du groupe de comparaison.

Le RIA est aligné sur la vision stratégique à long terme de la Compagnie et ses pratiques exemplaires en matière d'ESG. Il vise à soutenir l'engagement des employés ainsi que les initiatives stratégiques et les initiatives en matière de sécurité.

La prime reçue aux termes du RIA par les membres de la haute direction en 2023 reposait sur l'atteinte d'objectifs liés au rendement financier de l'entreprise (70 %), à la performance en matière de stratégie de l'entreprise (20 %) et à la performance en matière de sécurité de l'entreprise (10 %). La Compagnie estime que toute prime à court terme doit être liée au rendement financier et opérationnel global de la Compagnie ainsi qu'aux indicateurs stratégiques de l'entreprise pertinents pour l'entreprise.

Le graphique suivant illustre le RIA de 2023 applicable aux membres de la haute direction :

### RIA applicable aux membres de la haute direction de 2023



#### Rendement financier de l'entreprise

- 35 % Produits d'exploitation
- 35 % Bénéfice d'exploitation
- 30 % Flux de trésorerie disponibles

#### Performance en matière de stratégie de l'entreprise

- 33,3 % Rendement du carburant
- 33,3 % Engagement du personnel
- 33,3 % Orientation client

#### Performance en matière de sécurité de l'entreprise

- 50 % Taux d'accidents
- 50 % Taux de fréquence des blessures

Aux termes des modalités du RIA, les facteurs de rendement pour les membres de la haute direction qui s'appliquent au paiement de la prime cible annuelle peuvent varier de 0 % à 200 %, selon les résultats comparés aux objectifs préétablis, comme il est illustré dans le tableau ci-dessous.

ÉLÉMENTS DU RIA	INFÉRIEUR AU SEUIL	SEUIL	CIBLE	MAXIMUM
Atteinte des volets liés au rendement financier, à la stratégie et à la sécurité de l'entreprise <sup>(1)</sup>	0 %	50 %	100 %	200 %

(1) Interpolation entre les points.

Pour 2023, le RIA était composé des éléments suivants :

### 1. Rendement financier de l'entreprise :

Soixante-dix pour cent (70 %) de la prime était liée au rendement de la Compagnie par rapport à un ensemble d'indicateurs équilibré, composé de trois indicateurs qui contribuent directement à la croissance financière et à la rentabilité à long terme de la Compagnie. Le Comité veille à ce que les cibles de rendement et les conditions soient directement liées à l'atteinte des objectifs d'entreprise de la Compagnie décrits dans son plan d'affaires, que le Conseil revoit et approuve. Ces objectifs d'entreprise sont pris en compte pour établir les cibles de la Compagnie aux termes du RIA. En outre, lorsqu'elle fixe 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 2023, le Conseil a évalué le rendement financier de la Compagnie pour 2023 par rapport aux cibles fixées pour les produits d'exploitation, le bénéfice d'exploitation rajusté et les flux de trésorerie disponibles. Ces indicateurs ont été choisis parce qu'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 retenus conviennent à une entreprise comme le CN, où des investissements en capital importants doivent être réalisés. Les objectifs de 2023 ont été approuvés par le Conseil au début de 2023 à partir des prévisions d'affaires et des prévisions financières de la Compagnie établies à cette date.

### Établissement et rajustement des objectifs de l'entreprise pour 2023

Au début de 2023, les cibles de rendement ont été fixées selon un taux de change présumé de 1,00 \$ US = 1,3013 \$ CA. Au cours de l'exercice, le taux de change moyen réel s'est établi à 1,00 \$ US = 1,3497 \$ CA. À la fin de 2023, les cibles relatives au RIA aux termes du volet lié au rendement financier de l'entreprise ont été rajustées, comme il est prévu au régime, pour tenir compte de la différence entre les taux de change réels et prévus pour les trois objectifs et, dans le cas des produits d'exploitation, l'objectif a également été rajusté pour tenir compte de la différence entre les prix réels et prévus du diesel quant aux surcharges de carburant de la Compagnie. Ces rajustements sont récurrents chaque année et sont effectués afin d'assurer la comparabilité des résultats financiers générés par les activités de la Compagnie. Des rajustements aux cibles pourraient avoir un impact, favorable ou défavorable, sur les facteurs de rendement.

Le tableau suivant présente les objectifs de rendement de 2023 qui ont été fixés au début de 2023, en plus des cibles de rendement rajustés de 2023, pour tenir compte des taux de change et des prix du diesel réels pour 2023.

## Objectifs du rendement financier de l'entreprise et résultats de 2023

EN MILLIONS	PONDÉRATION	OBJECTIFS D'ENTREPRISE AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2023 <sup>(1)</sup>						OBJECTIFS D'ENTREPRISE RAJUSTÉS <sup>(2)(3)</sup>			RÉSULTATS 2023 <sup>(2)</sup> (\$ CA)	FACTEUR DE RENDEMENT	
		RÉSULTATS 2022 (\$ CA)	SEUIL (\$ CA)	Δ VS 2022	CIBLE (\$ CA)	Δ VS 2022	MAXIMUM (\$ CA)	Δ VS 2022	SEUIL (\$ CA)	CIBLE (\$ CA)			MAXIMUM (\$ CA)
Produits d'exploitation	35 %	17 107	16 524	-3,4 %	17 550	+2,6 %	18 576	+8,6 %	16 515	17 540	18 565	16 828	65,3 %
Bénéfice d'exploitation rajusté <sup>(5)</sup>	35 %	6 862	6 613	-3,6 %	7 025	+2,4 %	7 437	+8,4 %	6 764	7 185	7 606	6 597	0,0 %
Flux de trésorerie disponibles <sup>(5)</sup>	30 %	4 259	3 630	-14,8 %	3 875	-9,0 % <sup>(4)</sup>	4 117	-3,3 %	3 760	4 014	4 265	3 887	75,0 %
Facteur de rendement pondéré global													45,3 %

(1) Objectifs de l'entreprise en fonction d'un taux de change moyen présumé de 1,00 \$ US = 1,3013 \$ CA.

(2) Objectifs et résultats de l'entreprise en fonction d'un taux de change moyen réel de 1,00 \$ US = 1,3497 \$ CA.

(3) La cible des produits d'exploitation tient également compte des prix réels du diesel en 2023.

(4) La cible des flux de trésorerie disponibles en 2023 était en deçà des résultats de 2022. La cible des flux de trésorerie disponibles en 2023 aurait été plus élevée que les résultats de 2022 si l'on n'avait pas tenu compte de l'incidence de la majoration des impôts en espèces et/ou d'un budget de dépenses en immobilisations plus grand.

(5) Ces mesures non conformes aux PCGR ne sont pas définies de façon normalisée en vertu des PCGR et peuvent, par conséquent, ne pas être comparables aux mesures semblables présentées par d'autres sociétés. Pour le bénéfice d'exploitation rajusté, voir la rubrique « Mesures de la performance rajustées », et pour les flux de trésorerie disponibles, voir la rubrique « Liquidités et ressources en capitaux, Flux de trésorerie disponibles », du rapport de gestion, rubriques qui sont intégrées par renvoi aux présentes. Le rapport de gestion peut être consulté en ligne sur SEDAR au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), sur le site Web de la SEC, par l'intermédiaire du système EDGAR, au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) et sur le site Web du CN à [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous l'onglet « Investisseurs ».

En 2023, bien que la Compagnie n'ait pas atteint le seuil requis en matière de bénéfice d'exploitation rajusté, les objectifs ont été atteints en partie en ce qui a trait aux produits d'exploitation et aux flux de trésorerie disponibles, ce qui a donné lieu à un paiement global à 45,3 % de la cible pour le volet lié au rendement financier de l'entreprise.

## 2. Performance en matière de stratégie de l'entreprise :

Les objectifs stratégiques de l'entreprise comptent pour 20 % de la prime des membres de la haute direction visés et sont alignés sur la vision stratégique à long terme de la Compagnie, ainsi que sur ses priorités ESG.

En 2023, les objectifs stratégiques de l'entreprise comprenaient trois indicateurs stratégiques d'ordre quantitatif : la performance environnementale selon le critère du rendement du carburant, l'engagement du personnel et l'orientation client, ayant chacun une pondération de 6,67 % de la cible de la prime totale. Un examen des résultats de 2023 à l'égard des trois indicateurs stratégiques de l'entreprise a été effectué par les auditeurs internes.

- Le leadership environnemental est mesuré par l'amélioration de l'économie de carburant des locomotives (le nombre de gallons américains de carburant de locomotive consommés par

1 000 tonnes-milles brutes (« TMB »)), qui est directement liée à l'intensité des émissions de gaz à effet de serre et qui contribue de façon importante à l'atteinte de l'objectif climatique 2030 du CN, fondé sur des données scientifiques.

- L'engagement du personnel est mesuré au moyen du sondage annuel sur l'engagement, qui est confié à une entreprise tierce qui gère le sondage à des fins de gouvernance et d'intégrité des données. En 2023, l'indicateur lié à l'engagement du personnel était composé de deux cibles équipondérées, soit : (i) cadres et filiales et (ii) employés syndiqués.
- L'orientation client est mesurée par le taux de recommandation net (Net Promoter Score), qui est fondé sur la moyenne de deux sondages envoyés aux clients du CN au cours de l'année.

### Objectifs de la performance en matière de stratégie de l'entreprise et résultats de 2023

	OBJECTIFS STRATÉGIQUES AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2023				RÉSULTATS 2023 <sup>(2)</sup>	FACTEUR DE PERFORMANCE
	PONDÉRATION	SEUIL	CIBLE	MAXIMUM		
Rendement du carburant (amélioration)	33,33 %	0,863	0,854	0,845	0,874	0,0 %
Engagement du personnel (amélioration) <sup>(1)</sup>						
<i>Cadres et filiales</i>	16,67 %	(1,0 %)	3,6 %	8,3 %	entre 3,6 % et 8,3 %	166,7 %
<i>Employés syndiqués</i>	16,67 %	(6,1 %)	0,0 %	6,1 %	entre 0,0 % et 6,1 %	166,7 %
Orientation client	33,33 %	-	-	-	-	173,3 %
Facteur de performance pondéré global						113,3 %

(1) Les objectifs en matière d'engagement du personnel sont présentés sous forme d'amélioration d'une année à l'autre par rapport aux résultats réels de 2023.

(2) Les indicateurs stratégiques ne sont pas audités et sont basés sur des données estimatives disponibles au 31 décembre 2023 et sont susceptibles d'être modifiés à mesure que de l'information plus complète devient disponible. Un examen des résultats de 2023 des trois indicateurs stratégiques de l'entreprise a été effectué par l'audit interne.

La Compagnie ne fournit pas les objectifs et les résultats quantifiés concernant l'engagement du personnel (autres que les objectifs d'amélioration en pourcentage) et l'orientation client, puisque les objectifs et les résultats de ces indicateurs contiennent des renseignements confidentiels et sensibles sur le plan commercial. Les renseignements relatifs à l'orientation client sont de nature hautement sensible, car ils concernent la relation de la Compagnie avec ses clients. De ce fait, la divulgation de renseignements détaillés à propos de cet indicateur porterait gravement préjudice à la Compagnie sur le marché concurrentiel dans lequel elle exerce ses activités, puisqu'il s'agit de renseignements qui pourraient être précieux pour ses concurrents. De même, les renseignements relatifs à l'engagement du personnel sont tirés de renseignements confidentiels et la divulgation de l'objectif quantifié et de son résultat serait préjudiciable à l'entreprise de la Compagnie et aux relations avec ses employés. Les objectifs liés à ces deux indicateurs de rendement sont censés constituer un défi, sans toutefois être impossibles ou

faciles à atteindre, conformément à l'approche disciplinée du CN en matière de rémunération. Le pourcentage de la prime totale cible attribuable à l'engagement du personnel et à l'orientation client pour 2023 est de 13,34 %, tandis que le pourcentage de la rémunération totale lié à l'engagement du personnel et à l'orientation client du volet lié à la stratégie de l'entreprise du RIA pour 2023 est de 3,1 % pour M<sup>me</sup> Robinson, de 3,9 % pour M. Houle, de 4,5 % pour M. MacDonald, de 4,0 % pour M. Malenfant, de 4,8 % pour M. Taylor et de 5,7 % pour M. Whitehead.

En 2023, les résultats en matière d'économie de carburant n'ont pas atteint le seuil requis; toutefois, l'indicateur lié à l'engagement du personnel et l'indicateur lié à l'orientation client ont dépassé la cible. En se fondant sur les résultats obtenus par rapport aux cibles fixées en matière de stratégie, le Conseil a confirmé un paiement à 113,3 % de la cible pour le volet lié à la stratégie de l'entreprise du RIA pour les membres de la haute direction visés.

### 3. Performance en matière de sécurité de l'entreprise :

Dix pour cent (10 %) de la prime des membres de la haute direction visés est liée à la performance en matière de sécurité de la Compagnie. En 2023, le Conseil a évalué la performance de la Compagnie en matière de sécurité en fonction de deux indicateurs de sécurité ayant une pondération équivalente, soit le taux d'accidents et le taux de fréquence des blessures.

#### Objectifs de la performance en matière de sécurité de l'entreprise et résultats de 2023

	OBJECTIFS LIÉS À LA SÉCURITÉ AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2023				RÉSULTATS 2023 <sup>(2)</sup>	FACTEUR DE PERFORMANCE
	PONDÉRATION	SEUIL	CIBLE	MAXIMUM		
Taux d'accidents <sup>(1)</sup> (par million de train-milles)	50 %	1,80	1,75	1,70	1,74	120,0 %
Taux de fréquence des blessures <sup>(1)</sup> (par 200 000 heures-personnes)	50 %	1,05	1,00	0,95	0,96	180,0 %
Facteur de performance pondéré global						150,0 %

(1) Selon les critères de divulgation de la Federal Railroad Administration (FRA).

(2) Résultats au 31 décembre 2023. Les indicateurs de sécurité ne sont pas audités et sont basés sur des données estimées disponibles à ce moment et sont susceptibles d'être modifiés à mesure que de l'information plus complète devient disponible. Un examen des résultats de 2023 des deux indicateurs de sécurité a été effectué par les auditeurs internes.

Le CN a pris un engagement sans compromis à l'égard de la santé et de la sécurité des membres de son personnel, des clients qu'il sert, ainsi que des collectivités et des milieux dans lesquels la Compagnie exerce ses activités. La culture et l'engagement du CN à l'égard de la sécurité reposent sur ses programmes, ses pratiques et ses efforts d'amélioration continue en matière de formation, de leadership et de technologie. Le CN demeure engagé à améliorer ses taux d'accidents et ses taux de fréquence des blessures (conformément aux critères de divulgation de la Federal Railroad Administration (FRA)). Le CN continuera de former les membres de son personnel, de bâtir son infrastructure et de renouveler sa technologie en vue d'atteindre son objectif d'être le chemin de fer le plus sécuritaire en Amérique du Nord. Les nouvelles technologies, comme les wagons d'inspection autonome de la voie et les portails d'inspection automatisée des trains, augmentent la fréquence et la qualité des inspections et jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la sécurité. Le CN renforce sa solide culture de la sécurité grâce à son programme d'engagement entre pairs *Veiller les uns sur les autres*, qui incite les membres de l'équipe à travailler ensemble, à faire preuve de vigilance en matière de sécurité et à signaler toute situation dangereuse, à suivre la formation sur le leadership en matière de sécurité et à adopter des engagements proactifs de réduction de l'exposition, ainsi qu'à assurer le respect rigoureux des *Règles vitales*, qui portent sur les activités quotidiennes susceptibles de causer des blessures graves ou même des décès. Les aspirations du CN en matière de performance de sécurité reposent sur la conviction fondamentale que toutes les blessures et tous les accidents sont évitables.

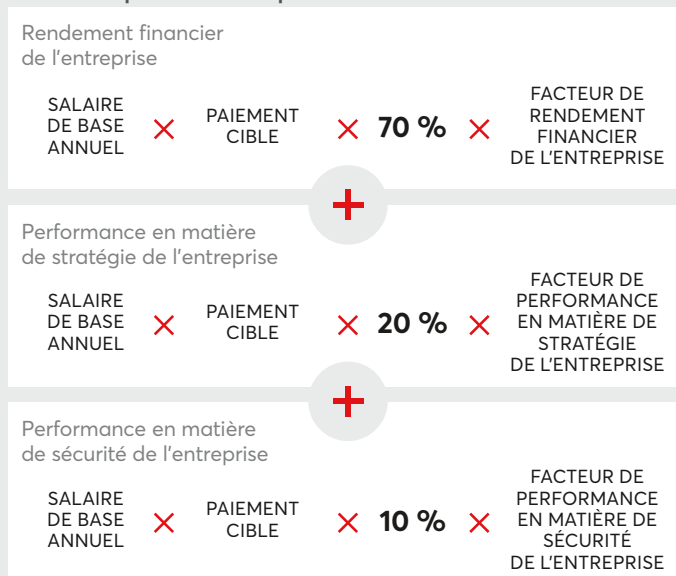
En 2023, le CN a atteint le taux de fréquence des blessures le plus bas dans l'histoire de la Compagnie, dépassant ainsi la cible, ce qui a donné lieu à un paiement de 180,0 % pour ce paramètre. La performance de la Compagnie à l'égard du taux d'accidents s'est améliorée par rapport à l'année précédente et a dépassé la cible, ce qui a donné lieu à un paiement de 120,0 % pour ce paramètre. Après avoir comparé les résultats à la fois en matière de blessures et d'accidents avec les cibles établies en ce qui concerne la sécurité, le Conseil a confirmé un paiement établi à 150,0 % de la cible pour le volet lié à la sécurité de l'entreprise du RIA.

Bien que nous ayons amélioré le taux de fréquence des blessures et le taux d'accidents en 2023 par rapport à l'année précédente, nous avons été profondément attristés par le décès de deux de nos collègues, l'un dans un accident de la route et l'autre alors qu'il travaillait dans une gare de triage. La sécurité demeure une valeur fondamentale et notre priorité absolue, et ces événements tragiques renforcent notre détermination à assurer la sécurité de nos employés.

### Résumé

La formule qui suit démontre comment le salaire de base annuel (au 31 décembre 2023), le paiement cible (exprimé en pourcentage du salaire de base) et les facteurs de rendement financier de l'entreprise, de performance en matière de stratégie de l'entreprise et de sécurité de l'entreprise d'un cadre dirigeant admissible interagissent dans le calcul du paiement de la prime annuelle réellement versée :

#### Formule du paiement de la prime annuelle<sup>(1)</sup>



(1) La prime annuelle est calculée au prorata du temps à occuper le poste et du service actif durant l'année.

Le paiement moyen de la prime versée aux membres de la haute direction visés (comprenant le facteur de rendement financier de l'entreprise, le facteur de performance en matière de stratégie et le facteur de performance en matière de sécurité de l'entreprise) s'est établi à 69,4 % de la prime cible en 2023. Les paiements réels sont indiqués ci-après et figurent dans le « Tableau sommaire de la rémunération en dollars canadiens », à la page 75, sous la colonne « Rémunération en vertu d'un régime d'intéressement non fondé sur des titres de capitaux propres — Régimes d'intéressement annuels ».



## Païement de la prime annuelle en 2023

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	SALAIRE ANNUEL DE BASE (\$ US) <sup>(1)</sup>	PRIME CIBLE	RENDEMENT FINANCIER DE L'ENTREPRISE		STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE		SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE		PAIEMENT DE LA PRIME EN \$ US	PAIEMENT DE LA PRIME EN \$ CA <sup>(3)</sup>
			PONDÉRATION	PAIEMENT	PONDÉRATION	PAIEMENT	PONDÉRATION	PAIEMENT		
Tracy Robinson	950 000	150,0 %	70 %	45,3 %	20 %	113,3 %	10 %	150,0 %	988 522	1 309 100
Ghislain Houle	669 000	80,0 %	70 %	45,3 %	20 %	113,3 %	10 %	150,0 %	371 269	491 671
Doug MacDonald	620 000	80,0 %	70 %	45,3 %	20 %	113,3 %	10 %	150,0 %	344 075	455 659
Dominique Malenfant	617 000	80,0 %	70 %	45,3 %	20 %	113,3 %	10 %	150,0 %	342 410	453 454
Derek Taylor	560 000	66,9 % <sup>(2)</sup>	70 %	45,3 %	20 %	113,3 %	10 %	150,0 %	259 903	344 190
Patrick Whitehead	560 000	66,9 % <sup>(2)</sup>	70 %	45,3 %	20 %	113,3 %	10 %	150,0 %	259 903	344 190

(1) Salaire de base annuel au 31 décembre 2023. Le salaire de MM. Taylor et Whitehead, au 31 décembre 2023 représente leur salaire de base avec prise d'effet en date de leur promotion, soit le 15 novembre 2023.

(2) La prime cible pour MM. Taylor et Whitehead en 2023 représentait 65 % du salaire de base pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 14 novembre 2023 et 80 % du salaire de base pour la période allant du 15 novembre 2023 au 31 décembre 2023.

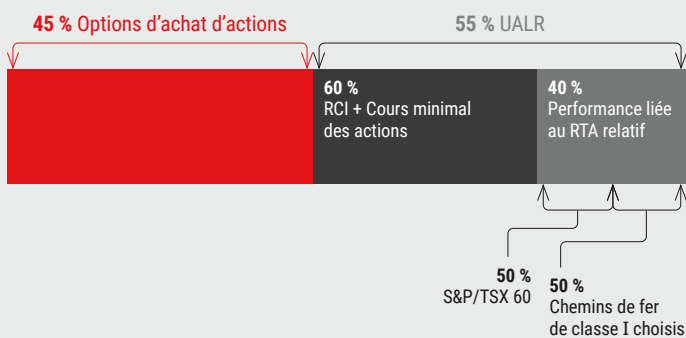
(3) Les paiements de primes en \$ US ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change en vigueur le 31 décembre 2023 de 1 \$ US= 1,3243 \$ CA.

## Intéressements à long terme de 2023

Le Conseil tient compte de plusieurs facteurs dans l'évaluation de la stratégie d'ILT de la Compagnie, dont l'équilibre entre la création de valeur à long terme et la protection de l'avoir des actionnaires, l'actionnariat 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 de différents véhicules d'ILT. Depuis 2005, le Conseil a choisi d'octroyer une combinaison d'options d'achat d'actions et d'UALR aux membres de la haute direction visés.

La valeur des ILT indiquée dans le « Tableau sommaire de la rémunération en dollars canadiens », à la page 75, a été calculée au moyen de la méthodologie de WTW fondée sur un arbre binomial. Cette méthodologie est utilisée aux fins du positionnement par rapport au marché et des octrois et assure l'uniformité. Elle fournit des renseignements précis et comparables sur la rémunération. La Compagnie utilise un facteur d'évaluation sur une période continue de trois ans afin de limiter la fluctuation, d'une année à l'autre, du facteur d'évaluation des options d'achat d'actions et des UALR.

Les UALR et les options d'achat d'actions représentent respectivement 55 % et 45 % de la valeur de l'attribution des intéressements à long terme, sauf pour le poste de PDG. La pondération relative accordée à la valeur des options d'achat d'actions dans l'attribution d'intéressements à long terme de la 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 RILTD (se reporter à la description du RILTD à la page 81). Cette limite est assujettie à la modification du RILTD.



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 examiné et approuvé aux réunions du Comité et du Conseil tenues en janvier de chaque année. Pour établir chaque attribution d'ILT des membres de la haute direction visés, le Comité tient notamment compte du rendement individuel, du risque de départ et des plans de relève. La politique de la Compagnie en matière de rémunération et la valeur des ILT octroyés par les sociétés du groupe de comparaison applicable sont aussi prises en considération par le Comité (voir la rubrique « Appariement par rapport au groupe de comparaison » à la page 61). Le Comité ne prend pas en compte les 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 Conseil peut aussi, à sa

discrétion, approuver des octrois additionnels d'UALR et d'options d'achat d'actions à l'intention des membres de la haute direction visés en cours d'année.

Le prix d'exercice des options d'achat d'actions est égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie à la TSX ou à la NYSE à la date d'octroi.

Les options d'achat d'actions et les UALR sont assorties d'une condition de service actif minimum, ce qui favorise le maintien au sein de la Compagnie des talents clés dont le départ à la retraite approche. Un membre du personnel doit demeurer en service actif jusqu'au 31 décembre de l'année de l'octroi pour les options d'achat d'actions et jusqu'au 31 mars de l'année suivant celle de l'octroi pour les UALR. Si un membre de la haute direction, y compris un membre de la haute direction visé, prenait sa retraite avant la fin de la période prévue aux termes de la condition de service minimum de la convention d'octroi, il perdrait les UALR et les options d'achat d'actions qui lui ont été attribuées aux termes de cette convention.

### Unités d'actions liées au rendement : Attribution de 2023

Les UALR visent à permettre à la Compagnie de mieux attirer et retenir le personnel de talent et de faire correspondre les intérêts des membres du personnel et ceux des actionnaires de la Compagnie.

Les droits aux UALR sont acquis après trois ans et la juste valeur à la date d'octroi des UALR attribuées à chacun des membres de la haute direction visés en 2023 est indiquée dans la colonne « Attributions fondées sur des actions » du « Tableau sommaire de la rémunération en dollars canadiens » qui se trouve à la page 75. L'acquisition des droits aux UALR est conditionnelle à l'atteinte d'indicateurs de rendement établis au début du cycle et le multiplicateur d'acquisition des droits peut varier entre 0 % et 200 %. À la fin du cycle de performance, le nombre d'UALR sera rajusté en fonction du degré d'atteinte des indicateurs de rendement décrits ci-dessous. Les UALR seront réglées sous forme d'actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre.

Les UALR octroyées en 2023 seront assujetties aux deux indicateurs de rendement suivants :

#### 1. UALR assujetties au RCI

Soixante pour cent (60 %) de la valeur de l'attribution d'UALR est assujettie à l'atteinte d'un RCI lié aux UALR cible moyen sur trois ans de la Compagnie sur la durée du régime et le paiement sera conditionnel à l'atteinte d'un cours de clôture moyen minimal des actions pendant le dernier trimestre de 2025. Le RCI lié aux UALR 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'avoir moyen des actionnaires et peut, dans certains cas, être rajusté afin de tenir compte de certains éléments, tel que le détermine le Comité. Le RCI lié aux UALR permet de mesurer l'efficacité de la Compagnie pour ce qui est de l'utilisation de ses capitaux permanents et est considéré comme l'un des principaux indicateurs de création de valeur à long terme pour ses actionnaires. Les objectifs du RCI lié aux UALR sont fondés sur le plan d'affaires du CN.

## 2. UALR assujetties au RTA relatif

Une tranche de quarante pour cent (40 %) de la valeur de l'attribution d'UALR est assujettie au RTA relatif du CN par rapport à celui des sociétés des deux groupes de comparaison comptant chacun à parts égales, soit (i) les chemins de fer de classe I choisis et (ii) les sociétés formant l'indice S&P/TSX 60. La performance liée au RTA relatif permet de mesurer l'appréciation du cours de l'action du CN, dividendes compris, sur la période de trois ans prévue au régime par rapport à celle des titres des sociétés de chacun des groupes de comparaison.

Les UALR assujetties au RTA relatif attribuées aux membres de la haute direction visés et aux autres membres du personnel désignés en 2023 sont conditionnelles à l'atteinte des indicateurs de rendement.

La juste valeur à la date d'octroi des UALR attribuées à chacun des membres de la haute direction visés en 2023 est indiquée dans la colonne « Attributions fondées sur des actions » du « Tableau sommaire de la rémunération en dollars canadiens » qui se trouve à la page 75.

## Paiement des unités d'actions liées au rendement attribuées en 2021

Le Comité a analysé l'acquisition des droits aux UALR attribuées en 2021 par rapport aux cibles de rendement établies pour chaque critère : UALR assujetties au RCI et UALR assujetties au RTA relatif.

UALR assujetties au RCI : La Compagnie a affiché un RCI lié aux UALR moyen sur trois ans de 15,4 % au 31 décembre 2023. Conformément aux règles du régime et étant donné que le cours de clôture moyen minimal des actions a été atteint, un facteur d'acquisition lié au rendement de 190,0 % a été appliqué à l'égard des UALR assujetties au RCI attribuées en 2021.

UALR assujetties au RTA relatif : La Compagnie a affiché un RTA de 22,4 % pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2023, lequel a donné lieu à un facteur d'acquisition lié au rendement global de 119,2 %, ce qui correspond au facteur d'acquisition lié au rendement moyen pondéré des deux critères (150,0 % pour les chemins de fer de classe I et 88,5 % pour l'indice S&P/TSX 60).

Les UALR ont été réglées sous forme d'actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre le 26 février 2024 afin d'inciter les participants à détenir des actions, sous réserve du respect des autres conditions des conventions d'octroi.

