



Circulaire de sollicitation de procurations

et avis de convocation à l'assemblée
annuelle des actionnaires

Le 26 avril 2016



FAIRE LES BONNES
CONNEXIONS





Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires sera tenue à l'endroit suivant :

**Le Windsor
Salon Windsor
1170, rue Peel
Montréal (Québec) Canada**

le **mardi 26 avril 2016 à 10 h**
(heure avancée de l'Est) pour :

1. recevoir les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2015 et les rapports de l'auditeur s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer l'auditeur;
4. étudier et approuver, à titre consultatif, une résolution non contraignante (dont le texte intégral figure à la page 9 de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe) approuvant l'approche de la Compagnie en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la section intitulée « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe;
5. étudier une proposition d'actionnaire décrite à l'annexe « A »; et
6. traiter toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report.

Les administrateurs ont choisi le 3 mars 2016 comme date de référence afin de déterminer les porteurs d'actions ordinaires habiles à recevoir l'avis de convocation et à voter à l'assemblée.

Par ordre du Conseil d'administration
Le vice-président exécutif,
services corporatifs, chef de la direction
des affaires juridiques et secrétaire général,

Sean Finn

Le 8 mars 2016
Montréal (Québec)



Le 8 mars 2016

Chère actionnaire,
Cher actionnaire,

Au nom du Conseil d'administration et de la direction de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (« Compagnie »), nous vous invitons cordialement à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires, qui se tiendra cette année le mardi 26 avril 2016 à 10 h (heure avancée de l'Est) dans le Salon Windsor de l'édifice Le Windsor, 1170, rue Peel, Montréal (Québec) Canada.

La présente circulaire de sollicitation de procurations (« circulaire ») décrit les points devant être abordés à l'assemblée et donne de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction et les pratiques en matière de gouvernance du CN. Outre ces questions, nous traiterons, à l'assemblée, des faits saillants de notre performance pour l'année 2015 ainsi que de nos projets pour l'avenir. Vous aurez l'occasion d'y rencontrer les administrateurs et membres de la haute direction de la Compagnie et d'échanger avec eux.

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

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

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

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

Le président du Conseil,

Robert Pace

Le président-directeur général,

Claude Mongeau

Sommaire de la circulaire de sollicitation de procurations

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

Questions soumises aux actionnaires

QUESTIONS MISES AUX VOIX	RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL	POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, VOIR PAGES
L'élection de 11 administrateurs	POUR chaque candidat	8, 10
La nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. comme auditeur	POUR	8
La résolution consultative sur la rémunération de la haute direction	POUR	9, 34
Une proposition d'actionnaire – Mission d'audit	CONTRE	9, 70

Nos candidats aux postes d'administrateur

NOM	ÂGE	DATE D'ENTRÉE EN POSTE	OCCUPATION	INDÉPENDANCE	ACTUELLEMENT MEMBRE DES COMITÉS SUIVANTS	TAUX DE PRÉSENCE EN 2015	AUTRES CONSEILS D'ADMINISTRATION DE SOCIÉTÉS OUVERTES
D.J. Carty	69	2011	Administrateur de sociétés	Oui	Audit (président) – Rémunération – Environnement – Gouvernance – Stratégie	100 %	3
G.D. Giffin	66	2001	Associé, Dentons US LLP	Oui	Audit – Rémunération (président) – Dons – Investissements – Stratégie	100 %	4
E.E. Holiday	64	2001	Administratrice de sociétés et de fiducies	Oui	Audit – Rémunération – Finances – Investissements (présidente) – Stratégie	100 %	3
V.M. Kempston Darkes	67	1995	Administratrice de sociétés	Oui	Audit – Environnement (présidente) – Finances – Gouvernance – Stratégie	100 %	4
D. Losier	63	1994	Administrateur de sociétés	Oui	Rémunération – Dons – Gouvernance (président) – Investissements – Stratégie	100 %	2
K.G. Lynch	65	2014	Vice-président du conseil, BMO Groupe financier	Oui	Rémunération – Finances (président) – Gouvernance – Stratégie – Investissements	100 %	2
C. Mongeau	54	2009	Président-directeur général, CN	Non	Dons (président) – Stratégie	60 %	1
J.E. O'Connor	66	2011	Administrateur de sociétés	Oui	Audit – Rémunération – Environnement – Finances – Stratégie (président)	100 %	2
R. Pace	61	1994	Président du Conseil, CN Président et chef de la direction, The Pace Group	Oui	Dons – Environnement – Gouvernance – Stratégie	100 %	1
R.L. Phillips	65	2014	Président, R.L. Phillips Investments Inc.	Oui	Audit – Rémunération – Environnement – Gouvernance – Stratégie	100 %	4
L. Stein	54	2014	Vice-présidente exécutive – chef du contentieux et affaires corporatives, The Clorox Company	Oui	Audit – Rémunération – Environnement – Finances – Stratégie	97 %	1

Rémunération de la haute direction

Approche rigoureuse de la rémunération

Notre engagement à offrir des rendements durables et solides aux actionnaires sous-tend l'approche du CN envers la rémunération de la haute direction. Le CN fait preuve de rigueur dans son approche en matière de rémunération de la haute direction en veillant à ce que la rémunération cible permette d'attirer et de garder des membres de la haute direction de talent tout en demeurant raisonnable. De plus, les régimes incitatifs à court terme et à long terme sont structurés de façon à lier la rémunération effective au rendement pour les actionnaires. Les programmes de rémunération sont conçus de sorte à encourager les bons comportements et incluent des mécanismes appropriés d'atténuation des risques. La politique en matière de rémunération de la haute direction vise à positionner la rémunération directe totale entre la médiane et le 60^e centile du groupe de comparaison respectif des membres de la haute direction. En devises constantes, la rémunération totale en 2015 du président-directeur général a connu une diminution de 5,6 % et est demeurée inchangée pour les autres membres de la haute direction visés.

L'essentiel des pratiques exemplaires en matière de gouvernance

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

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

Pratiques exemplaires adoptées par le CN

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

Comment voter

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



Circulaire de sollicitation de procurations

La présente circulaire est fournie relativement à la sollicitation, par la direction de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, de procurations devant servir à son assemblée annuelle des actionnaires ainsi qu'à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report (« assemblée »). Dans le présent document, les expressions « vous », « votre » et « vos » se rapportent aux actionnaires de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et les expressions « CN », « Compagnie » ou « nous », « notre » et « nos » se rapportent à celle-ci. L'assemblée se tiendra le mardi 26 avril 2016 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 26 février 2016.

IMPORTANT – Si vous n'êtes pas en mesure d'assister à l'assemblée, pour exercer votre droit de vote, veuillez signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joints et, dans le cas des actionnaires inscrits, le retourner à la Société de fiducie Computershare du Canada dans l'enveloppe ci-jointe ou voter par Internet au plus tard le 25 avril 2016, à 17 h (heure avancée de l'Est) ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le jour ouvrable précédant le jour fixé pour la reprise ou la tenue de l'assemblée. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit? » à la page 6 de cette circulaire. Si vous êtes un porteur d'actions détenues par des membres du personnel (au sens donné à cette expression dans cette circulaire), veuillez vous reporter à la rubrique « Comment puis-je voter si je suis porteur d'actions détenues par des membres du personnel? » à la page 7 de cette circulaire.

Table des matières

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires	34 Déclaration de la rémunération de la haute direction
1 Lettre aux actionnaires	34 Lettre aux actionnaires
2 Sommaire de la circulaire de sollicitation de procurations	36 Comité des ressources humaines et de la rémunération
5 Questions et réponses	39 Analyse de la rémunération
8 Questions soumises à l'assemblée	39 Aperçu
8 États financiers	55 Faits saillants de 2015
8 Élection des administrateurs	56 Tableau sommaire de la rémunération
8 Nomination de l'auditeur	60 Attributions en vertu d'un régime incitatif
9 Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction	64 Conditions d'emploi
9 Étude d'une proposition d'actionnaire	65 Prestations en vertu d'un régime de retraite
9 Autres points à l'ordre du jour	67 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle
10 Candidats aux postes d'administrateur	68 Renseignements sur les taux de change
10 Description des candidats	69 Autres renseignements
15 Information additionnelle sur les administrateurs	69 Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres
16 Rémunération des membres du Conseil d'administration	69 Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction
16 Groupes de comparaison	69 Intérêt de personnes informées et d'autres personnes dans des opérations importantes
17 Niveaux de la rémunération	69 Propositions d'actionnaires
17 Tableau de la rémunération	69 Disponibilité des documents
18 Actionnariat	70 Annexe « A » – Proposition d'actionnaire
19 Tableau de l'actionnariat	71 Annexe « B » – Mandat du Conseil
19 Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs	72 Annexe « C » – Rapports des comités
20 Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	
20 Généralités	
20 Code de conduite	
21 Indépendance des administrateurs	
21 Indépendance du président du Conseil	
21 Descriptions de poste	
21 Comités du Conseil	
23 Surveillance de la gestion des risques	
23 Réunions du Conseil et des comités	
24 Présence aux réunions du Conseil et des comités	
25 Sélection des administrateurs	
29 Évaluation du rendement du Conseil	
29 Orientation et formation continue des administrateurs	
31 Engagement auprès des intervenants	
32 Information sur le Comité d'audit	

Questions et réponses

Vote et procurations

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

Qui a le droit de voter?

Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 3 mars 2016 (« date de référence ») auront le droit de voter à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, soit en personne ou par fondé de pouvoir.

Il y avait 784 156 495 actions ordinaires sans valeur nominale en circulation de la Compagnie à la fermeture des bureaux le 26 février 2016. Sous réserve des restrictions relatives au vote énoncées ci-dessous, chaque action ordinaire donne droit à une voix.

Quelles sont les restrictions relatives au vote?

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 15 % du total des droits de vote rattachés à la totalité de nos actions avec droit de vote pouvant normalement être exercés pour élire les administrateurs de la Compagnie. De plus, lorsqu'une personne, avec les personnes qui lui sont liées, est porteur ou véritable propriétaire ou a le contrôle, directement ou indirectement, d'un nombre total d'actions avec droit de vote excédant ce plafond de 15 %, nul ne peut exercer, personnellement ou par procuration, les droits de vote rattachés aux actions avec droit de vote dont cette personne, ou les personnes qui lui sont liées, est porteur ou véritable propriétaire ou a 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, la seule personne qui est propriétaire véritable d'actions comportant 10 % ou plus des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la Compagnie, ou exerce, directement ou indirectement, un contrôle ou une emprise sur de telles actions, est M. William H. Gates, III. M. Gates est l'unique membre de Cascade Investment, L.L.C. (« Cascade »). Cascade détenait 100 400 770 actions ordinaires de la Compagnie en date du 26 février 2016, représentant 12,80 % des actions ordinaires en circulation de la Compagnie. De plus, M. Gates est cofiduciaire de Bill & Melinda Gates Foundation Trust (« Fondation »), qui détenait 17 126 874 actions ordinaires de la Compagnie en date du 26 février 2016, représentant 2,19 % des actions ordinaires en circulation de la Compagnie. Par conséquent, en date du 26 février 2016, M. Gates est réputé exercer un contrôle ou une emprise sur 117 527 644 actions ordinaires, représentant 14,99 % des actions ordinaires en circulation de la Compagnie.

Par suite des rachats d'actions à des fins d'annulation auxquels le CN procède de façon continue aux termes de son programme de rachat d'actions, il est à prévoir que l'avoir combiné de Cascade et de la Fondation représentera dans un proche avenir plus de 15 % des actions en circulation du CN. Dans le cas où le seuil d'actionnariat de 15 % est dépassé uniquement en raison des rachats d'actions auxquels le CN a procédé, la seule conséquence pour Cascade et la Fondation aux termes des clauses du CN serait qu'elles ne pourraient pas exercer leurs droits de vote rattachés à la tranche des actions ordinaires excédant ce plafond de 15 %. Cascade et la Fondation continueraient de toucher le plein montant des dividendes, y compris sur la tranche des actions ordinaires du CN excédant ce 15 %. Toutefois, les statuts du CN, (établis conformément à la Loi sur la commercialisation du CN) les empêcheraient de souscrire des actions ordinaires du CN additionnelles.

Sur quoi le vote portera-t-il?

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

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

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

Qui sollicite ma procuration?

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

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

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

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

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

Comment puis-je voter?

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

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

1. Vote par fondé de pouvoir

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

Comment puis-je transmettre mon formulaire de procuration?

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

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

Les date et heure limites pour faire parvenir un formulaire de procuration dûment rempli ou pour voter par Internet sont fixées au 25 avril 2016 à 17 h (heure avancée de l'Est) ou, si l'assemblée est ajournée ou reportée, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le jour ouvrable précédant le jour fixé pour la reprise ou la tenue de l'assemblée.

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

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

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

POUR la nomination de KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. comme auditeur,

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

CONTRE l'approbation de la proposition d'actionnaire

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

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

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

2. Vote en personne

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

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

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

1. En transmettant vos instructions de vote

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

2. En votant en personne

Cependant, si vous désirez voter en personne à l'assemblée, inscrivez votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote reçu de votre prête-nom afin de vous nommer vous-même fondé de pouvoir et suivez les instructions fournies par votre prête-nom quant à la signature et au retour des documents. Cette nomination doit parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est), le 25 avril 2016. Les actionnaires non inscrits qui se nomment eux-mêmes fondés de pouvoir doivent se présenter, au moment de l'assemblée, à un représentant de la Société de fiducie Computershare du Canada. N'inscrivez rien d'autre sur le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé puisque vous voterez à l'assemblée.

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

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

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

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

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

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

Questions soumises à l'assemblée

États financiers

Nos états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2015 ainsi que les rapports de l'auditeur sur ces états sont inclus dans le rapport annuel 2015 de la Compagnie, qui se trouve sur notre site Web au www.cn.ca et sur SEDAR au www.sedar.com, ainsi que dans le rapport annuel de la Compagnie sur formulaire 40-F qui se trouve sur EDGAR au www.sec.gov et peuvent être obtenus, sous forme imprimée, sans frais, par tout actionnaire qui en fait la demande à notre secrétaire général, au 514 399-7091, ou à notre service des Relations avec les investisseurs, au 514 399-0052.

Élection des administrateurs

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

Le mandat de chacun des membres actuels du Conseil expire à la clôture de l'assemblée. La direction présentera la candidature des personnes indiquées à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur—Description des candidats » à des fins d'élection à l'assemblée. Tous les candidats proposés comme administrateurs siègent actuellement au Conseil d'administration de la Compagnie. Toutes les candidatures proposées ont été recommandées au Conseil d'administration par le Comité de gouvernance et des candidatures.

À moins d'instruction contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joints ont l'intention de voter POUR l'élection des personnes indiquées à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur—Description des candidats ». Les personnes dont la candidature est proposée possèdent, de l'avis du Conseil d'administration et de la direction, les compétences nécessaires pour agir à titre d'administrateurs de la Compagnie au cours de la prochaine année et ont confirmé qu'elles étaient disposées à siéger au Conseil d'administration. Le Conseil d'administration et la direction ne prévoient pas que l'un ou l'autre des candidats sera incapable d'exercer la fonction d'administrateur, mais si le cas se présentait pour une raison ou une autre avant l'assemblée, les personnes

désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joints se réservent le droit de voter pour un autre candidat de leur choix, à moins que l'actionnaire n'ait indiqué sur le formulaire de procuration ou sur le formulaire d'instructions de vote de s'abstenir d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires quant à l'élection de tout administrateur.

Politique en matière de vote à la majorité

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

Nomination de l'auditeur

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

KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. agit à titre d'auditeur de la Compagnie depuis 1992. Pour les exercices terminés les 31 décembre 2015 et 2014, 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)	2015 (\$ CA)	2014 (\$ CA)
Honoraires d'audit	2 708	2 728
Honoraires pour services liés à l'audit	1 039	1 162
Honoraires pour services fiscaux	913	746
Autres honoraires	17	92
Total	4 677	4 728

Conformément à sa charte, le Comité d'audit approuve tous les services d'audit et tous les services liés à l'audit, tous les honoraires et toutes les modalités liés aux missions d'audit et toutes les missions de services non liés à l'audit accomplies par l'auditeur externe. Le Comité d'audit a approuvé au préalable la totalité des services fournis par l'auditeur pour des services liés à l'audit et des services non liés à l'audit pour les exercices terminés les 31 décembre 2015 et 2014.

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

Honoraires d'audit

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

Honoraires pour services liés à l'audit

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

Honoraires pour services fiscaux

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

Autres honoraires

Représentent principalement des honoraires pour de l'aide en matière d'analyse de données (2015) et pour la prestation de services liés à une filiale étrangère (2014).

Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction

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

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

À moins d'instruction contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joints 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.

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la section intitulée "Déclaration de la rémunération de la haute direction" de la circulaire de sollicitation de procurations de la Compagnie datée du 8 mars 2016 ».

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

Étude d'une proposition d'actionnaire

Vous serez appelé à voter sur une proposition d'actionnaire qui a été soumise pour délibération à l'assemblée. Le texte intégral de la proposition et des commentaires à l'appui de celle-ci, traduit de l'anglais au français, de même que la recommandation du Conseil d'administration figurent à l'annexe « A ».

Le Conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE la proposition d'actionnaire énoncée à l'annexe « A », et à moins d'instruction contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter CONTRE la proposition d'actionnaire.

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 2015 ainsi que de nos projets pour l'avenir et
- nous inviterons les actionnaires à poser leurs questions et à nous faire part de leurs commentaires.

En date de cette 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'administrateur

Description des candidats

Les tableaux suivants contiennent des renseignements en date du 26 février 2016, sauf indication contraire, et présentent le profil de chaque candidat à un poste d'administrateur ainsi qu'une explication de son expérience et de ses connaissances, ses trois principaux champs de compétence, sa participation aux réunions du Conseil et de ses comités, les titres du CN dont il est propriétaire ainsi que les autres sociétés ouvertes dont il a été administrateur au cours des cinq dernières années. Une description plus complète des champs de compétence de nos administrateurs est donnée sous « Grille de compétences » à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance ». Tous les candidats sont actuellement des administrateurs de la Compagnie.



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

**Administrateur
de sociétés**

Âge : 69 ans¹

Texas, États-Unis

Administrateur depuis
le 1^{er} janvier 2011

Indépendant

Principaux champs de compétence

- Stratégie
- Finances et comptabilité
- Ressources humaines

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2015
Conseil	100 %
Comité d'audit (président)	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	100 %
Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	100 %
Comité de planification stratégique	100 %

POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2015	99,19 %
--	---------

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

Dans le secteur bénévole et communautaire, M. Carty siège au conseil d'administration de l'école d'administration SMU Cox. Il a déjà été président du conseil de l'organisme Big Brothers Big Sisters of America. En 1999, Board Alert a reconnu M. Carty comme l'un des administrateurs les plus remarquables de l'année et, en 2015, il figurait dans la liste des 100 meilleurs administrateurs de sociétés de la National Association of Corporate Directors. Il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2003.

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

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

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

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	6 132 584 \$ CA ³
Actions ordinaires détenues ou contrôlées ²	
Février 2016	77 678
Février 2015	56 667



**L'ambassadeur
Gordon D. Giffin**

**Associé, Dentons
US LLP**

Âge : 66 ans¹

Géorgie, États-Unis

Administrateur depuis
le 1^{er} mai 2001

Indépendant

Principaux champs de compétence

- Politique publique
- Affaires juridiques
- Ressources humaines

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2015
Conseil	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération (président)	100 %
Comité d'audit	100 %
Comité des dons et des parrainages ⁵	100 %
Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵	100 %
Comité de planification stratégique	100 %

POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2015	95,63 %
--	---------

M. Giffin est associé et responsable du domaine de pratique de la réglementation et des politiques publiques chez Dentons US LLP (cabinet d'avocats) et y exerce sa profession aux bureaux de Washington, D.C. et d'Atlanta. Il compte plus de 35 ans d'expérience dans le domaine du droit et au service du gouvernement. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada de 1997 à 2001.

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

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

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

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
Element Financial Corporation	(de 2013 à ce jour)
Canadian Natural Resources Limited (administrateur principal)	(de 2002 à ce jour)
TransAlta Corporation (président du conseil)	(de 2002 à ce jour)
Banque Canadienne Impériale de Commerce	(de 2001 à ce jour)
Just Energy Group Inc.	(de 2006 à 2015)

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	7 252 946 \$ CA ³
Actions ordinaires détenues ou contrôlées ²	
Février 2016	91 869
Février 2015	87 265



Edith E. Holiday
Administratrice
de sociétés
et de fiducies

Âge : 64 ans¹

Floride, États-Unis

Administratrice depuis
le 1^{er} juin 2001

Indépendante

**Principaux champs
de compétence**

- Affaires juridiques
- Politique publique
- Stratégie

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

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

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

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

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2015
Conseil	100 %
Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵ (présidente)	100 %
Comité d'audit	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures ⁸	100 %
Comité des finances	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	100 %
Comité de planification stratégique	100 %

POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2015	
	98,59 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
White Mountains Insurance Group, Ltd.	(de 2004 à ce jour)
Groupe de fonds Franklin Templeton (diverses sociétés)	(de 1996 à ce jour)
Hess Corporation	(de 1993 à ce jour)
RTI International Metals, Inc.	(de 1999 à 2015)
H.J. Heinz Company	(de 1994 à 2013)

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	8 370 861 \$ CA ³
Actions ordinaires détenues ou contrôlées ²	
Février 2016	106 029
Février 2015	101 737



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

Administratrice
de sociétés

Âge : 67 ans¹

Ontario, Canada
Floride, États-Unis

Administratrice depuis
le 29 mars 1995

Indépendante

**Principaux champs
de compétence**

- Industrie du transport et sécurité
- Ventes et marketing
- Ressources humaines

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

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

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

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

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2015
Conseil	100 %
Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité (présidente)	100 %
Comité d'audit	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	100 %
Comité des finances	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération ⁸	100 %
Comité de planification stratégique	100 %

POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2015	
	96,51 %

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

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	14 521 590 \$ CA ³
Actions ordinaires détenues ou contrôlées ²	
Février 2016	183 934
Février 2015	179 464



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

Administrateur de sociétés

Âge : 63 ans¹

Nouveau-Brunswick, Canada

Administrateur depuis le 25 octobre 1994

Indépendant

Principaux champs de compétence

- Finances et comptabilité
- Ressources humaines
- Ventes et marketing

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

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

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

MEMBRE DU ⁶	Taux de présence en 2015
Conseil	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures (président)	100 %
Comité d'audit ⁸	100 %
Comité des dons et des parrainages ⁵	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	100 %
Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵	100 %
Comité de planification stratégique	100 %

Pourcentage des voix en faveur de son élection en 2015	
	96,36 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes dans les cinq dernières années	
Capital DGMC Inc. (président du conseil)	(de 2013 à ce jour)
Plaza Retail REIT	(de 2007 à ce jour)
NAV CANADA	(de 2004 à 2013)
XL-ID Solutions Inc. (auparavant, Excellium Inc.)	(2013)

Titres détenus	
Valeur à risque	22 426 931 \$ CA ³
Actions ordinaires détenues ou contrôlées ²	
Février 2016	284 065
Février 2015	288 532



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

Vice-président du conseil, BMO Groupe financier

Âge : 65 ans¹

Ontario, Canada

Administrateur depuis le 23 avril 2014

Indépendant

Principaux champs de compétence

- Politique publique
- Finances et comptabilité
- Stratégie

L'honorable Kevin G. Lynch est vice-président du conseil, BMO Groupe financier. À ce titre, il joue un rôle clé de conseiller stratégique auprès de la haute direction. Il représente BMO sur les marchés nationaux et internationaux. Avant de se joindre à BMO, M. Lynch a connu une carrière distinguée au sein du gouvernement du Canada. Avant de prendre sa retraite en 2009, il occupait le poste de greffier du Conseil privé, secrétaire du Cabinet et chef de la fonction publique du Canada. M. Lynch a commencé sa carrière dans la fonction publique en 1976 auprès de la Banque du Canada et a occupé plusieurs postes importants au sein du gouvernement du Canada, dont celui de sous-ministre de l'Industrie, de 1995 à 2000, et de sous-ministre des Finances, de 2000 à 2004. De 2004 à 2006, il a été administrateur du Fonds monétaire international (représentant le Canada, l'Irlande et les Caraïbes) à Washington, D.C.