### Objectifs de rendement et résultats — Unités d'actions liées au rendement — Attribution pour 2021

UALR assujetties au RCI, représentant 60 % de la valeur de l'octroi :

	OBJECTIF	FACTEUR D'ACQUISITION LIÉ AU RENDEMENT <sup>(1)</sup>	RÉSULTATS
OBJECTIF DE RENDEMENT :	15,6 % et plus	200 %	15,4 %
RCI lié aux UALR	13,8 %	100 %	donnant lieu à un facteur de paiement de
moyen pour la période de trois ans close le 31 décembre 2023	12,0 %	50 %	190,0 %
	moins de 12,0 %	0 %	
CONDITION DE PAIEMENT :			154,14 \$ CA
Cours de clôture moyen minimal des actions <sup>(2)</sup> au dernier trimestre de 2023	140,07 \$ CA à la TSX ou 109,66 \$ US à la NYSE		113,28 \$ US

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

(2) La condition relative au cours minimal des actions pour l'attribution de 2021 a été établie comme le cours de clôture moyen de l'action pour la période de 20 jours close le 31 décembre 2020.

## Avantages indirects

Les membres de la haute direction visés et autres membres de la haute direction sont admissibles à des avantages indirects et personnels conformément à la politique de la Compagnie et aux pratiques ayant généralement cours sur le marché. Ces avantages se traduisent habituellement par l'utilisation d'un véhicule loué par la Compagnie, un stationnement, des conseils financiers et services fiscaux, des cotisations

UALR assujetties au RTA relatif, représentant 40 % de la valeur de l'octroi :

### RTA relatif par rapport à l'indice S&P/TSX 60 (représentant 20 % de la valeur de l'octroi)

CNR	PAIEMENT <sup>(1)</sup>	RÉSULTATS
75 <sup>e</sup> centile et plus	200 %	
50 <sup>e</sup> centile	100 %	RTA de 22,4 % <sup>(2)</sup> plaçant le CN au 44,2 <sup>e</sup> centile et donnant lieu à un facteur de paiement de 88,5 %
25 <sup>e</sup> centile	50 %	
Inférieure au 25 <sup>e</sup> centile	0 %	

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

(2) Le RTA est calculé en fonction de la moyenne du cours des actions du CNR pendant la période de 20 jours précédant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (y compris le réinvestissement des dividendes) et la moyenne du cours des actions du CNR pendant la période de 20 jours close le 31 décembre 2023 (y compris le réinvestissement des dividendes). Le même calcul s'applique pour chaque société formant le groupe de comparaison.

### RTA relatif par rapport à celui des chemins de fer de classe I choisis (représentant 20 % de la valeur de l'octroi)

CNR	PAIEMENT	RÉSULTATS
1 <sup>er</sup>	200 %	
2 <sup>e</sup>	150 %	RTA de 22,4 % <sup>(1)</sup> plaçant le CN au 2 <sup>e</sup> rang et donnant lieu à un facteur de paiement de 150,0 %
3 <sup>e</sup>	100 %	
4 <sup>e</sup>	50 %	
5 <sup>e</sup>	0 %	

(1) Le RTA est calculé en fonction de la moyenne du cours des actions du CNR pendant la période de 20 jours précédant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (y compris le réinvestissement des dividendes) et la moyenne du cours des actions du CNR pendant la période de 20 jours close le 31 décembre 2023 (y compris le réinvestissement des dividendes). Le même calcul s'applique pour chaque société formant le groupe de comparaison.

La valeur acquise au cours de l'exercice par chacun des membres de la haute direction visés est indiquée dans 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 régime d'intéressement — Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice » à la page 81.

## Options d'achat d'actions

En 2023, des options d'achat d'actions ont été octroyées aux membres de la haute direction visés ainsi qu'à d'autres membres du personnel désignés aux termes du RILTD. Une description du RILTD est donnée à la page 81. Les options d'achat d'actions octroyées en 2023 sont des options dont les droits sont acquis sur cinq ans, à raison de 20 % à chaque date d'anniversaire, et qui ont une durée de 10 ans. Les octrois ont été faits dans la monnaie du salaire du bénéficiaire.

Les options d'achat d'actions sont octroyées dans le but de rétribuer 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 correspond 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 2023 est indiquée dans la colonne « Attributions fondées sur des options » du « Tableau sommaire de la rémunération en dollars canadiens » qui se trouve à la page 75.

à des clubs, des couvertures d'assurance maladie et d'assurance-vie, des services de sécurité à domicile pour la PDG et un examen médical annuel pour les membres de la haute direction. Le type et la valeur des avantages indirects sont généralement dictés par le niveau du poste occupé par la personne.

## Régime d'actionnariat du personnel

Le régime d'actionnariat du personnel (« RAP »), offert à tous les membres du personnel de la Compagnie, permet à ceux-ci de détenir une participation dans le CN par l'achat d'actions ordinaires du CN 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 verse une cotisation de contrepartie de 35 % de la première tranche de 6 % des cotisations des membres du personnel. Les cotisations que la Compagnie verse au RAP sont assujetties à une

période d'acquisition de un an et sont perdues si certaines cotisations des participants sont vendues ou cédées avant l'acquisition des droits. Plus de 80 % des membres du personnel du CN sont actionnaires de la Compagnie du fait de leur participation au RAP et, en 2023, 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 2023 aux termes du RAP est indiquée dans le tableau « Détails des montants compris dans Autre rémunération » à la page 78.

## Autres programmes importants de la Compagnie relatifs à la rémunération

### Actionnariat

Le Comité favorise grandement la détention d'actions de la Compagnie par les membres de la haute direction afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires à long terme. Les lignes directrices en matière d'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 2023, 28 membres de la haute direction étaient assujettis à ces lignes directrices en matière d'actionnariat. Après avoir atteint le niveau d'actionnariat initialement prévu, les membres de la haute direction 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 en matière d'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 (dont les droits sont acquis ou non) et les octrois d'UALR dont les droits ne sont pas acquis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'avoir minimal en actions.

La Compagnie croit que les membres de sa haute direction ont une influence très importante sur les résultats financiers et opérationnels du CN ainsi que sur sa croissance à long terme.

LIGNES DIRECTRICES DE 2023	
PDG	8 fois le salaire de base
Vice-présidents exécutifs	5 fois le salaire de base

Au 31 décembre 2023, MM. Houle et MacDonald remplissaient les exigences relatives à l'actionnariat applicables dans leur cas. À cette même date, MM. Malenfant, Taylor et Whitehead n'avaient pas encore atteint leur niveau d'actionnariat minimal et ils disposent d'une période de cinq ans à partir de leur date d'entrée en fonction ou de nomination pour atteindre leur niveau d'actionnariat minimal exigé respectif.

La personne occupant le poste de PDG doit également maintenir le niveau d'actionnariat prévu par les lignes directrices pendant un an après la cessation de son emploi. M<sup>me</sup> Robinson participe au RAP depuis qu'elle s'est jointe à la Compagnie et verse un pourcentage déterminé de son salaire de base pour l'achat d'actions ordinaires de la Compagnie. M<sup>me</sup> Robinson a aussi choisi de reporter le montant complet de sa prime aux termes du RIA pour les années 2022 et 2023 en faveur du RIVD afin de remplir plus rapidement les exigences relatives à l'actionnariat. Les UALR donnent lieu à un règlement en titre de capitaux propres, ce qui favorise encore l'actionnariat.

### Actionnariat au 31 décembre 2023

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	NOMBRE D' ACTIONS DÉTENUES <sup>(1)</sup>	VALEUR DES AVOIRS <sup>(2)</sup> (\$ CA)	VALEUR CORRESPONDANT AUX LIGNES DIRECTRICES <sup>(3)</sup> (\$ CA)	AVOIRS EXPRIMÉS EN MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE <sup>(3)</sup>
Tracy Robinson <sup>(4)</sup>	17 320	2 884 646	10 257 720	2,2 fois
Ghislain Houle	182 442	30 385 715	4 514 747	33,7 fois
Doug MacDonald	29 469	4 908 062	4 184 070	5,9 fois
Dominique Malenfant <sup>(4)</sup>	20 606	3 431 929	4 163 825	4,1 fois
Derek Taylor <sup>(5)</sup>	14 220	2 368 341	3 779 160	3,1 fois
Patrick Whitehead <sup>(4)(5)</sup>	241	40 139	3 779 160	0,1 fois

(1) Actions ordinaires et/ou unités d'actions différées dont les droits sont acquis en date du 31 décembre 2023.

(2) Valeur fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires le 31 décembre 2023 à la TSX (166,55 \$ CA).

(3) Les salaires en dollars américains en date du 31 décembre 2023 ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen pendant l'année (1,00 \$ US = 1,3497 \$ CA).

(4) M<sup>me</sup> Robinson et MM. Malenfant et Whitehead se sont joints à la Compagnie respectivement en février 2022, en septembre 2020 et en avril 2021.

(5) MM. Taylor et Whitehead ont été nommés à leurs postes actuels en novembre 2023.

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	UALR DONT LES DROITS SONT ACQUIS <sup>(1)</sup>	UAD DONT LES DROITS SONT ACQUIS	ACTIONS DU CN DÉTENUES HORS RÉGIME	NOMBRE D' ACTIONS DÉTENUES	
Tracy Robinson	1 139	–	12 881	3 300	17 320
Ghislain Houle	1 292	10 361	43 835	126 954	182 442
Doug MacDonald	1 677	10 144	11 308	6 340	29 469
Dominique Malenfant	1 400	7 086	12 049	71	20 606
Derek Taylor	809	2 185	7 156	4 070	14 220
Patrick Whitehead	241	–	–	–	241

(1) Actions du CN acquises aux termes du régime d'actionnariat du personnel au moyen de l'achat d'actions ordinaires du CN sur le marché libre par l'intermédiaire de déductions salariales. En 2023, tous les membres de la haute direction visés ont participé au RAP.

(2) Les UALR dont les droits sont acquis ne tiennent pas compte de l'octroi d'UALR de 2021 aux termes du régime d'unités d'actions aux fins des exigences relatives à l'actionnariat au 31 décembre 2023, car à cette date elles n'avaient pas fait l'objet de règlement.

L'exigence relative à l'actionnariat des vice-présidents exécutifs a été réduite avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024; elle est passée de cinq fois le salaire de base à quatre fois le salaire de base, afin de se rapprocher des pratiques du marché et du groupe de comparaison révisé. L'exigence relative à l'actionnariat de la PDG demeure huit fois son salaire de base. Avec prise d'effet à compter de 2024, une retenue obligatoire de 50 % des actions dont les droits sont acquis (UALR dont les droits sont acquis, actions visées par le RAP et dont les droits sont acquis, actions acquises à l'exercice d'options d'achat d'actions) est introduite jusqu'à ce que les exigences relatives à l'actionnariat soient remplies.

### Politique interdisant les opérations de couverture

Aux termes de la politique sur les transactions d'initiés et les déclarations d'initiés de la Compagnie, les administrateurs, les dirigeants ou 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 RILTD et le régime d'unités d'actions comprennent des « dispositions à double condition ». Aux termes de ces dispositions, l'acquisition des droits aux options d'achat d'actions non liées au rendement ou aux UALR qu'un participant détient ne sera pas devancée en cas de changement de contrôle, sauf si le participant fait l'objet d'une cessation d'emploi sans motif valable ou s'il remet sa démission pour une raison valide. Un « changement de contrôle » désigne l'une des situations suivantes :

- 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;
- 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
- l'approbation, par les actionnaires de la Compagnie, d'un plan de liquidation ou de dissolution de la Compagnie.

Les dispositions prévoient que l'acquisition des droits ne sera pas devancée si les options d'achat d'actions ou les UALR du participant sont remplacées par un équivalent adéquat. Si un équivalent est octroyé et que le participant fait l'objet d'une cessation d'emploi sans motif valable ou que le participant remet sa démission pour une raison valide dans les 24 mois civils suivant un changement de contrôle, tous les droits aux options d'achat d'actions ou aux UALR équivalentes en cours qui ne peuvent pas alors être exercées deviennent acquis et ces options ou UALR deviennent exerçables ou payables dans leur intégralité au moment d'une telle cessation d'emploi ou démission. 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 d'une telle cessation d'emploi ou démission et les UALR doivent être remises dans les 30 jours. Le Conseil 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 86.

### 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 comportent des clauses de non-concurrence/non-sollicitation. En 2010, le Conseil 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 elles ont été mises à jour de nouveau en 2023.

Les clauses de non-concurrence/non-sollicitation seront mises en œuvre si un bénéficiaire ne respecte pas, pendant une période d'un an et une période de deux ans, respectivement, suivant la cessation de son emploi, certains engagements aux termes desquels il est interdit, tel qu'il est indiqué dans les clauses, de faire ce qui suit :

- utiliser des renseignements confidentiels du CN à une autre fin que l'exécution de ses fonctions auprès du CN;
- se livrer à des activités qui entrent en concurrence avec celles qu'exerce le CN;
- solliciter un client, un fournisseur ou un distributeur du CN, faire affaire avec un client, un fournisseur ou un distributeur du CN et retenir les services de membres du personnel du CN;
- tirer profit ou avantage d'une occasion d'affaires dont il a eu connaissance alors qu'il était au service du CN;
- 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.

## Structure de la rémunération de la haute direction en 2024

En 2023, le Comité a effectué un examen complet des régimes de rémunération de la Compagnie et a approuvé des modifications à sa politique de rémunération de la haute direction, à ses régimes d'intéressement à court et à long terme et à ses lignes directrices en matière d'actionnariat, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les modifications décrites ci-dessous visent principalement à s'assurer que nous demeurons concurrentiels pour attirer, motiver et retenir les talents, tout en harmonisant cet objectif avec les intérêts des actionnaires, l'évolution des pratiques du marché et le renforcement de la relation entre la vision stratégique à long terme du CN et la rémunération. Des détails supplémentaires relativement à la nouvelle structure de la rémunération seront fournis dans le cours normal dans la circulaire de sollicitation de procurations de 2025.

### Politique de rémunération de la haute direction

- Le groupe de comparaison pour les membres de la haute direction visés, qui est composé de compagnies de chemin de fer de classe I choisies, a été élargi pour y ajouter 16 entreprises, regroupant des sociétés canadiennes et américaines (y compris des chemins de fer de classe I), et ce, afin d'avoir une vue d'ensemble plus large des données sur le secteur, tout en limitant la taille et l'étendue des sociétés comprises dans

## Récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction

La politique de récupération de la rémunération du CN s'applique à tous les cadres dirigeants 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 ILT touchée par un membre de la haute direction. Le Conseil 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 les cas suivants :

- 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 visés par un redressement de la totalité ou d'une partie des états financiers de la Compagnie;
- le redressement a été causé, au moins en partie, par la grossière négligence, l'inconduite délibérée ou la fraude du membre de la haute direction;
- la rémunération incitative reçue aurait été moins élevée si les résultats financiers avaient été correctement déclarés.

De plus, en ce qui concerne les primes ou les ILT octroyés après le 7 mars 2017, si un cadre dirigeant se rend coupable de grossière négligence, d'inconduite délibérée, de fraude, de vol ou de détournement de fonds, peu importe qu'il y ait eu ou pas de redressement des états financiers, le Conseil a l'entière discrétion, dans la mesure où les lois applicables le lui permettent et où il le juge dans l'intérêt du CN, d'exiger le remboursement total ou partiel du montant après impôts de toute rémunération incitative déjà versée au cours des 24 mois précédents ou d'annuler les octrois de rémunération incitative dont les droits sont acquis ou non accordés au membre de la haute direction conformément aux dispositions des régimes.

En 2023, le Comité et le Conseil ont aussi approuvé la politique de récupération de la rémunération liée aux états financiers avec prise d'effet le 2 octobre 2023 aux termes de laquelle la rémunération incitative doit être récupérée en cas de redressement des états financiers, si on constate que cette rémunération incitative a été attribuée par erreur à un membre de la haute direction actuel ou ancien ainsi qu'au vice-président et contrôleur général, en réponse à l'adoption de nouvelles normes d'inscription par la NYSE. Aux termes de cette politique, le Conseil ne peut exercer de pouvoir discrétionnaire si un redressement des états financiers déclenche l'obligation de récupérer une partie de la rémunération versée.

le groupe mis à jour. Les principes directeurs utilisés pour déterminer les sociétés du nouveau groupe de comparaison comprennent le type d'entreprise et la région géographique, l'envergure financière d'après les produits d'exploitation et la valeur totale de l'entreprise, ainsi que le secteur. De plus, le Comité prendra également en compte les chemins de fer de classe I quant aux postes inhérents au secteur ferroviaire, comme celui de chef de l'exploitation sur le terrain et de chef de l'exploitation du réseau, pour s'assurer que la rémunération associée à ces postes concorde avec les tendances en matière de rémunération propres à ce groupe.

Canadien Pacifique Kansas City Limitée	Corporation TC Énergie	Union Pacific Corporation	Sempra
Enbridge Inc.	TELUS Corporation	Emerson Electric Co.	The Williams Companies, Inc.
Fortis Inc.	CSX Corporation	Illinois Tool Works Inc.	Waste Management, Inc.
Rogers Communications Inc.	Norfolk Southern Corporation	Republic Services, Inc.	Xcel Energy Inc.

- Le positionnement salarial est revu pour viser en moyenne le 50<sup>e</sup> centile pour les ILT et la rémunération directe totale.



### Régime d'intéressement annuel

- Le rendement financier de l'entreprise pour le RIA demeure à 70 % du RIA total et est maintenant établi à l'aide de deux critères : les produits d'exploitation et le bénéfice d'exploitation, chacun étant pondéré à hauteur de 30 % et de 40 %, respectivement, de la prime globale. Cela a pour but de mettre davantage l'accent sur la croissance et le développement durable et rentable, conformément à la stratégie de la Compagnie. Le critère des flux de trésorerie disponibles a été supprimé.
- Le critère environnemental du volet lié à la stratégie de l'entreprise, anciennement calculé selon le rendement du carburant, est maintenant mesuré selon l'intensité des émissions de gaz à effet de serre (GES) des locomotives, ce qui contribue grandement à l'atteinte de l'objectif climatique scientifique du CN pour 2030 et encourage encore plus le CN à déployer des efforts pour réduire l'impact de la Compagnie sur l'environnement.

### Intéressements à long terme

- La combinaison d'ILT est rajustée pour augmenter la pondération des attributions liées au rendement (UALR) et réduire celle des options d'achat d'actions afin d'accorder plus de poids aux attributions liées au rendement. La pondération des UALR passe de 55 % à 70 % et celle des options d'achat d'actions, de 45 % à 30 %.
- La pondération des UALR assujetties au RCI passe de 33 % à 40 %, car il s'agit d'un indicateur clé de la création de valeur à long terme pour les actionnaires, et la pondération des UALR assujetties au RTA relatif passe de 22 % à 30 % afin faire correspondre plus étroitement la rémunération de la haute direction avec le rendement pour les actionnaires relatif.
- La condition relative au cours minimal des actions pour les UALR assujetties au RCI est supprimée.

Dans le cadre de la modification du régime de rémunération de 2024, le Comité a pris en compte la valeur fondée sur un arbre binomial et la valeur nominale des attributions d'intéressement à long terme aux fins du positionnement par rapport au marché pour déterminer la juste valeur appropriée des attributions octroyées aux membres de la haute direction visés en 2024.

- Les équivalents de dividendes trimestriels sont introduits pendant la période d'acquisition des droits de trois ans pour les UALR et sont réinvestis dans des UALR supplémentaires pour encourager une manière de penser qui s'apparente à celle d'un actionnaire.

## Mesures d'atténuation des risques de notre programme de rémunération

La création de valeur durable pour les actionnaires est l'un des objectifs fondamentaux de la Compagnie. C'est pourquoi le Comité s'emploie à élaborer et à recommander un programme et une politique de rémunération à l'intention 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 les comportements appropriés. 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 créer de la valeur à long terme. Par conséquent, le Comité s'assure de ce qui suit :

### Processus structuré

- Une révision des indicateurs de rendement employés dans le RIA et le régime d'unités d'actions de la Compagnie est effectuée annuellement afin d'assurer leur pertinence continue.
- Une évaluation formelle du rendement chaque année et ensuite, utilisation du pouvoir discrétionnaire pour augmenter ou diminuer toute rémunération attribuée s'il le juge approprié en fonction de facteurs du marché ou d'autres circonstances particulières.
- Des simulations de paiement sont effectuées annuellement à l'égard des octrois d'ILT proposés et les résultats de ces simulations sont soumis au Comité pour qu'il les analyse avant que ces octrois soient approuvés par le Comité et le Conseil.

### Programme équilibré

- Le programme de rémunération établit un équilibre approprié entre la rémunération fixe et variable ainsi que les intéressements à court terme et à long terme (globalement, environ 76,2 % de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés est directement liée au rendement de la Compagnie).

- Les deux groupes de comparaison actuels pour le RTA (des chemins de fer de classe I et des sociétés composant l'indice S&P/TSX 60) sont remplacés par un seul groupe de comparaison, l'indice S&P North American LargeMidCap Transportation, qui fournit une meilleure comparaison pour le secteur. Ce groupe se compose de 15 sociétés canadiennes et américaines, dont des chemins de fer de classe I.
- La période d'acquisition des droits aux options d'achat d'actions est ramenée de cinq à quatre ans, à raison de 25 % à chaque date d'anniversaire, afin de se rapprocher des pratiques du marché.

### Lignes directrices en matière d'actionnariat

La Compagnie favorise grandement la détention d'actions afin de mieux harmoniser les intérêts des membres de sa haute direction avec ceux des actionnaires du CN. Bien que tous les membres de la haute direction soient toujours tenus de respecter les exigences relatives à l'actionnariat, les lignes directrices en matière d'actionnariat ont été réduites pour chaque groupe d'employés, sauf pour la PDG, afin de se rapprocher des pratiques du marché.

- L'exigence relative à l'actionnariat pour les vice-présidents exécutifs est ramenée de cinq à quatre fois le salaire de base et celle applicable à la PDG est maintenue à huit fois le salaire de base.
- La période accordée pour se conformer aux exigences est toujours de cinq ans et une retenue de 50 % des unités dont les droits sont acquis jusqu'à ce que l'exigence relative à l'actionnariat soit remplie est introduite.

### Autres modifications aux régimes

- La définition de « retraite » aux termes du régime d'unités d'actions et du RILTD a été modifiée pour les attributions octroyées à compter de 2024 pour désigner la première des éventualités suivantes : (i) 55 ans et 10 ans de service continu, (ii) 60 ans et 5 ans de service continu, ou (iii) 65 ans. La même définition s'applique également au RIA à compter de l'année de versement des primes 2024.
- Les cotisations à des clubs sont remplacées par une allocation discrétionnaire pour mettre l'accent sur la santé et le bien-être.

- Le volet lié au rendement financier de l'entreprise du RIA comprend des indicateurs de rendement convenablement pondérés, 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 63 pour de plus amples renseignements).
- Les volets liés à la stratégie de l'entreprise et à la sécurité de l'entreprise du RIA comprennent trois indicateurs stratégiques et deux indicateurs de sécurité standard, respectivement, qui permettent d'augmenter davantage la diversification du régime, réduisant ainsi le risque pouvant lui être associé.
- Les droits aux attributions d'ILT, qui constituent une partie considérable de la rémunération des membres de la haute direction visés, sont acquis sur trois ou cinq ans, ce qui motive les membres de la haute direction à créer de la valeur à plus long terme.
- 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 et atténue les risques.
- 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.
- La prépondérance accrue de la performance liée au RTA relatif soutient le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et le rendement pour les actionnaires.

### 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.
- La PDG, le vice-président exécutif et chef informatique et technologie et le vice-président exécutif et chef de l'exploitation du réseau participent à un régime à cotisations déterminées, ce qui limite l'exposition du CN aux risques d'insolvabilité du régime de retraite.

## Mécanismes de protection

- Les politiques de récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction de la Compagnie permettent au Conseil de demander, dans certaines circonstances, le remboursement intégral ou partiel des attributions ILT 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 69 pour de plus amples renseignements).
- Les régimes d'ILT 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 transactions d'initiés et les déclarations d'initiés de la Compagnie interdit aux administrateurs, aux membres de la direction et aux membres du personnel d'effectuer des opérations de couverture visant les titres du CN.
- Afin que leurs intérêts correspondent plus intimement à ceux des actionnaires, les membres de la haute direction doivent respecter des lignes directrices précises relatives à l'actionnariat. En outre, la personne occupant le poste de PDG doit maintenir son niveau d'actionnariat pendant un an après sa cessation d'emploi (voir la rubrique « Actionnariat » à la page 68 pour de plus amples renseignements).
- Le paiement aux cadres dirigeants des attributions d'ILT et des prestations de retraite supplémentaires 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 69 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 des membres de la haute direction. Le Comité retient les services de Hugessen Consulting, 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 2023, WTW a reçu de la direction le mandat de revoir la politique, les programmes et les pratiques en matière de rémunération de la Compagnie et a évalué les conséquences éventuelles en ce qui a trait aux risques et a conclu que les programmes de rémunération du CN ne semblaient pas comporter de risques majeurs qui soient raisonnablement susceptibles d'avoir un effet préjudiciable important sur la Compagnie. Le Comité a activement participé à l'examen du rapport d'évaluation des risques et à l'analyse des conclusions de WTW.

Le Comité appuie les conclusions du rapport d'évaluation des risques de WTW. Lorsqu'il a procédé à sa propre évaluation, le Comité a jugé que les programmes de rémunération de la Compagnie comportent des éléments d'atténuation des risques appropriés.

Pendant 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 indépendants du Comité assistent sont tenues au début ou à la fin de chaque réunion périodique 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, des finances et du risque et du Comité des ressources humaines et de la rémunération, en particulier pour la surveillance des risques. Ainsi, Jo-ann dePass Olsovsky, présidente du Comité des ressources humaines et de la rémunération, est également membre du Comité d'audit, des finances et du risque. Ce chevauchement permet effectivement d'établir un lien entre les responsabilités de surveillance des risques des comités.

## Rémunération des membres de la haute direction visés

### Tracy Robinson

#### Présidente-directrice générale

Tracy Robinson a été nommée PDG du CN, avec prise d'effet le 28 février 2022. Auparavant, M<sup>me</sup> Robinson a œuvré chez Corporation TC Énergie, où elle a occupé le poste de vice-présidente directrice, de présidente, Gazoducs, Canada, et de présidente, Coastal GasLink. M<sup>me</sup> Robinson compte aussi une grande expérience dans le secteur ferroviaire puisqu'elle a travaillé pendant 27 ans au sein du Canadien Pacifique, où elle a occupé des postes de direction dans les domaines de l'exploitation, des finances et du commerce. Elle est une dirigeante chevronnée et respectée qui apporte au CN plus de 35 ans d'expérience en gestion de l'exploitation, en élaboration de stratégies et en exécution de projets. À titre de PDG, M<sup>me</sup> Robinson fait preuve de leadership et oriente la vision du CN, stimule sa croissance et sa rentabilité, et promeut les objectifs stratégiques et opérationnels dans le cadre de la création de valeur à long terme pour les actionnaires. M<sup>me</sup> Robinson est titulaire d'un MBA de la Wharton School of Business de l'Université de Pennsylvanie et d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Saskatchewan.

### Rémunération

La rémunération annuelle de la PDG tient compte de facteurs comme le positionnement concurrentiel par rapport au marché, les perspectives économiques et les compétences en leadership, et elle est recommandée par le Comité et approuvée par les membres indépendants du Conseil. La durée du mandat de la PDG est à la discrétion du Conseil.

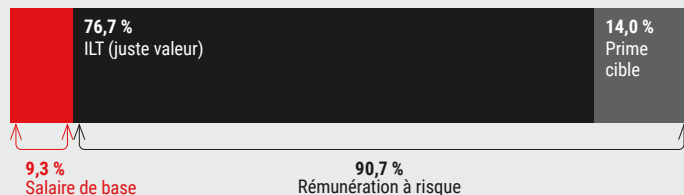
Pour 2023, le salaire de base de M<sup>me</sup> Robinson a été porté à 950 000 \$ US (1 282 215 \$ CA). Aux termes du RIA, la prime cible de M<sup>me</sup> Robinson pour 2023 était fixée à 150 % de son salaire de base, ce qui représente une hausse par rapport à sa prime cible de 140 % pour 2022 qui sert à mieux aligner cette prime sur celles du groupe de comparaison. Des UALR et des options d'achat d'actions sont attribuées à la PDG aux termes du régime d'unités d'actions et du RILTD. Les octrois à la PDG sont faits 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 imposée dans le cadre du RILTD<sup>(1)</sup>.

En 2023, M<sup>me</sup> Robinson a reçu 74 624 UALR et 105 700 options d'achat d'actions, conformément aux modalités respectives du régime d'unités d'actions et du RILTD.

### Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2023

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2023 (AU NIVEAU CIBLE)	
	\$ US	EN % DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	950 000	9,3 %
RÉMUNÉRATION À RISQUE		
Prime annuelle (cible)	1 425 000	14,0 %
Unités d'actions liées au rendement	5 820 600	57,1 %
Options d'achat d'actions	2 004 072	19,6 %
<b>Rémunération directe totale (cible)</b>	<b>10 199 672</b>	

### Éléments de la rémunération cible en 2023



(1) La pondération de la valeur de l'octroi de l'intéressement à long terme de 2023 était différente pour la PDG (UALR, 74 % et options d'achat d'actions, 26 %) en raison des exigences de distribution des options d'achat d'actions qui limitent le nombre d'options d'achat d'actions aux termes du RILTD pouvant être octroyées au cours d'une année civile à un seul participant à un maximum de 20 % du nombre d'options d'achat d'actions octroyées cette année-là.

## Ghislain Houle

### Vice-président exécutif et chef de la direction financière

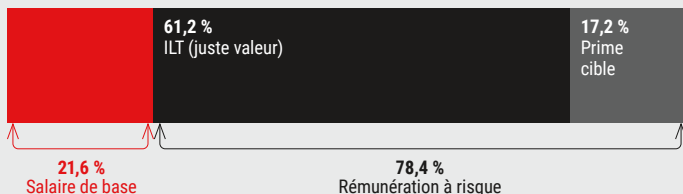
M. Houle a été nommé vice-président exécutif et chef de la direction financière le 1<sup>er</sup> juillet 2016. Il est chargé de la gestion financière, de la planification financière, de la gestion des achats et des approvisionnements, du développement durable et de la gestion des installations du CN. M. Houle est entré au service de la Compagnie en 1997 à titre d'auditeur interne en chef, et a occupé divers postes de direction, dont ceux de vice-président et contrôleur général et de vice-président, planification financière, avant d'être nommé à son poste actuel. Avant d'entrer au service du CN, M. Houle a occupé des postes dans les domaines de la fiscalité et de l'audit dans un grand cabinet comptable. M. Houle est comptable professionnel agréé (CPA) et est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Laval et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.

En 2023, le salaire de base de M. Houle a été porté à 669 000 \$ US (902 949 \$ CA). Tout comme en 2022, sa prime cible pour 2023 correspondait à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Houle a reçu 13 399 UALR et 45 088 options d'achat d'actions en 2023, conformément aux modalités respectives du régime d'unités d'actions et du RILTD.

### Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2023

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2023 (AU NIVEAU CIBLE)	
	\$ US	EN % DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	669 000	21,6 %
RÉMUNÉRATION À RISQUE		
Prime annuelle (cible)	535 200	17,2 %
Unités d'actions liées au rendement	1 045 110	33,7 %
Options d'achat d'actions	854 868	27,5 %
<b>Rémunération directe totale (cible)</b>	<b>3 104 178</b>	

### Éléments de la rémunération cible en 2023



## Doug MacDonald

### Vice-président exécutif et chef du marketing

M. MacDonald a été nommé vice-président exécutif et chef du marketing le 1<sup>er</sup> novembre 2022. Il est chargé de l'orientation stratégique et de la direction des groupes des ventes, marketing, solutions en matière de chaîne d'approvisionnement, intermodal et véhicules automobiles du CN, notamment la supervision des activités commerciales stratégiques de la Compagnie et le respect des engagements envers les clients.

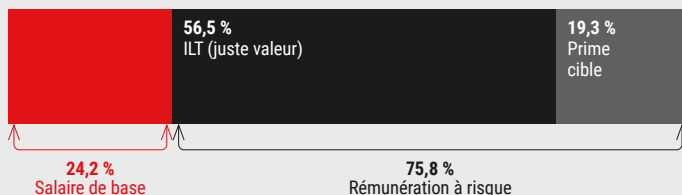
M. MacDonald s'est joint au CN en 1989 dans le secteur de l'information et de la technologie avant de passer à l'organisation des ventes et du marketing, où il a occupé divers postes de vice-président d'unité commerciale avant d'être nommé premier vice-président, Expansion de la chaîne d'approvisionnement, Transport par rail en 2018. M. MacDonald a également occupé les postes de vice-président, Transport, région de l'Est, et de premier vice-président intérimaire, Information et technologie. Plus récemment, il a été premier vice-président, Projets spéciaux, Bureau PDG, travaillant sur des projets stratégiques clés pour la Compagnie. M. MacDonald est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en mathématiques et en informatique de l'Université Concordia, à Montréal.

En 2023, le salaire de base de M. MacDonald était de 620 000 \$ US (836 814 \$ CA). Sa prime cible pour 2023 correspondait à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. MacDonald a reçu 10 225 UALR et 34 409 options d'achat d'actions en 2023, conformément aux modalités respectives du régime d'unités d'actions et du RILTD.

### Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2023

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2023 (AU NIVEAU CIBLE)	
	\$ US	EN % DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	620 000	24,2 %
RÉMUNÉRATION À RISQUE		
Prime annuelle (cible)	496 000	19,3 %
Unités d'actions liées au rendement	797 544	31,1 %
Options d'achat d'actions	652 395	25,4 %
<b>Rémunération directe totale (cible)</b>	<b>2 565 939</b>	

### Éléments de la rémunération cible en 2023



## Dominique Malenfant

Vice-président exécutif et chef des services informatiques et de la technologie

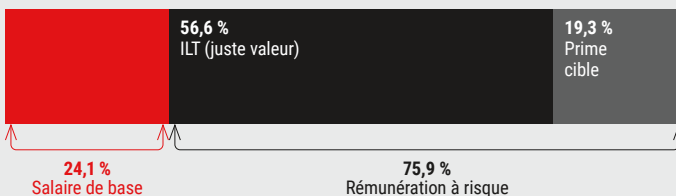
M. Malenfant s'est joint au CN en septembre 2020 à titre de vice-président exécutif et chef des services informatiques et de la technologie. Il est responsable d'élaborer la stratégie en matière de technologies informatiques et opérationnelles du CN, en mettant l'accent sur l'automatisation, l'innovation et la numérisation du réseau et des activités, ainsi que sur l'expérience client. Avant de se joindre au CN, M. Malenfant travaillait sur la prochaine génération des technologies d'exploitation ferroviaire précise à horaires fixes et de commande intégrale des trains et pilotait un important projet d'évolution industrielle numérique dans le secteur ferroviaire. M. Malenfant a occupé des postes de direction à l'échelle mondiale dans les secteurs du transport et des chemins de fer pendant près de 33 ans, soit auprès de Wabtec Corporation, GE Transportation et Bombardier Transport. Il est titulaire d'un baccalauréat en génie électrique de l'Université Laval, au Québec.

En 2023, le salaire de base annuel de M. Malenfant a été porté à 617 000 \$ US (832 765 \$ CA). Tout comme en 2022, sa prime cible pour 2023 correspondait à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Malenfant a reçu 10 225 UALR et 34 409 options d'achat d'actions, conformément aux modalités respectives du régime d'unités d'actions et du RILTD.

### Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2023

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2023 (AU NIVEAU CIBLE)	
	\$ US	EN % DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	617 000	24,1 %
RÉMUNÉRATION À RISQUE		
Prime annuelle (cible)	493 600	19,3 %
Unités d'actions liées au rendement	797 544	31,1 %
Options d'achat d'actions	652 395	25,5 %
<b>Rémunération directe totale (cible)</b>	<b>2 560 539</b>	

### Éléments de la rémunération cible en 2023



## Derek Taylor

Vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain

Le 15 novembre 2023, M. Taylor a été nommé vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain. Dans son nouveau rôle, M. Taylor est responsable de la mise en œuvre du plan d'exploitation pour les régions de l'Ouest, de l'Est et du Sud ainsi que de l'exploitation multimodale.

M. Taylor s'est joint au CN en 2000 dans le cadre de la fonction Transport et a occupé des postes à responsabilités croissantes au Canada et aux États-Unis. En août 2018, M. Taylor a été nommé vice-président, Région du Sud et en novembre 2019, il a pris la direction de la région de l'Est, y compris l'est du Canada en novembre 2019. En septembre 2021, M. Taylor a été nommé vice-président, Excellence opérationnelle et a été responsable de l'amélioration continue des critères d'exploitation clés dans l'ensemble du CN. Le 28 novembre 2022, M. Taylor a été nommé premier vice-président, Transport. Son expérience dans la fonction Transport lui confère une vaste connaissance de l'organisation et de notre réseau, ce qui le rend particulièrement qualifié pour faciliter l'excellence dans l'exécution de nos activités quotidiennes. M. Taylor est titulaire d'un baccalauréat de l'Université DePauw, dans l'Indiana.

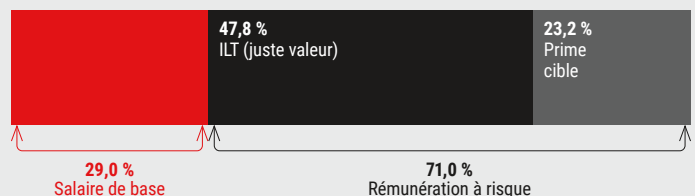
À titre de vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain, le salaire de base de M. Taylor a été établi à 560 000 \$ US (755 832 \$ CA) afin de tenir compte de la concurrence et de son expérience. La prime cible de M. Taylor pour 2023 correspondait à 65 % du salaire de base du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 14 novembre 2023 et à 80 % du salaire de base du 15 novembre 2023 au 31 décembre 2023, aux termes du RIA. En outre, M. Taylor a reçu 4 406 UALR et 14 822 options d'achat d'actions en 2023, conformément aux modalités respectives du régime d'unités d'actions et du RILTD. En outre, M. Taylor a reçu 2 608 unités d'actions restreintes (UAR) en 2023, avant d'être nommé vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain, conformément aux modalités du régime d'unités d'actions. L'acquisition des droits aux UAR est fonction de l'écoulement du temps n'est pas assujettie à des indicateurs de rendement.

### Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2023

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2023 (AU NIVEAU CIBLE) <sup>(1)</sup>	
	\$ US	EN % DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	560 000	29,0 %
RÉMUNÉRATION À RISQUE		
Prime annuelle (cible)	448 000	23,2 %
Unités d'actions liées au rendement et unités d'actions restreintes	641 254	33,3 %
Options d'achat d'actions	278 985	14,5 %
<b>Rémunération directe totale (cible)</b>	<b>1 928 239</b>	

(1) Les montants annualisés pour le salaire et la prime cible représentent la rémunération de M. Whitehead depuis sa nomination à titre de vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain.

### Éléments de la rémunération cible en 2023





## Patrick Whitehead

### Vice-président exécutif et chef de l'exploitation du réseau

Le 15 novembre 2023, M. Whitehead a été nommé vice-président exécutif et chef de l'exploitation du réseau. Dans le cadre de son nouveau rôle, M. Whitehead est responsable de l'exploitation du réseau en Amérique du Nord ainsi que de la supervision des fonctions Mécanique, Ingénierie et Sécurité.

M. Whitehead s'est joint au CN en mars 2021 à titre de directeur général et a été promu vice-président, Région de l'Est en septembre 2021. Plus récemment, M. Whitehead a été premier vice-président, Transport — Réseau, poste qu'il occupe depuis juin 2022. M. Whitehead compte plus de 30 ans d'expérience dans le domaine du transport ferroviaire et ses qualités de leader lui permettent de bien gérer les éléments de sécurité et de formation et d'assurer le respect rigoureux des exigences d'un réseau à horaires fixes et une planification du réseau et des immobilisations à long terme. M. Whitehead a suivi le programme de gestion avancée de la Wharton School of Business de l'Université de Pennsylvanie et est titulaire d'une maîtrise ès sciences en gestion des transports de l'Université de Denver.

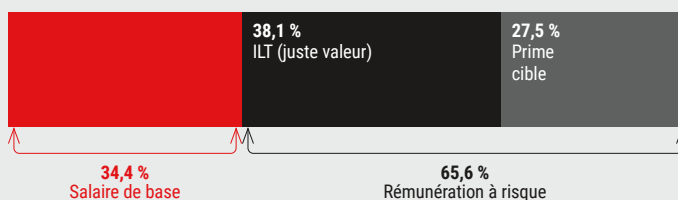
À titre de vice-président exécutif et chef de l'exploitation du réseau, le salaire de base de M. Whitehead a été établi à 560 000 \$ US (755 832 \$ CA) afin de tenir compte de la concurrence et de son expérience. La prime cible de M. Whitehead pour 2023 correspondait à 65 % du salaire de base du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 14 novembre 2023 et à 80 % du salaire de base du 15 novembre 2023 au 31 décembre 2023, aux termes du RIA. En outre, M. Whitehead a reçu 4 388 UALR et 14 758 options d'achat d'actions en 2023, conformément aux modalités respectives du régime d'unités d'actions et du RLTD.

## Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2023

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2023 (AU NIVEAU CIBLE) <sup>(1)</sup>		
	\$ US	EN % DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	560 000	34,4 %
<b>RÉMUNÉRATION À RISQUE</b>		
Prime annuelle (cible)	448 000	27,5 %
Unités d'actions liées au rendement	341 268	21,0 %
Options d'achat d'actions	278 996	17,1 %
<b>Rémunération directe totale (cible)</b>	<b>1 628 264</b>	

(1) Les montants annualisés pour le salaire et la prime cible représentent la rémunération de M. Whitehead depuis sa nomination à titre de vice-président exécutif et chef de l'exploitation du réseau.

## Éléments de la rémunération cible en 2023



## Tableau rétrospectif de la rémunération des PDG et comparaison du RTA sur cinq ans

Les régimes de rémunération du CN sont structurés afin d'établir un alignement entre la rémunération et la création de valeur pour les actionnaires. Par conséquent, une portion significative de la rémunération est à risque et les intéressements à long terme sont conçus de sorte à procurer de la valeur à la personne occupant le poste de PDG en cas de création de valeur pour les actionnaires. Dans un environnement où la performance de l'action est faible, la valeur offerte à la personne occupant le poste de PDG serait limitée.

Le tableau suivant compare la rémunération directe totale attribuée aux PDG du CN au cours des cinq derniers exercices, tel qu'il est indiqué dans le « Tableau sommaire de la rémunération », à la valeur actuelle (réalisée et réalisable) au 31 décembre 2023.

		RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE ATTRIBUÉE <sup>(1)</sup> (EN MILLIERS DE \$ CA)	VALEUR ACTUELLE AU 31 DÉC. 2023 <sup>(2)</sup> (EN MILLIERS DE \$ CA)
Jean-Jacques Ruest	2019	9 266	19 603
Jean-Jacques Ruest	2020	10 303	23 000
Jean-Jacques Ruest	2021	12 515	26 529
Jean-Jacques Ruest <sup>(3)</sup>	2022	841	841
Tracy Robinson <sup>(4)</sup>	2022	13 070	14 767
Tracy Robinson	2023	13 512	16 524

(1) Comprend le salaire et la rémunération variable attribuée au cours de l'exercice, tels qu'ils sont déclarés tous les ans dans le « Tableau sommaire de la rémunération ».

(2) Pour chaque année donnée, la valeur actuelle comprend le salaire et la prime annuelle attribuée ainsi que la valeur (réalisée et réalisable) des intéressements à long terme. Les intéressements à long terme pour chaque année donnée comprennent la valeur des options d'achat d'actions exercées, la valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées au 31 décembre 2023, la valeur attribuée aux UALR dont les droits sont acquis et la valeur des UALR dont les droits ne sont pas acquis au 31 décembre 2023, compte tenu d'un facteur de rendement de 100 %, et la valeur des UAD représentant la tranche correspondante de 25 % versée par la Compagnie aux termes du RIVD au 31 décembre 2023.

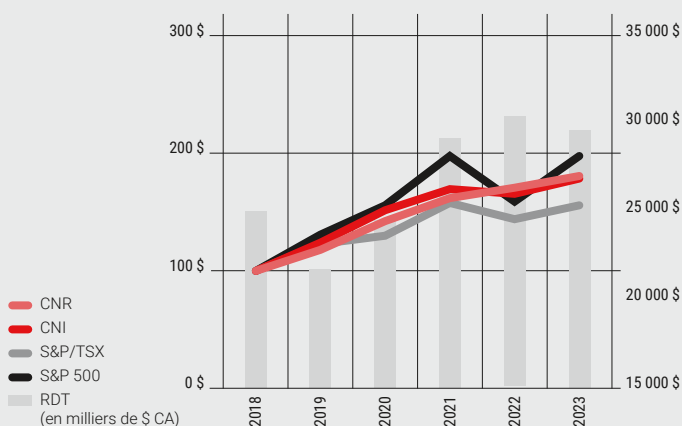
(3) La rémunération attribuée à M. Ruest (salaire et intéressements annuels) a été établie au prorata en fonction de la date de son départ. M. Ruest n'a pas reçu d'attribution d'intéressements à long terme en 2022, étant donné son départ à la retraite en 2022.

(4) La rémunération attribuée à M<sup>me</sup> Robinson a été établie au prorata en fonction de sa date d'embauche du 28 février 2022 à titre de PDG et comprend la prime compensatoire spéciale versée à son embauche.

La rémunération qui en découle est comparée avec le graphique sur le rendement ci-dessous, lequel 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 des indices S&P/TSX et S&P 500 pour les exercices compris entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2023, en supposant le réinvestissement de tous les dividendes

pendant la période visée. Le graphique démontre que les actions du CN ont surpassé l'indice composé S&P/TSX. De façon générale, la rémunération totale des membres de la haute direction visés au cours de cette période s'est alignée sur les résultats obtenus par nos actionnaires, puisqu'une partie importante de la rémunération totale des membres de la haute direction visés est à risque et est liée au cours de l'action du CN. Le Comité est d'avis que la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Compagnie est efficace et favorise l'établissement d'un lien étroit entre la rémunération gagnée par ces derniers et le rendement du placement des actionnaires. La rémunération totale versée au cours des cinq (5) derniers exercices, telle qu'elle est déclarée dans le « Tableau sommaire de la rémunération », est présentée dans le tableau de la rubrique « Ratio du coût de la direction » ci-après.

## Comparaison du RTA sur cinq ans



	DÉC. 18	DÉC. 19	DÉC. 20	DÉC. 21	DÉC. 22	DÉC. 23
CNR (\$ CA)	100	118	143	162	171	181
CNI (\$ US)	100	124	152	170	166	179
S&P/TSX (\$ CA)	100	123	130	158	144	156
S&P 500 (\$ US)	100	131	156	198	159	198
RDT (en milliers de \$ CA)	25 028	21 720	24 500	29 157	30 294	29 622

## Ratio du coût de la direction

Le ratio du coût de la direction indique la rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés exprimée en pourcentage du bénéfice net rajusté de la Compagnie.

	2019	2020	2021	2022	2023
Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés (M\$ CA) <sup>(1)</sup>	21,7	24,5	29,2	30,3	29,6
Bénéfice net rajusté (M\$ CA) <sup>(2)(3)</sup>	4 171	3 767	4 225	5 134	4 800
Bénéfice net (M\$ CA) <sup>(3)</sup>	4 198	3 545	4 899	5 118	5 625
RATIO DU COÛT DE LA DIRECTION avec le bénéfice net rajusté <sup>(2)</sup>	0,5 %	0,7 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %
RATIO DU COÛT DE LA DIRECTION avec le bénéfice net	0,5 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,5 %

(1) Rémunération totale déclarée chaque année dans le « Tableau sommaire de la rémunération » (ne comprenant que les membres de la haute direction visés actifs au 31 décembre de toute année donnée).

(2) Le bénéfice net rajusté est une mesure non conforme aux PCGR qui n'est pas définie de façon normalisée en vertu des PCGR et qui peut, par conséquent, ne pas être comparable aux mesures semblables présentées par d'autres sociétés. Voir la rubrique « Mesures de la performance rajustées » du rapport de gestion et la rubrique « Mesures de calcul non conformes aux PCGR » du document intitulé « Informations financières sélectionnées redressées pour le changement de convention comptable » déposé le 9 septembre 2022, rubriques qui sont intégrées par renvoi aux présentes. Ces documents déposés peuvent être consultés en ligne sur SEDAR au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca), sur le site Web de la SEC, par l'intermédiaire du système EDGAR, au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) et sur le site Web du CN à [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous l'onglet « Investisseurs ».

(3) Au premier trimestre de 2022, la Compagnie a changé sa méthode de calcul de la valeur axée sur la valeur marchande de l'actif des régimes pour ses régimes de retraite à prestations déterminées en appliquant une méthode rétrospective. Les données comparatives ont été retraitées afin de se conformer au changement de méthode. Voir la Note 2, « Changement de convention comptable », dans les états financiers au 31 décembre 2022 déposés le 31 janvier 2023 pour obtenir plus de renseignements.

Depuis 2002, la rémunération des membres de la haute direction visés est versée en dollars américains, ce qui permet d'avoir un point de comparaison plus précis, plus pertinent et plus constant dans le cadre de la prise de décisions relatives à la rémunération avec la rémunération versée en dollars américains par les sociétés du groupe de comparaison des chemins de fer de classe I choisis. Le tableau « Rémunération totale des membres de la haute direction visés en dollars américains » à la page 77 présente la rémunération des membres de la haute direction visés versée en dollars américains.

## Tableau sommaire de la rémunération en dollars canadiens

Le tableau suivant présente la rémunération totale annuelle en dollars canadiens des membres de la haute direction visés, conformément aux règles canadiennes relatives à la communication de l'information publiées par les ACVM, pour les exercices clos les 31 décembre 2023, 2022 et 2021. Les fluctuations du taux de change nuisent à la comparabilité des données d'une année à l'autre.

### Rémunération en dollars canadiens

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$ CA)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS <sup>(1)</sup> (\$ CA)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS <sup>(2)</sup> (\$ CA)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME D'INTÉRESSEMENT NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES — RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT ANNUELS <sup>(3)</sup> (\$ CA)	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE <sup>(4)(5)(6)</sup> (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION <sup>(7)</sup> (\$ CA)	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$ CA)
<b>Tracy Robinson</b> Présidente-directrice générale	2023	1 282 215	8 249 247 <sup>(8)</sup>	2 671 039	1 309 100	470 231	26 870	14 008 702
	2022	981 397 <sup>(9)</sup>	7 181 298	2 921 622	1 985 230	142 405	518 527 <sup>(10)</sup>	13 730 479
	2021	–	–	–	–	–	–	–
<b>Ghislain Houle</b> Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2023	902 949	1 392 509	1 139 374	491 671	235 000	21 341	4 182 844
	2022	845 845	1 297 378	1 061 301	968 265	599 000	22 397	4 794 186
	2021	795 973	1 302 143	1 065 398	969 140	(662 000) <sup>(6)</sup>	26 361	3 497 015
<b>Doug MacDonald</b> Vice-président exécutif et chef du marketing	2023	836 814	1 062 651	869 515	455 659	80 000	18 575	3 323 214
	2022	622 178 <sup>(11)</sup>	492 260	402 653	779 711 <sup>(12)</sup>	2 387 000 <sup>(13)</sup>	16 284	4 700 086
	2021	490 000	264 049	215 958	480 827	(443 000) <sup>(6)</sup>	15 468	1 023 302
<b>Dominique Malenfant</b> Vice-président exécutif et chef des services informatiques et de la technologie	2023	832 765	1 284 621 <sup>(14)</sup>	869 515	453 454	249 269	17 469	3 707 093
	2022	779 479	1 206 767 <sup>(15)</sup>	803 136	892 294	231 870	16 039	3 929 585
	2021	733 298	985 454	806 239	892 831	111 819	15 466	3 545 107
<b>Derek Taylor</b> Vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain	2023	655 883 <sup>(16)</sup>	860 573 <sup>(17)</sup>	373 724	344 190 <sup>(18)</sup>	147 618	14 753	2 396 741
	2022	488 530 <sup>(19)</sup>	573 688 <sup>(17)</sup>	158 628	534 937 <sup>(20)</sup>	287 578	11 948	2 055 309
	2021	448 753	190 102	155 491	420 644	(1 896 097) <sup>(6)</sup>	11 671	(669 436)
<b>Patrick Whitehead</b> Vice-président exécutif et chef de l'exploitation du réseau	2023	633 950 <sup>(21)</sup>	457 396	374 000	344 190 <sup>(22)</sup>	82 483	111 575 <sup>(23)</sup>	2 003 594
	2022	460 779 <sup>(24)</sup>	207 223	169 424	432 322 <sup>(25)</sup>	59 470	51 399 <sup>(23)</sup>	1 380 617
	2021	275 628 <sup>(26)</sup>	82 489	67 329	240 931 <sup>(27)</sup>	24 678	–	691 055

(1) Divulgence de l'information relative à l'évaluation des attributions fondées sur des actions — La juste valeur des attributions fondées sur des actions à la date d'octroi, indiquée dans le « Tableau sommaire de la rémunération », représente le nombre d'UALR attribuées multiplié par la valeur calculée au moyen de la méthodologie de WTW fondée sur un arbre binomial. Cette méthodologie a été sélectionnée, car elle est appropriée et reconnue vu les caractéristiques des instruments de la Compagnie en ce qui concerne les attributions fondées sur des actions. Elle permet ainsi d'assurer une uniformité dans l'ensemble du processus de révision puisque la même méthodologie est utilisée aux fins du positionnement par rapport au marché, des octrois et de la divulgation de l'information.

Un résumé des facteurs d'évaluation calculés au moyen de la méthodologie de WTW fondée sur un arbre binomial ainsi qu'aux termes de la méthodologie d'évaluation comptable est présenté dans le tableau suivant. Les hypothèses et les facteurs d'évaluation détaillés sont présentés dans le tableau suivant :

	MÉTHODOLOGIE DE WTW FONDÉE SUR UN ARBRE BINOMIAL		MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION COMPTABLE		ÉCART ÉVALUATION DE WTW PAR RAPPORT À L'ÉVALUATION COMPTABLE
	FACTEUR D'ÉVALUATION	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI	FACTEUR D'ÉVALUATION	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI	
<b>ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS — 2023</b>					
RCI	60 %	26 janvier – 94,75 \$ CA	56,6 %	26 janvier – 89,40 \$ CA	26 janvier – 5,35 \$ CA
		5 mai – 97,84 \$ CA	56,5 %	5 mai – 92,16 \$ CA	5 mai – 5,68 \$ CA
RTA	77 %	15 novembre – 93,73 \$ CA	53,2 %	15 novembre – 83,12 \$ CA	15 novembre – 10,61 \$ CA
		26 janvier – 121,59 \$ CA	110,3 %	26 janvier – 174,11 \$ CA	26 janvier – (52,52 \$ CA)
		5 mai – 125,56 \$ CA	110,4 %	5 mai – 179,95 \$ CA	5 mai – (54,39 \$ CA)
		15 novembre – 120,28 \$ CA	103,4 %	15 novembre – 161,57 \$ CA	15 novembre – (41,29 \$ CA)
<b>ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS — 2022</b>					
RCI	60 %	27 janvier – 90,95 \$ CA	51,5 %	27 janvier – 78,09 \$ CA	27 janvier – 12,86 \$ CA
		28 février – 94,34 \$ CA	52,2 %	28 février – 82,08 \$ CA	28 février – 12,26 \$ CA
		28 avril – 93,04 \$ CA	54,8 %	28 avril – 85,05 \$ CA	28 avril – 7,99 \$ CA
		15 juin – 85,33 \$ CA	46,4 %	15 juin – 66,02 \$ CA	15 juin – 19,31 \$ CA
		1 <sup>er</sup> novembre – 96,46 \$ CA	57,2 %	1 <sup>er</sup> novembre – 91,96 \$ CA	1 <sup>er</sup> novembre – 4,50 \$ CA
RTA	77 %	28 novembre – 102,08 \$ CA	66,5 %	28 novembre – 113,16 \$ CA	28 novembre – (11,08 \$ CA)
		27 janvier – 116,72 \$ CA	114,5 %	27 janvier – 173,59 \$ CA	27 janvier – (56,87 \$ CA)
		28 février – 121,07 \$ CA	119,9 %	28 février – 188,57 \$ CA	28 février – (67,50 \$ CA)
		28 avril – 119,40 \$ CA	113,1 %	28 avril – 175,30 \$ CA	28 avril – (55,90 \$ CA)
		15 juin – 109,05 \$ CA	113,1 %	15 juin – 175,30 \$ CA	15 juin – (66,25 \$ CA)
RTA	77 %	1 <sup>er</sup> novembre – 123,79 \$ CA	134,3 %	1 <sup>er</sup> novembre – 215,91 \$ CA	1 <sup>er</sup> novembre – (92,12 \$ CA)
		28 novembre – 131,00 \$ CA	135,4 %	28 novembre – 230,29 \$ CA	28 novembre – (99,29 \$ CA)
<b>ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS — 2021</b>					
RCI	60 %	28 janvier – 79,87 \$ CA	48,5 %	28 janvier – 64,50 \$ CA	28 janvier – 15,37 \$ CA
		15 mars – 87,21 \$ CA	58,7 %	15 mars – 85,38 \$ CA	15 mars – 1,83 \$ CA
		21 septembre – 88,57 \$ CA	59,7 %	21 septembre – 88,07 \$ CA	21 septembre – 0,50 \$ CA
RTA	77 %	28 janvier – 102,49 \$ CA	111,2 %	28 janvier – 148,02 \$ CA	28 janvier – (45,53 \$ CA)
		15 mars – 111,92 \$ CA	111,2 %	15 mars – 148,02 \$ CA	15 mars – (36,10 \$ CA)
		21 septembre – 113,66 \$ CA	111,2 %	21 septembre – 148,02 \$ CA	21 septembre – (34,36 \$ CA)

- (2) Divulgarion de l'information relative à l'évaluation des attributions fondées sur des options — La juste valeur des attributions fondées sur des options à la date d'octroi, indiquée dans le « Tableau sommaire de la rémunération en dollars canadiens » ci-dessus, représente le nombre d'options d'achat d'actions attribuées multiplié par la valeur calculée au moyen de la méthodologie de WTW fondée sur un arbre binomial. Cela permet d'assurer une uniformité dans l'ensemble du processus de révision de la rémunération puisque la même méthodologie est utilisée aux fins du positionnement par rapport au marché, des octrois et de la divulgation de l'information.