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

M. Lynch s'est vu décerner des diplômes honorifiques de huit universités canadiennes et a été nommé membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada en 2009 et Officier de l'Ordre du Canada en 2011. Il s'est également vu remettre le prix Distinguished Alumni Award de l'Université McMaster ainsi que la Médaille du jubilé de la Reine.

L'honorable Kevin G. Lynch est titulaire d'une maîtrise en économie de l'Université de Manchester et d'un doctorat en économie de l'Université McMaster.

MEMBRE DU ⁶	Taux de présence en 2015
Conseil	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	100 %
Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité ⁸	100 %
Comité des finances (président)	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	100 %
Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵	100 %
Comité de planification stratégique	100 %

Pourcentage des voix en faveur de son élection en 2015	
	99,69 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes dans les cinq dernières années	
CNOOC Limited	(de 2014 à ce jour)
Empire Company Limited (Sobey's)	(de 2013 à ce jour)

Titres détenus	
Valeur à risque	1 004 402 \$ CA ³
Actions ordinaires détenues ou contrôlées ²	
Février 2016	12 722
Février 2015	6 752



Claude Mongeau
Président-directeur
général, CN

Âge : 54 ans¹

Québec, Canada

Administrateur depuis
le 20 octobre 2009

NON indépendant

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

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

M. Mongeau siège également comme président du conseil de l'Association des chemins de fer du Canada.

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

**Principaux champs
de compétence**

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

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2015
Conseil	64 %
Comité des dons et des parrainages (président) ⁵	67 %
Comité de planification stratégique	33 %
POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2015	
	98,42 %

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

TITRES DÉTENUS			
VALEUR À RISQUE		44 902 576 \$ CA ³	
Actions ordinaires détenues ou contrôlées ²		Options d'achat d'actions détenues ⁴	
Février 2016	568 747	Février 2016	1 748 000
Février 2015	477 653	Février 2015	1 738 000



James E. O'Connor
Administrateur
de sociétés

Âge : 66 ans¹

Floride, États-Unis

Administrateur depuis
le 27 avril 2011

Indépendant

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

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

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

**Principaux champs
de compétence**

- Stratégie
- Génie et environnement
- Ressources humaines

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2015
Conseil	100 %
Comité de planification stratégique (président)	100 %
Comité d'audit	100 %
Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité	100 %
Comité des finances	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	100 %
POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2015	
	99,75 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
Casella Waste Systems, Inc. (administrateur principal)	(de 2015 à ce jour)
Clean Energy Fuels Corp.	(de 2011 à ce jour)
Republic Services, Inc.	(de 1998 à 2011)

TITRES DÉTENUS			
VALEUR À RISQUE		2 018 089 \$ CA ³	
Actions ordinaires détenues ou contrôlées ²			
Février 2016		Février 2016	25 562
Février 2015		Février 2015	21 678



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

Âge : 61 ans¹

Nouvelle-Écosse, Canada

Administrateur depuis
le 25 octobre 1994

Indépendant

**Principaux champs
de compétence**

- Ressources humaines
- Industrie du transport et sécurité
- Stratégie

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

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

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

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

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2015
Conseil (président)	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	100 %
Comité des dons et des parrainages ⁵	100 %
Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération ⁸	100 %
Comité de planification stratégique	100 %

POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2015	96,71 %
--	---------

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
Les Aliments High Liner Inc.	(de 1998 à ce jour)
Hydro One Inc.	(de 2007 à 2015)

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	24 309 968 \$ CA ³
Actions ordinaires détenues ou contrôlées ²	
Février 2016	307 916
Février 2015	299 124



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

Âge : 65 ans¹

**Colombie-Britannique,
Canada**

Administrateur depuis
le 23 avril 2014

Indépendant

**Principaux champs
de compétence**

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

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

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

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

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2015
Conseil	100 %
Comité d'audit	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	100 %
Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	100 %
Comité de planification stratégique	100 %

POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2015	98,87 %
--	---------

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

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	1 446 206 \$ CA ³
Actions ordinaires détenues ou contrôlées ²	
Février 2016	18 318
Février 2015	12 377



Laura Stein
Vice-présidente
exécutive – chef
du contentieux et
affaires corporatives,
The Clorox Company

Âge : 54 ans¹

Californie, États-Unis

Administratrice depuis
le 23 avril 2014

Indépendante

**Principaux champs
de compétence**

- Affaires juridiques
- Génie et environnement
- Finances et comptabilité

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

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

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

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

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2015
Conseil	91 % ⁷
Comité d'audit	100 %
Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité	100 %
Comité des finances	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	100 %
Comité de planification stratégique	100 %
POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2015	99,74 %

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
Franklin Resources, Inc.	(de 2005 à ce jour)
TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	968 544 \$ CA ³
Actions ordinaires détenues ou contrôlées ²	
Février 2016	12 268
Février 2015	6 610

- 1) Âge en date du 26 avril 2016, soit la date de l'assemblée.
- 2) Les candidats aux postes d'administrateur ont fourni eux-mêmes les renseignements concernant le nombre d'actions ordinaires dont ils sont propriétaires véritables ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise. Ce nombre comprend les unités d'actions différées (« UAD ») aux termes du Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (« régime d'UAD ») dans le cas des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Dans le cas de M. Mongeau, ce nombre comprend les UAD aux termes du Régime d'intéressement volontairement différé de la Compagnie (« RIVD »), mais non les actions ordinaires visées par des options d'achat d'actions. Pour plus d'information sur le RIVD, se reporter à la rubrique « Régimes de rémunération différée » et pour plus d'information sur le régime d'UAD, se reporter à la rubrique « Rémunération des membres du Conseil d'administration » de cette circulaire.
- 3) La valeur à risque représente la valeur totale des actions ordinaires et des UAD établie en fonction du cours de clôture des actions ordinaires le 26 février 2016 à la Bourse de Toronto (78,95 \$ CA) ou, pour Donald J. Carty, l'ambassadeur Gordon D. Giffin, Edith E. Holiday, James E. O'Connor et Laura Stein, à la Bourse de New York (58,42 \$ US), au taux de change de clôture (1,00 \$ US = 1,3514 \$ CA) à la même date.
- 4) Les renseignements sur les options d'achat d'actions portent sur les options d'achat d'actions octroyées à Claude Mongeau aux termes du Régime d'intéressement à long terme à l'intention de la direction. Pour plus d'information sur le régime, se reporter à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de cette circulaire.
- 5) Le Comité des dons et des parrainages et le Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN sont des comités mixtes composés de membres du Conseil d'administration et de membres de la direction de la Compagnie.
- 6) Pour un compte rendu détaillé de la présence des candidats aux postes d'administrateur aux réunions du Conseil et des comités, se reporter au tableau de présence se trouvant à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance » de cette circulaire.
- 7) Laura Stein a assisté à 10 des 11 réunions du Conseil en 2015. Elle a été dans l'impossibilité de participer à une réunion spéciale téléphonique du Conseil.
- 8) Ce membre du Conseil a quitté le siège qu'il occupait à ce comité le 21 avril 2015.

Information additionnelle sur les administrateurs

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

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

Rémunération des membres du Conseil d'administration

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

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

En 2014, le Comité de gouvernance et des candidatures a entrepris un examen des mécanismes de rémunération applicables aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. La dernière révision de ces mécanismes remontait à 2011. En octobre 2014, le Comité de gouvernance et des candidatures a retenu les services de Willis Towers Watson afin d'obtenir une expertise et des

conseils dans le cadre d'un examen des pratiques du marché en matière de rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Pour cette étude, le Comité de gouvernance et des candidatures a demandé à Willis Towers Watson de l'aider à établir les groupes de comparaison appropriés pour les administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction, d'examiner le niveau et la forme de la rémunération des administrateurs des sociétés des groupes de comparaison et d'examiner les tendances canadiennes et américaines à cet égard.

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

Groupes de comparaison

Vers la fin de 2014, Willis Towers Watson a comparé la rémunération des administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction à celle versée par les sociétés de trois groupes de comparaison distincts : i) un groupe restreint de chemins de fer de classe I (voir le tableau ci-dessous) formé des mêmes entreprises que celles servant au positionnement de la rémunération des membres de la haute direction visés, puisque le CN est un chemin de fer de classe I; ii) un groupe de sociétés homologues canadiennes (voir le tableau ci-contre) de taille comparable à celle du CN pour ce qui est des revenus et de la capitalisation boursière, puisque le CN est une société canadienne qui rivalise pour recruter et garder des administrateurs canadiens; et iii) les sociétés américaines composant l'indice Standard & Poor's 500, étant donné la grande envergure des activités du CN aux États-Unis et la nécessité pour cette dernière de recruter et de garder plusieurs administrateurs établis aux États-Unis. Willis Towers Watson a indiqué que, après comparaison, la rémunération destinée aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction du CN était bien alignée avec la tranche supérieure de chacun de ces groupes de comparaison.

Groupe restreint de chemins de fer de classe I

NOM

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

Groupe de sociétés homologues canadiennes

NOM

Agrium Inc.
Air Canada
Banque de Montréal
Société aurifère Barrick
BCE Inc.
Bombardier Inc.
Banque Canadienne Impériale de Commerce
Canadian Natural Resources Ltd.
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée
Société Canadian Tire
Cenovus Energy Inc.
Groupe CGI inc.
Financière Manuvie
Potash Corporation of Saskatchewan
Rogers Communications Inc.
Financière Sun Life Inc.
Suncor Énergie Inc.
Teck Resources Ltd.
Société TELUS
Thomson Reuters Corporation
TransCanada Corporation

SECTEUR PRINCIPAL

Produits chimiques
Compagnies aériennes
Banques
Mines et métaux
Communications diversifiées
Aérospatiale et défense
Banques
Pétrole, gaz et carburants
Chemins de fer
Commerce de détail à rayons multiples
Pétrole, gaz et carburants
Services informatiques
Assurances
Produits chimiques
Communications diversifiées
Assurances
Pétrole, gaz et carburants
Mines et métaux
Communications diversifiées
Médias
Pétrole, gaz et carburants

Niveaux de la rémunération

Le tableau ci-dessous présente les niveaux de la rémunération en 2015 des administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction. Vers la fin de 2015, le Comité de gouvernance et des candidatures a revu les niveaux de rémunération des administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction, et en raison de la nouvelle structure de rémunération fixe approuvée avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2015, en place pour une période de deux ans, a décidé de ne pas apporter d'autres modifications à ces niveaux de rémunération.

TYPE DE RÉMUNÉRATION ¹	RÉMUNÉRATION 2015 (EN \$ US)
Rémunération forfaitaire en espèces à titre de président du Conseil ²	175 000
Rémunération forfaitaire sous forme d'un octroi en actions au président du Conseil ²	375 000
Rémunération forfaitaire en espèces à titre d'administrateur	35 000
Rémunération forfaitaire sous forme d'un octroi en actions aux administrateurs	200 000
Rémunération forfaitaire en espèces à titre de président d'un comité ³	
Président du Comité d'audit et président 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, y compris le président du Conseil, peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de leur rémunération forfaitaire en espèces sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD (voir le tableau de la rémunération ci-dessous pour plus de détails). Leur rémunération forfaitaire sous forme 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

Le tableau suivant présente en détail la rémunération gagnée par les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction au cours de la période de 12 mois terminée le 31 décembre 2015.

ADMINISTRATEUR	RÉMUNÉRATION GAGNÉE (\$ CA) ¹			ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS ⁴ (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ CA)	TOTAL (\$ CA)	POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE TOUCHÉE SOUS FORME D' ACTIONS ORDINAIRES ET/OU D'UAD ⁶
	RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE 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				
ADMINISTRATEURS EN POSTE							
Donald J. Carty	44 139	94 583	138 722	252 220	–	390 942	100 %
L'ambassadeur Gordon D. Giffin	44 755	95 903	140 658	252 220	–	392 878	65 %
Edith E. Holiday ²	44 755	78 853	123 608	252 220	–	375 828	67 %
V. Maureen Kempston Darkes	44 755	83 116	127 871	252 220	–	380 091	67 %
L'honorable Denis Losier	44 755	83 116	127 871	252 220	–	380 091	67 %
L'honorable Kevin G. Lynch ³	44 139	77 544	121 683	252 220	–	373 903	100 %
James E. O'Connor	44 755	83 116	127 871	252 220	–	380 091	67 %
Robert Pace	223 773	–	223 773	472 913	2 089 ⁵	698 775	68 %
Robert L. Phillips	44 139	69 361	113 500	252 220	–	365 720	100 %
Laura Stein	44 139	69 361	113 500	252 220	–	365 720	100 %
ANCIENS ADMINISTRATEURS							
A. Charles Baillie ⁷	14 713	27 324	42 037	84 073	–	126 110	100 %
L'honorable Edward C. Lumley ⁷	14 918	27 705	42 623	84 073	–	126 696	67 %
TOTAL	653 735	789 982	1 443 717	2 911 039	2 089	4 356 845	81 %

- 1) Tous les administrateurs ont gagné leur rémunération en dollars américains. La rémunération touchée en espèces a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de la Banque du Canada en 2015 (1,00 \$ US = 1,2787 \$ CA). La rémunération qu'ils ont choisi de toucher sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD a été convertie en dollars canadiens au taux de change de clôture de la Banque du Canada (1,00 \$ US = 1,2611 \$ CA) en vigueur le jour de l'achat (29 janvier 2015). En plus des actions ordinaires ou des UAD reçues par les administrateurs et le président du Conseil dont il est question à la note 4 ci-dessous, 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. Les administrateurs suivants ont fait ce choix à l'égard des montants indiqués après leur nom : A. Charles Baillie, (42 037 \$ CA), Donald J. Carty (138 722 \$ CA), l'honorable Kevin G. Lynch (121 683 \$ CA), Robert L. Phillips (113 500 \$ CA) et Laura Stein (13 500 \$ CA). Le montant de la rémunération forfaitaire en espèces qu'ils ont choisi de toucher sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD est inclus sous ces colonnes.
- 2) Edith E. Holiday est devenue présidente du comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN le 21 avril 2015. Nous avons ajusté sa rémunération afin de tenir compte de cette nomination conformément au programme de rémunération du CN à l'intention des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction.
- 3) L'honorable Kevin G. Lynch est devenu président du comité des finances le 21 avril 2015. Nous avons ajusté sa rémunération afin de tenir compte de cette nomination conformément au programme de rémunération du CN à l'intention des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction.
- 4) Représente un octroi en actions ordinaires évalué à 200 000 \$ US reçu par chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction dans le cadre de sa rémunération forfaitaire à titre d'administrateur et à 375 000 \$ US pour le président du Conseil dans le cadre de sa rémunération forfaitaire à titre de président du Conseil.

- 5) Comprend la valeur des primes d'assurance pour 2015 pour la couverture en Amérique du Nord en cas d'urgence à l'extérieur de la province de résidence de M. Pace. Le coût annuel pour la Compagnie d'une telle couverture s'élève à 2 089 \$ CA.
- 6) Ce pourcentage est obtenu en divisant le montant global de la rémunération forfaitaire en espèces que les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction ont choisi de toucher sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD comme il est indiqué à la note 1 ci-dessus et la valeur indiquée sous la colonne Attributions fondées sur des actions par la valeur indiquée sous la colonne Total. Les calculs sont fondés sur la rémunération des administrateurs versée en dollars américains.
- 7) Le 21 avril 2015, A. Charles Baillie et l'honorable Edward C. Lumley ont quitté le Conseil.

Actionnariat

Les administrateurs de la Compagnie jouent un rôle central dans l'accroissement de la valeur de l'entreprise pour les actionnaires et chacun détient une participation substantielle dans la Compagnie. Le Conseil a adopté une ligne directrice voulant que chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction doit, dans un délai de cinq ans suivant le moment où il se joint au Conseil, devenir

propriétaire d'actions ordinaires, d'unités d'actions différées (« UAD ») ou d'équivalents similaires d'actions du CN (« titres du CN »), s'il en est, dont la valeur représente au moins le plus élevé des montants suivants : i) 500 000 \$ CA ou ii) l'équivalent en dollars canadiens de trois fois le total de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre d'administrateur (qui comprend la rémunération en espèces et la valeur de tout octroi de titres du CN et, dans le cas du président du

Conseil, le total de la rémunération forfaitaire en espèces annuelle à titre de président du Conseil et de la valeur de tout octroi de titres du CN) (« seuil d'actionnariat »). Chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction est tenu de maintenir une telle valeur pendant toute la durée de son mandat, et les titres du CN détenus afin de respecter le seuil d'actionnariat ne doivent pas, pendant la durée du mandat de l'administrateur, faire l'objet d'une procédure de monétisation particulière ni d'une autre opération de couverture en vue de réduire le risque associé à cet avoir.

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

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

Dans le cadre des modifications apportées en 2015 à la structure de la rémunération, une nouvelle caractéristique voulant que chaque administrateur continue à détenir des titres du CN dont la valeur représente au moins le plus élevé des montants suivants : i) 250 000 \$ CA ou ii) 50 % du seuil d'actionnariat pendant une période de deux ans suivant son départ du Conseil s'applique depuis l'assemblée de l'an passé, aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction.

Environ 81 % de la rémunération annuelle totale des administrateurs qui n'étaient pas membres de la direction en 2015 a été versée sous la forme de titres du CN. En date des présentes, la valeur moyenne des titres du CN appartenant à des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction s'élève à environ 8,8 M\$ CA (selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie le 26 février 2016 à la Bourse de Toronto (78,95 \$ CA), ou à la Bourse de New York (58,42 \$ US) dans le cas des administrateurs américains).

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

Tableau de l'actionariat

Le tableau suivant présente, pour chaque administrateur de la Compagnie actuellement en poste, des renseignements sur le nombre d'actions ordinaires et d'UAD qu'il détient et la valeur de celles-ci au 26 février 2016 ainsi que le montant à combler pour atteindre le seuil d'actionariat.

ADMINISTRATEUR	ANNÉE ¹	NOMBRE D' ACTIONS ORDINAIRES DONT L'ADMINISTRATEUR EST PROPRIÉTAIRE OU SUR LESQUELLES IL EXERCE UN CONTRÔLE OU UNE EMPRISE	VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES POUR 2016 (VALEUR À RISQUE) ³ (\$ CA)	NOMBRE D'UAD DÉTENUES ²	VALEUR TOTALE DES UAD POUR 2016 (VALEUR À RISQUE) ³ (\$ CA)	NOMBRE TOTAL D' ACTIONS ORDINAIRES DONT L'ADMINISTRATEUR EST PROPRIÉTAIRE OU SUR LESQUELLES IL EXERCE UN CONTRÔLE OU UNE EMPRISE D'UAD ²	VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES ET DES UAD POUR 2016 (VALEUR À RISQUE) ³ (\$ CA)	LIGNE DIRECTRICE RESPECTÉE OU INVESTISSEMENT NÉCESSAIRE (\$ CA)	VALEUR À RISQUE EXPRIMÉE EN MULTIPLE DU SEUIL D' ACTIONNARIAT
Donald J. Carty	2016	58 320	4 604 293	19 358	1 528 291	77 678	6 132 584	✓	6
	2015	37 620		19 047		56 667			
	Variation	20 700		331		21 011			
L'ambassadeur Gordon D. Giffin	2016	45 218	3 569 906	46 651	3 683 040	91 869	7 252 946	✓	8
	2015	42 493		44 772		87 265			
	Variation	2 725		1 879		4 604			
Edith E. Holiday	2016	73 341	5 790 183	32 688	2 580 678	106 029	8 370 861	✓	9
	2015	73 341		28 396		101 737			
	Variation	–		4 292		4 292			
V. Maureen Kempston Darkes	2016	130 987	10 341 424	52 947	4 180 166	183 934	14 521 590	✓	15
	2015	127 368		52 096		179 464			
	Variation	3 619		851		4 470			
L'honorable Denis Losier	2016	174 254	13 757 353	109 811	8 669 578	284 065	22 426 931	✓	24
	2015	184 254		104 278		288 532			
	Variation	(10 000)		5 533		(4 467)			
L'honorable Kevin G. Lynch	2016	–	–	12 722	1 004 402	12 722	1 004 402	✓	1
	2015	–		6 752		6 752			
	Variation	–		5 970		5 970			
Claude Mongeau	2016	150 903	11 913 792	417 844	32 988 784	568 747	44 902 576	✓	Note 4
	2015	66 503		411 150		477 653			
	Variation	84 400		6 694		91 094			
James E. O'Connor	2016	25 562	2 018 089	–	–	25 562	2 018 089	✓	2
	2015	21 678		–		21 678			
	Variation	3 884		–		3 884			
Robert Pace	2016	200 557	15 833 975	107 359	8 475 993	307 916	24 309 968	✓	11
	2015	200 557		98 567		299 124			
	Variation	–		8 792		8 792			
Robert L. Phillips	2016	7 625	601 994	10 693	844 212	18 318	1 446 206	✓	2
	2015	5 625		6 752		12 377			
	Variation	2 000		3 941		5 941			
Laura Stein	2016	–	–	12 268	968 544	12 268	968 544	✓	1
	2015	–		6 610		6 610			
	Variation	–		5 658		5 658			

- 1) Le nombre d'actions ordinaires et d'UAD que chaque administrateur détient pour 2016 a été établi en date du 26 février 2016 et, pour 2015, en date du 27 février 2015.
- 2) Comprend les UAD que les administrateurs ont choisi de toucher en tant que partie de leur rémunération et les UAD détenues par Claude Mongeau aux termes du RIVD de la Compagnie.
- 3) La valeur totale a été établie selon le cours de clôture des actions ordinaires le 26 février 2016 à la Bourse de Toronto (78,95 \$ CA) ou, pour Donald J. Carty, l'ambassadeur Gordon D. Giffin, Edith E. Holiday, James E. O'Connor et Laura Stein, à la Bourse de New York (58,42 \$ US) au taux de change de clôture (1,00 \$ US = 1,3514 \$ CA) à cette même date.
- 4) Pour une explication des exigences relatives à l'actionariat applicables à Claude Mongeau, voir la rubrique « Avoir en actions » à la page 48 de cette circulaire.