Un résumé des facteurs d'évaluation calculés au moyen de la méthodologie de WTW 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 dans le tableau suivant :

	MÉTHODOLOGIE DE WTW FONDÉE SUR UN ARBRE BINOMIAL		MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION COMPTABLE		ÉCART ÉVALUATION DE WTW PAR RAPPORT À L'ÉVALUATION COMPTABLE
	FACTEUR D'ÉVALUATION	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI	FACTEUR D'ÉVALUATION	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI	
<b>ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS — 2023</b>					
ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS — 2023	16 %	26 janvier – 25,27 \$ CA	20,7 %	26 janvier – 32,73 \$ CA	26 janvier – (7,46 \$ CA)
	16 %	5 mai – 26,09 \$ CA	21,2 %	5 mai – 34,55 \$ CA	5 mai – (8,46 \$ CA)
	16 %	15 novembre – 24,99 \$ CA	22,9 %	15 novembre – 35,86 \$ CA	15 novembre – (10,85 \$ CA)
<b>ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS — 2022</b>					
ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS — 2022	16 %	27 janvier – 24,25 \$ CA	17,4 %	27 janvier – 26,44 \$ CA	27 janvier – (2,19 \$ CA)
	16 %	28 février – 25,16 \$ CA	17,7 %	28 février – 27,84 \$ CA	28 février – (2,68 \$ CA)
	13,6 %	28 février – 21,38 \$ CA	16,1 %	28 février – 25,30 \$ CA	28 février – (3,92 \$ CA)
	16 %	28 avril – 24,81 \$ CA	20,2 %	28 avril – 31,28 \$ CA	28 avril – (6,47 \$ CA)
	16 %	15 juin – 22,75 \$ CA	21,5 %	15 juin – 30,54 \$ CA	15 juin – (7,79 \$ CA)
	16 %	1 <sup>er</sup> novembre – 25,72 \$ CA	22,4 %	1 <sup>er</sup> novembre – 36,04 \$ CA	1 <sup>er</sup> novembre – (10,32 \$ CA)
ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS — 2021	16 %	28 novembre – 27,22 \$ CA	22,1 %	28 novembre – 37,66 \$ CA	28 novembre – (10,44 \$ CA)
	17 %	28 janvier – 22,63 \$ CA	15,3 %	28 janvier – 20,35 \$ CA	28 janvier – 2,28 \$ CA
	17 %	15 mars – 24,71 \$ CA	17,2 %	15 mars – 25,00 \$ CA	15 mars – (0,29 \$ CA)
	17 %	21 septembre – 25,09 \$ CA	16,9 %	21 septembre – 24,92 \$ CA	21 septembre – 0,17 \$ CA

- (3) Représente l'attribution d'intéressement gagnée aux termes du RIA à l'égard de l'exercice pertinent. Une description du RIA est donnée à la page 63.
- (4) Pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Taylor, représente la valeur rémunératoire des prestations de retraite, comme il est indiqué dans les tableaux des régimes de retraite à prestations déterminées et des régimes de retraite à cotisations déterminées à la rubrique « Prestations en vertu d'un régime de retraite » à la page 83.
- (5) Pour M. Taylor, représente la somme de la valeur rémunératoire des prestations de retraite.
- (6) La variation attribuable à des éléments rémunératoires pour MM. Houle, MacDonald et Taylor en 2021 reflète la transition des régimes de retraite à prestations déterminées vers des régimes de retraite à cotisations déterminées entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2024 (voir la page 83 pour plus de détails).
- (7) Comprend la valeur des avantages indirects et personnels et de toute autre rémunération (le cas échéant), comme les avantages à la retraite ou les cotisations de l'employeur aux termes du 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 dans cette colonne. Voir le tableau de la page 78 pour plus de renseignements.
- (8) L'attribution fondée sur des actions de M<sup>me</sup> Robinson comprend 3 141 unités d'actions différées représentant la tranche correspondante de 25 % versée par la Compagnie aux termes du RIVD, dont les droits sont acquis sur quatre ans, au moment du report de sa prime de 2022 versée aux termes du RIA. La juste valeur de l'attribution à la date d'octroi est égale au nombre d'unités multiplié par 157,22 \$ CA, soit le cours de l'action le jour de l'attribution.
- (9) M<sup>me</sup> Robinson a été embauchée le 28 février 2022. Son salaire pour 2022 ne représente donc que 10 mois.
- (10) Une prime exceptionnelle en espèces de 500 000 \$ CA a été accordée à M<sup>me</sup> Robinson au moment de son embauche par le CN le 28 février 2022 afin d'atténuer la perte de revenus découlant de son départ de Corporation TC Énergie et a été établie d'après un examen de sa rémunération à court et à long terme alors en cours, tant sur le plan de la forme que du moment du versement. Ce montant est indiqué dans le montant pour 2022 sous « Autre rémunération » et était assujéti à une disposition de récupération de la rémunération d'une durée de 24 mois en cas de démission ou de congédiement pour motif valable. Les deux autres éléments de sa prime compensatoire spéciale (les UALR et les options d'achat d'actions) sont inclus dans le tableau ci-dessus sous les colonnes « Attributions fondées sur des actions » et « Attributions fondées sur des options », respectivement.
- (11) M. MacDonald a été nommé chef du marketing par intérim le 1<sup>er</sup> avril 2022 et vice-président exécutif et chef du marketing le 1<sup>er</sup> novembre 2022. Le salaire de 2022 de M. MacDonald représente ses trois mois au poste de premier vice-président, Projets spéciaux, Bureau du président et chef de la direction, ses sept mois au poste de chef du marketing par intérim et ses deux mois au poste de vice-président exécutif et chef du marketing.
- (12) La prime cible de M. MacDonald aux termes du RIA a représenté 65 % de son salaire de base du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 octobre 2022 et 80 % de son salaire de base du 1<sup>er</sup> novembre 2022 au 31 décembre 2022.
- (13) Représente une augmentation de valeur non récurrente résultant de la nomination de M. MacDonald au poste de vice-président exécutif et chef du marketing en novembre 2022.
- (14) L'attribution fondée sur des actions de M. Malenfant comprend 1 412 unités d'actions différées représentant la tranche correspondante de 25 % versée par la Compagnie aux termes du RIVD, dont les droits sont acquis sur quatre ans, au moment du report de sa prime de 2022 versée aux termes du RIA. La juste valeur de l'attribution à la date d'octroi est égale au nombre d'unités multiplié par 157,22 \$ CA, soit le cours de l'action le jour de l'attribution.
- (15) L'attribution fondée sur des actions de M. Malenfant comprend 1 413 unités d'actions différées représentant la tranche correspondante de 25 % versée par la Compagnie aux termes du RIVD, dont les droits sont acquis sur quatre ans, au moment du report de sa prime de 2021 versée aux termes du RIA. La juste valeur de l'attribution à la date d'octroi est égale au nombre d'unités multiplié par 159,13 \$ CA, soit le cours de l'action le jour de l'attribution.
- (16) M. Taylor a été nommé vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain avec prise d'effet le 15 novembre 2023. Le salaire de 2023 de M. Taylor représente dix mois et demi au poste de premier vice-président, Transport et un mois et demi au poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain.
- (17) L'attribution fondée sur des actions de M. Taylor comprend 2 608 UAR octroyées en juin 2022 et 2 630 UAR octroyées en juin 2023. Les UAR ont été octroyées avant sa nomination au poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain.
- (18) La prime cible de M. Taylor aux termes du RIA a représenté 65 % de son salaire de base du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 14 novembre 2023 et 80 % de son salaire de base du 15 novembre 2023 au 31 décembre 2023.
- (19) M. Taylor a été nommé premier vice-président, Transport avec prise d'effet le 28 novembre 2022. Le salaire de 2022 de M. Taylor représente onze mois au poste de vice-président et un mois au poste de premier vice-président, Transport.
- (20) La prime cible de M. Taylor aux termes du RIA a représenté 60 % de son salaire de base du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 27 novembre 2022 et 65 % de son salaire de base du 28 novembre 2022 au 31 décembre 2022.

- (21) M. Whitehead a été nommé vice-président exécutif et chef de l'exploitation du réseau avec prise d'effet le 15 novembre 2023. Le salaire de 2023 de M. Whitehead représente dix mois et demi au poste de premier vice-président, Exploitation du réseau et un mois et demi au poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation du réseau.
- (22) La prime cible de M. Whitehead aux termes du RIA a représenté 65 % de son salaire de base du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 14 novembre 2024 et 80 % de son salaire de base du 15 novembre 2023 au 31 décembre 2023.
- (23) M. Whitehead a obtenu une prestation pour que sa rémunération après impôts soit maintenue à un niveau semblable à ce qu'il aurait touché s'il n'avait pas quitté les États-Unis pour être relocalisé au Canada en 2022. Le montant indiqué pour 2023 représente le montant connu à la date de référence de l'assemblée et est susceptible d'être modifié lors de la finalisation de sa déclaration de revenus de 2023. Ces montants sont compris en 2023 sous « Autre rémunération ».
- (24) M. Whitehead a été nommé premier vice-président, Exploitation du réseau avec prise d'effet le 15 juin 2022. Le salaire de 2022 de M. Whitehead représente cinq mois et demi au poste de vice-président, Région de l'Est et six mois et demi au poste de premier vice-président, Exploitation du réseau.
- (25) La prime cible de M. Whitehead aux termes du RIA a représenté 60 % de son salaire de base du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 14 juin 2022 et 65 % de son salaire de base du 15 juin 2022 au 31 décembre 2022.
- (26) M. Whitehead a été engagé le 15 mars 2021. Son salaire de 2021 représente donc seulement neuf mois et demi, soit, six mois et demi à titre de directeur-général et trois mois au poste de vice-président, Région de l'Est.
- (27) La prime cible de M. Whitehead aux termes du RIA a représenté 40 % de son salaire de base du 15 mars 2021 au 20 septembre 2021 et 60 % de son salaire de base du 21 septembre 2021 au 31 décembre 2021.

## Rémunération totale des membres de la haute direction visés en dollars américains

Le tableau suivant présente la rémunération totale annuelle en dollars américains des membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2023, 2022 et 2021. Depuis 2002, la rémunération des membres de la haute direction visés est versée en dollars américains, ce qui permet d'avoir un point de comparaison plus précis, plus pertinent et plus constant avec la rémunération versée en dollars américains par les sociétés du groupe de comparaison des chemins de fer de classe I choisis.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$ US)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$ US)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS (\$ US)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME D'INTÉRESSEMENT NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES — RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT ANNUELS (\$ US)	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$ US)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ US)	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$ US)
<b>Tracy Robinson</b> Présidente-directrice générale	2023	950 000	6 187 331	2 004 072	988 522	346 932	19 908	10 496 765
	2022	754 167	5 662 736	2 303 859	1 464 682	112 689	398 468	10 696 601
	2021	—	—	—	—	—	—	—
<b>Ghislain Houle</b> Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2023	669 000	1 045 110	854 868	371 269	173 381	15 812	3 129 440
	2022	650 000	1 017 545	832 410	714 376	474 005	17 211	3 705 547
	2021	635 000	1 017 563	832 357	766 907	(520 236)	21 030	2 752 621
<b>Doug MacDonald</b> Vice-président exécutif et chef du marketing	2023	620 000	797 544	652 395	344 075	59 023	13 762	2 486 799
	2022	478 120	379 611	310 578	575 263	1 888 898	12 514	3 644 984
	2021	390 905	206 342	168 720	380 491	(348 134)	12 340	810 664
<b>Dominique Malenfant</b> Vice-président exécutif et chef des services informatiques et de la technologie	2023	617 000	962 376	652 395	342 410	183 908	12 943	2 771 032
	2022	599 000	946 312	629 923	658 325	183 485	12 325	3 029 370
	2021	585 000	770 086	629 885	706 521	87 873	12 338	2 791 703
<b>Derek Taylor</b> Vice-président exécutif et chef de l'exploitation sur le terrain	2023	485 947	641 254	278 985	259 903	108 911	10 931	1 785 931
	2022	375 417	451 455	123 753	394 671	227 568	9 182	1 582 046
	2021	358 000	148 556	121 479	332 867	(1 490 057)	9 311	(519 844)
<b>Patrick Whitehead</b> Vice-président exécutif et chef de l'exploitation du réseau	2023	469 697	341 268	278 996	259 903	60 855	82 667	1 493 386
	2022	354 091	162 374	132 760	318 963	47 060	39 498	1 054 746
	2021	219 887	65 626	53 571	190 655	19 393	—	549 132

### 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. Depuis 2014, cette valeur est calculée selon la méthodologie de WTW fondée sur un arbre binomial. Cela permet d'assurer une uniformité dans l'ensemble du processus de révision de la rémunération puisque la même méthodologie est utilisée aux fins de positionnement par rapport au 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 RILTD. 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)

	2021 (JANVIER)	2021 (15 MARS)	2021 (21 SEPTEMBRE)	2022 (JANVIER)	2022 (28 FÉVRIER)	2022 (28 AVRIL)	2022 (15 JUIN)	2022 (1 <sup>er</sup> NOVEMBRE)	2022 (28 NOVEMBRE)	2023 (JANVIER)	2023 (5 MAI)	2023 (15 NOVEMBRE)
Cours de clôture à la date d'octroi (\$ CA)	133,11	145,35	147,61	151,59	157,24	155,06	142,21	160,76	170,13	157,91	163,07	156,21
Taux d'intérêt sans risque pendant la durée de l'attribution <sup>(1)</sup>	1,75 % selon la courbe de rendement	1,75 % selon la courbe de rendement	1,75 % selon la courbe de rendement	0,25 % selon la courbe de rendement	0,25 % selon la courbe de rendement	0,25 % selon la courbe de rendement	0,25 % selon la courbe de rendement	0,25 % selon la courbe de rendement	0,25 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 0,75 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 0,75 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 0,75 % selon la courbe de rendement
Volatilité prévue du cours des actions pendant la durée de l'attribution <sup>(2)</sup>	21 %	21 %	21 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	24 %	24 %	24 %
Dividende annuel prévu par action (\$ CA)	2,30	2,30	2,30	2,46	2,46	2,46	2,46	2,46	2,46	2,93	2,93	2,93
Durée projetée <sup>(3)</sup>	3 années	3 années	3 années	3 années	3 années	3 années	3 années	3 années	3 années	3 années	3 années	3 années
Juste valeur par unité qui en découle (\$ CA)	RTA – 79,87	RCI – 87,21	RCI – 88,57	RCI – 90,95	RCI – 94,34	RCI – 93,04	RCI – 85,33	RCI – 96,46	RCI – 102,08	RCI – 94,75	RCI – 97,84	RCI – 93,73
	RTA – 102,49	RTA – 111,92	RTA – 113,66	RTA – 116,72	RTA – 121,07	RTA – 119,40	RTA – 109,50	RTA – 123,79	RTA – 131,00	RTA – 121,59	RTA – 125,56	RTA – 120,28

#### Attributions fondées sur des options

	2021 (JANVIER)	2021 (15 MARS)	2021 (21 SEPTEMBRE)	2022 (JANVIER)	2022 (28 FÉVRIER)	2022 (28 FÉVRIER)	2022 (28 AVRIL)	2022 (15 JUIN)	2022 (1 <sup>er</sup> NOVEMBRE)	2022 (28 NOVEMBRE)	2023 (JANVIER)	2023 (5 MAI)	2023 (15 NOVEMBRE)
Cours de clôture à la date d'octroi (\$ CA)	133,11	145,35	147,61	151,59	157,24	157,24	155,06	142,21	160,76	155,06	157,91	163,07	156,21
Taux d'intérêt sans risque pendant la durée de l'attribution <sup>(1)</sup>	1,75 % à 2,00 % selon la courbe de rendement	1,75 % à 2,00 % selon la courbe de rendement	1,75 % à 2,00 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,00 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,00 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,00 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,00 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,00 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,00 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,00 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,50 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,50 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,50 % selon la courbe de rendement
Volatilité prévue du cours des actions pendant la durée de l'attribution <sup>(2)</sup>	20 %	20 %	20 %	21 %	21 %	22 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %
Dividende annuel prévu par action (\$ CA)	2,30	2,30	2,30	2,46	2,46	2,46	2,46	2,46	2,46	2,46	2,93	2,93	2,93
Durée projetée <sup>(3)</sup>	6,5 années	6,5 années	6,5 années	6,5 années	6,5 années	3,25 années	6,5 années	6,5 années	6,5 années	6,5 années	6,5 années	6,5 années	6,5 années
Juste valeur par option qui en découle (\$ CA)	22,63	24,71	25,09	24,25	25,16	21,38	24,81	22,75	25,72	24,81	25,27	26,09	24,99

- (1) Selon le taux de la courbe de rendement des obligations zéro coupon correspondant à la durée projetée d'une attribution donnée. La méthodologie de WTW fondée sur un arbre binomial utilise une courbe de rendement 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 les cours quotidiens de l'action, les données sur les dividendes et la moyenne des volatilités des actions du CN inscrites à la cote de la NYSE et de la TSX sur une période correspondant à la durée projetée d'une attribution donnée.
- (3) Représente la durée de vie estimée des attributions. Dans le cas des attributions fondées sur des options, la Compagnie utilise la méthode de calcul « Safe Harbor » de la SEC.



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

#### Détails des montants compris dans « Autre rémunération » pour 2023, 2022 et 2021<sup>(1)</sup>

NOM	EXERCICE	AVANTAGES INDIRECTS ET AVANTAGES PERSONNELS (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION TOTALE (SOMME DES DEUX COLONNES PRÉCÉDENTES) (\$ CA)
Tracy Robinson	2023	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 26 870 <sup>(2)</sup>	26 870
	2022	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 18 527 <sup>(2)</sup> Prime exceptionnelle en espèces : 500 000 <sup>(5)</sup>	518 527
Ghislain Houle	2023	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 18 941 <sup>(2)</sup> Avantages à la retraite : 2 400 <sup>(3)</sup>	21 341
	2022	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 17 697 <sup>(2)</sup> Avantages à la retraite : 4 700 <sup>(3)</sup>	22 397
	2021	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 21 161 <sup>(2)</sup> Avantages à la retraite : 5 200 <sup>(3)</sup>	26 361
Doug MacDonald	2023	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 17 575 <sup>(2)</sup> Avantages à la retraite : 1 000 <sup>(3)</sup>	18 575
	2022	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 12 784 <sup>(2)</sup> Avantages à la retraite : 3 500 <sup>(3)</sup>	16 284
	2021	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 11 568 <sup>(2)</sup> Avantages à la retraite : 3 900 <sup>(3)</sup>	15 468
Dominique Malenfant	2023	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 17 469 <sup>(2)</sup>	17 469
	2022	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 16 039 <sup>(2)</sup>	16 039
	2021	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 15 466 <sup>(2)</sup>	15 466
Derek Taylor	2023	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 13 673 <sup>(2)</sup> Avantages à la retraite : 1 080 <sup>(3)</sup>	14 753
	2022	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 10 126 <sup>(2)</sup> Avantages à la retraite : 1 822 <sup>(3)</sup>	11 948
	2021	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 9 415 <sup>(2)</sup> Avantages à la retraite : 2 256 <sup>(3)</sup>	11 671
Patrick Whitehead	2023	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 9 746 <sup>(2)</sup> Montant de compensation fiscale : 101 829 <sup>(4)</sup>	111 575
	2022	Aucun	Montant de compensation fiscale : 51 399 <sup>(4)</sup>	51 399
	2021	Aucun	Aucun	

(1) Ce tableau présente les avantages indirects et toute autre rémunération reçus en 2023, 2022 et 2021 par les membres de la haute direction visés. Les montants sont calculés en fonction des coûts additionnels engagés par la Compagnie. Les avantages indirects et personnels comprennent l'utilisation d'un véhicule loué par la Compagnie, un stationnement, une allocation discrétionnaire, un examen médical, des conseils financiers et services fiscaux, des services de sécurité à domicile pour la PDG et certaines couvertures d'assurance maladie 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, de l'allocation discrétionnaire, de l'examen médical annuel, des conseils financiers et services fiscaux ainsi que du coût de certaines couvertures d'assurance maladie et d'assurance-vie excédant celles qui sont offertes aux membres du personnel salarié. Voir la rubrique « Avantages indirects » à la page 67 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 dans cette colonne.

(2) Représente la valeur de la tranche correspondante versée par la Compagnie aux termes du RAP. Voir la rubrique « Régime d'actionariat du personnel » à la page 68 pour plus de renseignements.

(3) Représente le coût des services rendus rattaché aux avantages offerts à la retraite, le cas échéant.

(4) M. Whitehead a obtenu une prestation pour que sa rémunération après impôts soit maintenue à un niveau semblable à ce qu'il aurait touché s'il n'avait pas quitté les États-Unis pour être relocalisé au Canada en 2022. Le montant indiqué pour 2023 représente le montant connu à la date de référence de l'assemblée et est susceptible d'être modifié lors de la finalisation de sa déclaration de revenus de 2023.

(5) Représente une prime exceptionnelle en espèces de 500 000 \$ CA accordée à M<sup>me</sup> Robinson au moment de son embauche le 28 février 2022 afin d'atténuer la perte de revenus découlant de son départ de Corporation TC Énergie et fixée d'après un examen de sa rémunération à court et à long terme alors en cours, tant sur le plan de la forme que du moment du versement. Cette prime exceptionnelle en espèces est assujettie à une disposition de récupération de la rémunération d'une durée de 24 mois en cas de démission ou de congédiement pour motif valable.

## Attributions en vertu d'un régime d'intéressement

### Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en 2023

Le tableau suivant présente des renseignements relatifs aux octrois d'UALR et d'UAR attribués aux membres de la haute direction visés aux termes du régime d'unités d'actions, aux octrois d'options d'achat d'actions faits aux termes du RILTD et aux attributions d'unités d'actions différées provenant de la cotisation de contrepartie de la Compagnie aux termes du RIVD en 2023, le cas échéant.

NOM	DATE D'OCTROI	TYPE D'ATTRIBUTION	TITRES, UNITÉS OU AUTRES DROITS (N <sup>BR</sup> )	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 <sup>(1)</sup> (\$ CA)
Tracy Robinson	26 janvier 2023	UALR <sup>(2)</sup>	74 624	31 décembre 2025	157,91	7 755 393
		Options <sup>(3)</sup>	105 700	26 janvier 2033	157,91	2 671 039
	17 février 2023	UAD <sup>(4)</sup>	3 141	Cessation d'emploi	157,22	493 854
Ghislain Houle	26 janvier 2023	UALR <sup>(2)</sup>	13 399	31 décembre 2025	157,91	1 392 509
		Options <sup>(3)</sup>	45 088	26 janvier 2033	157,91	1 139 374
Doug MacDonald	26 janvier 2023	UALR <sup>(2)</sup>	10 225	31 décembre 2025	157,91	1 062 651
		Options <sup>(3)</sup>	34 409	26 janvier 2033	157,91	869 515

NOM	DATE D'OCTROI	TYPE D'ATTRIBUTION	TITRES, UNITÉS OU AUTRES DROITS (N <sup>BRE</sup> )	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 <sup>(1)</sup> (\$ CA)
Dominique Malenfant	26 janvier 2023	UALR <sup>(2)</sup>	10 225	31 décembre 2025	157,91	1 062 651
		Options <sup>(3)</sup>	34 409	26 janvier 2033	157,91	869 515
	17 février 2023	UAD <sup>(4)</sup>	1 412	Cessation d'emploi	157,22	221 969
Derek Taylor	26 janvier 2023	UALR <sup>(2)</sup>	3 527	31 décembre 2025	157,91	366 552
		Options <sup>(3)</sup>	11 866	26 janvier 2033	157,91	299 854
	1 <sup>er</sup> juin 2023	UAR <sup>(5)</sup>	2 608	30 novembre 2026	154,77	403 640
	15 novembre 2023	UALR <sup>(2)</sup>	879	31 décembre 2025	156,21	90 380
Options <sup>(3)</sup>		2 956	15 novembre 2033	156,21	73 870	
Patrick Whitehead	26 janvier 2023	UALR <sup>(2)</sup>	2 822	31 décembre 2025	157,91	293 285
		Options <sup>(3)</sup>	9 493	26 janvier 2033	157,91	239 888
	5 mai 2023	UALR <sup>(2)</sup>	687	31 décembre 2025	163,07	73 730
		Options <sup>(3)</sup>	2 309	5 mai 2033	163,07	60 242
	15 novembre 2023	UALR <sup>(2)</sup>	879	31 décembre 2025	156,21	90 380
		Options <sup>(3)</sup>	2 956	15 novembre 2033	156,21	73 870

- (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 en dollars canadiens » à la page 75.
- (2) Les UALR ont été octroyées en 2023 aux termes du régime d'unités d'actions. Le paiement des UALR octroyées en 2023 aux membres de la haute direction visés est assujéti à deux indicateurs de rendement distincts. Une tranche de 60 % des UALR assujéties au RCI qui sont attribuées est conditionnelle à l'atteinte d'objectifs relatifs au RCI pour la période se terminant le 31 décembre 2025 et à l'atteinte d'un cours de clôture moyen minimal des actions déterminé au début du cycle. L'autre tranche de 40 % est assujéti au RTA du CN par rapport à celui des sociétés des deux groupes de comparaison, soit (i) les chemins de fer de classe I choisis et (ii) les sociétés formant l'indice S&P/TSX 60 pour la période se terminant le 31 décembre 2025. Des détails sont donnés à la rubrique « Unités d'actions liées au rendement : Attribution de 2023 » à la page 66.
- (3) Les options d'achat d'actions ont été octroyées en 2023 aux termes du RILTD et les droits à ces options d'achat d'actions sont acquis sur cinq ans à raison de 20 % à chaque date d'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 81 à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme de la direction ».
- (4) Les UAD représentent la tranche correspondante de 25 % versée par la Compagnie qui lui a été attribuée au moment du report des versements aux termes du RIA. Les droits aux UAD correspondantes versées par la Compagnie deviennent acquis sur quatre ans, à raison de 25 % par année. Une description du régime est donnée à la page 83 à la rubrique « Régimes de rémunération différée ».
- (5) Les UAR ont été octroyées en 2023 aux termes du régime d'unités d'actions. Le paiement des UAR octroyées en 2023 est fonction de l'écoulement du temps et n'est pas assujéti à des indicateurs de rendement ou à l'atteinte d'un cours de clôture moyen minimal des actions.

## Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours

Le tableau suivant présente toutes les attributions en cours pour les membres de la haute direction visés au 31 décembre 2023.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS <sup>(1)</sup>				ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS			
	TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES (N <sup>BRE</sup> )	MONNAIE D'OCTROI	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS <sup>(2)</sup> (\$ CA)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES <sup>(3)</sup> (\$ CA)	ACTIONS OU UNITÉS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS <sup>(4)</sup> (N <sup>BRE</sup> )	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS <sup>(5)</sup> (\$ CA)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON PAYÉES OU DISTRIBUÉES <sup>(6)</sup> (\$ CA)
Tracy Robinson	105 700	\$ US	156,96	26/01/2033	1 291 083	147 164	24 486 337	2 145 418
	111 154	\$ US	164,20	28/02/2032				
	5 846	\$ CA	157,24	28/02/2027				
Ghislain Houle	45 088	\$ US	156,96	26/01/2033	18 910 439	26 404	4 392 881	11 400 999
	43 765	\$ US	157,45	27/01/2032				
	47 079	\$ US	137,75	28/01/2031				
	54 690	\$ US	125,99	30/01/2030				
	62 298	\$ US	110,61	31/01/2029				
	60 908	\$ US	103,96	25/01/2028				
	56 618	\$ US	92,87	26/01/2027				
	18 047	\$ US	84,29	27/07/2026				
	10 546	\$ CA	74,17	28/01/2026				
	7 892	\$ CA	84,55	29/01/2025				
Doug MacDonald	34 409	\$ US	156,96	26/01/2033	1 345 360	15 012	2 498 250	2 715 640
	3 339	\$ US	156,19	01/11/2032				
	12 768	\$ CA	155,06	28/04/2032				
	9 543	\$ CA	133,11	28/01/2031				
	11 086	\$ CA	125,47	30/01/2030				
	1 324	\$ CA	116,60	14/08/2028				
Dominique Malenfant	34 409	\$ US	156,96	26/01/2033	2 647 116	22 539	3 750 226	5 109 751
	33 119	\$ US	157,45	27/01/2032				
	35 627	\$ US	137,75	28/01/2031				
	37 401	\$ US	139,42	01/09/2030				
Derek Taylor	2 956	\$ US	151,24	15/11/2033	663 032	11 569	1 924 755	1 790 447 <sup>(8)</sup>
	11 866	\$ US	156,96	26/01/2033				
	558	\$ US	166,89	28/11/2032				
	5 915	\$ US	157,45	27/01/2032				
	5 496	\$ US	137,75	28/01/2031				
	4 434	\$ US	125,99	30/01/2030				
	2 106	\$ US	110,61	31/01/2029				

CN

Analyse de la rémunération

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS <sup>(1)</sup>				ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS			
	TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES (N <sup>BRE</sup> )	MONNAIE D'OCTROI	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS <sup>(2)</sup> (\$ CA)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES <sup>(3)</sup> (\$ CA)	ACTIONS OU UNITÉS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS <sup>(4)</sup> (N <sup>BRE</sup> )	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS <sup>(5)</sup> (\$ CA)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS NON PAYÉES OU DISTRIBUÉES <sup>(6)</sup> (\$ CA)
Patrick Whitehead	2 956	\$ US	151,24	15/11/2033	249 465	6 477	1 077 590	236 721
	2 309	\$ US	161,33	05/05/2033				
	9 493	\$ US	156,96	26/01/2033				
	638	\$ US	146,10	15/06/2032				
	6 388	\$ US	157,45	27/01/2032				
	896	\$ US	152,71	21/09/2031				
	1 815	\$ US	154,53	15/03/2031				

(1) Comprend toutes les options d'achat d'actions octroyées aux termes du RILTD et en cours au 31 décembre 2023.