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

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

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

Les participants au régime d'UAD se voient créditer des UAD additionnelles d'une valeur équivalente aux dividendes déclarés sur les actions ordinaires de la Compagnie. Ces UAD additionnelles sont portées au crédit du compte de chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction à chacune des dates de versement des dividendes. Le taux utilisé pour calculer le nombre d'UAD est le même que celui utilisé pour les dividendes versés sur les actions ordinaires. Lorsqu'un administrateur quitte son siège, la Compagnie achète un nombre d'actions ordinaires sur le marché libre égal au nombre d'UAD que l'administrateur détient dans le cadre du régime d'UAD, déduction faite des taxes et impôts applicables. Ces actions sont ensuite remises à l'ancien administrateur. Tous les frais d'administration ainsi que les frais de courtage associés à l'achat et l'immatriculation des actions ordinaires sont réglés par le CN.

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Généralités

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

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

Les ACVM ont adopté, en juin 2005, le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (en sa version modifiée de temps à autre, « Règlement sur l'information en matière de gouvernance »)

de même que l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (en sa version modifiée de temps à autre, « Instruction sur la gouvernance »). L'Instruction sur la gouvernance donne aux émetteurs canadiens des lignes directrices sur les pratiques en matière de gouvernance tandis que le Règlement sur l'information en matière de gouvernance prescrit l'information que doivent fournir les émetteurs concernant leurs propres pratiques en matière de gouvernance. La Compagnie est d'avis que ses pratiques en matière de gouvernance respectent, et surpassent même, les

exigences du Règlement sur l'information en matière de gouvernance et de l'Instruction sur la gouvernance. Le texte ci-dessous porte sur les rubriques du Règlement sur l'information en matière de gouvernance et les lignes directrices de l'Instruction sur la gouvernance applicables, lorsque cela est pertinent. La Compagnie traite aussi, lorsque cela est pertinent, des normes de la Bourse de New York en matière de gouvernance (« normes de la Bourse de New York »).

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

Les pratiques du CN en matière de gouvernance sont conçues afin d'accroître la valeur de l'entreprise pour les actionnaires. Le CN est l'un des rares émetteurs au Canada dotés d'un Manuel de gouvernance aussi détaillé mis à la disposition du public.

Code de conduite

Notre Code de conduite s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et membres du personnel du CN. Il 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 de gouvernance et des candidatures et le Conseil d'administration revoient 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 membres du personnel dans leurs prises de décision quotidiennes. Bien qu'il soit possible d'accorder des dérogations au Code dans des circonstances exceptionnelles, il n'y a jamais eu de dérogation au Code accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction.

Le Comité de gouvernance et des candidatures passe en revue et surveille l'information communiquée conformément au Code de conduite de la Compagnie. Chaque année, la direction rend compte à ce comité de la mise en œuvre du Code de conduite au sein de l'organisation et de tout manquement important au Code de conduite par des membres du personnel de la Compagnie. Le bureau de l'ombudsman aide à résoudre équitablement les problèmes pouvant survenir au sein

Tous les membres de la direction doivent attester chaque année qu'ils respectent le Code de conduite du CN.

de la Compagnie de façon confidentielle, neutre et informelle. Chaque année, l'ombudsman du CN présente au Comité de gouvernance et des candidatures un rapport résumant tous les cas qui ont été signalés au bureau de l'ombudsman 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 « B » de cette circulaire indique qu'il incombe au Conseil de surveiller la direction et de s'assurer qu'elle fasse preuve de compétence et d'éthique dans l'exploitation de la Compagnie.

Aux termes du Code de conduite de la Compagnie, les membres du personnel doivent 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 chef hiérarchique 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 demandera à cet administrateur de ne pas participer à cette discussion ou décision ou de ne pas voter à cet égard.

Le Conseil d'administration a également adopté des procédures permettant aux parties intéressées i) de déposer des plaintes auprès de nous ou de nous faire part de préoccupations sur des questions de comptabilité et d'audit et

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

Le Code de conduite peut être consulté sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance et les actionnaires peuvent en obtenir un exemplaire imprimé en s'adressant au secrétaire général de la Compagnie. Le Code a aussi été déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes et américaines.

Indépendance des administrateurs

Afin que les intérêts du Conseil d'administration correspondent davantage à ceux de nos actionnaires, tous les candidats à l'élection aux postes d'administrateur, exception faite de notre président-directeur général, sont indépendants. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le Conseil d'administration applique les critères élaborés par les autorités canadiennes en valeurs mobilières et la Bourse de New York ainsi que les critères additionnels qu'il a lui-même adoptés. Ces critères sont énoncés dans le Manuel de gouvernance du CN, que l'on peut consulter sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance. Comme l'indique le tableau ci-contre, des 11 candidats à l'élection aux postes d'administrateur, 10 sont indépendants :

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

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

Indépendance du président du Conseil

Depuis que la Compagnie est devenue une société ouverte en 1995, le Conseil de la Compagnie est dirigé par un président qui n'est pas membre de la direction. Nous croyons que la séparation des postes de président-directeur général et de président du Conseil est l'un des facteurs qui permettent au Conseil de fonctionner indépendamment de la direction. Notre Manuel de gouvernance prévoit donc que le président du Conseil doit être un administrateur indépendant désigné par le Conseil. M. Robert Pace, président du Conseil, est

indépendant. Le Manuel de gouvernance décrit les responsabilités du président du Conseil. Le rôle clé du président du Conseil est de prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que le Conseil i) soit doté de structures et de méthodes assurant son indépendance par rapport à la direction; ii) s'acquitte de ses responsabilités efficacement; et iii) comprenne clairement et respecte la frontière entre les responsabilités du Conseil et celles de la direction. Le 23 avril 2014, M. Pace est devenu président du Conseil.

Descriptions de poste

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

Comités du Conseil

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

Un résumé du mandat de chacun des comités du Conseil d'administration est présenté ci-après.

Comité d'audit

Le Comité d'audit est chargé de superviser la communication de l'information financière, la gestion des risques, les contrôles internes ainsi que les auditeurs interne et externe de la Compagnie. Le mandat du Comité d'audit est décrit plus amplement à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance—Information sur le Comité d'audit » à la page 32 de cette circulaire et dans sa charte, figurant dans notre Manuel de gouvernance. La charte du Comité d'audit prévoit qu'il doit être composé exclusivement d'administrateurs indépendants. En date du 8 mars 2016, tous les membres du Comité d'audit sont indépendants.

Aucun membre du Comité d'audit ne reçoit, directement ou indirectement, d'honoraires de la Compagnie ou d'une filiale de celle-ci, sauf en sa capacité d'administrateur ou de membre d'un comité du Conseil, ni ne fait partie du groupe de la Compagnie ou d'une filiale de la Compagnie.

Comité des finances

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

Comité de gouvernance et des candidatures

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

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

La charte du Comité de gouvernance et des candidatures prévoit qu'il doit être composé exclusivement d'administrateurs indépendants. En date du 8 mars 2016, tous les membres du Comité de gouvernance et des candidatures sont indépendants.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération est chargé de superviser l'évaluation du rendement et la planification de la relève des membres de la haute direction. Ce comité a aussi le mandat d'examiner les pratiques sur le plan des ressources humaines en veillant, entre autres, à ce que des mécanismes adéquats en matière de ressources humaines soient en place afin que la Compagnie puisse recruter, motiver et garder le personnel de qualité nécessaire pour atteindre ses objectifs d'affaires. Le mandat du Comité des ressources humaines et de la rémunération est décrit plus amplement à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction — Comité des ressources humaines et de la rémunération » à la page 36 de cette circulaire et dans sa charte, figurant 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 du 8 mars 2016, tous les membres du Comité des ressources humaines et de la rémunération sont indépendants.

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

Voir aussi la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction — Comité des ressources humaines et de la rémunération — Consultants en rémunération des membres de la haute direction et du Conseil » à la page 38 de cette circulaire, qui donne de l'information sur les consultants spécialisés en rémunération des membres de la haute direction.

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

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

Comité de planification stratégique

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

Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN

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

Comité des dons et des parrainages

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

Surveillance de la gestion des risques

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

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

L'information sur les risques est analysée par les comités du Conseil et/ou le Conseil tout au long de l'année, et les dirigeants de la Compagnie présentent des mises à jour portant sur la mise en œuvre des stratégies d'affaires et des activités relatives aux risques et à leur atténuation. Il incombe au Comité d'audit de veiller à ce que des processus de gestion des risques appropriés soient en place dans l'ensemble de l'entreprise, il juge de l'efficacité du fonctionnement des procédures de contrôle interne du CN et examine les rapports des auditeurs interne et externe du CN. Dans le cadre de ses activités liées aux processus de gestion des risques, le Comité d'audit s'assure que les risques importants qui

ont été décelés sont portés à l'attention d'un comité du Conseil ou du Conseil, lorsque cela est pertinent. Plus particulièrement, le Comité d'audit passe en revue les politiques d'évaluation et de gestion des risques de la Compagnie, y compris la gestion des risques liés aux technologies de l'information, la gestion en cas d'interruption des activités, et aide le Conseil à s'acquitter de sa responsabilité de s'assurer que la Compagnie respecte les exigences légales et réglementaires applicables. D'un point de vue financier, la Compagnie est exposée à divers risques, tels que le risque de crédit, le risque sur prix de marchandises, le risque de taux d'intérêt, le risque de change et le risque de liquidité. Pour gérer ces risques, le CN suit un cadre de gestion des risques financiers, qui est surveillé et approuvé par le Comité des finances, aux fins d'assurer la solidité du bilan, d'optimiser le bénéfice par action et les flux de trésorerie disponibles, de financer les activités du CN à un coût du capital optimal et de préserver la liquidité de la Compagnie. Le Comité des finances, est responsable de l'examen de la situation des liquidités du CN et, dans le cadre de cette fonction, surveille également les risques de capitalisation des régimes de retraite. Le Comité des ressources humaines et de la rémunération se penche sur les risques liés à la rémunération, à la planification de la relève et aux obligations du CN en matière d'avantages sociaux tandis que le Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité s'occupe des risques liés à l'environnement, à la santé et sécurité et à la sûreté.

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

Réunions du Conseil et des comités

Processus

Le président du Conseil, en collaboration avec le secrétaire général, est chargé d'établir le calendrier des réunions du Conseil d'administration et de ses comités. Au cours de ce processus, le secrétaire général, en collaboration avec le Conseil, les présidents des comités et les membres de la haute direction concernés, établit les plans de travail du Conseil et des comités pour l'exercice. Nous estimons que cette façon de faire permet la préparation de présentations en profondeur menant à des séances d'information et à des discussions sérieuses tout en permettant à la direction d'effectuer une bonne planification. Si, au cours de l'exercice, les circonstances ou certains événements exigent que le Conseil ou un comité examine une question ou prenne une décision, des réunions supplémentaires sont convoquées. Le nombre total de réunions et le relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du Conseil et des comités tenues en 2015 sont donnés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur—Présence aux réunions du Conseil et des comités » de cette circulaire.

Les séances d'information et les discussions sérieuses sont le fruit d'une bonne préparation et de réunions planifiées d'avance.

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

Séances à huis clos

Les administrateurs qui sont indépendants se rencontrent à huis clos à chaque réunion ordinaire du Conseil d'administration tenue en personne hors de la présence des membres de la direction et sous la présidence du président du Conseil. Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2015, il y a eu 11 séances à huis clos auxquelles seuls des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction ont assisté.

Présence aux réunions du Conseil et des comités

Les tableaux ci-dessous présentent le relevé de présence des administrateurs aux réunions du Conseil et de ses comités ainsi que le nombre de réunions du Conseil et des comités du Conseil tenues au cours de la période de 12 mois terminée le 31 décembre 2015.

Tableau de présence

ADMINISTRATEUR	RÉUNIONS AUXQUELLES IL OU ELLE A ASSISTÉ (NOMBRE ET %)										
	CONSEIL	COMITÉ D'AUDIT	COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DES CANDIDATURES ⁷	COMITÉ DES DONS ET DES PARRAINAGES	COMITÉ DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ	COMITÉ DES FINANCES	COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION ⁷	COMITÉ DES INVESTISSEMENTS DES CAISSES FIDUCIAIRES DE RETRAITE DU CN	COMITÉ DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE	RÉUNIONS DE COMITÉS (TOTAL)	TAUX DE PRÉSENCE GLOBAL
Donald J. Carty	11/11 (100 %)	5/5 (président)	5/5	–	5/5	–	5/5	–	3/3	23/23 (100 %)	34/34 (100 %)
L'ambassadeur Gordon D. Giffin	11/11 (100 %)	5/5	–	3/3	–	–	5/5 (président)	4/4	3/3	20/20 (100 %)	31/31 (100 %)
Edith E. Holiday ¹	11/11 (100 %)	2/2	2/2	–	–	6/6	5/5	4/4 (présidente)	3/3	22/22 (100 %)	33/33 (100 %)
V. Maureen Kempston Darkes ²	11/11 (100 %)	2/2	5/5	–	5/5 (présidente)	6/6	2/2	–	3/3	23/23 (100 %)	34/34 (100 %)
L'honorable Denis Losier ³	11/11 (100 %)	3/3	5/5 (président)	2/2	–	–	5/5	4/4	3/3	22/22 (100 %)	33/33 (100 %)
L'honorable Kevin G. Lynch ⁴	11/11 (100 %)	–	5/5	–	2/2	6/6 (président)	5/5	3/3	3/3	24/24 (100 %)	35/35 (100 %)
Claude Mongeau ⁵	7/11 (64 %)	–	–	2/3 (président)	–	–	–	–	1/3	3/6 (50 %)	10/17 (60 %)
James E. O'Connor	11/11 (100 %)	5/5	–	–	5/5	6/6	5/5	–	3/3 (président)	24/24 (100 %)	35/35 (100 %)
Robert Pace ⁶	11/11 (100 %) (président)	–	5/5	3/3	5/5	–	2/2	–	3/3	18/18 (100 %)	29/29 (100 %)
Robert L. Phillips	11/11 (100 %)	5/5	5/5	–	5/5	–	5/5	–	3/3	23/23 (100 %)	34/34 (100 %)
Laura Stein	10/11 (91 %)	5/5	–	–	5/5	6/6	5/5	–	3/3	24/24 (100 %)	34/35 (97 %)

- 1) Edith E. Holiday est devenue présidente du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN et membre du Comité d'audit et a quitté le siège qu'elle occupait au Comité de gouvernance et des candidatures le 21 avril 2015.
- 2) V. Maureen Kempston Darkes est devenue membre du Comité d'audit et a quitté le siège qu'elle occupait au Comité des ressources humaines et de la rémunération le 21 avril 2015.
- 3) L'honorable Denis Losier est devenu membre du Comité des dons et des parrainages et a quitté le siège qu'il occupait au Comité d'audit le 21 avril 2015.
- 4) L'honorable Kevin G. Lynch est devenu président du Comité des finances et membre du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN et a quitté le siège qu'il occupait au Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité le 21 avril 2015.
- 5) Claude Mongeau, PDG du CN, a été dans l'impossibilité d'assister aux réunions du Conseil et des comités à compter de septembre 2015 en raison de son état de santé qui a rendu nécessaires une chirurgie à la gorge et un traitement de radiothérapie. M. Mongeau a pu recommencer à assister aux réunions du Conseil et des comités au début de 2016.
- 6) Robert Pace a quitté le siège qu'il occupait au Comité des ressources humaines et de la rémunération le 21 avril 2015.
- 7) Outre les membres du comité, tous les membres du Conseil qui ne sont pas membres de la direction ont assisté, sans y avoir droit de vote, à la réunion du Comité de gouvernance et des candidatures tenue en septembre et à celle du Comité des ressources humaines et de la rémunération tenue en décembre.

Tableau des réunions tenues

RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS DU CONSEIL	NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES EN 2015
Conseil	11
Comité d'audit	5
Comité de gouvernance et des candidatures	5
Comité des dons et des parrainages	3
Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité	5
Comité des finances	6
Comité des ressources humaines et de la rémunération	5
Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN	4
Comité de planification stratégique	3

Sélection des administrateurs

Étude des références

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

Grille de compétences

Le Comité de gouvernance et des candidatures, avec le président du Conseil d'administration, est chargé de déterminer les besoins à long terme du Conseil et de trouver de nouveaux candidats qui se présenteront à l'élection ou à la nomination comme administrateurs. Au cours des dernières années, le Comité de gouvernance et des candidatures et le président du Conseil se sont concentrés sur le renouvellement du Conseil et la relève étant donné les prochains départs à la retraite d'administrateurs dans le but d'accroître et de parfaire l'expertise d'ensemble du Conseil dans certains domaines. Le président du Conseil et le Comité de gouvernance et des candidatures prennent part à un processus approfondi et continu de planification de la relève. La question du renouvellement du Conseil et de la relève a été à l'ordre du jour de la plupart des réunions du Comité de gouvernance et des

Le Comité de gouvernance et des candidatures tient une liste de candidats éventuels et une grille de compétences pour l'aider à évaluer les compétences et l'expérience des candidats aux postes d'administrateur et du Conseil dans son ensemble.

candidatures. Lorsqu'il propose sa liste de candidats, le Conseil d'administration suit le processus décrit dans notre Manuel de gouvernance. Dans le cadre de ce processus, le président du Conseil, en consultation avec le Comité de gouvernance et des candidatures, élabore une grille de compétences fondée sur les domaines de connaissances, les types d'expertise, le genre et la représentation géographique et détermine les besoins à combler au moyen du processus de mise en candidature des administrateurs. Le Conseil s'assure que l'ensemble des compétences acquises par les administrateurs grâce à leur expérience et à leur expertise en affaires répondent aux besoins du Conseil. Le Conseil accorde aussi de l'importance à des facteurs comme l'âge, la diversité (dont le genre), la représentation géographique, les champs de compétence et l'expérience des administrateurs en poste, les aptitudes et le rendement des candidats aux postes d'administrateur de même que leur indépendance, leurs compétences, leur acuité financière et leur sens des affaires ainsi que les forces dynamiques au sein du Conseil. Cette grille de compétences est examinée régulièrement par le président du Conseil, en collaboration avec des membres du Conseil, et est mise à jour au besoin.

Le Comité de gouvernance et des candidatures revoit régulièrement sa grille de compétences à la lumière des départs à la retraite imminents d'administrateurs dans l'optique d'accroître l'expérience et l'expertise qui sont représentées en général au sein du Conseil et de combler toute lacune afin que les besoins soient remplis. Le Comité de gouvernance et des candidatures et le Conseil ont approuvé la grille présentée à la page 26 de cette circulaire.

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

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

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

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

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

1) Définition des champs de compétence :

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

Diversité du Conseil

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

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

Le 10 mars 2015, le Conseil a adopté une cible pour ce qui est de la représentation des femmes au Conseil voulant que les femmes occupent au moins le tiers des sièges d'ici 2017. À l'heure actuelle, 27 % (3 sur 11) des membres du Conseil sont des femmes.

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

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

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

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

Politique sur la diversité du Conseil

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

Le 10 mars 2015, le Comité de gouvernance et des candidatures a recommandé l'adoption d'une politique sur la diversité, que le Conseil a approuvée. Cette politique prévoit que le Comité de gouvernance et des candidatures, chargé de recommander au Conseil des candidats aux postes d'administrateur, étudiera les candidatures au mérite, en fonction d'un ensemble équilibré de compétences, de parcours, d'expérience et de connaissances. Lorsqu'il recherchera des administrateurs de qualité exceptionnelle, le Comité prendra en considération des éléments de diversité comme le genre, l'âge et l'origine ethnique, afin que le Conseil puisse bénéficier d'un plus grand éventail de points de vue et d'expériences pertinentes. De plus, le Comité établira des objectifs mesurables en vue de la diversité et recommandera, chaque année, leur adoption au Conseil. Aux termes de la politique, le Conseil a adopté une cible pour ce qui est de la représentation des femmes au Conseil voulant que les femmes occupent au moins le tiers des sièges d'ici 2017. À l'heure actuelle, 27 % (trois sur 11) des membres du Conseil sont des femmes. Il est possible de consulter la politique sur la diversité du Conseil sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance.

De plus, le Comité de gouvernance et des candidatures prend en compte le niveau de représentation des femmes au sein du Conseil en surveillant le processus de sélection des administrateurs et en veillant à ce qu'un nombre suffisant de femmes et d'autres candidats représentant la diversité fassent partie de la liste de candidats proposés comme administrateurs.

Diversité et haute direction

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

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

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

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

Des cibles d'embauche à l'échelle de l'entreprise ont été fixées au Canada relativement à la diversité. En 2014, notre programme « Conseil des femmes au sein de l'exploitation » bénéficiant d'un soutien de choix de la part de la haute direction a été lancé. En 2015, plus de stages ont été offerts afin d'offrir des occasions additionnelles d'apprentissage aux femmes. Les prochains départs à la retraite et les mesures de perfectionnement nous donneront l'occasion de promouvoir des gens représentant la diversité à des échelons supérieurs. Ces mesures, de concert avec nos initiatives d'éducation continue et de formation, créent davantage de place pour la diversité au sein de notre organisation. En 2015, environ 17 % des promotions au Canada ont été accordées à des femmes (ces dernières représentant 10 % de tous nos employés canadiens). En date du 8 mars 2016, quatre des 28 hauts dirigeants du CN étaient des femmes, ce qui représente 14,3 % des effectifs de la haute direction. Bien qu'aucune cible en matière de mixité n'ait été fixée expressément pour les postes de haute direction, l'approche prônée par le CN en matière de recrutement est celle de faire une place à l'inclusion et à la diversité en appuyant le recrutement de femmes et en leur offrant des possibilités d'avancement. Des cibles ou des proportions spécifiques en matière de mixité ne sont pas actuellement utilisées pour les postes de haute direction étant donné que les nominations sont fondées sur un ensemble de critères équilibrés, dont les mérites de la personne ainsi que son expérience et ses compétences au moment pertinent. Néanmoins, les nominations de membres de la haute direction sont étudiées à la lumière de nos objectifs en matière de diversité et de gestion des talents, notamment le niveau de représentation des femmes à des postes de haute direction.

L'engagement du CN envers la diversité et les mesures d'inclusion vise particulièrement les minorités, les femmes, les personnes handicapées ainsi que les autochtones au Canada et les vétérans de la guerre aux États-Unis. En 2015, environ 31 % des nouveaux employés du CN au Canada et 32 %, aux États-Unis provenaient de ces segments.

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

Le CN a mis au point et en œuvre un certain nombre d'initiatives novatrices de diversité visant les femmes à l'échelle de l'entreprise.

Appartenance commune à d'autres conseils d'administration

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

Au 8 mars 2016, aucun membre de notre Conseil d'administration ne siégeait au conseil d'une autre société ouverte auquel siégeait aussi un autre de nos administrateurs.

Nombre de conseils d'administration

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

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

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

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

Départ obligatoire du Conseil

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

Durée du mandat des administrateurs

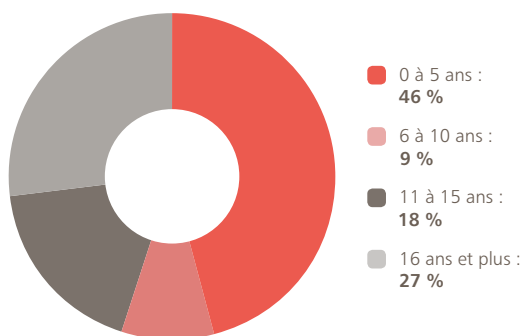
Le Conseil a aussi adopté une politique, qui est partie intégrante du Manuel de gouvernance du CN, visant à limiter la durée du mandat du président du Conseil et des présidents des comités. Le Conseil d'administration juge que la politique du CN encadrant la durée des mandats des présidents, tout comme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

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

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

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

Le graphique suivant indique la durée du mandat des administrateurs de la Compagnie en date du 26 avril 2016 :



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

Notre politique sur la durée du mandat, tout comme celle sur l'âge de la retraite obligatoire, permet de bénéficier de nouvelles perspectives au Conseil et améliore la capacité du Conseil à planifier sa composition.

Administrateurs honoraires

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

Évaluation du rendement du Conseil

Marche à suivre

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

- Les questionnaires suivants sont préparés par le bureau du secrétaire général et approuvés par le Comité de gouvernance et des candidatures et le président du Conseil d'administration en tenant compte des questions courantes, des conclusions tirées des années antérieures et des renseignements fournis par le Conseil d'administration :
 - des questionnaires d'évaluation du rendement du Conseil et des comités, incluant une autoévaluation par chaque administrateur;
 - un questionnaire d'évaluation du président du Conseil; et
 - des questionnaires d'évaluation des présidents des comités.
- Chaque questionnaire est ensuite envoyé à chaque administrateur, et toutes les réponses sont transmises au président du Conseil, à l'exception des réponses au questionnaire d'évaluation du président du Conseil, qui sont transmises directement au président du Comité de gouvernance et des candidatures et au président du Comité des ressources humaines et de la rémunération.
- Après avoir reçu les questionnaires remplis, le président du Conseil communique avec chaque administrateur et le rencontre individuellement pour discuter librement et confidentiellement des réponses reçues de chaque administrateur et à son sujet, pour prendre en considération les commentaires que l'administrateur pourrait avoir et pour passer en revue son autoévaluation. Le président du Comité de gouvernance et des candidatures ou celui du Comité des ressources humaines et de la rémunération discute aussi individuellement avec chaque administrateur des réponses reçues de celui-ci au questionnaire d'évaluation du président du Conseil et des commentaires que l'administrateur pourrait avoir à l'égard de ce questionnaire.

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.

- Des rapports sont ensuite présentés par le président du Conseil et les présidents du Comité de gouvernance et des candidatures et du Comité des ressources humaines et de la rémunération au Conseil d'administration, accompagnés de suggestions pour améliorer l'efficacité du Conseil d'administration, des comités du Conseil, du président du Conseil et des présidents des comités, et à chaque administrateur individuellement eu égard à son rendement personnel.
- Le président du Conseil et les présidents des comités tiennent compte de l'ensemble des résultats et des suggestions qui ressortent de l'évaluation annuelle du rendement du Conseil afin d'améliorer le fonctionnement et le déroulement des travaux du Conseil et des comités du Conseil.

Conseiller indépendant

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

Évaluation par les pairs

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

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

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

Orientation et formation continue des administrateurs

Orientation

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

importantes du CN, comme le Code de conduite du CN, des organigrammes et d'autres documents sur l'orientation de l'entreprise, comme le Guide de l'investisseur du CN, des brochures sur le développement durable et la sécurité, les états financiers et de l'information réglementaire.

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

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

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

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

Formation continue

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

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

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

En 2015, du matériel didactique écrit a été remis et des présentations ont été faites aux membres du Conseil sur divers sujets, dont la gouvernance, la rémunération des membres de la haute direction, la planification de la relève pour les postes de haute direction, les actionnaires et associations d'actionnaires, les questions comptables clés, la stratégie financière, la gestion et la communication des risques ainsi que l'évolution de la législation canadienne et américaine en matière de valeurs mobilières. Le Conseil reçoit régulièrement des mises à jour et des rapports des conseillers juridiques internes du CN sur des questions réglementaires et nouveaux enjeux d'importance pour le CN et l'industrie ferroviaire, comme la diversité, la sécurité et l'atténuation des risques.

De plus, en 2015, certains membres du Conseil ont assisté à des cours sur des sujets comme l'efficacité, la structure, les processus et la composition des conseils d'administration.

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

De plus, les administrateurs ont eu, de temps à autre, l'occasion de visiter certaines des installations où le CN a procédé à d'importants investissements, telles que les terminaux intermodaux à Prince George et au port de Prince Rupert. Ils ont aussi visité certains des principaux triages du CN ainsi que notre Centre de commande de la technologie de l'information, le triage Kirk et les propriétés d'EJ&E aux États-Unis. Le Conseil a également visité le centre de formation ultramoderne de Winnipeg, au Manitoba, et a fait un tour à bord d'une voiture de contrôle de l'état géométrique de la voie. Le Conseil a aussi pris le train de Bâton-Rouge, en Louisiane, à La Nouvelle-Orléans, en Louisiane. Au cours de ce voyage en train, le Conseil a eu l'occasion d'échanger avec des dirigeants du CN afin d'acquérir une bonne compréhension des activités du CN dans cette région et d'en apprendre davantage sur celles-ci.

Le tableau ci-dessous indique les séminaires et cours donnés par des fournisseurs externes ainsi que les séances d'information et présentations internes sur des questions clés touchant le CN auxquels les administrateurs de la Compagnie ont assisté en 2015 et au début de 2016.

SUJET	PRÉSENTATEUR/ORGANISATEUR	PARTICIPANTS
SÉCURITÉ <ul style="list-style-type: none"> Mise à jour sur la sécurité Analytique des données mécaniques 	Sécurité et développement durable, CN Mécanique, CN	Tous les administrateurs
RELATIONS AVEC LES CLIENTS <ul style="list-style-type: none"> Initiatives Le client D'ABORD Préparation à l'hiver Assurer l'excellence en matière d'exploitation et de service 	Marketing, CN Exploitation, CN	Tous les administrateurs
RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS <ul style="list-style-type: none"> Cadre concurrentiel 	Relations avec les investisseurs, CN	Tous les administrateurs
MARKETING <ul style="list-style-type: none"> Marchés de l'énergie Gestion de matériel remorqué privé 	Produits pétroliers et chimiques, CN Gestion du matériel remorqué, CN	Tous les administrateurs
FINANCES <ul style="list-style-type: none"> Séance de formation KPMG Perspectives financières des investisseurs 	Auditeur externe, KPMG; Comptabilité, CN RBC Marchés des capitaux; Wells Fargo Securities	Membres du Comité d'audit Tous les administrateurs
DÉVELOPPEMENT DURABLE <ul style="list-style-type: none"> Gestion de l'environnement Renouvellement de la main-d'œuvre et excellence en formation 	Services de consultation pour le secteur d'aval d'IHS/Purvin & Gertz Exploitation, CN Ressources humaines, CN	Tous les administrateurs
TECHNOLOGIE <ul style="list-style-type: none"> Commande intégrale des trains Amélioration de l'atténuation des risques au moyen de processus et de la technologie Recours à la technologie en ingénierie 	Technologie de l'information, CN Ingénierie, CN Gestion des approvisionnements, du parc et du carburant, CN	Tous les administrateurs
DROIT <ul style="list-style-type: none"> Mise à jour sur la réglementation 	Services généraux, CN	Tous les administrateurs

Engagement auprès des intervenants

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

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

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

Pour l'année 2015, le CN a reçu de nombreux prix et distinctions dont :

- Classement au 5^e rang de l'examen annuel de la gouvernance au Canada présenté dans la section *Report on Business* du *Globe and Mail*, un bond significatif par rapport au 19^e rang de 2014
- Six prix décernés par le *Investor Relations Magazine*, notamment dans les catégories suivantes : le grand prix pour les meilleures relations avec les investisseurs en général (société à grande capitalisation), meilleur responsable des relations avec les investisseurs (société à grande capitalisation), meilleures relations avec les investisseurs par un chef de la direction financière (société à grande capitalisation) et meilleures réunions avec les investisseurs
- Reconnaissance au *CDP Climate Performance Leadership Index*
- Classement au palmarès des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada de *Corporate Knights*
- Mention au *Jantzi Social Index*
- Mention au *FTSE4Good Index*
- Nommé au sein du *Dow Jones Sustainability World Index* pour la 4^e année consécutive

Tout au long de 2015, le CN a continué à appuyer les centaines de cheminots du CN dans la collectivité qui supportent les causes de leur choix. Le CN a octroyé 1 127 800 \$ CA pour aider les membres de son personnel, leurs familles et les retraités dans leurs activités de bénévolat.

De même, notre service de relations avec les investisseurs est activement engagé auprès de la communauté financière au sens large, notamment les actionnaires, les analystes, les investisseurs éventuels ainsi que les groupes de défense des droits des actionnaires, afin de communiquer de l'information publique sur la Compagnie et de répondre à toutes les questions et préoccupations spécifiques. Nous disposons de divers modes de communication nous permettant de recevoir les commentaires des parties intéressées, comme une ligne téléphonique sans

frais pour les demandes de renseignements généraux (1 888 888-5909). Le Conseil a également adopté des procédures permettant aux parties intéressées de i) nous transmettre des plaintes ou préoccupations relatives à la comptabilité et à l'audit et ii) communiquer directement avec le président du Conseil, qui préside toutes les réunions d'administrateurs qui ne sont pas membres de la direction. Ces procédures sont décrites sur notre site Web au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance.

Information sur le Comité d'audit

Conformément au *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (« Règlement 52-110 ») des ACVM, tout émetteur doit inclure, dans sa notice annuelle, la charte de son comité d'audit et des renseignements concernant la composition de ce comité, la formation et l'expérience des membres de ce comité ainsi que tous les honoraires versés à l'auditeur externe. Nous nous conformons à l'obligation portant sur la composition et les responsabilités du Comité d'audit qui sont résumées ci-après. Voir l'article 9.2 intitulé « Information à fournir sur le Comité d'audit » et l'« Annexe A » de notre notice annuelle qui se trouve sur SEDAR au www.sedar.com et sur notre site Web au www.cn.ca, sous Investisseurs, pour une description de la formation et de l'expérience pertinentes des membres du Comité d'audit et pour ce qui est de la charte de notre Comité d'audit.

Composition du Comité d'audit

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

Mandat du comité d'audit

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

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

Surveillance de la communication de l'information financière

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

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

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

Surveillance de la gestion des risques et des contrôles internes

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

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

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

Surveillance de l'auditeur interne

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

Surveillance de l'auditeur externe

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

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

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

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

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

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

besoin, des questions particulières. Tant l'auditeur interne que l'auditeur externe doivent rencontrer séparément le Comité d'audit sans la présence de la direction deux fois par année, et plus souvent si nécessaire.

Le Comité d'audit s'est réuni cinq (5) fois en 2015 et a tenu des séances à huis clos lors de chaque réunion. Le rapport du Comité d'audit, présenté à l'annexe « C » de cette circulaire, trace les grandes lignes des principaux sujets traités par le comité au cours de l'année dans le cadre de l'exécution de son mandat.

Services non liés à l'audit

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

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

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

Le Comité d'audit a reçu périodiquement un rapport de la direction évaluant le caractère adéquat et l'efficacité de nos contrôles et procédures de communication de l'information et de nos systèmes de contrôle interne à l'égard de l'exercice 2015. 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 a discuté avec KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. des questions devant faire l'objet de discussions conformément aux Auditing Standards No. 16 (*Communication With Audit Committees*) du PCAOB et à l'article 260 (*Communication avec les responsables de la gouvernance*) du Manuel des Comptables professionnels agréés du Canada (« CPA »)—Certification, notamment des questions se rapportant au déroulement de l'audit de nos états financiers et à l'évaluation de l'efficacité de notre contrôle interne à l'égard de l'information financière en vertu de l'article 404 de la Loi Sarbanes-Oxley. KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. a fourni au comité des informations écrites et la lettre exigée par la règle 3526 du PCAOB. Le Comité d'audit a discuté avec KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. de l'indépendance du cabinet par rapport à la Compagnie. Une déclaration écrite officielle décrivant toutes les relations entre KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. et la Compagnie a été remise au Comité d'audit. Cette déclaration comprend une confirmation écrite selon laquelle KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. est indépendant au sens des règles pertinentes, et de leur interprétation, prescrites par les ordres professionnels canadiens pertinents et de toute loi ou de tout règlement applicable et qu'il répond à la définition de « independent public accountants » à l'égard de

la Compagnie au sens de toutes les normes professionnelles et réglementaires américaines pertinentes, y compris les règles sur l'indépendance adoptées par la SEC en vertu de la Loi Sarbanes-Oxley, et de la règle 3520 du PCAOB.

Sur la foi de cet examen et de ces discussions, le Comité d'audit a recommandé au Conseil le dépôt des états financiers consolidés audités de la Compagnie auprès des organismes canadiens de réglementation en valeurs mobilières et l'inclusion de ceux-ci dans le rapport annuel de la Compagnie sur formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 décembre 2015 déposé auprès de la SEC.

Formation et expérience pertinentes des membres du Comité d'audit

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

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

Pour déterminer si un administrateur est un « expert financier du comité d'audit », le Conseil détermine si l'administrateur est une personne qui remplit les conditions suivantes : a) elle comprend les principes comptables généralement reconnus et les états financiers; b) elle a la capacité d'évaluer de manière générale l'application de ces principes comptables relativement à la comptabilisation des estimations, des propositions et des réserves; c) elle a de l'expérience dans l'établissement, l'audit, l'analyse ou l'évaluation d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables, dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement penser qu'elles seront soulevées au moment de la lecture des états financiers de la Compagnie, ou une expérience de supervision active de personnes exerçant ces activités; d) elle comprend les contrôles internes et les procédures de communication de l'information financière; et e) elle comprend les fonctions d'un comité d'audit. Selon les règles de la Bourse de New York en matière de gouvernance, si un membre du Comité d'audit siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, le Conseil doit établir que l'occupation simultanée de ces postes ne nuit pas à la capacité du membre de bien servir le Comité d'audit et diffuser cette information.

En plus de siéger au Comité d'audit du CN, M. Carty siège au comité d'audit des sociétés ouvertes suivantes : EMC Corporation, VMware, Inc. et Virgin America Inc. Le Comité de gouvernance et des candidatures et le Conseil ont examiné la façon dont M. Carty s'est acquitté de ses engagements au sein du Comité d'audit et ont conclu que ses mandats auprès des autres comités d'audit ne nuisaient aucunement à sa capacité de bien servir le Comité d'audit du CN.

Déclaration de la rémunération de la haute direction

Chère actionnaire, cher actionnaire,

Au nom du Comité des ressources humaines et de la rémunération (« Comité ») et du Conseil d'administration de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (« CN » ou « Compagnie »), nous sommes heureux de vous faire part de notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Une fois de plus en 2015, le vote consultatif sur la rémunération annuel tenu par la Compagnie a reçu un fort taux d'assentiment, 97,3 % des voix ayant été exprimées en faveur de l'approche rigoureuse de la rémunération de la haute direction du CN. Dans un souci de transparence, le CN demeure engagé à communiquer à ses actionnaires de l'information claire et complète.

Aperçu de 2015

En 2015, l'équipe chevronnée des membres de la haute direction visés du CN est demeurée la même. Depuis la nomination de M. Mongeau en 2010, seul le poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation a changé de titulaire en 2013, alors que M. Vena a été nommé à ce titre. L'engagement et la profondeur de l'équipe de direction du CN ont été mis en évidence une fois de plus en 2015 pendant le congé de maladie de M. Mongeau dans la dernière partie de l'année. La planification par le Conseil a permis à M. Jobin d'assurer l'intérim et de veiller à ce que le leadership de l'équipe de direction demeure solide et cohérent. Cet engagement et cette profondeur de l'équipe de direction du CN ont permis d'obtenir les excellents résultats d'exploitation et résultats financiers que nous avons connus en 2015 et le rôle joué par chaque membre de cette équipe dans un contexte de volatilité de l'économie et du marché témoigne de l'expérience de notre équipe de direction et de son engagement envers nos actionnaires.

	RÉSULTATS DE 2014		RÉSULTATS DE 2015	
	\$ CA	\$ CA	\$ CA	AUGMENTATION PAR RAPPORT AUX RÉSULTATS DE 2014
Produits d'exploitation (M\$)	12 134	12 611		+ 3,9 %
Bénéfice d'exploitation (M\$)	4 624	5 266		+ 13,9 %
Bénéfice par action dilué rajusté (\$)¹	3,76	4,44		+ 18,1 %
Flux de trésorerie disponibles (M\$)	2 220	2 373		+ 6,9 %
Rendement du capital investi	17,36 %	17,45 %		+ 9 pdb

1) Excluant une charge d'impôts différés de 42 M\$ CA en 2015 découlant de l'adoption d'un taux provincial d'impôts sur les sociétés plus élevé et excluant de plus un gain sur la cession de 80 M\$ CA de la subdivision de Deux-Montagnes en 2014.

En dépit de la conjoncture défavorable ayant touché de façon importante les volumes des principaux marchés de marchandises, le CN a obtenu des résultats financiers records. L'équipe de direction du CN a su s'adapter rapidement à l'évolution de la conjoncture en ajustant les ressources et a été en mesure d'améliorer les indicateurs du service et de l'exploitation, en obtenant notamment un ratio d'exploitation record de 58,2 %. La Compagnie a également connu une solide performance en matière de sécurité en 2015 comme en fait foi la diminution de 25 % du ratio d'accidents selon la Federal Railroad Administration (« FRA ») et la diminution de 10 % du ratio d'accidents avec blessures selon la FRA. Une gamme de mesures sont venues appuyer encore une fois en 2015 l'engagement inébranlable de la Compagnie envers la sécurité, comme le lancement de la campagne *Veiller les uns sur les autres* qui met l'accent sur les communications entre collègues, un meilleur contrôle des processus et le maintien de dépenses en immobilisations ciblées.

RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES	2015	RENDEMENT SUR 3 ANS
	TAUX DE CROISSANCE ANNUEL	TAUX DE CROISSANCE ANNUEL COMPOSÉ
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (Bourse de Toronto)	-1,7 %	21,5 %
Union Pacific Corporation (Bourse de New York)	-32,9 %	9,8 %
CSX Corporation (Bourse de New York)	-26,8 %	12,0 %
Norfolk Southern Corporation (Bourse de New York)	-20,8 %	13,8 %
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (Bourse de Toronto)	-20,5 %	21,5 %

Approche rigoureuse de la rémunération

Notre engagement à offrir des rendements durables et solides aux actionnaires sous-tend l'approche du CN en matière de rémunération de la haute direction. Le CN fait preuve de rigueur en matière de rémunération de la haute direction en veillant à ce que la rémunération cible permette d'attirer et de garder des membres de la haute direction de talent, tout en demeurant à l'intérieur des paramètres de notre politique en matière de rémunération de la haute direction. De plus, les régimes incitatifs à court terme et à long terme sont structurés de façon à lier la rémunération effective au rendement pour les actionnaires grâce à l'emploi de divers critères de performance clés, dont celui lié au rendement total pour les actionnaires relatif (« RTA relatif »).

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

La politique en matière de rémunération de la haute direction du CN vise à positionner la rémunération directe totale entre la médiane et le 60^e centile du groupe de comparaison respectif des membres de la haute direction. La rigueur de notre approche en matière de rémunération a permis de situer globalement la rémunération directe totale de tous les membres de la haute direction tout juste en-dessous de la médiane comme l'a confirmé l'examen de Willis Towers Watson en décembre 2015. Le comité retient également, de façon indépendante, les services de la firme Hugessen Consulting Inc. à laquelle il demande des avis sur les recommandations concernant la rémunération qui lui sont présentées à des fins d'approbation.

Décisions relatives à la rémunération en 2015

Depuis 2002, la rémunération de nos 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 des titulaires de postes équivalents au sein du groupe de comparaison. Étant donné que les lois canadiennes en valeurs mobilières exigent que l'information sur la rémunération présentée dans le Tableau sommaire de la rémunération et les autres tableaux réglementaires soit exprimée en dollars canadiens, les fluctuations du taux de change nuisent à la comparabilité des niveaux de rémunération d'une année à l'autre. Le Comité est d'avis que le groupe de comparaison utilisé par la Compagnie et le fait de verser une rémunération en dollars américains aux membres de la haute direction visés sont appropriés et que jumelés à une approche rigoureuse générale, ils assurent une enveloppe totale concurrentielle.

Salaire de base

Le CN a pour politique de positionner les salaires de base et les primes cibles au 50^e centile du groupe de comparaison. En 2015, le salaire de base est demeuré le même pour tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de celui de M. Vena, qui a été augmenté afin que son enveloppe de rémunération demeure concurrentielle à la suite de sa promotion au poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation en 2013.

Régime d'intéressement annuel

Les intéressements annuels cibles sont demeurés stables, soit à 120 % du salaire de base pour le PDG et à 80 % du salaire de base pour tous les membres de la haute direction visés. Le régime d'intéressement annuel est conçu de façon à ce que les membres de la haute direction visés soient évalués et récompensés en fonction d'objectifs exigeants quant aux produits d'exploitation, au bénéfice d'exploitation, au bénéfice par action dilué, au rendement du capital investi (« RCI ») et aux flux de trésorerie disponibles. Pour 2015, le Conseil a approuvé un paiement correspondant à 93 % de la cible quant au volet lié au rendement financier de l'entreprise, comptant pour 70 % de la prime annuelle versée aux membres de la haute direction. Le volet lié au rendement individuel, comptant pour 30 %, a été ajusté en conséquence pour tenir compte du paiement partiel fait à l'égard du volet lié au rendement financier de l'entreprise.

Régime d'intéressement à long terme

La structure du régime d'intéressement à long terme (« ILT ») a été considérablement changée en 2015 pour y inclure un nouvel ensemble de critères de performance liés au RTA relatif comptant pour 30 % de la valeur de l'octroi des unités d'actions liées au rendement (« UALR »). Parallèlement à l'ajout de ces nouveaux critères de performance, une diminution de la pondération réservée aux options d'achat d'actions dans la composition des ILT, de 50 % à 45 %, a été prévue. Le multiplicateur de paiement maximum à l'égard des UALR est passé de 150 % à 200 % pour s'accorder avec celui actuellement en vigueur au sein de tous les chemins de fer de classe I. Les paiements d'UALR à la fin du cycle de rendement seront faits en actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre plutôt qu'en espèces. Enfin, la condition de service minimum portant sur le maintien de l'acquisition des droits en cas de départ à la retraite a été allongée et est passée à 15 mois dans un effort visant à garder les cadres et les dirigeants d'expérience pendant la période cruciale de l'hiver.