(2) S'il y a lieu, les prix d'exercice des options d'achat d'actions en dollars américains découlant des octrois d'options d'achat d'actions à des membres de la haute direction visés effectués en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change au 31 décembre 2023, soit 1,00 \$ US = 1,3243 \$ CA. La conversion des prix d'exercice des options entraîne des valeurs équivalentes en dollars canadiens différentes pour les octrois d'options d'achat d'actions effectués en dollars américains lorsqu'elles sont comparées aux valeurs indiquées dans le tableau « Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en 2023 », à la page 78, dans la colonne « Cours des actions à la date d'octroi ». Le tableau suivant présente les prix d'exercice des options convertis en dollars canadiens selon le taux de change au 31 décembre 2023 :

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)
15-11-2033	114,20	151,24	28-01-2031	104,02	137,75
05-05-2033	121,82	161,33	01-09-2030	105,28	139,42
26-01-2033	118,52	156,96	30-01-2030	95,14	125,99
28-11-2032	126,02	166,89	31-01-2029	83,52	110,61
01-11-2032	117,94	156,19	14-08-2028	89,24	118,18
15-06-2032	110,32	146,10	25-01-2028	78,50	103,96
28-04-2032	121,16	160,45	26-01-2027	70,13	92,87
28-02-2032 et 28-02-2027	123,99	164,20	27-07-2026	63,65	84,29
27-01-2032	118,89	157,45	28-01-2026	52,78	69,90
21-09-2031	115,31	152,71	21-01-2025	67,00	88,73
15-03-2031	116,69	154,53			

(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 2023 à la TSX (166,55 \$ 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 2023 à la NYSE (125,63 \$ US), converti en dollars canadiens selon le taux de change au 31 décembre 2023 de 1 \$ US = 1,3243 \$ CA (soit 125,63 \$ US x 1,3243 = 166,37 \$ CA), et le prix d'exercice converti en dollars canadiens en utilisant le 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 dont les droits n'avaient pas été acquis aux termes du régime d'unités d'actions au 31 décembre 2023. Les paiements au titre de ces unités sont conditionnels à la réalisation de certains indicateurs de rendement et à l'atteinte d'un cours minimal des actions, conditions qui pourraient ne pas se réaliser. Pour M. Taylor, la valeur comprend aussi toutes les UAR en cours au 31 décembre 2023 dont les droits n'ont pas été acquis à cette date aux termes du régime d'unités d'actions. Les paiements relatifs à ces unités ne sont pas conditionnels au respect d'indicateurs de rendement. Pour M<sup>me</sup> Robinson et M. Malenfant, la valeur comprend aussi la tranche correspondante d'UAD attribuées par la Compagnie qui étaient en cours au 31 décembre 2023 (3 141 et 1 412 unités, respectivement) dont les droits n'avaient pas été acquis à cette date aux termes du RIVD. Aux termes du régime, les droits à la tranche correspondante d'UAD attribuées 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 en dollars canadiens est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2023 (166,55 \$ CA). La valeur des unités d'actions en cours octroyées aux termes du régime d'unités d'actions en dollars américains est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE le 31 décembre 2023 (125,63 \$ US), converti en dollars canadiens selon le taux de change en vigueur le 31 décembre 2023 de 1 \$ US = 1,3243 \$ CA (soit 125,63 \$ US x 1,3243 = 166,37 \$ CA). Les valeurs présumées que les objectifs liés au RTA relatif et au RCI lié aux UALR moyens cibles (c.-à-d. 100 %) et le cours minimal des actions sont atteints. Conformément aux modalités du régime d'unités d'actions, un facteur d'acquisition lié au rendement de 0 % à 200 % s'appliquera aux unités d'actions attribuées. Pour M. Taylor la valeur des UAR n'est pas conditionnelle à l'atteinte d'indicateurs de rendement. Pour M<sup>me</sup> Robinson et M. Malenfant, 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 TSX le 31 décembre 2023 et équivaut à 523 162 \$ CA et à 411 643 \$ CA, respectivement.

(6) Comprend la valeur au 31 décembre 2023 des attributions d'UALR octroyées en 2021 aux termes du régime d'unités d'actions. La valeur est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2023 (166,55 \$ CA) pour les octrois effectués en dollars canadiens et sur le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE le 31 décembre 2023 (125,63 \$ US) converti en dollars canadiens selon le taux de change en vigueur le 31 décembre 2023 de 1 \$ US = 1,3243 \$ CA (soit 125,63 \$ US x 1,3243 = 166,37 \$ CA) pour les octrois effectués en dollars américains. Le paiement des UALR octroyées en 2021 était assujéti à deux indicateurs de rendement distincts. Une tranche de 60 % des UALR attribuées en 2021 était conditionnelle à l'atteinte d'objectifs relatifs au RCI lié aux UALR pour la période close le 31 décembre 2023 et à l'atteinte d'un cours de clôture moyen minimal des actions, déterminé au début du cycle de 140,07 \$ CA ou 109,66 \$ US. Le RCI lié aux UALR moyen pour la période close le 31 décembre 2023 était de 15,4 %, ce qui était supérieur à la cible pour la période du régime, et le cours minimal des actions a été atteint. Le facteur d'acquisition lié au RCI lié aux UALR a, par conséquent, été établi à 190,0 %. La tranche restante de 40 % était assujétiée au RTA du CN mesuré comparativement à celui des sociétés de deux groupes de comparaison, soit (i) les chemins de fer de classe I choisis et (ii) les sociétés formant l'indice S&P/TSX 60 pour la période close le 31 décembre 2023. La performance liée au RTA relatif du CN a donné lieu à un facteur d'acquisition de la performance liée au RTA relatif de 119,2 %. Les UALR attribuées en 2021 ont été réglées sous forme de titres de capitaux propres pour tous les membres de la haute direction visés le 26 février 2024.

Comprend aussi la valeur, au 31 décembre 2023, des UAD dont les droits ont été acquis (y compris les dividendes trimestriels cumulés) aux termes du RIVD selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie à la TSX de 166,55 \$ CA. Les unités détenues aux termes de ce régime de rémunération différée ne sont payables qu'à la cessation d'emploi (voir la description détaillée des « Régimes de rémunération différée » à la page 83). Le tableau suivant présente la répartition, pour chaque membre de la 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 2023 :

#### Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payée ou distribuée)

NOM	UALR DE 2021 (\$ CA)	UAD ACCUMULÉES (\$ CA)	TOTAL (\$ CA)
Tracy Robinson	–	2 145 418	2 145 418
Ghislain Houle	4 100 245	7 300 754	11 400 999
Doug MacDonald	832 244	1 883 396	2 715 640
Dominique Malenfant	3 103 048	2 006 703	5 109 751
Derek Taylor	598 587	1 191 860	1 790 447
Patrick Whitehead	236 721	–	236 721

## Attributions en vertu d'un régime d'intéressement — 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 d'intéressement 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 clos le 31 décembre 2023.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS — VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE <sup>(1)</sup>	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS — VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE <sup>(2)</sup>	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME D'INTÉRESSEMENT NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES — VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE <sup>(3)</sup>
	(\$ CA)	(\$ CA)	(\$ CA)
Tracy Robinson	— <sup>(4)</sup>	—	1 309 100
Ghislain Houle	1 241 930	4 100 245	491 671
Doug MacDonald	283 225	832 244	455 659
Dominique Malenfant	215 564	3 158 586	453 454
Derek Taylor	169 769	598 587	344 190
Patrick Whitehead	1 289	236 721	344 190

(1) Représente la valeur des gains qui auraient pu être réalisés (dans le cours seulement) sur les options d'achat d'actions octroyées en 2019, 2020, 2021 et 2022 aux termes du RILTD dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2023. Les droits relatifs aux octrois faits avant 2020 s'acquerraient tous sur quatre ans, à raison de 25 % des options d'achat d'actions dont les droits sont acquis à chaque date d'anniversaire, tandis que les droits relatifs aux octrois faits en 2020 ou par la suite et avant 2024 s'acquerraient sur cinq ans, à raison de 20 % des options d'achat d'actions dont les droits sont acquis à chaque date d'anniversaire (une description du régime est donnée à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme de la direction » à la page 81). Les gains qui auraient pu être réalisés représentent la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à chaque date d'anniversaire des octrois d'options d'achat d'actions en 2023 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 87). 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 2021 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2023 aux termes du régime d'unités d'actions et la tranche correspondante d'UAD attribuées par la Compagnie dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice. Les valeurs des UALR indiquées dans le tableau ont été calculées en multipliant le nombre d'unités octroyées par le facteur d'acquisition lié au rendement applicable (190,0 % pour les unités assujetties au RCI et 119,2 % pour les unités assujetties au RTA) et par le cours de clôture des actions ordinaires à la NYSE le 31 décembre 2023 (125,63 \$ US), converti en dollars canadiens selon le taux de change en vigueur le 31 décembre 2023 de 1 \$ US = 1,3243 \$ CA (soit 125,63 \$ US × 1,3243 = 166,37 \$ CA). Les UALR attribuées en 2021 ont été réglées sous forme de titres de capitaux propres pour tous les membres de la haute direction visés le 26 février 2024. Les valeurs des UAD indiquées dans le tableau ont été calculées en multipliant le nombre d'UAD provenant de la cotisation de contrepartie de la Compagnie qui ont été acquises en 2023 par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition des droits, soit le 17 février 2023 (157,22 \$ CA).
- (3) Représente le montant de la prime gagnée aux termes du RIA pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.
- (4) Toutes les options d'achat d'actions de M<sup>me</sup> Robinson octroyées en 2022 et dont les droits ont été acquis pendant l'exercice 2023 n'étaient pas dans le cours à la date d'anniversaire de 2023.

## Attributions en vertu d'un régime d'intéressement — Valeur des options d'achat d'actions exercées et des unités d'actions liées au rendement versées au cours de l'exercice

Le tableau suivant 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 2023 ainsi que les UALR dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2023. 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 AU 31 DÉCEMBRE 2023 (\$ CA)	
Tracy Robinson	—	—	—	—
Ghislain Houle	8 260	731 850	4 100 245	4 832 095
Doug MacDonald	42 817	2 902 503	832 244	3 734 747
Dominique Malenfant	—	—	3 103 048	3 103 048
Derek Taylor	—	—	598 587	598 587
Patrick Whitehead	—	—	236 721	236 721

## Régime d'intéressement à long terme de la direction

Le RILTD 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, le 27 janvier 2015, le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et sous réserve de l'approbation de la modification du RILTD, le 16 avril 2024.

Les participants admissibles au RILTD sont les membres du personnel de la Compagnie ou des sociétés de son groupe choisis par le Conseil. Les administrateurs qui ne sont pas membres du personnel ne peuvent pas bénéficier d'octrois aux termes du RILTD. Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises aux termes du RILTD est de 120 000 000. Le tableau suivant présente 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 RILTD en date du 31 décembre 2023.

### Options d'achat d'actions en cours et pouvant être octroyées au 31 décembre 2023

	NOMBRE D' ACTIONS ORDINAIRES	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION
Options d'achat d'actions octroyées et en cours	3 280 755	0,5096 %
Options d'achat d'actions pouvant être émises aux termes du RILTD	12 813 065	1,9901 %
Actions émises par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions	103 906 180	16,1387 %

Selon les modalités du RILTD, le nombre total d'actions ordinaires qui peuvent faire l'objet d'attributions à un participant aux termes du RILTD et aux termes de tout autre régime déjà ou éventuellement mis en place par la Compagnie est plafonné à 5 % des actions ordinaires émises et en circulation. Le nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises en tout temps à des initiés aux termes de tous les régimes de rémunération fondés sur des titres est plafonné à 10 % des actions ordinaires émises et en circulation et le nombre d'actions ordinaires émises aux initiés, au cours de toute période de un an, aux termes du RILTD et de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Compagnie doit être inférieure à 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. Aux termes des modalités actuelles du RILTD, le nombre d'actions ordinaires sous-jacentes aux attributions consenties pendant une année civile donnée à un participant est plafonné à 20 % du nombre total d'actions ordinaires sous-jacentes aux attributions consenties pendant cette année civile. Si la modification du RILTD est approuvée par les actionnaires de la Compagnie à l'assemblée, ce plafond ne s'appliquera plus (pour plus de renseignements sur la modification du RILTD, voir la rubrique « Questions soumises à l'assemblée – Approbation des modifications visant le Régime d'intéressement à long terme de la direction de la Compagnie » à la page 14 de la présente circulaire). Le nombre d'actions ordinaires qui peuvent faire l'objet d'attributions au cours d'une année civile est plafonné à 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, exprimé en pourcentage du nombre d'actions en circulation, est bien inférieure à la restriction de 1 %. Les options d'achat d'actions sont incessibles sauf, dans certaines circonstances, en cas de décès du titulaire des options d'achat d'actions.

## Options d'achat d'actions octroyées aux termes du RILTD au 31 décembre 2023, 2022 et 2021

Le tableau suivant donne de l'information sur les options d'achat d'actions octroyées aux termes du RILTD au 31 décembre des années indiquées.

	2023	2022	2021
Nombre d'options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice	581 379	620 231	706 704
Nombre d'employés ayant reçu des options d'achat d'actions	189	174	203
Nombre d'options d'achat d'actions en cours à la fin de l'exercice	3 280 755	3 284 231	3 581 583
Prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions en cours	127,64 \$ CA	119,08 \$ CA	105,32 \$ CA
Nombre d'options d'achat d'actions octroyées exprimé en % du nombre d'actions en circulation <sup>(1)</sup>	0,09 %	0,09 %	0,10 %
Nombre d'options d'achat d'actions exercées	514 106	648 267	628 323

(1) Taux d'épuisement annuel calculé conformément au paragraphe 613(p) du Guide à l'intention des sociétés de la TSX.



## Caractéristiques des options d'achat d'actions

MONNAIE D'OCTROI	MÊME MONNAIE QUE LE SALAIRE DU BÉNÉFICIAIRE
<b>Prix d'exercice</b>	Au moins égal au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX ou à la NYSE (selon la monnaie d'octroi) à la date d'octroi.
<b>Durée</b>	10 ans <sup>(1)</sup>
<b>Critères d'acquisition des droits</b>	<p>Les options d'achat d'actions peuvent être exercées à la date d'anniversaire (« 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.</p> <p>Depuis 2005, sauf pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2023, 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 d'anniversaire.</p> <p>Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2023, les droits aux options d'achat d'actions octroyées ont été acquis sur cinq ans, à raison de 20 % à chaque date d'anniversaire.</p>
<b>Conditions en cas de cessation d'emploi</b>	<p>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.</p> <p>Si la Compagnie met fin à l'emploi du participant sans motif valable, l'acquisition des droits à toutes les options d'achat d'actions détenues par ce participant se poursuit et celles-ci sont annulées trois mois après la cessation d'emploi du participant. En ce qui concerne les attributions faites en 2019 et auparavant, toutes les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis au moment de la cessation d'emploi qui sont détenues par ce participant sont annulées trois mois après la cessation d'emploi du participant, et toutes les options d'achat d'actions dont les droits ne sont pas acquis au moment de la cessation d'emploi sont annulées à la cessation d'emploi.</p> <p>En cas de départ à la retraite, l'acquisition des droits aux options d'achat d'actions se poursuit et celles-ci sont annulées quatre ans après la date du départ à la retraite. En ce qui concerne les attributions faites en 2019 et auparavant, l'acquisition des droits aux options d'achat d'actions se poursuit et celles-ci sont annulées trois ans après la date du départ à la retraite.</p> <p>Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, en cas de décès du participant, tous les droits aux options d'achat d'actions disponibles sont immédiatement acquis et les options peuvent être exercées par la succession du participant pendant les 12 mois qui suivent la date du décès.</p> <p>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.</p> <p>Ces conditions sont assujetties au pouvoir discrétionnaire du Comité.</p>

(1) La période de validité des options d'achat d'actions visées par un octroi donné est établie par le Comité, mais ne peut en aucun cas prendre fin après la veille du dixième anniversaire de la date de l'octroi. Malgré ce qui précède, si elle prend fin pendant une période d'interdiction des opérations, la période de validité des options d'achat d'actions est prolongée de dix jours ouvrables à partir de la fin d'une période d'interdiction des opérations.

À l'assemblée annuelle de 2007, les actionnaires ont entériné par résolution ordinaire l'ajout de nouvelles dispositions dans le texte du RILTD. Ces dispositions autorisent le Conseil ou le Comité, conformément aux dispositions du RILTD ou à une délégation particulière de pouvoirs et conformément aux lois et règlements applicables, à modifier les dispositions du RILTD, 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 RILTD (« 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 RILTD, sauf les rajustements 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 (un « rajustement 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 RILTD;
- (iii) une modification qui permettrait qu'une option octroyée aux termes du RILTD 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 RILTD;
- (v) l'ajout au RILTD 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 de rajustement touchant les actions;
- (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 d'interdiction des opérations;
- (viii) l'augmentation du nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises :
  - a. aux termes du RILTD à un participant au cours d'une année civile; ou
  - b. aux termes du RILTD et de tout autre régime à un participant;
- (ix) l'ajout au RILTD de toute forme d'aide financière ou la modification d'une disposition à cet égard qui s'avère plus favorable aux participants.

Conformément au RILTD, le Conseil ou le Comité des ressources humaines et de la rémunération peut, à son gré et sans l'approbation des actionnaires, apporter des modifications au RILTD, notamment les suivantes :

- (i) les modifications d'ordre administratif ou rédactionnel ainsi que toute modification ayant pour objet de clarifier une disposition du RILTD;
- (ii) la modification des dispositions d'une option ou du RILTD concernant l'acquisition des droits;
- (iii) la modification des dispositions concernant la résiliation d'une option ou l'abrogation du RILTD qui n'entraîne pas une prolongation au-delà de la date d'expiration initiale;
- (iv) un changement décrit à l'article 10 du RILTD (« Réorganisation du capital-actions »);
- (v) la suspension ou l'abrogation du RILTD.

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

Le 4 mars 2008, le RILTD 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 devancée en cas de changement de contrôle, sauf si le participant fait l'objet d'une cessation d'emploi sans motif valable ou si le participant remet sa démission pour une raison valide (ces modifications sont décrites plus amplement à la rubrique « Dispositions en cas de changement de contrôle » à la page 68).

Le 27 janvier 2015, le RILTD a été modifié afin que certains changements soient apportés à la définition de « retraite ». Avant le 27 janvier 2015, la définition de « retraite » du RILTD correspondait à celle des régimes de retraite. Tous les initiés de la Compagnie, qu'ils soient ou non des initiés assujettis, étaient assujettis 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 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.

À la fin de 2018, le Conseil a approuvé des changements visant le RILTD qui ont pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2019. La définition de « retraite » aux fins du RILTD a été modifiée pour les attributions faites en 2019 et par la suite ainsi : (i) 55 ans et 12 années de service continu ou (ii) 60 ans et sept années de service continu, selon la première de ces éventualités à survenir. Un autre changement visant à supprimer la disposition relative à l'acquisition continue des droits pendant trois mois en cas de cessation d'emploi involontaire sans motif valable pour les attributions faites en 2019 et par la suite a été apporté. Les options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis au moment de la cessation d'emploi involontaire sans motif valable pourront encore être exercées pendant une période de trois mois à partir de la date de cessation d'emploi; toutefois, aucun droit à une option d'achat d'actions ne pourra être acquis durant cette période de trois mois. Enfin, le RILTD a été modifié de façon à prévoir l'acquisition immédiate de tous les droits aux options d'achat d'actions dans le cas du décès du participant.

En juillet 2019, le Conseil a approuvé des changements au RILTD, qui ont pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020. La période d'acquisition des droits aux options d'achat d'actions en ce qui concerne les attributions faites en 2020 et par la suite est passée d'une période de quatre ans, à raison de 25 % à chaque date d'anniversaire au cours des quatre premières années suivant l'octroi, à une période de cinq ans, à raison de 20 % à chaque date d'anniversaire

au cours des cinq premières années suivant l'octroi. Enfin, la période pour exercer les options d'achat d'actions au moment de la retraite pour les attributions faites en 2020 et par la suite est passée de trois à quatre ans après la date du départ à la retraite afin qu'elle soit alignée avec la nouvelle période d'acquisition modifiée.

En octobre 2023, le Conseil a également approuvé des changements au RILTD, qui ont pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024. La définition de « retraite » aux fins du RILTD a été modifiée pour les attributions faites en 2024 et par la suite,

pour désigner la première des éventualités suivantes : (i) 55 ans et 10 ans de service continu, (ii) 60 ans et 5 ans de service continu, ou (iii) 65 ans. Cette modification n'est pas assujettie à l'approbation des actionnaires et a été effectuée au gré du Conseil et aux termes du RILTD. Les conventions d'octroi ont également été mises à jour afin que la période d'acquisition des droits aux options d'achat d'actions soit écourtée pour revenir à quatre ans, à raison de 25 % à chaque date d'anniversaire au cours des quatre premières années suivant l'octroi.

## Régimes de rémunération différée

Le RIVD a été instauré par la Compagnie en 2002. Ce régime permet aux membres de la haute direction visés et à d'autres membres de la haute direction de choisir de différer jusqu'à 100 % de leur prime annuelle sous forme d'UAD versées 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 des actions 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 d'intéressement.

Le montant total maximal que les participants peuvent différer sous forme d'UAD correspond à l'exigence prévue à leur endroit dans les lignes directrices en matière d'actionariat (voir la sous-rubrique « Actionariat » à la page 68 à la rubrique « Autres programmes importants de la Compagnie relatifs à la rémunération » pour une description détaillée). 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'acquiescent sur une période de quatre ans (à raison de 25 % par année à compter de la date du report).

En raison de ses avantages sur le plan fiscal et de la tranche correspondante additionnelle versée par la Compagnie, ce régime donne la possibilité aux membres de la haute direction d'augmenter leur participation dans le CN en liant leur revenu futur au cours de l'action.

En octobre 2014, le CN a modifié son RIVD afin que les versements futurs soient réglés en actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre plutôt qu'en espèces. Ces changements touchent les UAD attribuées à compter de 2016. Par conséquent, tous les montants différés sous forme d'UAD après le 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont réglés en actions au moment du départ à la retraite ou de la cessation d'emploi (y compris la tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie dont les droits ont été acquis, de même que les dividendes théoriques accumulés pendant la période de report et sous réserve, pour les contribuables américains admissibles, d'une période d'attente obligatoire ou de versements mensuels).

À la suite de la modification apportée au RIVD, les employés admissibles se sont vu offrir la possibilité de choisir, une seule fois, que les UAD attribuées antérieurement soient réglées en actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre plutôt qu'en espèces et conformément aux modalités du régime.

Aucun changement touchant la nature des reports aux termes du RIA ne peut être apporté, sauf si le Conseil approuve une modification visant ce régime.

## Prestations en vertu d'un régime de retraite

### Régimes et autres arrangements de retraite

#### Régime de retraite du CN (« RRCN ») et régime de retraite des cadres supérieurs du CN (« RRCSCN »)

MM. Houle et Macdonald participent au RRCN et au RRCSCN, qui sont des régimes de retraite à prestations déterminées enregistrés auprès du gouvernement fédéral visant à fournir des prestations de retraite calculées en fonction des années de service validables 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.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, tous les employés non syndiqués qui participent au RRCN et au RRCSCN seront transférés aux régimes de retraite à cotisations déterminées du CN. L'accumulation de service valide et l'augmentation des gains ouvrant droit à pension après le 31 mars 2024 ne seront pas prises en compte dans le calcul des prestations du RRCN et du RRCSCN.

Aux termes du RRCN, les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire de base et des heures supplémentaires. Aux termes du RRCSCN, 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 de prime cible applicable au membre du personnel. En 2023, la prestation de retraite annuelle globale payable en vertu des deux régimes était assujettie à un plafond annuel de 3 507 \$ CA par année de service valide et était 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 validables (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 validables (maximum de 35 années).

Aux termes du RRCN et du RRCSCN, si la somme de l'âge du participant et de ses années de service validables 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 avec la Compagnie une entente à cet effet comportant des clauses de confidentialité, de non-concurrence et de non-sollicitation.

MM. Houle et Macdonald 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 payable aux termes du RRCN et du RRCSCN (185 324 \$ CA en 2023), multipliée par le nombre d'années de service validables (maximum de 35 années).

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, tous les participants au PARS seront transférés aux régimes de retraite à cotisations déterminées du CN. L'accumulation de service valide et l'augmentation des gains ouvrant droit à pension après le 31 mars 2024 ne seront pas prises en compte dans le calcul des prestations du PARS.

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

Si la somme de l'âge du participant et de ses années de service validables 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 relative au PARS.

Les droits aux prestations du PARS sont acquis après deux ans d'emploi dans le cas des membres du personnel ayant conclu une entente relative au PARS avant le 1<sup>er</sup> juillet 2002. Dans le cas des membres du personnel ayant conclu une entente relative au PARS depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002, les droits aux prestations du PARS leur sont acquis si ces membres demeurent en service actif pendant deux ans et jusqu'à l'âge de 55 ans. Dans tous les cas, les droits aux prestations du PARS deviennent acquis en cas de cessation d'emploi involontaire de l'employé sans motif valable.

Les prestations de retraite aux termes du PARS sont payées à partir des fonds d'exploitation.

### Régime de retraite à cotisations déterminées des cadres supérieurs du CN (« RRCD »)

M<sup>me</sup> Robinson et M. Malenfant participent 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2006 ont dû choisir d'adhérer au nouveau RRCD ou de continuer à participer au RRCD et au RRCDSCN dont il a été question précédemment. MM. Houle et Macdonald ont choisi de continuer à participer au RRCD et au RRCDSCN. Les membres de la haute direction et les cadres supérieurs embauchés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 participent automatiquement au RRCD. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, tous les employés non syndiqués qui participent au RRCDSCN seront transférés au RRCD.

M<sup>me</sup> Robinson et M. Malenfant versent 9 % de leurs gains ouvrant droit à pension dans leur RRCD 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 (31 560 \$ CA en 2023).

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 ne sont autorisés avant la fin de l'emploi.

### Régime supplémentaire de retraite à cotisations déterminées à l'intention de la haute direction du CN (« RSRHD CD »)

M<sup>me</sup> Robinson et M. Malenfant participent au RSRHD CD.

Le RSRHD CD est un régime de retraite à cotisations déterminées non enregistré qui vise à 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 d'emploi. Les membres du personnel ne cotisent pas au RSRHD CD.

Par défaut, 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. Les participants peuvent toutefois faire un choix différent aux termes du RSRHD CD. Aucun retrait ni aucune distribution ne sont autorisés avant la fin de l'emploi.

Le versement des prestations du RSRHD CD qui se sont accumulées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 est visé par certaines clauses de confidentialité, de non-concurrence et de non-sollicitation ainsi que par certains autres engagements.

### Régime d'épargne de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada à l'égard des activités américaines (« régime 401(k) »)

MM. Taylor et Whitehead participent au régime 401(k), qui est un régime de retraite à cotisations déterminées agréé aux termes du paragraphe 401(a) de l'*Internal Revenue Code* offert aux membres du personnel du CN aux États-Unis.