Nouvelle composante de sécurité intégrée au régime d'intéressement annuel pour 2016

La performance en matière de sécurité a toujours été un élément inhérent aux objectifs de rendement financier de l'entreprise pour le régime d'intéressement annuel et a fait partie, par le passé, des objectifs de rendement individuels du PDG et des membres de la direction responsables de l'exploitation. En 2015, le Comité a poursuivi son analyse en continu des programmes de rémunération du CN et a approuvé l'ajout d'une nouvelle composante de sécurité dans la foulée de nos efforts incessants en vue d'encourager, d'appuyer et de récompenser l'atteinte de jalons marquant une autre étape importante en matière de sécurité. La composante de sécurité comptera pour 10 % de la prime annuelle aux termes du régime d'intéressement annuel de 2016 de tous les membres de la direction et sera mesurée selon l'atteinte de ratios d'accidents et de blessures spécifiques. Le Comité croit que cette approche permettra d'appuyer l'exécution du programme de la Compagnie en matière de sécurité et soulignera la responsabilité commune de tous les membres de la direction en tant que leaders dans l'atteinte de nos objectifs annuels en matière de sécurité.

Atténuation des risques liés à la rémunération

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

Conclusion

Le CN fêtait récemment le 20^e anniversaire de son premier appel public à l'épargne, marquant un autre jalon important, et le Comité demeure des plus soucieux de veiller à ce que la rémunération de la haute direction du CN demeure fondée sur une approche rigoureuse, liée au rendement et concurrentielle. Le Comité et le Conseil d'administration sont d'avis que la rémunération versée est appropriée et respecte l'approche rigoureuse du CN en matière de rémunération de la haute direction. Le président du Comité des ressources humaines et de la rémunération ainsi que d'autres membres de ce Comité seront présents à l'assemblée et pourront répondre à vos questions concernant la rémunération des membres de la haute direction. Nous croyons que notre approche en matière de rémunération de la haute direction favorise l'exécution du plan stratégique de la Compagnie et nous demeurons résolus à élaborer des programmes de rémunération qui continueront de correspondre aux intérêts à long terme de nos actionnaires.

Le président du Conseil,



Robert Pace

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



L'ambassadeur Gordon D. Giffin

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Composition du Comité des ressources humaines et de la rémunération

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

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

- M. Carty a travaillé 30 ans dans le secteur de l'aviation avant d'être vice-président du conseil et chef de la direction financière de Dell, Inc., poste qu'il occupait lorsqu'il a pris sa retraite. M. Carty compte de l'expérience dans la conception et la mise en œuvre de régimes de rémunération et d'objectifs liés au rendement pour les membres de la direction et les membres du personnel dans leur ensemble. M. Carty a été président du comité des ressources humaines de Société d'énergie Talisman Inc. jusqu'en 2015 et joue un rôle actif en ressources humaines à titre de président du conseil d'administration de Porter Airlines Inc. et de Virgin America Inc.
- M. Giffin est associé au cabinet d'avocats Dentons US LLP, et y exerce sa profession aux bureaux de Washington, D.C. et d'Atlanta. Il se spécialise en opérations internationales ainsi que dans les questions de commerce et de politique gouvernementale. Il compte plus de 35 ans d'expérience dans le domaine du droit et au service du gouvernement. M. Giffin a été ambassadeur des États-Unis au Canada d'août 1997 à avril 2001 et était responsable de questions liées au personnel. M. Giffin est président du conseil de TransAlta Corporation et siège au comité des ressources en cadres et de la rémunération de la Banque Canadienne Impériale de Commerce ainsi qu'au comité de la gouvernance et de la rémunération d'Element Financial Corporation.
- M^{me} Holiday compte de nombreuses années d'expérience à titre de membre du conseil de différentes compagnies, comme Hess Corporation et White Mountains Insurance Group, Ltd., et a déjà siégé au conseil de H.J. Heinz Company et de RTI International Metals, Inc. À titre d'avocate générale au département du Trésor des États-Unis et de secrétaire du Cabinet à la Maison-Blanche, M^{me} Holiday était responsable de la supervision d'environ 2 200 avocats.
- M. Losier a été président et chef de la direction d'Assomption Vie. Comme il était chef de la direction, le vice-président, ressources humaines relevait directement de lui. M. Losier a travaillé avec des consultants pour évaluer les pratiques en matière de ressources humaines et les avantages sociaux d'Assomption Vie et évaluer le caractère concurrentiel de ses politiques et pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction. De plus, M. Losier a acquis de l'expérience en ressources humaines en participant activement à l'élaboration d'un plan de développement du leadership et de la relève en prévision de sa retraite à titre de chef de la direction d'Assomption Vie. M. Losier a également participé à la planification de la relève pour d'autres sociétés cotées en bourse.
- M. Lynch a occupé divers postes de direction au sein du gouvernement du Canada, dont celui de greffier du Conseil privé, secrétaire du Cabinet et chef de la fonction publique du Canada où il était chargé de la gestion générale de 263 000 employés de 80 ministères et agences du gouvernement canadien. M. Lynch est membre du conseil de leadership de la Banque de Montréal, président du comité de gouvernance d'Empire Company Limited ainsi que membre du comité des ressources humaines de cette même entreprise et membre du comité des mises en candidature de CNOOC Limited.

- M. O'Connor est l'ancien président du conseil d'administration et chef de la direction de Republic Services, Inc., l'une des plus importantes sociétés de gestion de déchets des États-Unis et a traité différentes questions reliées aux ressources humaines et à la rémunération. M. O'Connor siège également au conseil de Clean Energy Fuels Corp. et de Casella Waste Systems, Inc. (administrateur principal).
- M. Phillips a siégé à titre de président et chef de la direction de diverses sociétés, dont Dreco Energy Services Ltd, PTI Group Inc. et British Columbia Railway Corporation où il a été largement exposé aux questions reliées aux ressources humaines et à la rémunération. Il siège actuellement au comité des ressources humaines et de la rémunération de Precision Drilling Corporation, de Canadian Western Bank, de MacDonald Dettwiler & Associates Ltd et de West Fraser Timber Co. Ltd.
- M^{me} Stein occupe actuellement le poste de vice-présidente exécutive – chef du contentieux et affaires corporatives de The Clorox Company. De plus, elle a déjà occupé le poste de première vice-présidente et chef du contentieux auprès de H.J. Heinz Company. M^{me} Stein a acquis une grande expérience en ressources humaines et en rémunération en examinant et en réglant des questions de rémunération pour ces deux sociétés. M^{me} Stein a également interagi avec des groupes de défense des droits des actionnaires relativement à des questions touchant la rémunération.

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

CHAMP D'EXPÉRIENCE	NOMBRE DE MEMBRES DU COMITÉ DOTÉS D'UNE GRANDE OU TRÈS GRANDE EXPÉRIENCE	
Appartenance à des comités des ressources humaines	8/8	100 %
Exposition à la fonction ressources humaines de l'organisation	8/8	100 %
Leadership et planification de la relève, développement des talents	8/8	100 %
Approbation de contrats d'emploi	7/8	88 %
Élaboration/surveillance de programmes d'intéressement	7/8	88 %
Surveillance des tests de simulation des paiements aux termes des programmes d'intéressement selon le rendement financier de l'entreprise/les résultats d'exploitation	7/8	100 %
Administration/surveillance des régimes de retraite	5/8	63 %
Interprétation des exigences réglementaires et application de celles-ci aux politiques et pratiques en matière de rémunération	7/8	88 %
Interaction avec les investisseurs et leurs représentants au sujet des questions de rémunération	5/8	63 %
Surveillance de l'analyse financière se rapportant aux politiques et pratiques en matière de rémunération	7/8	88 %
Exposition aux analyses du marché portant sur les politiques et pratiques en matière de rémunération	7/8	88 %
Rédaction ou révision de contrats ou autres documents à caractère juridique se rapportant à des politiques et pratiques en matière de rémunération	3/8	38 %
Surveillance de questions de relations de travail	4/8	50 %

Mandat du Comité des ressources humaines et de la rémunération

Les responsabilités du Comité sont notamment les suivantes :

- s'assurer qu'il existe des mécanismes adéquats de planification de la relève aux postes de haute direction, y compris celui de PDG;
- passer en revue l'évaluation du rendement des membres de la haute direction;
- revoir la gestion du leadership et des talents pour les postes clés au sein de la Compagnie;
- superviser l'identification et la gestion des risques liés aux pratiques et politiques en matière de rémunération du CN et superviser la communication de l'information concernant : i) le rôle du Comité à cet égard; ii) toute pratique suivie par le CN pour définir et atténuer ces risques; et iii) tout risque découlant des politiques et pratiques de rémunération du CN raisonnablement susceptible d'avoir un effet défavorable important sur le CN;
- superviser le choix de tout groupe de référence utilisé pour établir la rémunération ou tout élément de la rémunération et examiner la communication de l'information concernant ce groupe;
- retenir les services de conseillers externes pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités, entre autres des consultants en rémunération, des conseillers juridiques indépendants ou d'autres conseillers indépendants et encadrer leur travail;
- évaluer l'indépendance des consultants en rémunération aux termes des normes d'inscription de la Bourse de New York et autres lois, règles ou règlements applicables;
- faire des recommandations au Conseil d'administration sur la rémunération des membres de la haute direction; et
- examiner les pratiques sur le plan des ressources humaines en veillant, notamment, à ce que des systèmes adéquats en matière de ressources humaines soient en place afin que la Compagnie puisse recruter, motiver et fidéliser le personnel de qualité nécessaire pour qu'elle atteigne ses objectifs d'affaires.

Le texte complet de la charte du Comité se trouve dans le Manuel de gouvernance du CN au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance. Finalement, le Comité s'est réuni cinq fois en 2015 et a tenu des séances à huis clos lors de chaque réunion. Le rapport du Comité, présenté à l'annexe « C » de cette circulaire, résume les principaux sujets traités par le Comité au cours de l'année.

Gestion des talents et engagement auprès du personnel

En 2015, le Comité a continué d'encadrer les mesures visant à renforcer davantage les stratégies de la Compagnie en matière de gestion des talents, afin d'établir des liens et d'interagir avec les cheminots, qui contribuent au succès du CN, et de reconnaître leur travail. La Compagnie a continué de miser sur ses deux nouveaux centres de formation situés à Winnipeg (Manitoba) et à Homewood (Illinois) dans un effort continu visant à offrir des programmes de formation de pointe, à améliorer la productivité et l'efficacité et à instaurer une culture solidement ancrée et durable en matière de sécurité.

La Compagnie investit dans une gamme variée de programmes lui permettant de maintenir un lien avec les membres de son personnel. La participation des membres du personnel à ces programmes appuie de façon constante la réalisation des plans du CN, que ce soit les Ambassadeurs du CN aidant au recrutement de la prochaine génération de cheminots, les ÉcoChampions appuyant les efforts de développement durable de la Compagnie, les champions du mieux-être faisant la promotion d'un mode de vie sain ou les Cheminots du CN dans la collectivité s'engageant où le CN exerce des activités. Le fait que plus de 80 % des membres du personnel soient actionnaires du CN est une autre indication de leur engagement envers le succès de la Compagnie.

La Compagnie a continué de favoriser la connaissance interfonctionnelle en 2015 grâce à des occasions de perfectionnement pour les personnes clés, notamment le programme spécialisé LINK, des stages en transport à l'intention des femmes et le développement du leadership dans le but d'appuyer la diversité, le perfectionnement professionnel et le rendement de l'entreprise. Les programmes de formation accélérée en entreprise ont continué d'être peaufinés tout comme ceux visant une meilleure compréhension de nos activités. Tout au long de 2015, la Compagnie a misé sur son portail de formation dans le but de donner accès aux membres du personnel aux outils de développement et à des documents de référence. On a procédé à la révision de plans de relève en 2015 en identifiant la relève et en assurant son perfectionnement.

Les mesures liées au perfectionnement intègrent aussi un élément de diversité que le CN met de l'avant afin de s'assurer de créer un cadre qui lui permettra d'attirer les meilleurs talents. Plus de 200 séances ont été tenues avec des dirigeants représentant tous les secteurs de la Compagnie, y compris des présentations par les vice-présidents exécutifs au PDG. Ainsi, les plans de perfectionnement et les mesures liées au perfectionnement nous aident à nous doter d'une réserve de candidats et à être mieux préparés pour les occasions futures tout en tenant compte des aptitudes et des intérêts de chacun. Des plans de perfectionnement personnalisés ont été élaborés pour les cheminots identifiés comme la relève. Les vice présidents exécutifs de chaque fonction ont présenté leurs plans stratégiques pour la gestion des talents et la relève au Conseil, et le Comité a confiance dans la solidité des plans de développement du leadership et de la relève en place.

En date du 31 décembre 2015, le CN comptait 23 172 membres du personnel contribuant au succès de son organisation. Le Comité juge que les bonnes stratégies et les bons mécanismes en matière de ressources humaines sont en place sous la gouverne de M. Mongeau pour que la Compagnie attire et fidélise des membres du personnel talentueux et engagés afin d'assurer le succès futur de la Compagnie.

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

La direction retient les services de firmes de consultants pour l'aider à fixer la rémunération de ses membres de la haute direction. En 2015, la direction a fait appel à la firme Willis Towers Watson afin que celle-ci lui fournisse des données sur les niveaux concurrentiels de rémunération des membres de la direction et la structure des régimes d'intéressement ainsi que des résultats de sondages, l'informe des tendances et lui fournisse également des avis externes sur différentes questions concernant la rémunération de la haute direction. En 2015, la direction s'est vu facturer 191 200 \$ CA par Willis Towers Watson pour ces services.

Le Comité retient aussi, de façon indépendante, les services de consultants en rémunération des membres de la haute direction auxquels il demande des avis sur les recommandations concernant la rémunération qui lui sont présentées à des fins d'approbation. À cette fin, depuis octobre 2007, le Comité retient les services de Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen »). Le Comité a mandaté

Hugessen afin que cette société étudie les recommandations au sujet de la rémunération des membres de la haute direction et des questions connexes et qu'elle lui fournisse directement des avis à cet égard. Dans l'ensemble, les honoraires facturés par Hugessen en 2015 se sont élevés à environ 60 900 \$ CA. Le Comité a également passé en revue l'indépendance de Hugessen et évalué sa performance en 2015. Le Comité est satisfait des avis reçus de Hugessen et juge qu'ils sont objectifs et impartiaux. Hugessen satisfait également aux critères d'indépendance énoncés dans les normes d'inscription de la Bourse de New York et a confirmé que le montant des honoraires versés par le CN représentait moins de 5 % des honoraires annuels de la firme.

Depuis 2007, le Conseil d'administration a adopté une politique selon laquelle tous les services non liés à des questions de rémunération rendus par le consultant dont les services ont été retenus par le Comité pour la prestation de services liés à des questions de rémunération doivent être approuvés au préalable par le président du Comité. Aux termes d'une entente entre le Comité et Hugessen, cette dernière a convenu de ne pas fournir de services à la direction. En 2015, Hugessen a rendu uniquement des services liés à des questions de rémunération des membres de la haute direction, et ce, directement au Comité.

Rémunération des membres de la haute direction – Honoraires connexes

TYPE D'HONORAIRES (AVANT TAXES)	SERVICES RENDUS EN 2014 (\$ CA)		SERVICES RENDUS EN 2015 (\$ CA)		POURCENTAGE DU TOTAL DES HONORAIRES POUR LES SERVICES RENDUS EN 2015 (%)	
	Hugessen	Willis Towers Watson	Hugessen	Willis Towers Watson ¹	Hugessen	Willis Towers Watson
Rémunération des membres de la haute direction et du Conseil – Honoraires connexes	86 800	322 300 ²	60 900	191 200	100 %	37 %
Autres honoraires	0	139 600	0	330 500 ³	0 %	63 %

- 1) Les honoraires en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change annuel moyen de 2015 de 1,00 \$ US = 1,2787 \$ CA.
- 2) En 2014, Willis Towers Watson a également apporté son soutien au Comité de gouvernance et des candidatures dans le cadre de l'examen des mécanismes de rémunération applicables aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, comme il est décrit à la page 16. Le Conseil s'est vu facturer la somme de 30 000 \$ CA pour ces services.
- 3) Comprend des services généraux en matière de rémunération ainsi que des services portant sur l'assurance santé et les avantages sociaux.

Analyse de la rémunération

Aperçu

Membres de la haute direction visés

La section « Analyse de la rémunération » explique notre politique et nos programmes en matière de rémunération de la haute direction en s'attardant aux membres de la haute direction suivants figurant dans les tableaux de la rémunération :

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

Structure de la rémunération et politique

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

Les décisions touchant le montant de la rémunération directe totale versée aux membres de la haute direction visés ainsi qu'à tous les autres membres de la haute direction sont prises en fonction de la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Compagnie. Selon la politique, la rémunération directe totale se situe entre la médiane et le 60^e centile par rapport au groupe de comparaison applicable. Le groupe de comparaison pour les membres de la haute direction visés est composé de chemins de fer de classe I (Union Pacific Corporation, CSX Corporation, Norfolk Southern Corporation et Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée). Pour tous les autres membres de la haute direction, le groupe de comparaison est formé d'un vaste échantillon d'organisations américaines dont les produits d'exploitation se chiffrent entre 6 et 15 milliards de dollars américains et qui participent à la base de données de Willis Towers Watson. En 2015, le CN a généré des produits d'exploitation de 12,6 milliards de dollars canadiens. Pour les membres de la haute direction d'un groupe ou d'une division du CN, un échantillon de sociétés industrielles américaines est utilisé, leur fourchette des revenus étant alignée de manière à refléter l'envergure du rôle du haut dirigeant en question. De plus amples renseignements sur les groupes de comparaison se trouvent à la page 42.

En décembre 2015, dans le cadre du processus de révision annuelle de la rémunération, Willis Towers Watson a comparé la rémunération directe totale offerte à tous les membres de la haute direction au cours de l'année à celle qui était offerte par les sociétés du groupe de comparaison applicable et a déclaré que la rémunération directe totale de tous les membres de la haute direction se situait globalement tout juste en dessous de la médiane du groupe de comparaison.

Processus décisionnel

Le PDG fait des recommandations concernant la rémunération des membres de la haute direction visés, sauf la sienne, et le Comité examine et recommande cette rémunération à l'approbation du Conseil d'administration. Le Comité fait des recommandations concernant la rémunération du PDG, laquelle est approuvée par les membres indépendants du Conseil d'administration. La durée du mandat du PDG est à la discrétion du Conseil. Ni le PDG ni les autres membres de la haute direction visés n'ont de contrat de travail. La rémunération du PDG est présentée à la rubrique intitulée « Rémunération du président-directeur général » à la page 51.

Augmentations des salaires de base en 2015

Le salaire de base des membres de la haute direction visés est versé en dollars américains, ce qui permet d'avoir un point de comparaison plus précis, plus pertinent et plus constant avec les salaires des titulaires de postes équivalents au sein du groupe de comparaison versés en dollars américains. À l'occasion de la révision annuelle de la rémunération des membres de la haute direction visés, les salaires de base ont été fixés en fonction de la rémunération médiane versée par les sociétés du groupe de comparaison des chemins de fer de classe I. Les augmentations salariales prennent en compte les pratiques de la concurrence, les perspectives économiques, les compétences en matière de leadership, le désir de fidéliser le personnel et les plans de relève. Les salaires de base des membres de la haute direction visés n'ont pas été ajustés en 2015, à l'exception du salaire du vice-président exécutif et chef de l'exploitation (« chef de l'exploitation »), qui a été augmenté afin que son enveloppe de rémunération demeure concurrentielle. Pour plus de renseignements sur les salaires de base, se reporter à la page 43.

Primes annuelles de 2015

En 2015, la prime cible du PDG était, comme par les années précédentes, fixée à 120 % du salaire de base. La prime cible des autres membres de la haute direction visés était fixée à 80 % du salaire de base. Une tranche de 70 % de la prime annuelle dépendait du rendement financier de l'entreprise, évalué en fonction d'objectifs exigeants quant aux produits d'exploitation, au bénéfice d'exploitation, au bénéfice dilué par action, au RCI et aux flux de trésorerie disponibles. L'objectif quant au RCI est aussi utilisé comme critère de performance pour les unités d'actions liées au rendement puisqu'il atténue le risque entre le rendement à court terme et le rendement à long terme du capital investi. Le Conseil est d'avis que les objectifs de rendement financier de l'entreprise conviennent à une entreprise comme le CN où des investissements en capital significatifs doivent être réalisés.

Malgré l'évolution rapide du contexte économique et commercial, le rendement financier de l'entreprise en 2015 est demeuré solide, le rendement global ayant presque atteint la cible. Par conséquent, le Conseil d'administration a estimé que les objectifs de rendement de la Compagnie avaient été « partiellement atteints », ce qui a donné lieu à un facteur de prime de 93 % au titre du rendement financier de l'entreprise. Le tableau présentant les objectifs de rendement financier de l'entreprise de 2015 approuvés par le Conseil d'administration en janvier 2015 et les résultats de 2015 déclarés par la Compagnie se trouve à la page 45.

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

Le Comité a revu et a recommandé à l'approbation du Conseil un taux de rendement individuel global s'établissant à 100 % pour le PDG en raison de la solidité du rendement financier et de la performance en matière de sécurité de la Compagnie et en dépit de la conjoncture défavorable. Le Comité a aussi revu les taux de rendement individuel des autres membres de la haute direction visés. Le facteur moyen de prime au titre du rendement individuel pour tous les membres de la haute direction visés, y compris le PDG, s'est établi à 110 %. Le taux de rendement individuel a ensuite été ajusté en fonction du facteur de prime au titre du rendement financier de l'entreprise de 93 % afin de tenir compte du paiement partiel du volet lié au rendement financier de l'entreprise. Le taux de rendement individuel, de même que le facteur de prime au titre du rendement financier de l'entreprise, a servi de base au calcul des primes annuelles payées indiquées dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 56.

Dans l'ensemble, les primes versées en 2015 aux membres de la haute direction visés se sont établies entre 93 % et 100 % de la cible.

Intéressements à long terme de 2015

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

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, les intéressements à long terme se composent d'une combinaison d'UALR et d'options d'achat d'actions, représentant respectivement 55 % et 45 % de la juste valeur de l'intéressement à long terme octroyé¹.

Le paiement des UALR octroyées en 2015 aux membres de la haute direction visés est assujéti à deux indicateurs de rendement distincts. Une part de 70 % des UALR attribuées est conditionnelle à l'atteinte d'un rendement du capital investi solide pour la période se terminant le 31 décembre 2017 et à l'atteinte d'un cours de clôture moyen minimal des actions déterminé au début du cycle. L'autre part de 30 % est assujéti au RTA relatif du CN mesuré comparativement à celui des sociétés de deux groupes de comparaison, soit i) les chemins de fer de classe I² et ii) les sociétés formant l'indice S&P/TSX 60 pour la même période se terminant le 31 décembre 2017.

Les options d'achat d'actions octroyées en 2015 sont des options d'achat d'actions traditionnelles dont les droits sont acquis sur quatre ans, à raison de 25 % à chaque date d'anniversaire. Les options d'achat d'actions ont une durée de 10 ans.

Le tableau résumant les objectifs de rendement et la condition de paiement des UALR attribuées en 2015 se trouve à la page 47.

Paiement des unités d'actions liées au rendement attribuées en 2013

Le Comité a analysé l'acquisition des droits aux UALR attribuées en 2013 par rapport aux cibles de rendement établies. La Compagnie a réalisé un rendement du capital investi moyen sur trois ans de 17,38 % au 31 décembre 2015, qui excède l'objectif maximum fixé en 2013. Ce résultat a donné lieu à un facteur d'acquisition liée au rendement de 150 % pour les UALR attribuées en 2013, conformément aux règles du régime. Comme le cours de clôture moyen minimal des actions a aussi été atteint, les paiements prévus par le régime ont été effectués en février 2016, dans la mesure où toutes les autres conditions des conventions d'octroi étaient par ailleurs respectées.

Dans le cadre de l'option de conversion du mode de règlement en titres de capitaux propres instaurée en 2014, 132 membres de la haute direction et cadres supérieurs ont choisi le mode de règlement en titres de capitaux propres plutôt qu'en espèces pour les UALR qui leur avaient déjà été octroyées. Pour ces participants, les UALR ont donc été réglées sous forme d'actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre.

Le tableau illustrant les objectifs de rendement et les résultats quant aux UALR attribuées en 2013 se trouve à la page 48.

Programme de rémunération atténuant les risques

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

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

La liste et la description complètes des caractéristiques visant l'atténuation des risques figurent à la page 49.

En décembre 2015, après s'être penchée sur la politique, les programmes et les pratiques en matière de rémunération de la Compagnie, la firme Willis Towers Watson a de nouveau conclu cette année que « dans l'ensemble, les programmes de rémunération du CN ne semblaient pas comporter de risques majeurs pouvant avoir, d'un point de vue raisonnable, un effet préjudiciable important sur la Compagnie ». Le Comité appuie les conclusions auxquelles Willis Towers Watson en est venue dans son rapport sur l'évaluation des risques et a conclu, dans sa propre évaluation, que le programme de rémunération de la Compagnie prévoyait des mesures convenables d'atténuation des risques.

Clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-divulagation

Le secteur ferroviaire est un marché hautement concurrentiel et le CN est parvenu à se hisser en tête de l'industrie grâce à sa transformation. Au cours des récentes années, la Compagnie a intensifié ses efforts en vue de se protéger et de protéger ses renseignements confidentiels. C'est pourquoi les conventions d'octroi d'intéressement à long terme de la Compagnie, de même que ses régimes de retraite non enregistrés, contiennent des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-divulagation de renseignements confidentiels ainsi que d'autres clauses restrictives. Les paiements aux termes des régimes d'intéressement à long terme ou des régimes de retraite non enregistrés sont conditionnels au respect de ces clauses par les membres du personnel en poste et les anciens membres du personnel. De plus amples détails sur les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation sont donnés à la page 49.

1) La pondération de la valeur de l'octroi de l'intéressement à long terme est différente pour le PDG (UALR, 62 % et options d'achat d'actions, 38 %) en raison des exigences de distribution des options d'achat d'actions qui limitent le nombre d'options d'achat d'actions pouvant être octroyées au cours d'une année civile à un seul participant à 20 % du nombre d'options d'achat d'actions octroyées cette année-là.

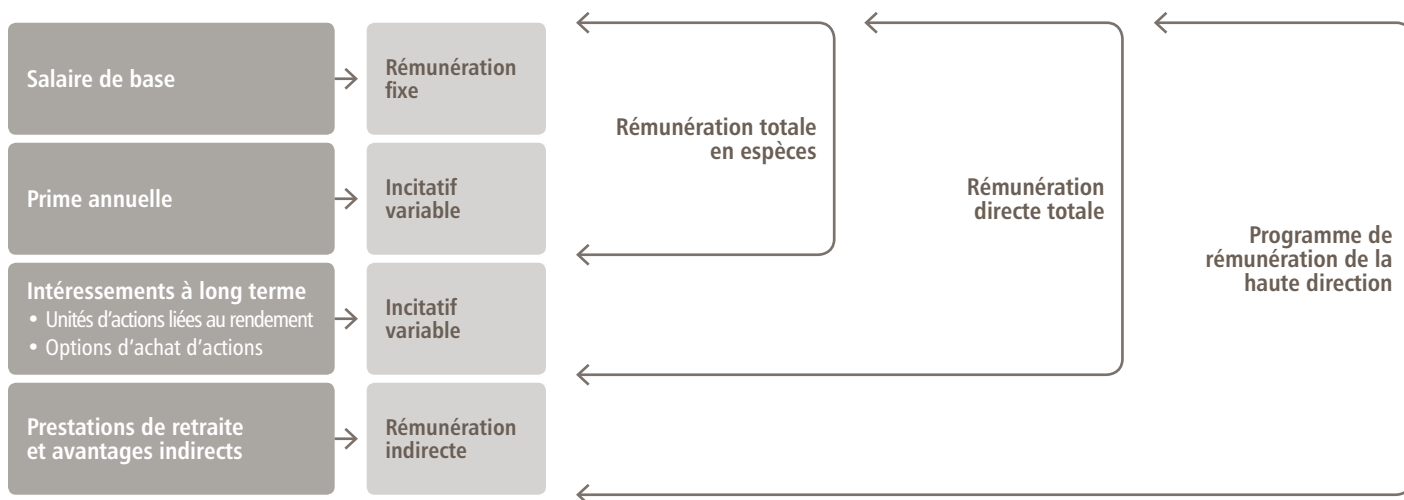
2) Excluant Burlington Northern and Santa Fe Railway et Kansas City Southern Railway.

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

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

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

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



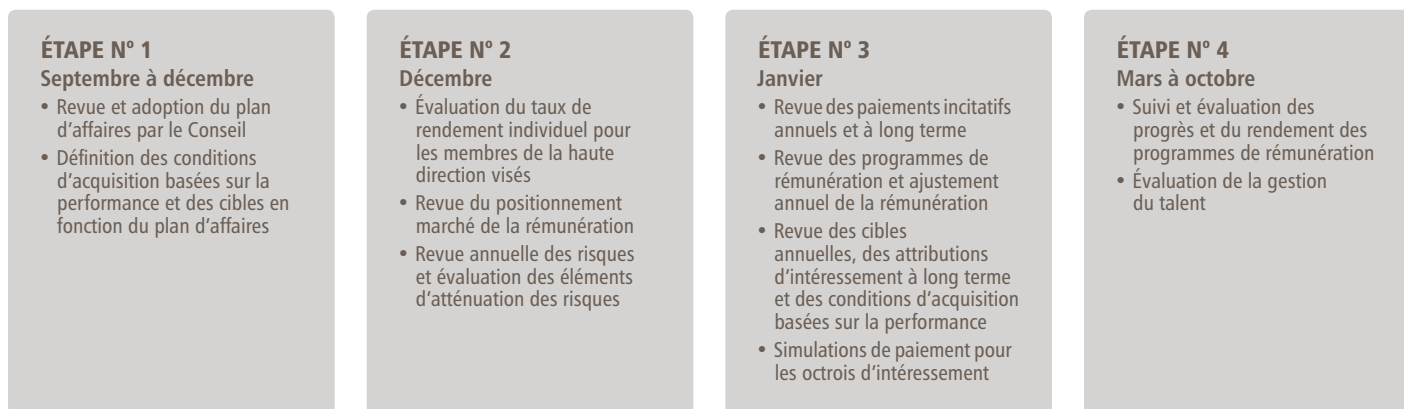
Politique de rémunération

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

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

Décisions et procédure en matière de rémunération

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



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

Le Comité étudie et recommande au Conseil d'administration à des fins d'approbation les cibles de rendement applicables au RIA et aux UALR en janvier. Ces cibles sont tirées du plan d'affaires annuel du CN, qui est préparé par la direction et examiné par l'ensemble des membres du Conseil aux réunions du Comité de planification stratégique avant le début de l'année pertinente. La planification stratégique est une démarche exhaustive au cours de laquelle la direction

examine avec le Conseil le contexte économique, commercial, réglementaire et concurrentiel qui influe ou est susceptible d'influer sur les activités du CN au cours des trois années à venir. Tout au long de l'année, les membres du Comité sont informés du rendement de la Compagnie par rapport aux cibles.

De plus, le Conseil et le Comité peuvent librement communiquer avec la haute direction au courant de l'année s'ils souhaitent discuter de questions d'entreprise précises ou obtenir des clarifications. Le Conseil et le Comité sont par conséquent certains d'avoir une vision détaillée du rendement financier de la Compagnie et de disposer des renseignements appropriés pour formuler des recommandations quant à la rémunération des membres de la haute direction. Enfin, tout au

long de sa révision annuelle de la rémunération des membres de la haute direction, le Comité obtient également et tient compte des avis de son consultant indépendant en rémunération, Hugessen.

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

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

Appariement par rapport à des groupes de comparaison

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

Le groupe de comparaison est formé des chemins de fer de classe I similaires pour ce qui est de l'industrie et de la complexité des activités, y compris la taille, les produits d'exploitation, le capital investi et la capitalisation boursière. Ces sociétés sont en compétition directe avec le CN pour le recrutement des meilleurs candidats. De plus, la moitié de l'indicateur du RTA relatif du CN applicable aux UALR attribuées aux membres de la haute direction visés est mesurée par rapport au même groupe de comparaison (voir la page 47 pour une description du régime).

Éléments du programme de rémunération des membres de la haute direction de 2015

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

ÉLÉMENT	CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES EN 2015	FORME	POSSIBILITÉ	MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES	OBJECTIFS ET RAISONS D'ÊTRE
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> Taux fixe de rémunération Recommandations quant au salaire individuel en fonction de l'évaluation des pratiques de la concurrence, des perspectives économiques, du leadership et des questions de fidélisation du personnel et de relève Période de rendement : 1 an 	<ul style="list-style-type: none"> En espèces 	<ul style="list-style-type: none"> Établi en fonction de la médiane du groupe de comparaison applicable 	<ul style="list-style-type: none"> Offre une rémunération équilibrée répartie entre des éléments fixes et variables Recours à un consultant externe et à une analyse du groupe de comparaison 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir une rémunération fixe concurrentielle Reconnaître le rendement individuel soutenu Refléter les responsabilités accrues et/ou l'évolution du rôle
Prime annuelle	<ul style="list-style-type: none"> Attributions annuelles en fonction de l'atteinte de cinq objectifs de rendement financier de l'entreprise préétablis (70 %) et de rendement individuel (30 %) Environ 4 700 membres du personnel cadre sont admissibles Période de rendement : 1 an 	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération au rendement en espèces 	<ul style="list-style-type: none"> Paiement cible de 120 % du salaire de base pour le PDG et 80 % pour les autres membres de la haute direction visés. Paiement maximum limité à 2,0 fois le paiement cible Pour les autres cadres admissibles, paiement cible en fonction de l'échelon hiérarchique avec un paiement maximum limité à 1,5 ou 2,0 fois le paiement cible 	<ul style="list-style-type: none"> Emploi de nombreux indicateurs de rendement Objectifs du régime revus et approuvés annuellement en fonction d'un examen approfondi du plan d'affaires annuel Plafonnement des paiements Absence de garantie de paiement minimal Paiements assujettis à une politique de récupération de la rémunération Les membres de la haute direction, dont les membres de la haute direction visés, et les cadres supérieurs, sont tenus de donner à la Compagnie un préavis de six mois de leur départ à la retraite pour demeurer admissibles aux primes accumulées et futures aux termes du régime d'intéressement annuel 	<ul style="list-style-type: none"> Récompenser l'atteinte d'un ensemble équilibré d'objectifs annuels de rendement financier de l'entreprise Récompenser l'atteinte d'objectifs personnels alignés sur le rôle et le champ de responsabilité de chaque employé à l'égard de la réalisation des résultats d'exploitation Stimuler l'atteinte d'un rendement supérieur tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau individuel

Le tableau suivant indique le positionnement du CN par rapport au principal groupe de comparaison pour les membres de la haute direction visés. Les données sont en date du 31 décembre 2015.

GROUPE DE COMPARAISON	PRODUITS D'EXPLOITATION (EN MILLIONS)	BÉNÉFICE NET (EN MILLIONS)	CAPITALISATION BOURSIÈRE (EN MILLIONS)	NOMBRE MOYEN D'EMPLOYÉS
Union Pacific Corporation	21 813 \$ US	4 772 \$ US	66 800 \$ US	47 457
CSX Corporation	11 811 \$ US	1 968 \$ US	25 300 \$ US	31 285
Norfolk Southern Corporation	10 511 \$ US	1 556 \$ US	25 300 \$ US	30 057
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	6 712 \$ CA	1 352 \$ CA	27 000 \$ CA	13 813
Moyenne¹	15 787 \$ CA	2 990 \$ CA	47 370 \$ CA	30 653
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	12 611 \$ CA	3 538 \$ CA	61 200 \$ CA	24 575
Rang¹	4	2	2	4

1) Valeurs converties en dollars canadiens en fonction du taux de change moyen pendant l'année, sauf pour la capitalisation boursière pour laquelle le taux de change au 31 décembre 2015 a été utilisé.

Le groupe de comparaison utilisé à des fins d'appariement de la rémunération pour tous les membres de la haute direction, à l'exception des membres de la haute direction visés, est formé d'un vaste échantillon d'organisations américaines de taille comparable dont les produits d'exploitation se chiffrent entre 6 et 15 milliards de dollars américains et qui participent à la base de données de Willis Towers Watson. Le Comité puise également dans les données de cet échantillon pour les membres de la haute direction visés afin de vérifier si la rémunération est alignée sur les tendances générales en matière de rémunération, et non à des fins d'appariement direct, puisque le groupe de chemins de fer de classe I susmentionné permet une comparaison directe.

ÉLÉMENT	CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES EN 2015	FORME	POSSIBILITÉ	MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES	OBJECTIFS ET RAISONS D'ÊTRE
Intéressements à long terme	UNITÉS D' ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT (UALR) <ul style="list-style-type: none"> Une part de 70 % de la valeur des UALR est conditionnelle à l'atteinte d'un rendement cible du capital investi moyen sur trois ans et d'un cours de clôture moyen minimal des actions déterminé au début du cycle Une part de 30 % de la valeur des UALR est assujettie au rendement relatif du CN par rapport à celui des sociétés formant le groupe des chemins de fer de classe I et celles formant l'indice S&P/TSX 60 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 : 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions liées au rendement payables en capitaux propres Options d'achat d'actions 	<ul style="list-style-type: none"> Juste valeur à la date d'octroi des intéressements à long terme établie en fonction du 60^e centile du groupe de comparaison applicable pour les membres de la haute direction visés et les membres de la haute direction Facteur d'acquisition liée au rendement des UALR plafonné à 200 % 	<ul style="list-style-type: none"> 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 d'UALR et absence de garantie de paiement minimal Paiements assujettis à une politique de récupération de la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> Aligner les intérêts de la direction sur l'accroissement de la valeur pour les actionnaires Récompenser l'atteinte de résultats financiers soutenus Contribuer à la fidélisation du personnel de talent clé Reconnaître l'apport et le potentiel de chacun
	OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS <ul style="list-style-type: none"> Options d'achat d'actions traditionnelles dont les droits sont acquis sur quatre ans au taux de 25 % par année Octroi de valeur à peu près égale à celle des unités d'actions liées au rendement (sauf pour le PDG qui touche une part différente en raison du plafond de 20 % imposé par le Régime d'intéressement à long terme de la direction) Les employés doivent demeurer au service de la Compagnie, de façon active et continue, jusqu'au dernier jour de l'année de l'octroi pour être admissibles au paiement Période de rendement : acquisition, 4 ans, durée, 10 ans 				
Prestations de retraite	RÉGIMES DE RETRAITE CANADIENS <ul style="list-style-type: none"> Régime à prestations déterminées¹ : Prestations payables correspondant à un pourcentage des gains moyens des cinq meilleures années multiplié par le nombre d'années de service validable Maximum de 35 ans de service validable pour la plupart des régimes à prestations déterminées Régime à cotisations déterminées² : Prestations fondées sur les cotisations prescrites du participant et les cotisations de contrepartie de la Compagnie Régimes non enregistrés : Compléments aux régimes enregistrés offrant des prestations en excédent des limites prévues par la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada RÉGIMES DE RETRAITE AMÉRICAINS <ul style="list-style-type: none"> Régime à prestations déterminées : Prestations payables correspondant à un pourcentage des gains moyens des cinq meilleures années (parmi les 10 dernières années) multiplié par le nombre d'années de service décomptés Maximum de 35 ans de service décomptés pour la plupart des régimes à prestations déterminées Régime d'épargne : Régime 401(k) en vertu duquel les prestations sont fondées sur les cotisations volontaires du participant et la cotisation de contrepartie de 50 % versée par la Compagnie, jusqu'à concurrence de 3 % du salaire de base Volet à cotisations déterminées : Prestations supplémentaires aux termes du régime d'épargne fondées sur les cotisations de 3,5 % du salaire de base versées par la Compagnie Régimes non enregistrés : Compléments aux régimes enregistrés offrant des prestations en excédent des limites prévues par l'IRS et le Railroad Retirement Board 	<ul style="list-style-type: none"> Paiements en espèces après le départ à la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Régimes non enregistrés réservés aux membres de la haute direction et cadres supérieurs La plupart des prestations de retraite pour les membres de la haute direction et cadres supérieurs sont fondées sur le salaire de base et la prime annuelle (jusqu'à concurrence des niveaux cibles) 	<ul style="list-style-type: none"> Plafonnement à 1 million de dollars américains des prestations de retraite annuelles payables au président-directeur général aux termes de son régime non enregistré 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir un programme de rémunération de la haute direction efficace et attrayant
Avantages indirects	<ul style="list-style-type: none"> Couvertures d'assurance-santé et d'assurance-vie, examen médical annuel, cotisations à des clubs, véhicule loué par la Compagnie, stationnement, conseils financiers et services fiscaux 	<ul style="list-style-type: none"> Avantages non pécuniaires 	<ul style="list-style-type: none"> Concurrentiels 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune majoration pour impôts sur ces avantages indirects Utilisation de l'avion de la Compagnie réservée aux fins professionnelles 	

1) S'applique aux membres du personnel embauchés avant 2006.

2) S'applique aux membres du personnel embauchés après 2005 et à ceux qui ont choisi de convertir leur régime à prestations déterminées en régime à cotisations déterminées.

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

En 2015, le salaire de base est demeuré le même pour tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de celui du vice-président exécutif et chef de l'exploitation, qui a été augmenté afin que son enveloppe de rémunération demeure concurrentielle.

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

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

Régime d'intéressement annuel

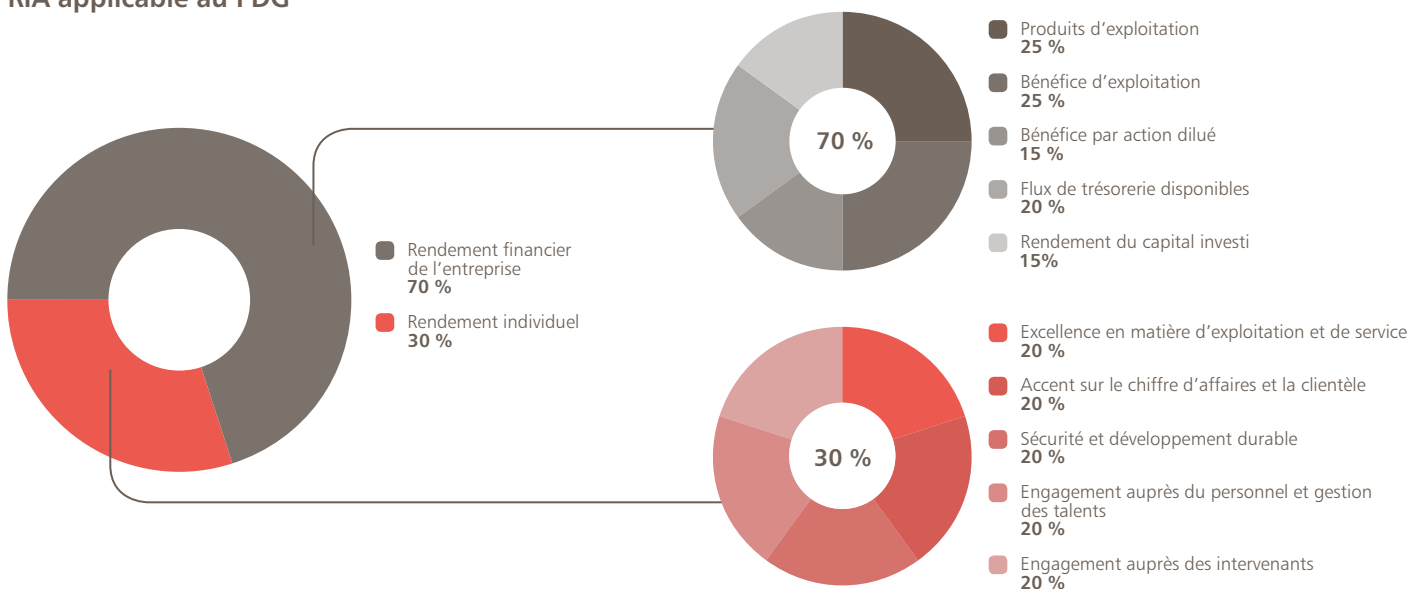
En plus des membres de la haute direction visés, environ 4 700 cadres actifs sont admissibles à un régime de primes annuelles basées sur le rendement. Aux termes du RIA de la Compagnie, les paiements minimum, cible et maximum, exprimés en pourcentage (%) du salaire de base, pour le PDG, les autres membres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

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

1) Exprimé en pourcentage du salaire de base au 31 décembre 2015.

Le graphique suivant illustre le RIA de 2015 applicable au PDG :

RIA applicable au PDG



Pour 2015, le RIA était constitué des éléments suivants :

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

La prime touchée aux termes du RIA repose sur l'atteinte d'objectifs d'entreprise (70 %) et d'objectifs individuels (30 %). La Compagnie estime que toute prime à court terme doit être liée à la fois au rendement général de la Compagnie et à celui des secteurs d'activité sur lesquels l'employé exerce une influence directe.

En 2015, le Conseil d'administration a évalué le rendement de la Compagnie par rapport aux cibles fixées pour les produits d'exploitation, le bénéfice d'exploitation, le bénéfice dilué par action, les flux de trésorerie disponibles et le RCI sur un an. Ces indicateurs ont été choisis car ils sont quantifiables et jouent un rôle important dans la rentabilité de l'entreprise et le rendement pour les actionnaires. De plus, le Conseil est d'avis que les objectifs d'entreprise choisis conviennent à une entreprise comme le CN, où des investissements en capital significatifs doivent être réalisés. Les objectifs de 2015 ont été approuvés par le Conseil d'administration en janvier 2015 à partir des prévisions d'affaires et financières établies à cette date.

Aux termes du RIA, un facteur maximum de 150 % au titre du rendement financier de l'entreprise (200 % dans le cas des membres de la haute direction visés et 192 autres membres de la haute direction et cadres supérieurs) peut être appliqué à la prime annuelle d'un employé admissible lorsque les résultats financiers dépassent les cinq objectifs poussés (maximum) de rendement financier de l'entreprise. Aucun paiement n'intervient à l'égard d'un indicateur donné si le rendement seuil n'est pas atteint.