Les membres du personnel non syndiqués qui participent au régime 401(k) peuvent choisir de cotiser jusqu'à 100 % de leurs gains ouvrant droit à pension dans le régime, et la Compagnie verse une cotisation correspondant à 50 % de la première tranche de 6 % des gains ouvrant droit à pension qu'un membre du personnel choisit de cotiser dans le régime 401(k)

(« cotisation correspondante »). Les cotisations du membre du personnel et les cotisations correspondantes sont toutes deux assujetties à des limites annuelles imposées par l'*Internal Revenue Code* des États-Unis. Toutes les cotisations correspondantes sont immédiatement acquises.

M. Whitehead reçoit une cotisation additionnelle obligatoire correspondant à 3,5 % des gains ouvrant droit à pension pour les membres du personnel non syndiqués (« cotisation à l'intention du personnel non syndiqué »). Les droits à ces cotisations à l'intention du personnel non syndiqué sont acquis après trois ans d'emploi. Aucune cotisation à l'intention du personnel non syndiqué n'est versée aux employés qui ont 35 ans de service validables ou plus.

Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et sont assujettis à une limite de cotisations annuelle imposée par l'*Internal Revenue Code* (437 019 \$ CA en 2023). Le total de toutes les cotisations au régime 401(k) — membres du personnel, cotisations correspondantes et cotisations à l'intention du personnel non syndiqué pour tout membre du personnel au cours d'une année du régime est assujetti à une limite annuelle imposée par l'*Internal Revenue Code* (87 404 \$ CA en 2023). Toutes les cotisations sont investies dans divers fonds de placement choisis par le participant.

### Régime supplémentaire de retraite à cotisations déterminées à l'intention de la haute direction de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (« RSRHD CD US »)

M. Whitehead participe au RSRHD CD US.

Le RSRHD CD US est un régime de retraite à cotisations déterminées non agréé qui vise à fournir aux membres de la haute direction et aux cadres supérieurs du CN en poste aux États-Unis des prestations de retraite supplémentaires qui s'ajoutent au régime 401(k) décrit précédemment. La Compagnie porte les cotisations au crédit d'un compte théorique tenu aux termes du RSRHD CD US. Les membres du personnel ne cotisent pas au RSRHD CD US.

Le pourcentage de la cotisation annuelle que la Compagnie porte au crédit du compte des membres de la haute direction 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	5 %
40 à 49	6 %
50 à 59	7 %
60 et plus	8 %

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 à ces cotisations théoriques sont acquis après deux ans d'emploi. Les cotisations théoriques d'un participant accumulent des crédits d'investissement comme s'ils étaient investis dans un choix d'investissement par défaut, sauf si le participant fait un choix d'investissement différent. Aucun retrait ni aucune distribution ne sont autorisés avant la fin de l'emploi. Les distributions après la fin de l'emploi sont faites selon le nombre de versements choisis par le participant.

Le versement des prestations du RSRHD CD US qui se sont accumulées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 est visé par certaines clauses de confidentialité, de non-concurrence et de non-sollicitation ainsi que par certains autres engagements.

### Régime de retraite à l'intention du personnel des filiales américaines du CN (« RRPD »)

M. Taylor participe au RRPD. Ce régime de retraite à prestations déterminées enregistré est conçu pour offrir des prestations de retraite égales à 0,4 % des gains moyens des meilleures années plus 0,3 % des gains moyens des meilleures années excédant la rémunération moyenne visée aux fins du Railroad Retirement Board (141 753 \$ CA en 2023) multipliés par le nombre d'années de service décomptées (jusqu'à concurrence de 35 ans).

Les gains moyens des meilleures années sont définis comme la moyenne des gains admissibles des 60 meilleurs mois consécutifs complets au cours des 120 derniers mois consécutifs complets d'emploi. Les gains admissibles sont constitués du salaire de base et des heures supplémentaires et sont limités à la moyenne des cinq dernières années du plafond prévu par l'*Internal Revenue Code* des États-Unis (394 641 \$ CA en 2023). Les prestations de retraite sont payables sans réduction à 65 ans ou à 60 ans, si le membre du personnel compte 30 ans de service décomptés ou 30 ans de service aux fins du Railroad Retirement Board à la cessation d'emploi. Les droits aux prestations de retraite sont acquis après cinq ans d'emploi.



À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, tous les participants au RRPD seront transférés au régime 401(k) et seront admissibles à la cotisation à l'intention du personnel non syndiqué. L'accumulation de service validable et l'augmentation des gains ouvrant droit à pension après le 31 mars 2024 ne seront pas prises en compte dans le calcul des prestations du RRPD.

### Régime supplémentaire de retraite de 2001 à l'intention du personnel des filiales américaines du CN (« RSRHD PD »)

M. Taylor participe au RSRHD PD. Le RSRHD PD est un régime de retraite à prestations déterminées non enregistré et non capitalisé. Il a été conçu pour offrir aux membres de la haute direction et aux cadres supérieurs des prestations de retraite égales à 2 % de leurs gains moyens des meilleures années, multiplié par le nombre d'années de service décomptées (jusqu'à concurrence de 35 ans), déduction faite du montant des réductions dont il est question ci-après. Les gains moyens des meilleures années sont définis comme étant la moyenne des gains admissibles des 60 meilleurs mois consécutifs complets au cours des 120 derniers mois consécutifs complets d'emploi. Les gains sont constitués 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. Les prestations payables aux termes du RSRHD PD sont réduites du montant :

- des prestations de retraite accumulées aux termes du RRPD;
- des prestations de retraite attribuables au Tier 2 du Railroad Retirement Board des États-Unis;
- la rente viagère qui peut être achetée avec les cotisations correspondantes maximales de l'employeur de 3 % prévues aux termes du régime 401(k).

Les droits aux prestations de retraite du RSRHD PD pour les membres du personnel ayant adhéré au régime avant le 1<sup>er</sup> juillet 2002 sont acquis après cinq ans d'emploi. Pour les membres du personnel ayant adhéré au régime à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002, les droits aux prestations de retraite du RSRHD PD ne sont acquis que si ces membres demeurent en service actif pendant cinq ans et jusqu'à l'âge de 55 ans. Dans tous les cas, les droits aux prestations du RSRHD PD sont acquis en cas de cessation d'emploi involontaire de l'employé sans motif valable.

En règle générale, les prestations de retraite du RSRHD PD sont payables sans réduction à 65 ans ou à 60 ans si le participant compte 30 ans de service décomptés ou 30 ans de service aux fins du Railroad Retirement Board à la cessation d'emploi. Les participants pouvaient, jusqu'au 31 décembre 2008, choisir de toucher leur rente viagère à un âge différent des âges de retraite prévus ci-dessus, mais au plus tôt six mois après le départ à la retraite ou la cessation des fonctions. Les prestations de retraite accumulées dont les droits ont été acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ne sont pas assujetties au délai de six mois. Les prestations de retraite ne peuvent pas être versées avant l'âge de 55 ans. Avec prise d'effet le 15 juillet 2010, le RSRHD PD a été modifié afin d'assujettir le participant à certaines clauses de confidentialité, de non-concurrence et de non-sollicitation et à certains autres engagements comme conditions du versement des prestations de retraite qui se sont accumulées depuis la date de prise d'effet.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, tous les participants au RSRHD PD seront transférés au RSRHD CD US. L'accumulation de service validable et l'augmentation des gains ouvrant droit à pension après le 31 mars 2024 ne seront pas prises en compte dans le calcul des prestations du RSRHD PD.

### Tableau des régimes de retraite à prestations déterminées

Les montants indiqués ci-dessous ont été calculés en utilisant les hypothèses actuarielles divulguées dans la Note 18 — « Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite » du rapport annuel 2023 et dans la Note 18 — « Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite » du rapport annuel 2022. Ces rapports annuels sont disponibles sur le site Web de la Compagnie au [www.cn.ca](http://www.cn.ca) et sur SEDAR au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca). 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 2023 et sont en dollars canadiens.

NOM	NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE DÉCOMPTÉES AU 31 DÉCEMBRE 2023	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES		VALEUR ACTUELLE DE L'OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE <sup>(4)</sup> (\$ CA)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES <sup>(1)</sup> (\$ CA)			VALEUR ACTUELLE DE L'OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE <sup>(4)</sup> (\$ CA)		
		À LA FIN DE L'EXERCICE <sup>(2)</sup> (\$ CA)	À 65 ANS <sup>(3)</sup> (\$ CA)		COÛT DES SERVICES RENDUS	INCIDENCE DES SALAIRES/ PRIMES <sup>(5)</sup>	INCIDENCE DES MODIFICATIONS AU RÉGIME		TOTAL	
Ghislain Houle	26,32	652 000	677 000	8 810 000	337 000	(102 000)	–	235 000	553 000	9 598 000
Doug MacDonald	34,33	595 000	634 000	8 093 000	235 000	(155 000)	–	80 000	1 124 000	9 297 000
Derek Taylor	23,58	283 000	306 000	1 676 021	68 364	66 143	–	134 507	347 950	2 158 478

(1) La variation de la valeur actuelle attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût des services rendus, déduction faite des cotisations salariales, et l'incidence de la différence entre les gains réels et présumés reliée aux augmentations salariales qui seront accordées dans le futur. Le coût des services rendus, déduction faite des cotisations salariales, représente la valeur estimative de la part des prestations de retraite constituées pendant l'année civile qui est assumée par l'employeur.

(2) Les prestations annuelles payables à la fin de l'exercice représentent les prestations accumulées au 31 décembre 2023 (selon les années de service et le salaire jusqu'au 31 décembre 2023), payables à 65 ans ou à la date de retraite sans réduction, si elle tombe plus tôt. Les prestations réelles payables à la fin de l'exercice auraient été réduites pour les membres du personnel qui ne sont pas encore admissibles aux prestations non réduites.

(3) La prestation projetée tient compte des changements aux régimes de retraite qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2024. Les gains ouvrant droit à pension et le service validable jusqu'au 31 mars 2024, le cas échéant, sont utilisés dans le calcul.

(4) 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.

(5) Pour MM. Houle et MacDonald, 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. L'incidence de la variation de salaire pour MM. Houle et MacDonald est négative en 2023 en raison principalement du fait que leurs gains ouvrant droit à pension pour cette année étaient moins élevés que prévus et ont donné lieu à une baisse des gains moyens des meilleures années utilisés pour calculer leurs prestations de retraite projetées. Pour M. Taylor, les gains moyens des meilleures années correspondent à la moyenne des gains ouvrant droit à pension des 60 mois consécutifs complets les mieux rémunérés au cours des 120 derniers mois consécutifs complets de service.

(6) La variation de la valeur actuelle attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les modifications d'hypothèses, les fluctuations des taux de change, les intérêts débiteurs, les cotisations salariales et les gains et pertes actuariels (à l'exception de ceux découlant de la différence entre les gains réels et présumés). L'incidence sur la valeur actuelle à la fin de 2023 se rapportant aux éléments non rémunérateurs était principalement attribuable à une baisse du taux d'actualisation et aux intérêts sur l'obligation au titre des prestations constituées. Pour MM. Houle et MacDonald, ceci a été partiellement compensé par des changements dans les hypothèses démographiques, la baisse du taux de change et les gains liés à l'expérience, le cas échéant.

### Tableau des régimes de retraite 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 <sup>(1)</sup> (\$ CA)	MONTANT RÉMUNÉRATOIRE <sup>(1)</sup> (\$ CA)	MONTANT NON RÉMUNÉRATOIRE <sup>(2)</sup> (\$ CA)	VALEUR ACCUMULÉE À LA FIN DE L'EXERCICE (\$ CA)
Tracy Robinson	157 178	470 231	59 713	687 122
Dominique Malenfant	396 881	249 269	71 102	717 252
Derek Taylor	1 076 426	13 111	232 035	1 321 572
Patrick Whitehead	99 524	82 483	41 247	223 254

(1) Représente les cotisations patronales ainsi que les cotisations théoriques dans le régime de retraite à cotisations déterminées non enregistré.

(2) Représente les cotisations salariales, le cas échéant, les gains et pertes au titre des placements et les crédits et pertes théoriques au titre des placements.



## Tableau des régimes de retraite non enregistrés

Le tableau ci-dessous 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 18 — « Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite » du rapport annuel 2023 et dans la Note 18 — « Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite » du rapport annuel 2022. Ces rapports annuels sont disponibles sur le site Web de la Compagnie au [www.cn.ca](http://www.cn.ca) ou sur SEDAR au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca). Les montants comprennent la valeur en 2023 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	355 100 000	366 300 000 <sup>(1)</sup>
Régimes de retraite à cotisations déterminées non enregistrés au Canada et aux États-Unis	8 684 000	11 455 000

(1) L'augmentation de la valeur actuelle à la fin de 2023 pour les régimes de retraite à prestations déterminées était principalement attribuable aux prestations acquises, aux intérêts sur l'obligation au titre des prestations constituées et à la baisse du taux d'actualisation. Ces montants ont été partiellement contrebalancés par l'incidence des versements de prestations et la baisse 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 de ce qui est décrit ci-après pour la nouvelle PDG et des conditions prévues dans les régimes de rémunération, qui sont résumées dans le tableau suivant :

	DÉMISSION	CESSATION INVOLONTAIRE DES FONCTIONS	DÉPART À LA RETRAITE <sup>(3)</sup>	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 financier de l'entreprise, de la performance en matière de sécurité de l'entreprise et de la performance en matière de stratégie de l'entreprise, et au prorata du temps travaillé pendant l'année du régime (minimum de trois mois)		Aucune disposition particulière	Fin de l'admissibilité au régime	
Options d'achat d'actions <sup>(1)</sup>	Annulation de toutes les options d'achat d'actions	Octrois antérieurs à janvier 2019 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 annulation des options d'achat d'actions Conditionnelles au respect des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité	Octrois depuis janvier 2019 Exercice des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis au moment de la cessation involontaire des fonctions dans un délai de trois mois, sinon annulation des options d'achat d'actions Conditionnelles au respect des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité	Pour les octrois faits avant janvier 2020 : acquisition des droits maintenue pendant trois ans si le membre de la haute direction demeure en service actif et continu jusqu'au dernier jour de l'année de l'octroi; exercice des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis dans un délai de trois ans, sinon annulation des options d'achat d'actions Pour les octrois faits depuis janvier 2020 : acquisition des droits maintenue pendant quatre ans si le membre de la haute direction demeure en service actif et continu jusqu'au dernier jour de l'année de l'octroi; exercice des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis dans un délai de quatre ans, sinon annulation des options d'achat d'actions Conditionnelles au respect des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité	Si un équivalent pertinent 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 <sup>(2)</sup> dans les deux ans suivant le changement de contrôle	Annulation de toutes les options d'achat d'actions
Unités d'actions liées au rendement <sup>(1)</sup>	Annulation de toutes les UALR	Octrois depuis janvier 2019 Paiement partiel si les indicateurs de rendement sont respectés et au prorata selon le nombre de mois travaillés pendant la durée du régime Conditionnelles au respect des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité	Paiement intégral si les indicateurs de rendement sont respectés et que le membre de la haute direction demeure en service actif et continu jusqu'au 31 mars de l'année suivant celle de l'octroi Conditionnelles au respect des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité	Si un équivalent pertinent 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 <sup>(2)</sup> dans les deux ans suivant le changement de contrôle	Annulation de toutes les UALR	
Unités d'actions différées	Paiement de toutes les unités dont les droits ont été acquis, y compris la tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie	Paiement de toutes les unités dont les droits ont été acquis, y compris la tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie	Paiement de toutes les unités dont les droits ont été acquis, y compris la tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie	Acquisition immédiate des droits à toute tranche correspondante d'UAD versées 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 versées 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 <sup>(1)</sup>	Paiement des prestations dont les droits ont été acquis	Paiement des prestations dont les droits ont été acquis Conditionnel au respect des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité	Paiement des prestations dont les droits ont été acquis Conditionnel au respect des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité	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-divulgaration 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 24 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 n'équivalent pas essentiellement 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 n'équivalent pas essentiellement à celles qui étaient en vigueur avant le changement de contrôle.
- (3) Pour les attributions faites entre 2019 et 2023, la définition de « retraite » aux fins des UALR et des options d'achat d'actions désigne la première des éventualités suivantes : (i) 55 ans et 12 ans de service continu, ou (ii) 60 ans et 7 ans de service continu. La même définition s'applique également au RIA depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Pour les attributions faites en 2024 et par la suite aux termes du RILTD, la définition de « retraite » désigne la première des éventualités suivantes : (i) 55 ans et 10 ans de service continu, (ii) 60 ans et 5 ans de service continu, ou (iii) 65 ans. Voir la rubrique « Régime d'intéressement à long terme de la direction ». La même définition s'appliquera également au RIA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## 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 à la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » à la page 86.

### Présidente-directrice générale

Le CN a convenu à l'égard de M<sup>me</sup> Robinson de certaines dispositions relatives à la cessation d'emploi, jugées appropriées dans les circonstances entourant son recrutement en tant que PDG. Aux termes de ses conditions d'emploi, M<sup>me</sup> Robinson recevrait, en cas de cessation d'emploi involontaire sans motif valable, une indemnité de départ en espèces égale à deux fois son salaire de base annuel, plus deux fois sa prime annuelle cible aux termes du RIA, payable sur une période de 24 mois.

## Départ à la retraite

Le 31 décembre 2023, M<sup>me</sup> Robinson était admissible à la retraite aux termes du RRCD, mais les prestations aux termes de son RSRHD CD auraient été annulées. MM. Houle et MacDonald étaient admissibles à des prestations de retraite non réduites en date du 31 décembre 2023. Si M. Malenfant avait pris sa retraite le 31 décembre 2023, il aurait été admissible à recevoir le solde accumulé de son RRCD et de son RSRHD CD. M. Taylor n'était pas admissible à la retraite en date du 31 décembre 2023 aux termes du RRPD ou du RSRHD PD. S'il avait pris sa retraite le 31 décembre 2023, il aurait été admissible à recevoir le solde accumulé de son compte 401(k). S'il avait pris sa retraite le 31 décembre 2023, il aurait été admissible à recevoir le solde acquis de son compte 401(k) et le solde de son RSRHD CD US.

Si M<sup>me</sup> Robinson et MM. Houle, MacDonald, Malenfant, Taylor et Whitehead avaient pris leur retraite le 31 décembre 2023, aucun autre montant ni aucune autre prestation d'importance n'auraient été payables. Les attributions fondées sur des actions, les attributions fondées sur des options et les autres avantages sont traités selon les modalités des régimes prévoyant leur octroi, comme il est décrit dans le tableau sommaire à la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » à la page 86.

## 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 2023.

NOM	RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS <sup>(1)</sup> (\$ CA)	OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS <sup>(1)</sup> (\$ CA)	UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES <sup>(2)</sup> (\$ CA)	TOTAL (\$ CA)
Tracy Robinson	-	-	523 162	523 162
Ghislain Houle	-	-	-	-
Doug MacDonald	-	-	-	-
Dominique Malenfant	-	-	411 643	411 643
Derek Taylor	-	-	-	-
Patrick Whitehead	-	-	-	-

(1) Un membre de la haute direction visé aura droit à l'acquisition immédiate des droits 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 versées par la Compagnie dont les droits n'ont pas été acquis attribuées à un membre de la haute direction par suite du report de sa rémunération au cours d'une année antérieure (une description du RIVD est donnée à la page 83 à 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 le 31 décembre 2023 (166,55 \$ CA).

## Renseignements sur les taux de change

La rémunération présentée à la rubrique « 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	TAUX MOYEN AU COURS DE L'EXERCICE	
Toute autre rémunération	2023 :	1,3497
	2022 :	1,3013
	2021 :	1,2535
Régime d'intéressement annuel	AU MOMENT OÙ LA PRIME EST GAGNÉE (31 DÉCEMBRE)	
	31 décembre 2023 :	1,3243
	31 décembre 2022 :	1,3554
	31 décembre 2021 :	1,2637
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 d'intéressement non fondés sur des titres de capitaux propres — valeur gagnée au cours de l'exercice, scénarios de cessation d'emploi — coût additionnel	31 DÉCEMBRE (31 DÉCEMBRE DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT POUR LA VALEUR DES PRESTATIONS DE RETRAITE)	
	31 décembre 2023 :	1,3243
	31 décembre 2022 :	1,3554
	31 décembre 2021 :	1,2637
	31 décembre 2020 :	1,2725
Attributions fondées sur des options — Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	DATE D'ACQUISITION RÉELLE DES DROITS AUX ATTRIBUTIONS APPLICABLES	
	28 novembre 2023 :	1,3574
	1 <sup>er</sup> novembre 2023 :	1,3856
	21 septembre 2023 :	1,3483
	1 <sup>er</sup> septembre 2023 :	1,3592
	15 juin 2023 :	1,3223
	28 avril 2023 :	1,3552
	15 mars 2023 :	1,3768
	28 février 2023 :	1,3647
	31 janvier 2023 :	1,3306
	30 janvier 2023 :	1,3387
	28 janvier 2023 :	1,3311
	27 janvier 2023 :	1,3311

## 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 2023, certains renseignements concernant le RILTD.

CATÉGORIE DE RÉGIME	NOMBRE DE TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS LORS DE L'EXERCICE DES OPTIONS, BONS DE SOUSCRIPTION OU DROITS EN CIRCULATION	PRIX D'EXERCICE MOYEN PONDÉRÉ DES OPTIONS, BONS DE SOUSCRIPTION 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	3 280 755	127,64	12 813 065
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	Aucun	Aucun	Aucun
TOTAL	3 280 755	127,64	12 813 065

## Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

En date des présentes, aucun des administrateurs ou des dirigeants, actuels ou anciens, de la Compagnie (ou d'une des filiales de la Compagnie) n'a de dettes envers la Compagnie ou l'une de ses filiales 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 » (au sens donné à ce terme dans le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*) à l'égard de la Compagnie ou 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 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 2025 doivent parvenir au siège social de la Compagnie entre le 27 novembre 2024 et le 25 janvier 2025 (inclusivement) 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.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca) ou sur le site Web de la SEC au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) par l'intermédiaire du système EDGAR ou encore sur demande en téléphonant à la secrétaire générale de la Compagnie au 514 399-7091 ou au service des relations avec les investisseurs au 514 399-0052.

## Approbation

Le Conseil de la Compagnie a approuvé le contenu de la présente circulaire ainsi que son envoi aux actionnaires de la Compagnie.

La vice-présidente, secrétaire générale et avocate générale,

  
Cristina Circelli

Le 4 mars 2024

# Annexe A | Mandat du Conseil

Le Conseil assume une *responsabilité de surveillance* à l'égard de la gérance du CN et de ses activités; il doit rendre compte aux actionnaires quant au rendement du CN. 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 de créer de la valeur pour les actionnaires et de prendre en compte les intérêts d'autres intervenants. Le rôle de la direction est de diriger les activités quotidiennes de façon à remplir cet objectif.

Le Conseil, en consultation avec la direction, définit l'orientation stratégique et les politiques générales de la Compagnie et en assume la responsabilité. Ce faisant, le Conseil assure la gouvernance et la gérance au CN, qui consistent à examiner la stratégie d'entreprise, à conférer à la direction la responsabilité de la réalisation de cette stratégie, à établir des limites aux pouvoirs délégués à la direction et à surveiller le rendement par rapport aux objectifs approuvés. Le Conseil examine régulièrement le plan stratégique du CN afin que celui-ci demeure adapté au contexte commercial en constante évolution dans lequel le CN exerce ses activités.

Le Conseil assume une *responsabilité décisionnelle*; il approuve toutes les questions qui sont expressément de son ressort aux termes des présentes, de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et autres lois applicables et des clauses de prorogation 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. Le Conseil peut déléguer l'approbation de questions à un comité ou obtenir une recommandation d'un comité avant l'approbation d'une question. 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 à l'occasion.

Le Conseil ayant plein pouvoir, ce mandat ne limite pas les pouvoirs du Conseil, mais vise plutôt à l'aider dans l'exercice de ses pouvoirs et l'exécution de ses fonctions.

Le Conseil se réunit au moins six fois par année et au besoin. Les membres du Conseil qui ne sont pas membres de la direction se rencontrent à chaque réunion du Conseil ou après celles-ci sans la présence de la direction et sous la présidence du président du Conseil. Si ce groupe comprend des administrateurs qui ne sont pas indépendants, une séance à huis clos réservée aux administrateurs indépendants doit être tenue à chaque réunion du Conseil.

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 à la PDG ou à d'autres cadres dirigeants du CN sur demande.

Dans l'exercice de ses responsabilités de surveillance et de son pouvoir décisionnel, le Conseil peut consulter sans restriction la direction et a le pouvoir de choisir, pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, un conseiller juridique, un conseiller en comptabilité ou un autre conseiller indépendant, de retenir ses services et de mettre fin aux mandats de ce dernier ainsi que d'approuver ses honoraires. Certaines des activités qui découlent de ses responsabilités de gérance et de son pouvoir décisionnel sont présentées ci-après :

## A. Planification stratégique

- **Planification stratégique.** Le Conseil, en consultation avec la direction, définira et approuvera l'orientation stratégique et les objectifs du CN. À cet égard, le Conseil s'acquittera des responsabilités suivantes :
  - adopter un processus de planification stratégique et encadrer la formulation de l'orientation stratégique du CN;
  - passer en revue et approuver, au moins une fois l'an, le plan et le cadre stratégiques du CN prenant notamment en compte les occasions et les risques associés à l'entreprise, les nouvelles tendances et le cadre concurrentiel du secteur;
  - acquérir une connaissance approfondie des activités, comprendre et remettre en question les hypothèses sous-jacentes aux plans et au cadre stratégiques et d'affaires du CN et se former un jugement en toute indépendance sur les probabilités de réalisation du plan et du cadre stratégiques;
  - passer en revue et approuver toutes les initiatives, décisions générales et opérations d'envergure, de même que les opérations de financement applicables;
  - approuver les plans stratégiques et commerciaux ainsi que les politiques connexes sur lesquels la direction devra s'appuyer pour les questions touchant les dépenses en immobilisations, les acquisitions et les cessions;
  - surveiller la mise en œuvre des plans stratégiques et commerciaux et politiques connexes du CN ainsi que l'efficacité avec laquelle ils sont exécutés et réalisés.
- **Évaluation de la performance de l'entreprise.** En ce qui a trait aux objectifs stratégiques d'ensemble du CN, le Conseil passera en revue et, s'il le juge à propos, approuvera les objectifs et les indicateurs par rapport auxquels la performance de l'entreprise sera mesurée. À cet égard, le Conseil s'acquittera des responsabilités suivantes :
  - établir, de temps à autre, les critères, cibles et budgets qui serviront à évaluer la performance de l'entreprise et des membres de la haute direction;
  - surveiller et évaluer la performance par rapport à ces critères;
  - passer en revue et approuver les plans opérationnels de la direction en s'assurant qu'ils soient compatibles avec les objectifs à long terme du CN.

## B. Supervision de la haute direction

- **Planification de la relève.** Le Conseil encadre les processus de planification de la relève du CN et choisit le président-directeur général (« PDG »), et il supervise le processus de sélection du PDG et de chacun des Membres de la haute direction ainsi que leur développement professionnel. Le Conseil surveille et examine le rendement du PDG et des Membres de la haute direction qui relèvent directement du PDG, en tenant compte des attentes du Conseil et des objectifs fixés, et est tenu informé du rendement de tous les autres Membres de la haute direction. Le Conseil approuve les objectifs stratégiques généraux que le PDG doit atteindre et approuve annuellement la rémunération du PDG et de chacun des Membres de la haute direction qui relèvent directement du PDG.
- **Nomination des membres de la direction.** Le Conseil nomme dirigeants de la Compagnie tous les Membres de la haute direction ainsi que, conformément aux règlements administratifs du CN, le trésorier et le secrétaire général et, de temps à autre, d'autres cadres dirigeants, selon ce qu'il juge approprié.
- **Intéressements à l'intention de la haute direction.** Le Conseil, par l'intermédiaire du Comité RHR, s'assure qu'une part appropriée de la rémunération du PDG et des cadres dirigeants est liée au rendement à court terme et à long terme du CN ainsi qu'aux objectifs stratégiques de la Compagnie.
- **Formation et maintien en fonction.** Le Conseil prend 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 qui démontrent le plus haut degré de compétence et d'intégrité.



## C. Gouvernance

- **Gouvernance.** Le Conseil surveille et révisé les politiques et pratiques du CN en matière de gouvernance. À cet égard, le Conseil s'acquittera des responsabilités suivantes :
  - examiner et approuver annuellement son mandat;
  - surveiller la taille et la composition du Conseil pour favoriser l'efficacité du processus décisionnel;
  - veiller à ce qu'une majorité des administrateurs du CN n'aient aucun lien, direct ou indirect, important avec le CN et déterminer qui, de l'avis raisonnable du Conseil, est indépendant aux termes de la législation, de la réglementation et des exigences en matière d'inscription à la cote applicables;
  - établir les compétences et critères pertinents en vue de la sélection des membres du Conseil, y compris les critères permettant d'établir l'indépendance des administrateurs;
  - approuver la liste des candidats à un poste d'administrateur en vue de leur élection par les actionnaires et pourvoir les postes vacants, selon le cas;
  - adopter et revoir les programmes d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs;
  - superviser l'établissement d'un mode de communication directe avec le président du Conseil ou les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction en tant que groupe pour les parties intéressées;
  - veiller à ce qu'un plan de relève et de renouvellement du Conseil soit en place;
  - 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 membres de la haute direction et membres du personnel, veiller à ce que ce Code soit suivi, approuver les situations où les administrateurs et les Membres de la haute direction sont dispensés de se conformer au Code et veiller à la communication adéquate de ces dérogations, y compris les opérations auxquelles le CN et les personnes apparentées prennent part.
- **Comités.** Le Conseil crée les comités qu'il juge nécessaire ou souhaitable de créer pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. À cet égard, le Conseil s'acquittera des responsabilités suivantes :
  - élaborer et passer en revue, au besoin, les mandats qu'il déterminera et déléguer, de temps à autre, aux comités ou à d'autres personnes des responsabilités qui lui incombent et que la loi lui permet de déléguer;
  - nommer, parmi les administrateurs indépendants, le président du Conseil;
  - nommer les membres de chaque comité du Conseil en consultation avec le président du comité concerné;
  - se pencher, à l'occasion, sur les recommandations du Comité GDDS portant sur la composition et les mandats des comités du Conseil.
- **Descriptions de poste.** Le Conseil élabore, adopte et revisé régulièrement les descriptions de poste du président du Conseil et du président de chaque comité.
- **Évaluation des administrateurs.** Le Conseil établit les compétences et critères pertinents en vue de l'évaluation régulière du rendement du Conseil, des comités du Conseil, du président du Conseil, des présidents de comité et de chacun des administrateurs et fixe leur rémunération.

## D. Gestion des risques, questions financières, contrôles internes

- **Gestion des risques.** Le Conseil, par l'intermédiaire du Comité AFR, veille 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, y compris les risques liés aux changements climatiques ainsi qu'aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. Le Conseil s'assure de la surveillance efficace de la gestion de chacun des risques en recevant des rapports périodiques du président du Comité AFR et des présidents des autres comités du Conseil auxquels des responsabilités ont été déléguées relativement à certains risques.
- **Communication de l'information financière et contrôles internes.** Le Conseil, par l'intermédiaire du Comité AFR, vérifie 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 contrôles internes et d'information de gestion du CN, il supervise notamment :
  - l'intégrité et la qualité des états financiers et autres informations financières du CN et le caractère adéquat de leur communication;
  - l'examen par le Comité AFR de l'indépendance et des qualifications de l'auditeur externe;
  - le rendement de la fonction d'audit interne du CN et de l'auditeur externe du CN;
  - le respect par le CN des exigences légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'environnement, de sûreté et de sécurité).
- **Communications.** Le Conseil adopte des politiques de communication et surveille les programmes de relations avec les investisseurs du CN.

## E. Développement durable, sûreté et sécurité

- **Politiques et pratiques en matière de développement durable, sûreté et sécurité.** Le Conseil, par l'intermédiaire du Comité GDDS, surveille et examine les politiques et pratiques du CN en matière de développement durable, de sûreté et de sécurité. À cet égard, le Conseil s'acquittera des responsabilités suivantes :
  - évaluer de façon continue, la stratégie, les cibles et la performance de la Compagnie en matière de développement durable par rapport aux cibles, et évaluer, de façon continue, si le CN gère ses ressources conformément à des principes éthiques, dans l'intérêt des intervenants et de manière à augmenter la valeur pour les actionnaires;
  - évaluer et surveiller les politiques et pratiques générales du CN en matière de développement durable et d'environnement ainsi que de sûreté et de sécurité, y compris le Plan d'action climatique du CN et les progrès réalisés par rapport aux cibles fixées aux termes de ce plan;
  - dans le cadre du processus de planification stratégique, évaluer et passer en revue les enjeux publics d'importance pouvant avoir des conséquences sur les activités, l'exploitation et les intervenants du CN, notamment les tendances sociales, politiques et environnementales, ainsi que les occasions et les risques que chacun d'entre eux présente pour les activités du CN.
- **Rapports et recommandations.** Le Conseil reçoit périodiquement des rapports et des recommandations de la direction et du Comité GDDS concernant les politiques et procédures générales en matière d'environnement, de développement durable ainsi que de sûreté et de sécurité du CN et toutes questions connexes ainsi que la réaction de la direction à ce sujet.

## F. Questions relatives à la Caisse de retraite

- **Politiques et pratiques relatives à la Caisse de retraite.** Le Conseil, par l'intermédiaire du Comité de retraite et des investissements (le « Comité RI ») et du Comité de travail consultatif des régimes de retraite (un comité de direction), surveille et passe 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 »).

# Annexe B | Rapports des comités

Le rapport de chaque comité du Conseil pour les réunions de comités qui se sont tenues au cours de 2023 et jusqu'au 4 mars 2024 est présenté ci-après. Bien qu'ils donnent des détails sur les travaux de chaque comité, ces rapports ne se veulent pas exhaustifs. La charte de chaque comité se trouve dans notre Manuel de gouvernance sur notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca).

## Rapport du Comité d'audit, des finances et du risque

Le rôle du Comité d'audit, des finances et du risque consiste à aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision relativement à la communication de l'information financière, à la surveillance de la gestion des risques d'entreprise, aux contrôles internes, ainsi qu'aux auditeurs interne et externe de la Compagnie.



### MEMBRES ACTUELS

**Margaret A. McKenzie** (présidente), Shauneen Bruder, Denise Gray, Robert Knight, Michel Letellier et Jo-ann dePass Olsovsky.

## Faits saillants

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, le Comité d'audit, des finances et du risque a fait ce qui suit :

### Information financière

- passé en revue les résultats annuels et les résultats trimestriels, les rapports de gestion et les communiqués de presse concernant les résultats de la Compagnie, y compris relativement aux perspectives et aux orientations financières, et recommandé leur approbation;
- passé en revue les rapports de l'auditeur indépendant sur les états financiers consolidés et les contrôles internes à l'égard de l'information financière de la Compagnie ainsi que sur les états financiers des Caisses fiduciaires de retraite du CN;
- passé en revue l'information financière contenue dans la notice annuelle, le formulaire 40-F et d'autres rapports soumis à l'approbation du Conseil;
- passé en revue et approuvé le rapport du Comité d'audit, des finances et du risque et d'autres renseignements liés au Comité d'audit, des finances et du risque figurant dans la circulaire;
- 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 principes et/ou méthodes comptables généralement reconnus;
- tenu des rencontres privées avec certains membres de la direction.

### Auditeur interne

- passé en revue les activités d'audit interne de l'année 2023;
- 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;
- approuvé la nomination de l'auditeur interne en chef de la Compagnie;
- tenu des rencontres privées avec l'auditeur interne.

### Auditeur externe

- passé en revue et approuvé les résultats de l'audit externe;
- 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;
- évalué et surveillé les compétences, le rendement et l'indépendance de l'auditeur externe;
- recommandé au Conseil la nomination et la rémunération de l'auditeur externe de la Compagnie et d'autres modalités de son mandat;
- examiné le rapport sur la planification de l'audit de l'auditeur externe;
- 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;
- tenu des rencontres privées avec l'auditeur externe.

### Gestion des risques

- passé en revue l'évaluation des risques de la Compagnie, y compris les politiques relatives à la surveillance des risques et à la gestion des risques aux termes du programme de gestion des risques d'entreprise, notamment la gestion des risques liés aux technologies de l'information et à la cybersécurité, la gestion des risques liés à la sûreté, la gestion des risques réglementaires et la gestion des risques climatiques;
- passé en revue et surveillé les mises à jour portant sur les technologies de l'information et la cybersécurité, y compris les mises à jour réglementaires sur les règles de présentation de l'information liée à la cybersécurité aux États-Unis;
- supervisé le programme de cybersécurité de la Compagnie pour les fonctions Exploitation et Technologies de l'information et reçu des mises à jour régulières s'y rapportant;
- aidé le Conseil à s'acquitter de sa responsabilité de s'assurer que la Compagnie respecte les exigences légales et réglementaires applicables;
- surveillé les mises à jour portant sur les nouvelles règles proposées afin d'améliorer la présentation de l'information sur le développement durable.

### 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 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 des réunions du Comité de communication de l'information.

### Politiques et stratégies 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 et pratiques financières de la Compagnie et les questions financières touchant la Compagnie, y compris la stratégie de répartition du capital, le plan de rendement du capital et le budget d'immobilisations de la Compagnie;
- passé en revue les stratégies du CN concernant les distributions aux actionnaires, y compris la stratégie relative aux dividendes et au rachat d'actions;
- passé en revue l'intégration des initiatives ESG à la stratégie d'approvisionnement de la Compagnie;
- surveillé l'évolution économique et sectorielle générale;
- passé en revue les notes de crédit de la Compagnie et surveillé les activités de la Compagnie en lien avec les agences de notation.

### Financement

- passé en revue la liquidité de la Compagnie, y compris les dépenses en immobilisation, la structure du capital, le plan de financement et les placements à court terme de la Compagnie;
- recommandé l'approbation d'un prospectus préalable visant l'émission de titres d'emprunt d'un capital global de 6 G\$ CA;
- passé en revue la prolongation des facilités de crédit renouvelables de la Compagnie;
- passé en revue la prolongation du programme de titrisation des débiteurs;
- approuvé des émissions de titres d'emprunt éventuelles sur les marchés du Canada et des États-Unis et les opérations de couverture connexes.

### Activités financières

- passé en revue les activités liées à la trésorerie et les activités transactionnelles;
- passé en revue des décisions concernant des instruments financiers dérivés;
- passé en revue et recommandé l'approbation de nouveaux programmes de rachat d'actions et passé en revue les méthodes de rachat et les rapports d'étape connexes;
- fait des recommandations au Conseil quant à la déclaration de dividendes;
- passé en revue la stratégie d'approvisionnement sur une période continue de trois ans et recommandé son approbation, et passé en revue le progrès réalisé dans le cadre de ce plan;
- passé en revue les dépenses en immobilisations importantes et autres dépenses d'importance pour des projets stratégiques, le matériel et les infrastructures ferroviaires ainsi que les achats importants de produits et services et recommandé leur approbation, et assuré le suivi concernant ces questions;
- passé en revue les occasions de croissance importantes, y compris les acquisitions et désinvestissements et les partenariats importants, et recommandé leur approbation;
- passé en revue le plan d'affaires des années 2024 à 2026, le cadre du plan de dépenses en immobilisations et le budget de 2024 de la Compagnie, et recommandé leur approbation;
- passé en revue le recours continu à la dispense pour les utilisateurs finaux d'instruments dérivés en vertu de la loi Dodd-Frank et recommandé son approbation.

### Rendement du comité

- passé en revue les mesures d'évaluation du rendement du Comité d'audit, des finances et du risque existantes et évalué son rendement.

### Autres

- passé en revue les relations avec les investisseurs et les attentes générales des investisseurs et reçu des mises à jour régulières s'y rapportant;
- surveillé la situation fiscale de la Compagnie.

---

**Présenté par les membres du  
Comité d'audit, des finances et du risque.**

## Rapport du Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité

Le rôle du Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité consiste à aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision en lien avec la gouvernance, la sécurité et le développement durable, ce qui comprend l'élaboration, la revue et le suivi des critères de sélection des administrateurs, la revue des lignes directrices en matière de gouvernance applicables à la Compagnie, la supervision des politiques, des pratiques et des indicateurs liés au développement durable, y compris ceux se rapportant à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, et l'évaluation et la surveillance des politiques, des risques et des pratiques du CN en matière de développement durable, de sûreté et de sécurité, y compris les questions environnementales et le Plan d'action climatique du CN.



### MEMBRES ACTUELS

Denise Gray (présidente), Shauneen Bruder, David Freeman, Justin M. Howell, Michel Letellier, Margaret A. McKenzie et Al Monaco.

## Faits saillants

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité a fait ce qui suit :

### 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 le Manuel de gouvernance de la Compagnie et recommandé des mises à jour de celui-ci;
- passé en revue les objectifs du Conseil en matière de diversité;
- 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;
- identifié des candidats pour siéger au Conseil en fonction des qualifications et des compétences recherchées, de la représentation géographique et des cibles en matière de diversité souhaitées par le Conseil et recommandé des candidats aux postes d'administrateurs pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
- examiné la question de la relève pour les postes d'administrateurs et du renouvellement du Conseil.

### 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, du président du Conseil, des comités et des présidents des comités.
- passé en revue les meilleurs pratiques en matière d'efficacité des conseils avec son conseiller externe;
- passé en revue les modifications apportées à la structure et aux mandats des comités du Conseil, et recommandé leur approbation.

### Rémunération des administrateurs

- effectué une évaluation complète de la rémunération des membres du Conseil qui ne sont pas membres de la direction.

### 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.

### Initiatives 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 devaient y être apportés ainsi que supervisé la communication de ces lignes directrices conformément aux règles et règlements applicables;
- passé en revue le règlement relatif à la mise en candidature anticipée de la Compagnie et recommandé son approbation, sous réserve de sa ratification par les actionnaires;
- surveillé les faits nouveaux, les changements proposés aux règles et les modifications touchant la législation en matière de valeurs mobilières, la communication de l'information et autres exigences réglementaires;
- prêté main-forte au Conseil pour la supervision de la gouvernance de la Compagnie, y compris les informations et les rapports portant sur l'ESG, et surveillé les exigences juridiques et réglementaires, ainsi que les pratiques exemplaires;
- passé en revue, surveillé et encadré le respect du Code de conduite du CN;
- passé en revue le rapport annuel de l'ombudsman du CN;
- passé en revue l'adhésion à la politique de la Compagnie sur l'utilisation de l'avion d'affaires;

- passé en revue la présentation de l'information de la Compagnie, notamment la circulaire, la notice annuelle et le rapport annuel, et recommandé son approbation;
- recommandé au Conseil une date et un format pour la tenue de l'assemblée annuelle des actionnaires;
- passé en revue les commentaires des actionnaires et des associations d'actionnaires;
- s'est assuré que le CN a adopté un cadre de gouvernance des risques approprié pour tous les comités du Conseil.

### Développement durable

- supervisé la revue de la performance en matière de sécurité de la Compagnie et des plans d'action connexes de la direction et veillé à ce que les initiatives en matière de sécurité respectaient entièrement et renforçaient la culture axée sur la sécurité du CN ainsi que son objectif d'être le chemin de fer de classe I le plus sécuritaire en Amérique du Nord;
- surveillé la stratégie de décarbonisation de la Compagnie, y compris son Plan d'action climatique;
- passé en revue la stratégie et les cibles de développement durable de la Compagnie, y compris l'évolution des attentes des investisseurs à leur égard, et surveillé la performance du CN s'y rapportant;
- passé en revue toutes les questions de sûreté et de sécurité importantes;
- passé en revue la politique sur la diversité du CN à l'égard des postes d'administrateurs et de haute direction;
- passé en revue la stratégie en matière de diversité et d'inclusion du CN et les rapports sur les progrès en matière de diversité et d'inclusion à la lumière de la politique sur la diversité du CN;
- passé en revue le Cadre d'engagement du CN auprès des intervenants et des Autochtones, et recommandé son approbation;
- passé en revue l'évolution des questions législatives et réglementaires d'intérêt sur la gouvernance et la gestion du risque climatique, les informations et les rapports portant sur l'ESG, et la diversité et l'inclusion;
- supervisé la présentation de l'information sur les pratiques environnementales, le développement durable et la gouvernance de la Compagnie, y compris le rapport du Plan d'action climatique du CN en vue de l'inclure dans la circulaire du CN, le supplément de données du rapport sur le développement durable de 2022, le rapport sur le développement durable de 2022, la transmission du questionnaire du CDP sur les changements climatiques de 2023, qui comprenant un indice sur la conformité du GIFCC, et le rapport annuel de 2023 de la Compagnie conforme à la nouvelle *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*.

### Dons et 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 destiné aux dons et aux parrainages de la Compagnie.

### Rendement du comité

- passé en revue les mesures d'évaluation du rendement du Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité et évalué son rendement.

Présenté par les membres du Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité.



## Rapport du Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le rôle du Comité des ressources humaines et de la rémunération consiste à aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision liées à l'évaluation du rendement, à la rémunération et à la planification de la relève des cadres supérieurs ainsi qu'aux pratiques sur le plan des ressources humaines.



### MEMBRES ACTUELS

Jo-ann dePass Olsovsky (présidente), Shauneen Bruder, Justin M. Howell, Susan C. Jones, Robert Knight et Al Monaco.

## Faits saillants

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, le Comité des ressources humaines et de la rémunération a fait ce qui suit :

### Planification de la relève

- analysé le bassin de candidats pour la relève afin d'atténuer les risques et de mettre davantage l'accent sur les talents issus de la diversité, y compris des examens approfondis des talents au niveau fonctionnel;
- passé en revue les équipes de direction ainsi que les structures organisationnelles fonctionnelles pour s'assurer que la dotation est pertinente et adéquate, y compris compléter les effectifs et les compétences par du recrutement externe;
- identifié la meilleure façon de surveiller le rendement et de créer des indicateurs clés pour évaluer et mesurer la prestation de services par rapport à la valeur allouée.

### Rémunération de la PDG

- passé en revue les objectifs et les priorités généraux qui relèvent de la PDG, évalué son rendement annuel en fonction de ces objectifs et priorités et fait des recommandations quant à sa rémunération en fonction de cette évaluation aux fins d'approbation par les membres du Conseil indépendants.

### Nomination des membres de la haute direction

- passé en revue les modifications apportées à la structure de gestion de la Compagnie;
- recommandé la nomination des 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

- effectué un examen complet des pratiques de rémunération de la haute direction de la Compagnie comparativement à celles du marché, afin de s'assurer que la stratégie de rémunération de la Compagnie était alignée sur l'objectif du CN qui consiste à attirer et à retenir de solides talents;
- passé en revue la validité du groupe de référence de la Compagnie utilisé pour établir la rémunération des membres de la haute direction et recommandé l'approbation des modifications s'y rapportant;
- passé en revue des modifications aux régimes d'intéressement de la Compagnie, y compris le RAP, le RICT et le RILT, sous réserve de l'obtention de l'approbation des organismes de réglementation et de l'approbation des actionnaires, le cas échéant, ainsi que les exigences relatives à l'actionnariat des membres de la haute direction de la Compagnie, et recommandé leur approbation;
- passé en revue la politique de récupération de la rémunération liée aux états financiers en réponse aux nouvelles règles liées aux normes d'inscription adoptées par la NYSE, et recommandé son adoption;
- passé en revue l'évaluation du rendement des subalternes directs de la PDG et fait des recommandations au Conseil quant à leur 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 et recommandé des cibles proposées aux termes du RIA, des cibles de rendement pour les UALR, ainsi que l'enveloppe d'attribution globale d'ILT;
- surveillé étroitement les perspectives quant aux primes et les perspectives quant à l'acquisition des droits aux UALR et recommandé au Conseil un paiement aux termes du RIA.

### Communication de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction

- passé en revue de nouvelles exigences légales et réglementaires importantes applicables à la Compagnie qui concernent les questions de ressources humaines et de rémunération de la haute direction, principalement la communication de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction et les pratiques exemplaires s'y rapportant;
- passé en revue et recommandé, à des fins d'approbation par le Conseil, le rapport sur la rémunération des membres de la haute direction à inclure dans la circulaire.

### 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;
- passé en revue des modifications à la politique de la Compagnie relative au positionnement de la rémunération directe totale des membres de la haute direction et recommandé leur approbation;
- passé en revue des modifications aux régimes d'intéressement et à la politique de récupération de la rémunération liée aux états financiers de la Compagnie, et recommandé leur approbation.

### Régimes de retraite

- effectué une étude de marché complète des régimes de retraite à cotisations déterminées de la Compagnie;
- passé en revue des modifications aux régimes de retraite à cotisations déterminées du Canada et des États-Unis, et recommandé leur approbation;
- passé en revue le mandat du comité des régimes de retraite à cotisations déterminées canadiens et recommandé son approbation.

### Mesures touchant les ressources humaines

- surveillé les questions en matière de régimes de retraite et les questions stratégiques sur le plan social et de la main-d'œuvre, y compris les mises à jour régulières portant sur les relations de travail et les négociations collectives;
- surveillé la stratégie et les cibles en matière de diversité et d'inclusion visant les postes de haute direction de la Compagnie, et les progrès s'y rapportant;
- passé en revue les stratégies de recrutement, de formation, de motivation et de perfectionnement du personnel de talent, notamment des groupes sous-représentés, et traité de ce sujet;
- passé en revue les stratégies et les programmes en matière de culture et d'engagement.

### Rendement du comité

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

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

## Rapport du Comité de retraite et des investissements

Le rôle du Comité de retraite et des investissements est de passer en revue de façon générale les questions relatives aux régimes de retraite. Il doit notamment passer en revue les activités de la DICN, passer en revue et approuver le régime d'intéressement de la DICN et les paiements aux termes de celui-ci, conseiller la DICN sur le placement des actifs des Caisses fiduciaires de retraite du CN, approuver certains investissements faits par les Caisses fiduciaires de retraite du CN et être informé de toutes les questions relatives au passif des caisses de retraite ou des questions par ailleurs pertinentes à l'élaboration d'une stratégie de gestion des risques liés aux régimes de retraite du CN. Le Comité de retraite et des investissements est un comité mixte composé de membres du Conseil d'administration et de membres de la direction de la Compagnie (dont les noms ne sont pas indiqués ici).

À la fin de 2023, à la suite d'un examen stratégique de la DICN et de la structure de gouvernance des Caisses fiduciaires de retraite du CN, le Conseil a approuvé des modifications à la structure de gouvernance et à la DICN afin d'améliorer encore davantage la surveillance des actifs et des passifs des caisses de retraite. Même si le Conseil a conservé la responsabilité de la stratégie générale portant sur les risques des régimes de retraite, la surveillance générale de sa mise en œuvre et la surveillance des activités de la DICN a été déléguée à un comité de direction, le Comité de travail consultatif des régimes de retraite (le « Comité TCRR »). Cette modification visait à favoriser une approche intégrée de la gestion des régimes de retraite et à accorder une attention particulière à la capitalisation des régimes à prestations déterminées du CN et aux risques qui y sont associés.



### MEMBRES ACTUELS

Justin M. Howell (président), Shauneen Bruder, David Freeman, Susan C. Jones et Margaret A. McKenzie.

## Faits saillants

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, le Comité de retraite et des investissements a fait ce qui suit :

- passé en revue les activités de la DICN et conseillé cette dernière sur le placement des actifs des Caisses fiduciaires de retraite du CN conformément aux politiques et procédures applicables;
- passé en revue et approuvé les énoncés des politiques et procédures d'investissement applicables aux régimes de retraite du CN, ainsi que les politiques visant leurs portefeuilles respectifs;
- passé en revue et approuvé la politique sur les titres dérivés applicables aux régimes de retraite du CN;
- passé en revue et approuvé la stratégie d'investissement de la DICN;
- passé en revue et approuvé le régime d'intéressement de la DICN et tout paiement d'attribution aux termes de celui-ci;
- passé en revue et approuvé le budget annuel de la DICN;
- de concert avec le président-directeur général du CN, supervisé et déterminé l'embauche des membres de la haute direction de la DICN, y compris le président-directeur général de celle-ci, leur rémunération, l'évaluation de leur rendement, le développement de leur leadership et la planification de leur relève, sous réserve de l'approbation du Comité des ressources humaines et de la rémunération et du Conseil, uniquement en ce qui concerne le président-directeur général de la DICN;
- approuvé la stratégie générale de gestion des risques liés aux régimes de retraite et fait rapport au Conseil à ce sujet;
- supervisé la mise en œuvre de la stratégie générale de gestion des risques liés aux régimes de retraite par le Comité TCRR et la DICN;
- examiné et recommandé au Conseil les évaluations actuarielles à des fins de capitalisation des régimes de retraite du CN;
- passé en revue l'évaluation faite par la direction de l'efficacité des contrôles internes se rapportant aux régimes de retraite du CN et aux Caisses fiduciaires de retraite du CN;
- passé en revue et approuvé la structure de gouvernance du Comité TCRR;
- nommé les membres et le président du Comité TCRR;
- passé en revue les initiatives d'intégration ESG de la DICN;
- passé en revue la stratégie d'affaires de la DICN.

### Rendement du comité

- passé en revue les mesures d'évaluation du rendement du Comité de retraite et des investissements existantes et évalué son rendement.

Présenté par les membres du Comité de retraite et des investissements.

# Annexe C | Information additionnelle sur le Comité d'audit, des finances et du risque

Conformément au *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* 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, des finances et du risque qui sont résumées ci-après. Voir l'article 9.2 intitulé « Information à fournir sur le Comité d'audit » et l'« Annexe A – Charte du Comité d'audit, des finances et du risque » de notre notice annuelle qui se trouve sur SEDAR+ au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca) et sur notre site Web au [www.cn.ca](http://www.cn.ca), sous l'onglet « Investisseurs », pour une description de la formation et de l'expérience pertinente des membres du Comité d'audit, des finances et du risque et pour ce qui est de la charte de notre Comité d'audit, des finances et du risque.

Le Comité d'audit, des finances et du risque s'est réuni sept fois en 2023, et a tenu des séances à huis clos à chaque réunion. Le rapport du Comité d'audit, des finances et du risque, présenté à l'annexe B de la présente 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, des finances et du risque prévoit que le Comité d'audit, des finances et du risque 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, des finances et du risque 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 ou 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, des finances et du risque.

## Qualité de l'audit et évaluation complète de l'auditeur externe

Le Comité d'audit, des finances et du risque supervise et surveille les qualifications, l'indépendance et le rendement de notre auditeur externe. En 2022, le Comité d'audit, des finances et du risque a mené une évaluation complète de l'auditeur externe du CN afin de s'assurer de la qualité de l'audit comme il est exigé par sa charte. L'évaluation complète a été effectuée en conformité avec les directives publiées par les Comptables professionnels agréés du Canada, l'Institut des administrateurs de sociétés et le Conseil canadien sur la reddition de comptes.

L'évaluation vise la période de cinq ans close le 31 décembre 2021 et s'intéresse particulièrement aux deux dernières années. L'évaluation complète a été effectuée par le Comité d'audit, des finances et du risque et elle a porté sur les facteurs clés suivants qui ont une incidence sur la qualité d'un audit :

- l'indépendance, l'objectivité et l'esprit critique de l'auditeur externe;
- la qualité de l'équipe de mission de l'auditeur externe;
- la qualité des communications et des interactions entre le Comité d'audit, des finances et du risque et l'auditeur externe.

L'évaluation complète a été menée par le président du Comité d'audit, des finances et du risque et elle a fait l'objet de discussions et d'un examen par le comité dans son ensemble au cours de trois réunions qui se sont tenues en 2022. Le Comité d'audit, des finances et du risque a demandé à l'auditeur interne du CN de recueillir des données, de mener des entrevues et de résumer ses conclusions dans le cadre de l'évaluation complète. Au total, des entrevues ont été réalisées avec 19 participants, notamment des représentants de la direction du CN, des membres de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et du Comité d'audit, des finances et du risque (y compris deux anciens présidents du comité). Les questions de l'entrevue et les autres documents et données recueillis ont tous été liés à un cadre portant sur les indicateurs de la qualité de l'audit pour faciliter l'examen et les discussions du Comité d'audit, des finances et du risque.

Le Comité d'audit, des finances et du risque a établi que le principal facteur à examiner dans le cadre de l'évaluation complète était le risque possible de familiarité institutionnelle qui découle du fait que KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. exerce les fonctions d'auditeur externe du CN depuis 1992. Le Comité d'audit, des finances et du risque a examiné cet élément à la lumière des thèmes suivants :

- **Obligations et tendances réglementaires** — Au Canada et aux États-Unis, la réglementation continue d'imposer l'obligation de rotation de l'associé responsable de l'audit tous les sept et cinq ans, respectivement, et une période de restriction de cinq ans. Des publications et des recherches récentes dans les deux pays continuent à appuyer cette pratique, ainsi que l'évaluation complète périodique de l'auditeur externe plutôt que l'élargissement de la portée des lois en vue d'exiger la rotation périodique du cabinet d'audit.
- **Analyse comparative de la durée des fonctions de l'auditeur** — Selon les données réunies dans le cadre de l'évaluation complète, la durée des fonctions de l'auditeur dans les 25 principales sociétés inscrites à la cote de la TSX et dans les sociétés de chemins de fer de classe I en Amérique du Nord a été examinée. Dans les deux cas, la durée moyenne des fonctions de l'auditeur était supérieure à 25 ans.
- **Analyse de la rotation de l'associé responsable de l'audit** — Le Comité d'audit, des finances et du risque a passé en revue une analyse détaillée du calendrier de rotation de l'associé, y compris les périodes de rotation et de restriction de chacun des associés responsables de la mission, ainsi que des autres associés responsables de l'audit affectés à l'audit du CN afin de confirmer que les calendriers de rotation obligatoires ont été suivis.