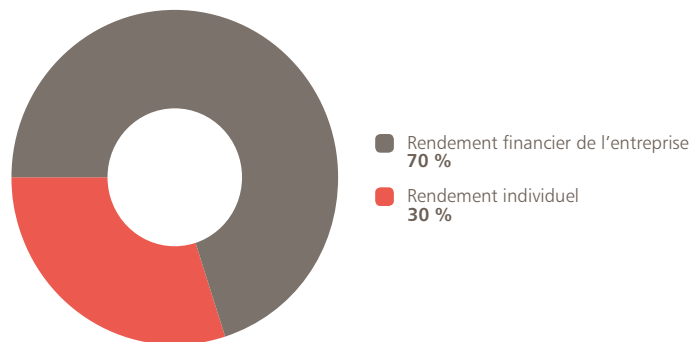
Le paiement moyen fait aux membres de la haute direction visés (composé des facteurs de rendement financier de l'entreprise et de rendement individuel) s'est établi à 96 % du paiement cible en 2015. Le montant des paiements réels est indiqué sous la colonne Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres—Plans incitatifs annuels du Tableau sommaire de la rémunération qui se trouve à la page 56.

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

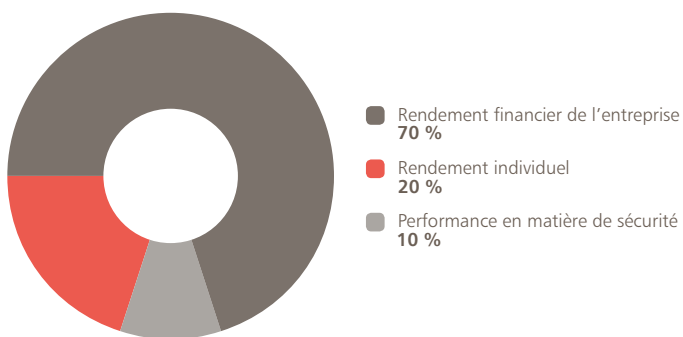
Modifications touchant le RIA en 2016

En 2015, le Comité a passé en revue le régime d'intéressement annuel à l'intention des membres de la direction dans le but de donner davantage de poids à la performance de la Compagnie en matière de sécurité dans le rendement annuel pour tous les membres de la haute direction. À compter de 2016, une nouvelle composante de sécurité entrera dans le calcul de la prime annuelle de tous les membres de la haute direction. La composante de sécurité représentera 10 % de la prime annuelle et sera assujettie à l'atteinte de ratios d'accidents et de blessures spécifiques.

RIA 2015



RIA 2016



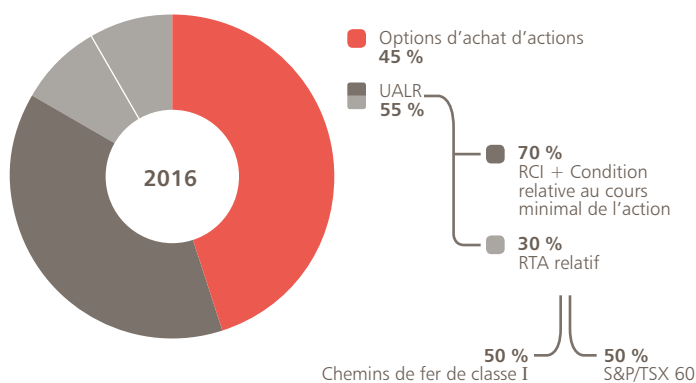
Intéressements à long terme

Le Conseil d'administration tient compte d'un certain nombre de facteurs dans l'évaluation de la stratégie d'intéressement à long terme de la Compagnie, dont l'équilibre entre la création de valeur à long terme et la protection de l'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 des différents véhicules d'intéressement à long terme. Depuis 2005, le Conseil d'administration a choisi d'octroyer une combinaison d'options d'achat d'actions et d'UALR aux membres de la haute direction visés de même qu'à certains membres de la haute direction et cadres supérieurs désignés.

En 2014, la Compagnie a changé la méthodologie utilisée pour l'évaluation des intéressements à long terme afin de renforcer le lien à toutes les étapes du processus de révision de la rémunération. Par conséquent, la valeur des ILT indiquée pour 2014 et 2015 dans le Tableau sommaire de la rémunération, à la page 56, a été calculée au moyen de la méthodologie de Willis Towers Watson fondée sur un arbre binomial. Cette même méthodologie est également utilisée aux fins du positionnement marché et des octrois. Elle permet de disposer de renseignements sur la rémunération précis et comparables. En 2016, la Compagnie a de nouveau ajusté sa méthodologie en ajustant le 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 comptent respectivement pour 55 % et 45 % de la valeur de l'attribution des intéressements à long terme, sauf pour le PDG. La pondération relative accordée à la valeur des options d'achat d'actions dans l'attribution d'intéressements à long terme du PDG est moins élevée en raison de la limite de 20 % imposée au nombre d'options d'achat d'actions pouvant être octroyées à une même personne, au cours d'une année donnée, aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction (se reporter à la description du régime à la page 63).

Attributions d'ILT



L'octroi annuel d'UALR et d'options d'achat d'actions aux membres de la haute direction visés et aux autres membres du personnel admissibles est étudié et approuvé aux réunions du Comité et du Conseil d'administration tenues en janvier de chaque année. Pour établir chaque attribution d'ILT des membres de la haute direction visés, le Comité tient compte du rendement individuel, du risque de départ et des plans de relève. L'approche de la Compagnie en matière de rémunération et la valeur des ILT octroyés par les chemins de fer de classe I faisant partie du groupe de comparaison sont aussi prises en considération (se reporter à la rubrique « Appariement par rapport à des groupes de comparaison » à la page 42). Le Comité ne tient pas compte des octrois déjà consentis aux membres de la haute direction lorsqu'il détermine les attributions individuelles puisque les régimes d'ILT sont intrinsèquement fondés sur le rendement.

Le prix d'exercice des options d'achat d'actions est égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie à la Bourse de Toronto ou à la Bourse de New York à la date 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 du personnel de talent clé approchant de la retraite. La condition de service actif minimum est de 12 mois pour les options d'achat d'actions et de 15 mois pour les UALR. En d'autres termes, si un membre de la haute direction, y compris un membre de la haute direction visé, ou un autre membre du personnel cadre prenait sa retraite avant la fin de la période prévue aux termes de la condition de service minimum de la convention d'octroi, il perdrait toutes les UALR et les options d'achat d'actions qui lui ont été attribuées aux termes de cette convention.

Unités d'actions liées au rendement – Attribution de 2015

Les UALR visent à permettre à la Compagnie de mieux attirer et fidéliser le personnel de talent et d'harmoniser les intérêts de tels membres du personnel avec ceux des actionnaires de la Compagnie.

Il est prévu que les droits afférents aux UALR deviennent 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 2015 est indiquée sous la colonne Attributions fondées sur des actions du Tableau sommaire de la rémunération qui se trouve à la page 56. L'acquisition des droits afférents aux UALR est conditionnelle à l'atteinte de critères de performance établis au début du cycle et elle est plafonnée à 200 % de la cible. À la fin du cycle de performance, le nombre d'UALR sera ajusté en fonction du degré d'atteinte des critères de performance décrits ci-dessous. Les UALR seront réglées sous forme d'actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre.

En 2015, les UALR seront assujetties aux deux critères de performance suivants :

1. UALR – RCI

Une part de 70 % de la valeur de l'attribution d'UALR est assujettie à l'atteinte d'un objectif relatif au RCI 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 2017. Le RCI pour chaque année du régime applicable est généralement calculé comme étant le bénéfice net avant les intérêts débiteurs divisé par le total de la dette nette moyenne de la Compagnie et de l'avoir moyen des actionnaires et peut, dans certains cas, être ajusté afin de tenir compte de certains postes, tel qu'il est déterminé par le Comité. Le RCI permet de mesurer l'efficacité de la Compagnie dans l'utilisation de ses capitaux permanents et est considéré comme l'un des principaux indicateurs de création de valeur à long terme pour les actionnaires.

La décision d'avoir recours à un critère de performance basé sur le RCI tant pour les intéressements à court terme qu'à long terme témoigne d'une approche prudente de la gestion des risques permettant de mesurer le RCI sur différentes périodes de temps (un an par rapport à trois ans). De plus, la pondération accordée au critère du RCI aux termes du RIA est limitée à 15 % du rendement financier de l'entreprise et les objectifs du RCI sont fondés sur le plan d'affaires du CN.

Les UALR – RCI octroyées aux membres de la haute direction visés et aux autres membres du personnel désignés en 2015 sont conditionnelles à l'atteinte des indicateurs de rendement présentés dans le tableau ci-après :

	OBJECTIF	FACTEUR D'ACQUISITION LIÉE AU RENDEMENT ¹
OBJECTIF DE RENDEMENT : RCI moyen pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2017	moins de 14,0 %	0 %
	14,0 %	50 %
	15,0 %	100 %
	16,5 %	125 %
	17,0 %	150 %
	17,5 % et plus	200 %
CONDITION DE PAIEMENT : Cours de clôture moyen minimal des actions au dernier trimestre de 2017	77,59 \$ CA à la Bourse de Toronto	
	ou 67,20 \$ US à la Bourse de New York	

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

2. UALR – RTA

Une part de 30 % 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 part égale, soit i) les chemins de fer de classe I¹ et ii) les sociétés formant l'indice S&P/TSX 60. Le 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 faisant partie de chacun des groupes de comparaison.

Les UALR – RTA octroyées aux membres de la haute direction visés et aux autres membres du personnel désignés en 2015 sont conditionnelles à l'atteinte des indicateurs de rendement présentés dans le tableau ci-dessous :

RTA RELATIF PAR RAPPORT À CELUI DES SOCIÉTÉS DU GROUPE DES CHEMINS DE FER DE CLASSE I CNR	PAIEMENT
1 ^{er}	200 %
2 ^e	150 %
3 ^e	100 %
4 ^e	50 %
5 ^e	0 %

RTA RELATIF PAR RAPPORT À CELUI DES SOCIÉTÉS DE L'INDICE S&P/TSX 60 CNR	PAIEMENT ¹
75 ^e centile et plus	200 %
50 ^e centile	100 %
25 ^e centile	50 %
Inférieur au 25 ^e centile	0 %

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

La juste valeur à la date d'octroi des UALR attribuées à chacun des membres de la haute direction visés en 2015 est indiquée sous la colonne Attributions fondées sur des actions du Tableau sommaire de la rémunération qui se trouve à la page 56.

Païement des unités d'actions liées au rendement attribuées en 2013

Les droits afférents aux UALR octroyées en 2013 aux membres de la haute direction visés et aux autres membres du personnel désignés ont été acquis en fonction de l'atteinte d'un RCI moyen sur la période de trois ans terminée le 31 décembre 2015. Au cours des trois dernières années, le cours de l'action du CN s'est apprécié de 71,3 % au Canada comparativement à une augmentation de 4,6 % de l'indice composé S&P/TSX. De plus, la capitalisation boursière de la Compagnie au Canada a augmenté de près de 22 milliards de dollars canadiens au cours de la même période. Le rendement supérieur de la Compagnie a donc mené à l'atteinte d'un rendement du RCI moyen sur trois ans de 17,38 % et à l'établissement d'un facteur d'acquisition liée au rendement de 150 %. Comme le cours de clôture moyen minimal des actions a aussi été atteint, le paiement a été versé en février 2016 conformément au Régime d'unités d'actions et à la convention d'octroi de 2013. Dans le cadre de l'option de conversion du mode de règlement en capitaux propres instaurée en 2014, 132 membres de la haute direction et cadres supérieurs ont choisi le mode de règlement en titres de capitaux propres plutôt qu'en espèces pour les UALR qui leur avaient déjà été octroyées. Pour ces participants, les UALR ont donc été réglées sous forme d'actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre.

1) Excluant Burlington Northern and Santa Fe Railway et Kansas City Southern Railway.

Objectifs de rendement et résultats –

Unités d'actions liées au rendement – Attribution de 2013

	OBJECTIF	FACTEUR D'ACQUISITION LIÉE AU RENDEMENT ¹	RÉSULTATS
OBJECTIF DE RENDEMENT : RCI moyen pour la période de trois ans terminée le 31 décembre 2015	moins de 13,5 % 13,5 % 14,5 % 15,5 % 16,5 % et plus	0 % 50 % 100 % 125 % 150 %	17,38 %
CONDITION DE PAIEMENT : Cours de clôture moyen minimal des actions au dernier trimestre de 2015	45,05 \$ CA à la Bourse de Toronto ou 45,51 \$ US à la Bourse de New York		78,04 \$ CA 58,49 \$ US

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

La valeur acquise au cours de l'exercice par chacun des membres de la haute direction visés est indiquée sous la colonne Attributions fondées sur des actions—Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice du tableau Attributions en vertu d'un plan incitatif—Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice à la page 62.

Options d'achat d'actions

Des options d'achat d'actions ont été octroyées en 2015 aux membres de la haute direction visés ainsi qu'à d'autres membres du personnel désignés aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction (« Régime »). Une description du Régime est donnée à la page 63. Les options d'achat d'actions octroyées en 2015 sont des options dont les droits sont acquis sur quatre ans, à raison de 25 % à chaque date anniversaire, et qui ont une durée de 10 ans. Les octrois ont été faits dans la devise du salaire du bénéficiaire.

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

La juste valeur à la date d'octroi des options d'achat d'actions attribuées aux membres de la haute direction visés en 2015 est indiquée sous la colonne Attributions fondées sur des options du Tableau sommaire de la rémunération qui se trouve à la page 56.

Avantages indirects aux membres de la haute direction

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

Régime d'actionnariat du personnel

Le régime d'actionnariat du personnel (« RAP »), offert à tous les membres du personnel de la Compagnie, permet à ces derniers d'avoir une participation dans le CN par l'achat d'actions avec droit de vote sur le marché libre au moyen de déductions à la source. Les membres du personnel peuvent cotiser au RAP entre 1 % et 10 % de leur salaire de base brut par période de paie. La Compagnie fournit une cotisation équivalant à 35 % de la première tranche de 6 % des cotisations des employés. Les droits aux cotisations des membres du personnel et de la Compagnie sont immédiatement acquis. Plus de 80 % des membres du personnel du CN sont actionnaires de la Compagnie du fait de leur participation au RAP et, en 2015, 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 2015 aux termes du RAP est indiquée dans le tableau Détails des montants compris dans « Autre rémunération » à la page 59.

Autres programmes importants de la Compagnie relatifs à la rémunération

Actionnariat

Le Comité est très favorable à ce que les membres de la haute direction détiennent des actions de la Compagnie. Les lignes directrices relatives à l'actionnariat prescrivent l'atteinte, au cours d'une période de cinq ans, d'un avoir minimal en actions calculé sous forme d'un multiple du salaire de base afin d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires. Au 31 décembre 2015, 197 membres de la haute direction et cadres supérieurs étaient assujettis à ces lignes directrices relatives à l'actionnariat. Après avoir atteint le niveau d'actionnariat initialement prévu, les membres de la haute direction et les cadres supérieurs doivent le maintenir. Le niveau d'actionnariat des membres de la haute direction est transmis annuellement au Comité. Il est possible de satisfaire aux lignes directrices relatives à l'actionnariat en détenant des actions ordinaires et des unités d'actions différées dont les droits sont acquis selon le Régime d'intéressement volontairement différé de la Compagnie (« RIVD »). Les options d'achat d'actions (acquises et non acquises) et les octrois d'ILT non acquis n'entrent pas dans le calcul de l'avoir minimal en actions. Les exigences relatives à l'actionnariat sont les suivantes :

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

Le PDG doit également maintenir un niveau d'actionnariat correspondant aux lignes directrices pendant un an après son départ à la retraite. Au 31 décembre 2015, tous les membres de la haute direction visés dépassaient les exigences relatives à l'actionnariat applicables dans leur cas.

Avoir en actions au 31 décembre 2015

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	NOMBRE D' ACTIONS DÉTENUES ¹	VALEUR DE L'AVOIR ² (\$ CA)	VALEUR CORRÉPONDANT AUX LIGNES DIRECTRICES ³ (\$ CA)	AVOIR EXPRIMÉ EN MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE ³
Claude Mongeau	486 159 ⁴	37 604 413	6 873 013	27,4 ×
Luc Jobin	64 305	4 974 005	2 301 660	6,5 ×
Jim Vena	48 377	3 741 991	2 301 660	4,9 ×
Jean-Jacques Ruest	254 633	19 695 829	2 148 216	27,5 ×
Sean Finn	72 124	5 578 825	2 025 461	8,3 ×

- 1) Actions ordinaires et/ou unités d'actions différées dont les droits sont acquis en date du 31 décembre 2015.
- 2) Valeur fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires le 31 décembre 2015 à la Bourse de Toronto (77,35 \$ CA).
- 3) Les salaires en dollars américains en date du 31 décembre 2015 ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen pendant l'année (1,00 \$ US = 1,2787 \$ CA).
- 4) L'avoir en actions est présenté en détail à la page 19.

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

Dispositions en cas de changement de contrôle

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

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

Les dispositions prévoient que l'acquisition des droits ne sera pas devancée si les options d'achat d'actions ou les unités d'actions du participant sont remplacées par un équivalent adéquat. Si un équivalent est octroyé et qu'il est mis fin aux fonctions d'un participant sans motif valable ou que le participant démissionne pour une raison valide dans les 24 mois civils suivant un changement de contrôle, tous les droits afférents aux options d'achat d'actions ou aux unités d'actions équivalentes en cours qui ne peuvent pas être exercés deviennent acquis et pourront être exercés ou deviennent payables, selon le cas, dans leur intégralité au moment de la cessation des fonctions ou de la démission en question. Les options d'achat d'actions équivalentes dont les droits sont acquis et qui peuvent être exercées continuent de pouvoir être exercées pendant 24 mois civils suivant la date de la cessation des fonctions ou de la démission en question, et les UALR doivent être remises dans les 30 jours. Le Conseil d'administration dispose d'un pouvoir discrétionnaire lui permettant de tenir compte de circonstances exceptionnelles. Se reporter au tableau « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » pour la définition d'une démission pour une raison valide à la page 67.

Clauses de non-concurrence/non-sollicitation

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

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

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

Récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction

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

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

Mesures d'atténuation des risques de notre programme de rémunération

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

Processus structuré

- La révision annuelle des critères de performance employés dans le RIA et le Régime d'unités d'actions de la Compagnie garantit leur pertinence continue.
- Le Comité procède chaque année à une évaluation formelle du rendement et peut ensuite exercer sa discrétion pour augmenter ou diminuer toute rémunération attribuée s'il le juge approprié en fonction de facteurs du marché ou autres circonstances particulières.
- Des simulations de paiement sont effectuées annuellement à l'égard des ILT qu'on se propose d'octroyer et les résultats de ces simulations sont soumis au Comité pour qu'il les analyse avant que ces octrois ne soient approuvés par le Comité et le Conseil.

Programme équilibré

- Le programme de rémunération répartit convenablement la part de rémunération fixe et de rémunération variable, tout comme la part des incitatifs à court terme et à long terme (globalement, environ 80 % de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés est directement liée au rendement de la Compagnie).
- Le volet du RIA mesuré selon le rendement financier de l'entreprise comprend cinq indicateurs de rendement convenablement pondérés entre des mesures basées sur les chiffres bruts et nets, ce qui permet de diversifier les risques associés à l'utilisation d'un seul indicateur de rendement (voir la rubrique « Régime d'intéressement annuel » à la page 44 pour de plus amples renseignements).
- Les périodes de rendement pluriannuelles des UALR et des options d'achat d'actions se chevauchent, ce qui favorise un comportement constant à long terme et atténue les risques.
- Les droits afférents aux attributions d'ILT, qui constituent une part considérable de la rémunération des membres de la haute direction visés, sont acquis sur trois ou quatre ans, ce qui motive les membres de la haute direction à créer une valeur à plus long terme.
- Les indicateurs de rendement utilisés pour le Régime d'unités d'actions représentent un bon équilibre entre les conditions fondées sur les résultats financiers et le cours de l'action.
- Le recours à des indicateurs de rendement liés au RTA relatif renforce le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et le rendement pour les actionnaires.
- Le recours au même indicateur de rendement, c'est-à-dire le RCI, aux fins du RIA (un an) et des UALR (moyenne sur trois ans) assure l'équilibre entre le rendement à court et à long terme des dépenses en immobilisations clés.

Limites fixes applicables à la rémunération variable

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

Mécanismes de protection

- La politique de récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction de la Compagnie permet au Conseil de demander, dans certaines circonstances, le remboursement intégral ou partiel des attributions incitatives annuelles et à long terme que les membres de la haute direction ont reçues (voir la rubrique « Récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction » à la page 49 pour de plus amples renseignements).
- Les membres de la haute direction visés ne sont pas régis par des contrats d'emploi et les régimes d'intéressement à long terme comprennent des « dispositions à double condition », de sorte que l'acquisition des droits aux attributions d'ILT ne sera généralement pas devancée en cas de changement de contrôle.

- La politique sur les transactions d'initiés et les déclarations d'initiés de la Compagnie interdit aux administrateurs, aux membres de la direction et aux membres du personnel de se livrer à des opérations de couverture visant les titres du CN.
- Afin que leurs intérêts correspondent plus intimement à ceux des actionnaires, certains membres de la haute direction et cadres supérieurs (197 personnes) doivent respecter des lignes directrices précises relatives à l'actionnariat. En outre, le PDG doit maintenir son niveau d'actionnariat pendant un an après son départ à la retraite (voir la rubrique « Actionnariat » à la page 48 pour de plus amples renseignements).
- À compter de diverses dates, le paiement aux membres de la haute direction et aux cadres supérieurs des attributions d'ILT et des prestations de retraite aux termes des régimes de retraite non enregistrés de la Compagnie est assujéti au respect des conditions de leurs régimes d'avantages sociaux, de leurs conventions d'octroi d'intéressement ou de leurs contrats d'emploi, y compris les clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-divulgaration de renseignements confidentiels et autres clauses restrictives (voir la rubrique « Clauses de non-concurrence/non-sollicitation » qui se trouve à la page 49 pour de plus amples renseignements).

Conseiller indépendant

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

Il y a cinq ans, Willis Towers Watson a reçu le mandat de revoir la politique, les programmes et les pratiques en matière de rémunération de la Compagnie ainsi que d'évaluer 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 pouvant avoir, d'un point de vue raisonnable, un effet préjudiciable important sur la Compagnie. Le Comité a activement pris part à l'étude du rapport d'évaluation des risques et à l'étude des mesures d'amélioration proposées par Willis Towers Watson.