Le Comité d'audit, des finances et du risque a mené à bien l'évaluation complète en juillet 2022 et a établi qu'il était satisfait de la qualité de l'audit réalisé par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. Il a recommandé les améliorations suivantes au processus en vue d'optimiser la qualité de l'audit :

- À compter de 2022, le montant des services non liés à l'audit fournis au CN par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. doit représenter moins de 25 % du total. Le Comité d'audit, des finances et du risque examinera ce seuil tous les ans dans le cadre de sa surveillance continue.
- La rotation de l'associé responsable de l'audit doit inclure des associés de bureaux autres que le bureau de Montréal, même si les règles ne posent pas cette exigence, afin d'assurer une plus grande indépendance de l'associé responsable de l'audit.
- Une évaluation complète doit avoir lieu tous les cinq ans et doit comprendre des évaluations annuelles fondées sur des indicateurs de la qualité de l'audit suivant chaque audit.
- L'amélioration de la communication avec les actionnaires et les autres intervenants dans le cadre de la surveillance de l'auditeur externe par le Comité d'audit, des finances et du risque.

## Rapport du Comité d'audit, des finances et du risque sur le contrôle interne à l'égard de l'information financière

Le Comité d'audit, des finances et du risque 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 2023. 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 (« PCGR ») des États-Unis et pour émettre son opinion à cet égard.

Le Comité d'audit, des finances et du risque 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 renseignements écrits requis par la règle 3526 du PCAOB. Le Comité d'audit, des finances et du risque 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, des finances et du risque. 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 accountant* 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, des finances et du risque 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 clos le 31 décembre 2023 déposé auprès de la SEC.

## Formation et expérience pertinentes des membres du Comité d'audit, des finances et du risque

Le Conseil d'administration est d'avis que les membres du Comité d'audit, des finances et du risque présentent un haut niveau d'expérience et de compétences financières. Comme l'exige la charte du Comité d'audit, des finances et du risque, tous les membres du Comité ont des compétences financières au sens de la législation et de la réglementation canadiennes et américaines sur les valeurs mobilières et des normes de gouvernance 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.

**Tous les membres du Comité d'audit, des finances et du risque ont des compétences financières et plusieurs sont des experts financiers du comité d'audit conformément aux règles de la SEC.**

Pour déterminer si un administrateur est un « expert financier du comité d'audit » (*audit committee financial expert*) conformément aux règles de la SEC, 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 liés à la communication de l'information financière; e) elle comprend les fonctions d'un comité d'audit.



# Annexe D | Règlement relatif à la mise en candidature anticipée

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Règlement n° 2

Règlement relatif à la mise en candidature anticipée des administrateurs de la Compagnie

## 1. Introduction.

L'objet du présent règlement administratif de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (la « Compagnie ») est de donner aux actionnaires, aux administrateurs et aux membres de la direction de la Compagnie des indications sur la présentation de candidatures aux postes d'administrateurs. Le présent règlement administratif encadre la manière dont la Compagnie entend fixer la date limite à laquelle les actionnaires de la Compagnie doivent soumettre des candidatures aux postes d'administrateurs de la Compagnie avant une assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires. Il énonce en outre les renseignements qu'un actionnaire doit inclure dans l'avis de mise en candidature présenté à la Compagnie pour que l'avis soit en bonne et due forme.

La Compagnie et les membres du conseil d'administration de la Compagnie croient fermement que le présent règlement administratif sert l'intérêt supérieur de la Compagnie. Le présent règlement administratif fera l'objet d'examen périodiques et, sous réserve des dispositions de la Loi (définie à l'article 2), tiendra compte des changements requis par les organismes de réglementation des valeurs mobilières et le marché boursier et, au gré du conseil d'administration de la Compagnie, des modifications nécessaires pour répondre aux normes évolutives du secteur.

## 2. Définitions.

Les définitions suivantes s'appliquent au présent règlement administratif.

« **annonce publique** » : une publication dans un communiqué de presse publié par un service d'information au Canada ou aux États-Unis, ou dans un document mis à la disposition du public par la Compagnie par l'entremise de son profil sur le Système électronique de données, d'analyse et de recherche au [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca) et sur le Electronic Data Gathering and Retrieval system disponible sur le site Web de la Securities and Exchange Commission des États-Unis au [www.sec.gov](http://www.sec.gov) ou sur un système qui les remplace ou y succède.

« **Compagnie** » : la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

« **conseil** » : le conseil d'administration de la Compagnie.

« **Loi** » : la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et ses règlements d'application, dans leur version éventuellement modifiée, adoptée de nouveau ou remplacée.

« **lois sur les valeurs mobilières applicables** » : (i) les lois sur les valeurs mobilières applicables dans les provinces et territoires du Canada (y compris leurs modifications successives), les règles écrites, les règlements et les formulaires pris ou promulgués en vertu de ces lois, ainsi que les normes canadiennes et multilatérales, les politiques, les bulletins et les avis publiés par les commissions des valeurs mobilières et les organismes de réglementation des valeurs mobilières des provinces et territoires du Canada, et (ii) les lois sur les valeurs mobilières fédérales et étatiques des États-Unis, notamment la loi des États-Unis intitulée *Securities Act of 1933* et la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, dans leur version éventuellement modifiée, et les règles et règlements pris en application de celles-ci.

« **personne** » : une personne physique ou une société de personnes, une société en commandite, une société en nom collectif à responsabilité limitée, une société par actions, une société à responsabilité limitée, une société à responsabilité illimitée, une société de capitaux, une fiducie, une association non constituée en société, une coentreprise ou une autre entité, ou encore une entité publique ou de réglementation; les pronoms qui s'y rapportent doivent également être interprétés au sens large.

Les termes employés dans le présent règlement administratif qui sont définis dans la Loi ont la signification qui leur est attribuée dans la Loi.

## 3. Procédures de mise en candidature.

Sous réserve uniquement de la Loi, des lois sur les valeurs mobilières applicables et des statuts de la Compagnie, seules les personnes dont la candidature est présentée conformément au présent règlement administratif sont éligibles aux postes d'administrateurs de la Compagnie. Les mises en candidature de personnes à l'élection au conseil peuvent être présentées

lors de l'assemblée annuelle des actionnaires ou lors d'une assemblée extraordinaire des actionnaires si l'élection d'administrateurs est prévue dans l'avis de convocation de l'assemblée, selon le cas :

- a) par le conseil ou sur directive de celui-ci, y compris en vertu d'un avis de convocation;
- b) par un ou plus d'un actionnaire, sous la directive d'un ou de plus d'un actionnaire ou à la demande d'un ou de plus d'un actionnaire en vertu d'une proposition présentée conformément aux dispositions de la Loi ou d'une demande de convocation d'assemblée présentée par un ou plus d'un actionnaire conformément aux dispositions de la Loi;
- c) par une personne (un « actionnaire proposant une candidature ») qui, à la fois :
  1. à la fermeture des bureaux à la date de remise de l'avis de mise en candidature décrit ci-dessous et à la date de référence fixée pour transmettre l'avis de convocation de cette assemblée, est inscrite au registre des titres de la Compagnie en tant que détenteur d'au moins une action conférant le droit de vote à cette assemblée, ou qui a la propriété véritable d'actions conférant le droit de vote à cette assemblée et fournit la preuve de cette propriété véritable à la Compagnie;
  2. se conforme à toutes les procédures d'avis énoncées dans le présent règlement administratif.

## 4. Mises en candidature en vue d'une élection.

Il est entendu que les procédures établies dans le présent règlement administratif constituent l'unique moyen permettant à une personne de présenter une candidature en vue de l'élection au conseil avant une assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires de la Compagnie.

## 5. Avis en temps opportun.

En plus de toute autre exigence applicable, pour qu'une mise en candidature soit effectuée valablement par un actionnaire proposant une candidature, ce dernier doit, en temps opportun, avoir remis au secrétaire général de la Compagnie un avis écrit de mise en candidature en bonne et due forme, conformément au présent règlement administratif.

## 6. Caractère opportun de l'avis.

Pour être considéré comme ayant été remis en temps opportun, l'avis d'un actionnaire proposant une candidature au secrétaire général de la Compagnie doit être présenté :

- a) dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires (y compris une assemblée annuelle et extraordinaire), au moins trente (30) jours avant la date de l'assemblée, sauf si la date de l'assemblée tombe moins de cinquante (50) jours après la date (la « date de l'avis d'assemblée ») à laquelle l'assemblée est annoncée publiquement pour la première fois, auquel cas l'avis de l'actionnaire proposant une candidature doit être présenté au plus tard à la fermeture des bureaux le dixième (10<sup>e</sup>) jour suivant la date de l'avis d'assemblée;
- b) dans le cas d'une assemblée extraordinaire (qui n'est pas aussi une assemblée annuelle) des actionnaires convoquée aux fins de l'élection d'administrateurs (qu'elle soit aussi convoquée à d'autres fins ou non), au plus tard à la fermeture des bureaux le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant la date à laquelle la date de l'assemblée a été annoncée publiquement;

étant entendu que, dans les deux cas, si une procédure de notification et d'accès (définie dans le *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti*) est utilisée pour la remise des documents relatifs aux procurations à l'égard d'une assemblée décrite aux paragraphes 6a) ou b) ci-dessus, et que la date de l'avis d'assemblée précède de plus de cinquante (50) jours la date de l'assemblée en question, l'avis doit être reçu au plus tard à la fermeture des bureaux le quarantième (40<sup>e</sup>) jour précédant l'assemblée en question (mais en aucun cas, avant la date de l'avis d'assemblée), sauf si l'assemblée est tenue à une date tombant moins de

cinquante (50) jours suivant la date de l'avis d'assemblée, auquel cas l'avis de l'actionnaire proposant une candidature doit être présenté, dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires, au plus tard à la fermeture des bureaux le dixième (10<sup>e</sup>) jour suivant la date de l'avis d'assemblée et dans le cas d'une assemblée extraordinaire des actionnaires, au plus tard à la fermeture des bureaux le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant la date de l'avis d'assemblée.

En cas d'ajournement ou de report d'une assemblée des actionnaires annuelle ou extraordinaire ou de toute annonce à cet effet, un nouveau délai commence à courir pour la présentation d'un avis en temps opportun conformément au présent article 6.

## 7. Avis en bonne et due forme.

Pour être en bonne et due forme, l'avis d'un actionnaire proposant une candidature au secrétaire général de la Compagnie doit être soumis par écrit, indiquer ce qui suit ou être accompagné de l'ensemble des éléments suivants, selon le cas :

a) pour chaque personne dont la candidature est proposée par l'actionnaire proposant une candidature pour l'élection au poste d'administrateur (chacun d'eux étant un « candidat proposé »), à la fois :

1. le nom, l'âge, l'adresse professionnelle et l'adresse résidentielle du candidat proposé;
2. la profession, l'activité ou l'emploi principal du candidat proposé, actuel et pour les cinq ans précédant l'avis;
3. si le candidat proposé est un résident canadien au sens de la Loi;
4. le nombre de titres de chaque catégorie de titres avec droit de vote de la Compagnie ou de l'une de ses filiales, détenues en propriété véritable par le candidat proposé ou qu'il contrôle, directement ou indirectement, à la date de référence pour l'assemblée des actionnaires (si cette date a été annoncée publiquement et est passée) et à la date de présentation de cet avis;
5. une description des relations, conventions, arrangements ou ententes (notamment à caractère financier, compensatoire, indemnitaire ou autre) existant entre l'actionnaire proposant une candidature et le candidat proposé, ou des entités membres de leurs groupes respectifs ou des personnes avec lesquelles ils ont respectivement des liens, ou entre toute personne ou entité agissant de concert avec l'un d'eux, dans le cadre de la mise en candidature du candidat proposé et de son élection à titre d'administrateur;
6. si le candidat proposé entretient une relation ou est partie à un contrat, à un accord ou à une entente, actuel ou envisagé, avec un concurrent de la Compagnie ou de ses sociétés affiliées ou de toute tierce partie qui est susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts réel ou apparent entre les intérêts de la Compagnie et ceux du candidat proposé;
7. si le candidat proposé est éligible à titre d'administrateur indépendant selon les normes pertinentes des lois sur les valeurs mobilières applicables ou toute règle boursière susceptible de s'appliquer à la Compagnie;
8. tout autre renseignement au sujet du candidat proposé dont la communication serait exigée dans une circulaire de sollicitation de procuration des actionnaires dissidents ou d'autres documents exigés dans le cadre d'une sollicitation de procurations relativement à l'élection d'administrateurs aux termes de la Loi ou de toute loi sur les valeurs mobilières applicables;

b) pour chacun des actionnaires proposant une candidature :

1. le nom, la profession et, s'il y a lieu, l'adresse résidentielle de l'actionnaire proposant une candidature;
2. le nombre de titres de chaque catégorie de titres avec droit de vote de la Compagnie ou de l'une de ses filiales, détenues en propriété véritable par le candidat proposé ou par toute autre personne avec qui il agit de concert ou que le candidat proposé ou toute autre personne avec qui il agit de concert contrôle, directement ou indirectement (et pour chacune de ces personnes, les options ou les autres droits d'acquiescer des actions dans le capital de la Compagnie, les instruments dérivés ou autres titres, instruments ou accords pour lesquels le prix, la valeur ou les obligations en matière de livraison, de paiement ou de règlement proviennent de ces actions, sont établis en fonction de ces actions ou reposent sur ces actions, ainsi que les opérations de couverture, les positions à découvert et les accords de prêt ou d'emprunt se rapportant à ces actions) à l'égard de la Compagnie ou de ses titres, à la date de référence pour l'assemblée (si cette date a été annoncée publiquement et est passée) et à la date de présentation de cet avis;

3. les intérêts dans une convention, un arrangement ou une entente, ou les droits ou obligations s'y rapportant, dont l'objet ou le résultat est susceptible de modifier, directement ou indirectement, les intérêts financiers de l'actionnaire proposant une candidature dans un titre de la Compagnie ou le risque financier de l'actionnaire proposant une candidature par rapport à la Compagnie;
4. tous les détails concernant les procurations, contrats, accords, conventions, ententes ou relations selon lesquels l'actionnaire proposant une candidature, des entités membres de ses groupes respectifs ou des personnes avec lesquelles il entretient des liens, ou toute personne agissant de concert avec l'une de ces personnes posséderaient des intérêts, des droits ou des obligations se rapportant à l'exercice du droit de vote conféré par un titre de la Compagnie ou à la mise en candidature d'administrateurs pour siéger au conseil;
5. tout autre renseignement au sujet de l'actionnaire proposant une candidature dont la communication serait exigée dans une circulaire de sollicitation de procuration des actionnaires dissidents ou d'autres documents exigés dans le cadre d'une sollicitation de procurations relativement à l'élection des administrateurs en vertu de la Loi ou de toute loi sur les valeurs mobilières applicable;

c) un consentement écrit dûment signé par chacun des candidats proposés à être désigné comme candidat à un poste d'administrateur au conseil et, s'il est élu, à siéger au conseil d'administration de la Compagnie.

Les références à l'expression « actionnaire proposant une candidature » figurant au présent article 7 sont réputées faire référence à chacun des actionnaires qui proposent ou cherchent à proposer la candidature d'une personne en vue de son élection à titre d'administrateur lorsque la proposition de candidature est présentée par plus d'un actionnaire.

La Compagnie peut en outre exiger qu'un candidat proposé fournisse tous les autres renseignements pouvant être raisonnablement requis, notamment qu'il remplisse le questionnaire des administrateurs de la Compagnie, en vue de déterminer si le candidat proposé serait considéré comme un administrateur ou un membre du comité d'audit du conseil d'administration « indépendant » aux termes des diverses règles et normes applicables à la Compagnie, de la même façon que ces règles et normes s'appliquent aux autres administrateurs de la Compagnie.

Outre les dispositions du présent règlement administratif, un actionnaire proposant une candidature et un candidat proposé doivent également se conformer à toutes les exigences applicables de la Loi, des lois sur les valeurs mobilières applicables et des règles boursières s'appliquant à l'égard des questions énoncées aux présentes.

## 8. Actualité de l'avis.

Tous les renseignements devant figurer dans l'avis de l'actionnaire proposant une candidature en vertu du présent règlement administratif doivent être fournis en date dudit avis. Pour qu'un avis d'actionnaire proposant une candidature soit considéré comme étant opportun et en bonne et due forme, il doit être rapidement mis à jour et complété si nécessaire, de façon à ce que les renseignements y figurant ou devant y figurer soient exacts et conformes à la date de référence pour l'assemblée.

## 9. Pouvoir du président.

Le président de l'assemblée a le pouvoir et l'obligation de déterminer si une candidature a été présentée conformément aux procédures énoncées au présent règlement administratif et, advenant une candidature non conforme, de déclarer que cette dernière ne sera pas prise en compte.

## 10. Remise de l'avis.

Nonobstant toute autre disposition du présent règlement administratif, un avis destiné au secrétaire général de la Compagnie conformément aux présentes peut uniquement être livré en main propre ou transmis par télécopieur et sera réputé avoir été remis uniquement au moment où il est livré en main propre ou transmis par télécopieur (pourvu que la confirmation de réception de cette transmission ait bien été reçue) au secrétaire général de la Compagnie, à l'adresse des principaux bureaux de direction de la Compagnie; cette remise ou communication électronique est toutefois réputée avoir été effectuée le jour ouvrable suivant si elle est effectuée un jour qui n'est pas un jour ouvrable ou après 17 h (heure de Montréal) un jour ouvrable.

## 11. Discrétion du conseil d'administration.

Nonobstant ce qui précède, le conseil peut, à son entière discrétion, renoncer à toute exigence prévue au présent règlement administratif.

## 12. Date d'entrée en vigueur.

Le présent règlement administratif entre en vigueur dès sa ratification par les actionnaires de la Compagnie à son assemblée annuelle des actionnaires de 2024.

# Annexe E | Proposition d'actionnaires

Vancity Investment Management Ltd. (« Vancity »), pour le compte de Vancity et de Reynders, McVeigh Capital Management, deux investisseurs détenant collectivement des actions ordinaires du CN d'une valeur d'au moins 2 000 \$, a présenté une proposition d'actionnaires à des fins d'examen à l'assemblée.

La traduction de l'anglais au français du texte intégral de la proposition ainsi que du commentaire à l'appui de celle-ci, dans chaque cas comme ils ont été présentés à la Compagnie par Vancity, figure en italiques ci-dessous, accompagnée de la réponse de la Compagnie et de la recommandation du Conseil d'administration quant à la façon de voter sur cette proposition.

## Proposition – Demande au Conseil d'administration de négocier des politiques sur les congés de maladie avec tous les syndicats représentant la main-d'œuvre américaine du CN

**IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT** – les actionnaires demandent au Conseil d'administration de négocier des politiques sur les congés de maladie payés avec tous les syndicats représentant la main-d'œuvre américaine de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. Ces politiques devraient permettre à tous les employés du CN d'utiliser des congés de maladie payés sans faire l'objet de mesures disciplinaires aux termes des politiques d'assiduité des membres du personnel du CN.

### Déclaration à l'appui de la proposition

*Une personne sur cinq travaillant aux États-Unis n'a pas accès à un congé de maladie acquis, ou « congé de maladie payé », pour les maladies de courte durée, les besoins de santé et les soins préventifs<sup>(1)</sup>. Ces personnes sont souvent confrontées à un choix impossible lorsqu'elles sont malades : rester à la maison et mettre en péril leur sécurité économique ou aller travailler et mettre en péril la santé de leurs collègues et du public. Le CN a pris beaucoup de retard par rapport à tous les autres chemins de fer de classe I, sauf un, en ce qui concerne le nombre d'ententes relatives aux congés de maladie payés qu'il a négociées avec des syndicats représentant sa main-d'œuvre américaine depuis la conclusion de la dernière ronde de négociations nationales.*

*Comme la pandémie de COVID-19 l'a démontré, les congés de maladie payés sont un élément crucial de la santé publique, car ils permettent aux travailleurs malades qui sont contagieux de s'isoler de leurs collègues et du public. Une étude a révélé une réduction de 56 % des cas de COVID-19 grâce aux congés de maladie payés temporairement imposés par le gouvernement fédéral dans le contexte de la COVID-19 dans des États qui n'avaient pas auparavant de congés de maladie payés<sup>(2)</sup>. Il a également été démontré que les lois étatiques et locales sur les congés de maladie payés réduisent les infections semblables à celle de la grippe sans entraîner d'effets négatifs sur l'emploi ou les salaires<sup>(3)</sup>.*

*En vertu de la loi intitulée Railroad Unemployment Insurance Act, les employés des chemins de fer n'ont droit à des prestations de maladie qu'après sept jours de maladie<sup>(4)</sup>. Les employés des chemins de fer et leurs syndicats ont exprimé leur préoccupation quant à l'insuffisance de ces prestations et au fait que les employés risquent de se voir imposer des mesures disciplinaires s'ils doivent prendre des congés imprévus pour cause de maladie<sup>(5)</sup>. Les préoccupations des travailleurs quant à la nécessité d'avoir droit à des congés de maladie payés ont été exacerbées par l'adoption par le secteur ferroviaire d'une « exploitation ferroviaire précise à horaires fixes », qui a eu pour effet de réduire les effectifs des transporteurs ferroviaires de 30 % depuis 2015<sup>(6)</sup>. En 2022, les membres de divers syndicats du secteur ferroviaire ont rejeté des ententes de principe qui ne prévoient pas de congés de maladie payés accordés par l'employeur<sup>(7)</sup>. Selon l'Association of American Railroads, une fermeture du réseau ferroviaire à l'échelle nationale en raison d'un conflit de travail pourrait coûter à l'économie américaine plus de 2 milliards de dollars par jour<sup>(8)</sup>.*

*Par suite de l'adoption d'une loi au Canada en 2022, tous les employés sous réglementation fédérale au Canada, y compris les employés canadiens du CN, ont jusqu'à 10 jours de congé de maladie payé par année. La mise en œuvre de cette exigence au Canada a créé une disparité, puisque la main-d'œuvre canadienne du CN dispose de congés de maladie payés immédiats, mais que sa main-d'œuvre américaine n'a droit à des prestations de maladie qu'après sept jours de maladie. Cette disparité n'a pas de sens d'un point de vue financier ou opérationnel.*

### Le Conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes :

Le CN s'est résolument engagé envers la santé et la sécurité de ses employés, et nous nous efforçons d'aider tous les employés à croître, à développer leurs talents et à planifier leur avenir. Nous reconnaissons que sans nos employés, nous ne serions pas en mesure de réaliser pleinement notre stratégie commerciale.

Tous les employés du CN peuvent prendre congé lorsqu'ils sont malades, sans crainte de représailles. Le CN a négocié des ententes relatives aux congés de maladie payés avec des syndicats représentant la plupart de ses employés américains, à l'exception des mécaniciens de locomotive et des chefs de train. Ces ententes sont similaires à celles négociées par le reste du secteur. Pour les mécaniciens de locomotive et les chefs de train des États-Unis, le CN a mis au point un cadre différent qui a réussi à équilibrer le désir de nos employés d'améliorer leur qualité de vie et notre besoin de prévisibilité et de fiabilité, tout en aidant le CN à attirer et à conserver des employés. Les droits connexes s'ajoutent à ceux qui sont accordés à nos employés en vertu des lois américaines, ainsi qu'aux programmes d'invalidité de courte et de longue durée du CN.

Tel qu'il est indiqué ci-dessus, le CN a négocié des ententes relatives aux congés de maladie payés avec des syndicats de métiers non itinérants (métiers d'atelier, ingénierie, postes de commis et répartition) représentant la plupart de ses employés américains, selon des modalités conformes à celles négociées par d'autres chemins de fer de classe I aux États-Unis. À la date de la présente circulaire, à l'exception des mécaniciens de locomotive et des chefs de train, le CN avait conclu des ententes relatives aux congés de maladie payés avec tous les syndicats représentant ses employés syndiqués américains, sauf un. Ces ententes prévoient une banque annuelle de congés de maladie payés en plus de la possibilité d'utiliser des jours de congé personnel chaque année en cas de maladie imprévue. Le CN a offert et continue d'offrir les mêmes conditions au syndicat restant.

En ce qui concerne les mécaniciens de locomotive et les chefs de train, le CN a négocié un cadre de rémunération à taux horaire, tous les employés recevant une rémunération d'au moins 10 heures par jour de travail. Plus important encore, tous les chefs de train et mécaniciens de locomotive du CN aux États-Unis ont des horaires hebdomadaires qui contiennent des jours de travail et des jours de congé très clairement prévus. Grâce à la prévisibilité des horaires de travail, les mécaniciens de locomotive et les chefs de train du CN peuvent planifier leurs rendez-vous médicaux réguliers.

Les mécaniciens de locomotive et les chefs de train obtiennent également des congés payés en fonction de leurs années de service et accumulent ces congés beaucoup plus rapidement que leurs pairs dans le secteur ferroviaire, ce qui leur permet de combler l'écart avec les droits aux congés réglementés.

En 2023, le CN a instauré de nouvelles lignes directrices sur l'assiduité fondées sur un processus d'avis souple et non punitif. En 2023, seulement 0,12 % des employés (trois employés au total) ayant pris des jours de congé non prévus par contrat ont finalement été reconnus coupables d'une violation des lignes directrices sur l'assiduité pouvant faire l'objet d'une sanction. Ce chiffre ne

(1) <https://www.bls.gov/nce/ebs/benefits/2021/employee-benefits-in-the-united-states-march-2021.pdf>

(2) <https://www.healthaffairs.org/doi/10.1377/hlthaff.2020.00863>

(3) <https://voxeu.org/article/pros-and-cons-sick-pay>

(4) <https://rrb.gov/Benefits/UB9>

(5) <https://www.nytimes.com/2022/10/28/business/railroad-workers-strike-threat.html>

(6) <https://www.nytimes.com/2022/09/15/business/economy/railroad-workers-strike.html>

(7) <https://www.npr.org/2022/11/17/1136459343/railroads-rail-workers-strike-negotiations-labor-union>

(8) <https://www.aar.org/wp-content/uploads/2022/09/AAR-Rail-Shutdown-Report-September-2022.pdf>

concorde pas avec la suggestion selon laquelle les employés américains du CN ne peuvent pas prendre de congés de maladie imprévus sans crainte de représailles.

En termes simples, les employés syndiqués aux États-Unis qui doivent travailler et qui sont incapables de le faire en raison d'une maladie sont autorisés à réserver un congé, sans crainte de représailles, qu'ils aient des jours de congé payé disponibles ou non.

En ce qui a trait aux représailles, le CN a adopté une politique claire, énoncée dans son Code de conduite, et applique une politique de tolérance zéro à l'égard des représailles pour le signalement des préoccupations en toute bonne foi. Les employés qui estiment ne pas avoir été traités équitablement ont plusieurs options :

- toute mesure disciplinaire évaluée aux termes de notre politique sur l'assiduité des cadres fait l'objet d'une enquête officielle dans le cadre du processus énoncé dans la convention collective; toute décision prise par la direction peut être contestée par le syndicat de l'employé;
- les employés peuvent signaler toute violation du Code de conduite (notamment une violation de notre politique d'absence de représailles) à leur cadre des ressources humaines, au service des affaires juridiques, à l'ombudsman du CN ou à la ligne prioritaire du CN;
- les lois américaines prévoient la protection des employés contre les représailles pour avoir participé à des activités protégées; cela comprend l'interdiction de toute mesure disciplinaire ou menace d'une telle mesure à l'égard d'un employé qui demande à recevoir des soins médicaux ou des premiers soins, ou qui suit les ordonnances ou le plan de traitement d'un médecin traitant.

Aux termes du Code de conduite, le CN s'engage à ce que toutes les demandes effectuées en toute bonne foi soient traitées promptement et de façon confidentielle, à moins que l'employé n'en autorise la divulgation, que la loi n'exige cette divulgation ou que celle-ci soit nécessaire pour procéder à un examen ou à une négociation. Nous nous engageons en outre à ce que nos employés ne soient pas pénalisés, licenciés, rétrogradés ou suspendus, et à ce qu'ils n'aient pas à subir de représailles, pour avoir signalé des préoccupations en toute bonne foi. Nous nous engageons également à ce qu'il n'y ait pas de répercussions pour avoir demandé conseil sur la façon de traiter des violations des règles ou des actes illégaux soupçonnés.

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil n'est pas d'accord pour dire que le CN a « pris beaucoup de retard » par rapport aux autres chemins de fer de classe I quant au bien-être des employés. Au contraire, le CN a négocié des arrangements relatifs aux congés de maladie payés avec notre main-d'œuvre américaine selon des modalités conformes à celles négociées par d'autres chemins de fer de classe I ou a mis en œuvre un nouveau cadre offrant à nos employés un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle qui protège leur bien-être en général. Grâce à une combinaison de dispositions contractuelles et législatives, les employés du CN sont protégés contre les représailles en général, et plus particulièrement en ce qui a trait à leur capacité de prendre un congé pour cause de maladie.

Pour ces raisons, le Conseil est d'avis que la proposition de Vancity est injustifiée puisque le CN a déjà répondu à la préoccupation que la proposition vise à résoudre. **Le Conseil recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition.**





**cn.ca**

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.