Depuis, le CN a demandé tous les ans à Willis Towers Watson d'examiner les mesures prises par le CN et de lui faire part de ses commentaires sur les risques éventuels. En décembre 2015, Willis Towers Watson s'est penchée sur les mesures prises par le CN et a de nouveau confirmé que dans l'ensemble, les programmes de rémunération du CN semblaient ne pas comporter de risques majeurs susceptibles d'avoir, d'un point de vue raisonnable, un effet préjudiciable important sur la Compagnie. Le Comité appuie les conclusions du rapport sur l'évaluation des risques de Willis Towers Watson. Lorsqu'il a procédé à sa propre évaluation, le Comité a jugé que les éléments d'atténuation des risques en place au sein des programmes de rémunération de la Compagnie étaient appropriés.

Au cours de l'année, le Comité joue un rôle de surveillance important dans la recherche et la gestion des risques associés aux programmes et aux pratiques de rémunération du CN. Par exemple, des séances à huis clos, auxquelles seuls les membres du Comité assistent, sont tenues au début de chaque réunion du Comité afin de discuter de questions touchant la rémunération ou les risques. Le Comité estime également judicieux d'avoir un certain chevauchement entre les membres du Comité d'audit et du Comité des ressources humaines et de la rémunération, en particulier pour la surveillance des risques. Ainsi, Donald J. Carty, président du Comité d'audit, est également membre du Comité des ressources humaines et de la rémunération et l'ambassadeur Gordon D. Giffin, président du Comité des ressources humaines et de la rémunération, est également membre du Comité d'audit. James E. O'Connor, président du Comité de planification stratégique, est également membre du Comité des ressources humaines et de la rémunération et l'ambassadeur Gordon D. Giffin est membre du Comité de planification stratégique. Ces chevauchements permettent effectivement d'établir un lien entre les responsabilités de surveillance des risques de ces deux comités.

Rémunération du président-directeur général

Claude Mongeau, Président-directeur général

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

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

M. Mongeau était en congé de maladie pendant la dernière partie de l'année 2015, ce qui n'a eu aucune répercussion sur sa rémunération conformément à la politique en matière d'invalidité à court terme de la Compagnie. Au cours de cette période, M. Mongeau est demeuré engagé auprès de l'entreprise et a repris l'ensemble de ses activités professionnelles en janvier 2016.

Rémunération

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

En 2015, le salaire de base de 1 075 000 \$ US (1 374 603 \$ CA) de M. Mongeau est demeuré inchangé. Comme par les années passées, la prime cible de M. Mongeau pour 2015 a été établie à 120 % de son salaire de base. Comme pour les autres membres du personnel cadre qui participent au RIA, 70 % de la prime est fondée sur le rendement financier de l'entreprise et 30 %, sur le rendement individuel.

Des UALR et des options d'achat d'actions sont attribuées au PDG aux termes du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction. Les attributions au PDG sont faites selon les mêmes critères et aux mêmes conditions qu'aux autres membres de la haute direction visés de la Compagnie, sous réserve de la limite de 20 % imposée dans le cadre du Régime d'intéressement à long terme de la direction. En 2015, M. Mongeau a reçu 76 350 UALR et 160 000 options d'achat d'actions. La juste valeur de ces attributions est indiquée sous les colonnes Attributions fondées sur des actions et Attributions fondées sur des options du Tableau sommaire de la rémunération qui se trouve à la page 56.

Principales réalisations et calcul de l'attribution au titre de la prime annuelle de 2015

En 2015, le CN a dû composer avec un contexte commercial très différent de celui de 2014. Alors que certains segments de l'économie américaine fonctionnaient relativement bien, on constatait une grande faiblesse généralisée sur le marché des marchandises, ce qui a entraîné une diminution d'ensemble de la demande pour les services ferroviaires. Le CN a su s'adapter rapidement et ajuster ses ressources en fonction des plus faibles volumes et obtenir des résultats financiers et des résultats d'exploitation records, notamment au chapitre des produits d'exploitation, du bénéfice net, du bénéfice d'exploitation, du ratio d'exploitation, du bénéfice par action et des flux de trésorerie disponibles. Le CN a continué d'investir massivement dans son programme de dépenses en immobilisations comme en font foi les investissements globaux de 2,7 milliards de dollars canadiens en 2015. De plus, la gestion rigoureuse de ses dépenses en immobilisations lui a permis de réaliser un rendement du capital investi record de 17,38 %.

Le CN a également maintenu la force de son engagement envers les actionnaires, remettant plus de 2,7 milliards de dollars canadiens au moyen du rachat d'actions et du versement de dividendes. En 2015, le CN a augmenté ses dividendes de 25 % et a continué de se rapprocher graduellement d'un ratio de distribution

de 35 %. L'approche constante de la Compagnie en matière de répartition du capital et sa solide performance malgré la diminution des volumes ont été reconnues par le marché, le cours de l'action du CN n'ayant baissé que de 3 % à la Bourse de Toronto (-19 % à la Bourse de New York) comparativement à une baisse moyenne de 27 % pour les autres chemins de fer de classe I.

Le rendement individuel du PDG est évalué en fonction de critères, d'objectifs et de normes qu'approuvent annuellement le Comité et le Conseil. Les objectifs individuels fixés au début de 2015 comprenaient les éléments de performance suivants : l'excellence en matière d'exploitation et de service (20 %); l'accent sur le chiffre d'affaires et la clientèle (20 %); la sécurité et le développement durable (20 %); l'engagement auprès du personnel et la gestion des talents (20 %); et l'engagement auprès des intervenants (20 %).

Des mesures quantitatives et qualitatives spécifiques sont prises en compte dans chacune des catégories susmentionnées. Des précisions sont données ci-dessous pour chacune de ces catégories. Le Comité a revu le rendement du PDG dans chaque domaine et a recommandé au Conseil d'approuver le facteur de rendement individuel de 100 % recommandé par la direction. Le Comité a recommandé au Conseil d'approuver le versement d'une prime annuelle de 1 197 894 \$ US (1 657 885 \$ CA) au PDG.

Excellence en matière d'exploitation et de service

Le CN domine toujours son secteur en ce qui concerne les principaux indicateurs de l'exploitation. La vitesse des trains s'est chiffrée à un niveau record de 26,3 mi/h en 2015, une amélioration de 2 % par rapport à l'an passé. Des améliorations ont également été constatées dans la productivité des trains (amélioration de 1 % par rapport à 2014), la vitesse des wagons (en hausse de 13 % comparativement à 2014), le temps de séjour en triage (11 % de mieux qu'en 2014), la productivité du triage (9 % de plus qu'en 2014) et l'utilisation des locomotives (3 % supérieure à celle de 2014). La Compagnie a poursuivi ses efforts en vue de devenir un véritable facilitateur de la chaîne d'approvisionnement. Grâce à un ensemble d'initiatives appelées Le client D'ABORD, le CN a continué de trouver des solutions novatrices pour régler des enjeux clés des clients, y compris ceux qui surgissent pendant le premier mille et le dernier mille du cycle d'expédition. La mise en œuvre de l'initiative « premier mille—dernier mille » permettant aux clients de disposer en temps opportun de l'information précise dont ils ont besoin pour mieux planifier leurs activités, s'est poursuivie avec succès dans l'ensemble de notre réseau.

Croissance du chiffre d'affaires et service à la clientèle

Les produits d'exploitation pour l'exercice terminé le 31 décembre 2015 ont augmenté de 477 millions de dollars canadiens, soit de 4 %, pour s'établir à 12 611 millions de dollars canadiens. La faiblesse du dollar canadien et ses répercussions positives sur les produits d'exploitation libellés en dollars américains, la vigueur de la demande de transport intermodal international, l'accroissement des volumes de véhicules assemblés et l'augmentation des envois de bois d'œuvre et de panneaux vers les marchés américains ont été neutralisés en partie par la baisse du taux du supplément de carburant applicable, par le recul des envois de marchandises liées à l'énergie, dont le pétrole brut, le sable de fracturation et les tiges de forage, par le fléchissement des volumes de produits d'acier semi-finis et de minerai de fer, par la baisse des envois de charbon découlant de la demande nord-américaine et mondiale plus faible ainsi que par la diminution des exportations de céréales américaines via le golfe du Mexique. D'importantes initiatives ont été prises en 2015 pour placer le CN en bonne position pour les années à venir, en établissant des liens avec les partenaires de la chaîne d'approvisionnement, la clientèle et les collectivités. Par exemple, le CN a renforcé ses relations avec d'importants ports et exploitants de terminaux intermodaux en signant des ententes de collaboration dans la chaîne d'approvisionnement avec le Port of Mobile, l'Alabama State Port Authority et les terminaux APM, de même qu'avec le Port of New Orleans. Ces ententes de collaboration devraient favoriser le trafic de conteneurs dans ces ports et sur l'ensemble du réseau de la Compagnie, et permettre ainsi au CN de devenir un joueur encore plus important sur la côte américaine du golfe du Mexique.

Sécurité et développement durable

Les liens que le CN établit avec les membres de son personnel sont essentiels afin qu'il puisse compter sur une main-d'œuvre compétente, soucieuse de la sécurité et engagée. La sécurité relève de la plus haute importance au CN. La Compagnie fait réaliser l'importance de cette valeur de base aux membres de son personnel en entretenant une forte culture de sécurité dans tout le réseau. La formation est au cœur de cette culture. L'important investissement du CN dans deux centres de formation à Winnipeg (Manitoba) et à Homewood (Illinois) permet de revitaliser l'enseignement et d'appuyer les comportements responsables en matière de sécurité. Entre autres, les membres du personnel apprennent le rôle important que les communications entre pairs, le coaching et le mentorat jouent dans l'exploitation ferroviaire sécuritaire. En 2015, plus de 16 500 membres du personnel de la Mécanique, de l'Ingénierie, du Transport et de l'Intermodal ont bénéficié d'une formation spécialisée sur l'initiative du CN « Veiller les uns sur les autres ». Cette initiative porte sur un état d'esprit voulant que les employés intègrent la sécurité à leurs tâches quotidiennes afin que tous rentrent à la maison sains et saufs. L'initiative « Veiller les uns sur les autres », combinée à l'amélioration continue des mesures de sécurité, à des investissements ciblés et à des conditions météorologiques favorables, ont mené à des gains importants en matière de sécurité en 2015, comme une amélioration de 25 % du ratio d'accidents selon le FRA et une amélioration de 10 % du ratio de blessures selon le FRA comparativement à 2014.

Enfin, le CN s'est employé à faire prendre conscience aux membres du personnel des efforts déployés par le CN en matière de développement durable à l'échelle de la Compagnie et de l'espace plus vaste dans lequel le CN exerce ses activités en favorisant la gestion de l'environnement dans les triages, les immeubles et les bureaux par l'intermédiaire du programme EcoConnexions. Le CN a fait la promotion de l'inclusion et de la tolérance en milieu de travail, et a déployé de grands efforts pour attirer et recruter des gens de tout horizon et pour appuyer la diversité au moyen de programmes de commandite, de bourses d'études et de stages. Le CN a offert de la formation qui a fait connaître aux membres du personnel différentes cultures, favorisant ainsi les relations respectueuses et durables avec diverses collectivités dans l'ensemble du réseau de la Compagnie.

Engagement auprès du personnel et gestion des talents

Au 31 décembre 2015, le CN employait 23 172 personnes au Canada, dont 75 % étaient syndiquées. En 2015, la Compagnie a renouvelé les conventions collectives au Canada du Syndicat des Métallurgistes d'Amérique (USW) régissant le personnel d'entretien des voies, de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) régissant les contrôleurs de la circulation ferroviaire et les mécaniciens de locomotive et d'Unifor, régissant le personnel de bureau, de l'Intermodal et des ateliers ainsi que les camionneurs. Les nouvelles conventions collectives expireront à diverses dates entre le 31 décembre 2017 et le 31 mars 2019. Aux États-Unis, la Société a renouvelé les conventions collectives avec les Travailleurs unis des transports (TUT) régissant les coordonnateurs de train et de formation de trains. Renforcer l'engagement du personnel demeure l'une des priorités stratégiques de M. Mongeau. Cet engagement peut être accru de nombreuses façons, par exemple par des communications efficaces et régulières, la gestion structurée des talents et le développement soigneusement planifié du leadership. Deux nouvelles installations de formation ultramodernes visant à assurer une meilleure formation, à accélérer la productivité et à instaurer une culture de sécurité plus forte ont été inaugurées en 2014. Grâce à ces installations, le CN est maintenant à l'avant-scène de l'excellence en formation.

De plus, la Compagnie a mis en œuvre plusieurs mesures visant à conserver les gens de talent. L'accent a particulièrement été mis sur l'amélioration de la conciliation travail/famille pour les conducteurs. Des ponts ont notamment été jetés en vue de développer le personnel de supervision de premier niveau, de les motiver et de les conserver à notre service. Un programme de stage pour les femmes a aussi été lancé afin de leur faire mieux connaître les perspectives de carrière au sein de l'Exploitation. Le CN continue de miser sur l'analyse de la main-d'œuvre pour mieux comprendre les mouvements internes de personnel et planifier les besoins futurs de main-d'œuvre à tous les niveaux.

Engagement auprès des intervenants

Le CN s'active à bâtir des collectivités plus sécuritaires et plus fortes grâce aux liens directs qu'il tisse avec elles. Cet engagement du CN s'exprime par des investissements responsables dans des programmes de développement, de dons, de commandites et de communication positive et franche avec la collectivité. Une

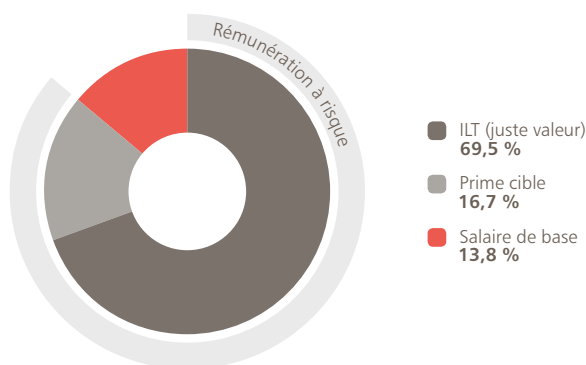
des meilleures façons qu'a le CN d'appuyer les collectivités est en contribuant à la santé et à la vie active des enfants et de leurs familles. Depuis son lancement en 2006, la campagne Don d'espoir du CN, initiative nationale de bienfaisance rassemblant les collectivités partout au Canada autour de la cause des hôpitaux pour enfants, a permis d'amasser plus de 12 millions de dollars canadiens au profit des hôpitaux pour enfants du Canada et des États-Unis. Dans le cadre des initiatives visant la jeunesse, des liens ont été établis avec les agriculteurs des Prairies à l'importante foire agricole et exposition commerciale Canadian Western Agribition tenue à Regina (Saskatchewan) et un partenariat national a été conclu avec les 4H du Canada, la plus grande association canadienne vouée à la jeunesse rurale, afin d'encourager le leadership chez les jeunes et de promouvoir la sécurité dans les milieux ruraux. En 2015, le CN s'est également engagé à verser 5 millions de dollars canadiens pour aider les réfugiés syriens à s'installer au Canada. Établir des liens au sein de leur propre collectivité afin qu'il y soit plus agréable de vivre et de travailler est la raison pour laquelle tant de membres du personnel et de retraités du CN s'engagent bénévolement. Le CN appuie les efforts des membres de son personnel et de ses retraités au moyen de son programme Les cheminots du CN dans la collectivité qui, chaque année, verse des dons à des centaines d'organismes de bienfaisance auprès desquels des membres du personnel et des retraités du CN font du bénévolat. Le CN porte également une grande attention aux relations avec les autochtones. Il a notamment accordé une commandite de cinq ans à une expédition annuelle en canot d'une durée d'une semaine appelée « Pulling Together » au cours de laquelle les dirigeants et les membres du personnel du CN ainsi que les leaders des Premières Nations et jeunes autochtones ont l'occasion de partager d'importantes traditions autochtones. Le CN a également été un commanditaire principal de la Première Nation Mississaugas of the New Credit pendant les Jeux panaméricains et parapanaméricains de 2015 à Toronto (Ontario).

Le CN a aidé les municipalités dans leurs tâches en commanditant l'assemblée générale annuelle de la Fédération canadienne des municipalités en 2015 ainsi que sa conférence annuelle sur les collectivités durables. Dans le but d'aider à bâtir des collectivités plus sécuritaires, la police du CN s'active à enseigner au public les bons comportements en matière de sécurité ferroviaire dans les écoles et à l'occasion d'événements communautaires. Le CN continue d'améliorer son programme d'engagement structuré auprès des collectivités dans le cadre duquel des centaines de chefs de service d'incendie, maires et gestionnaires municipaux le long du réseau partagent de l'information sur le transport de matières dangereuses en plus de contribuer à la formation de milliers de premiers répondants chaque année.

Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2015

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2015 (AU NIVEAU CIBLE)	
	\$ US	EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	1 075 000	13,8 %
Rémunération à risque		
Prime annuelle	1 290 000	16,7 %
Unités d'actions liées au rendement	3 256 065	41,9 %
Options d'achat d'actions	2 144 000	27,6 %
Rémunération directe totale (cible)	7 765 065	

Éléments de rémunération cible en 2015



Rémunération des autres membres de la haute direction visés

Luc Jobin,

Vice-président exécutif et chef de la direction financière

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

M. Jobin, qui a été nommé vice-président exécutif et chef de la direction financière du CN en juin 2009, possède une vaste expérience de dirigeant d'entreprise et de membre de la haute direction dans les secteurs des biens de consommation, de la fabrication et des investissements. M. Jobin a obtenu son titre de comptable agréé de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et son diplôme d'expert-comptable à l'Université McGill.

En 2015, le salaire de base de M. Jobin a été maintenu à 600 000 \$ US (767 200 \$ CA). Tout comme en 2014, la prime cible de M. Jobin pour 2015 a été établie à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Jobin a reçu 23 538 UALR et 61 288 options d'achat d'actions, conformément aux conditions du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction, respectivement.

Objectifs de 2015 aux fins du RIA

Le rendement de M. Jobin en 2015 a été évalué par rapport à ses objectifs de rendement individuel, notamment atteindre des objectifs financiers clés, appuyer le programme stratégique, générer un rendement supérieur et intensifier le perfectionnement, l'engagement et la relève des membres du personnel. L'évaluation de M. Jobin a indiqué qu'il avait partiellement dépassé l'ensemble de ses objectifs de rendement individuel. Compte tenu des résultats financiers de la Compagnie et de son évaluation individuelle, M. Jobin a reçu une prime annuelle de 479 158 \$ US (663 155 \$ CA) pour 2015.

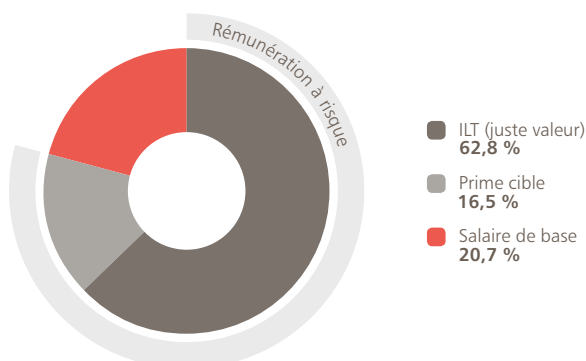
En plus de la rémunération aux termes du régime habituel de rémunération, M. Jobin s'est vu attribuer une prime exceptionnelle en espèces de 600 000 \$ US (830 400 \$ CA) en reconnaissance des tâches additionnelles de direction dont il s'est acquitté en 2015 pendant le congé de maladie de M. Mongeau. Cette prime en espèces a été versée en février 2016.

Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2015

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2015 (AU NIVEAU CIBLE)	
	\$ US	EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	600 000	20,7 %
Rémunération à risque		
Prime annuelle	480 000	16,5 %
Unités d'actions liées au rendement	1 003 820	34,6 %
Options d'achat d'actions	821 259	28,2 %
Rémunération directe totale (cible)	2 905 079¹	

1) Ne comprend pas la prime exceptionnelle en espèces de 600 000 \$ US en reconnaissance des tâches additionnelles de direction dont M. Jobin s'est acquitté en 2015 pendant le congé de maladie de M. Mongeau. Cette prime en espèces a été versée en février 2016.

Éléments de rémunération cible en 2015



Jim Vena,

Vice-président exécutif et chef de l'exploitation

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

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

En 2015, le salaire de base de M. Vena a été augmenté, passant à 600 000 \$ US (767 220 \$ CA), en vue de maintenir le positionnement concurrentiel de celui-ci. Tout comme en 2014, la prime cible de M. Vena pour 2015 a été établie à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Vena a reçu 23 215 UALR et 60 448 options d'achat d'actions, conformément aux conditions du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction, respectivement.

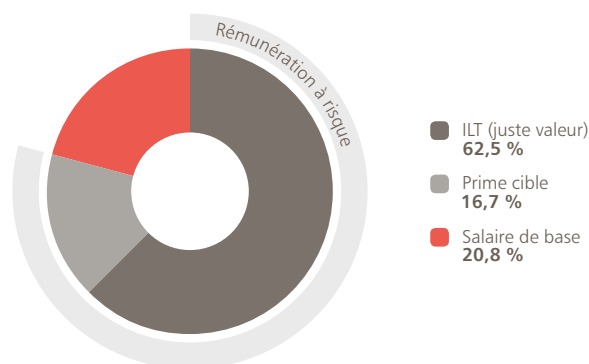
Objectifs de 2015 aux fins du RIA

Le rendement de M. Vena en 2015 a été évalué par rapport à ses objectifs de rendement individuel, notamment le service, le contrôle des coûts, l'utilisation des actifs, la sécurité et le personnel. Comme certains indicateurs clés dans les domaines du service, du contrôle des coûts et de l'utilisation des actifs ont surpassé les objectifs fixés, l'évaluation de M. Vena a établi qu'il avait partiellement dépassé l'ensemble de ses objectifs de rendement individuel. Compte tenu des résultats financiers de la Compagnie et de son évaluation individuelle, M. Vena a reçu une prime annuelle de 479 158 \$ US (663 155 \$ CA) pour 2015.

Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2015

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2015 (AU NIVEAU CIBLE)	
	\$ US	EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	600 000	20,8 %
Rémunération à risque		
Prime annuelle	480 000	16,7 %
Unités d'actions liées au rendement	990 046	34,4 %
Options d'achat d'actions	810 003	28,1 %
Rémunération directe totale (cible)	2 880 049	

Éléments de rémunération cible en 2015



Jean-Jacques Ruest,
Vice-président exécutif et chef du marketing

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

Haut dirigeant chevronné, M. Ruest compte une grande expérience en marketing au sein de l'industrie ferroviaire. Avant de se joindre au CN, M. Ruest a travaillé pendant plus de 15 ans pour une grande multinationale de produits chimiques. M. Ruest est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires avec spécialisation en marketing de HEC Montréal et d'un baccalauréat en sciences avec spécialisation en chimie appliquée de l'Université de Sherbrooke. Il a aussi réussi le programme de perfectionnement supérieur (*executive program*) de l'école de gestion de l'Université du Michigan.

En 2015, le salaire de base de M. Ruest a été maintenu à 560 000 \$ US (716 072 \$ CA). Tout comme en 2014, la prime cible de M. Ruest pour 2015 a été établie à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Ruest a reçu 21 926 UALR et 57 090 options d'achat d'actions, conformément aux conditions du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction, respectivement.

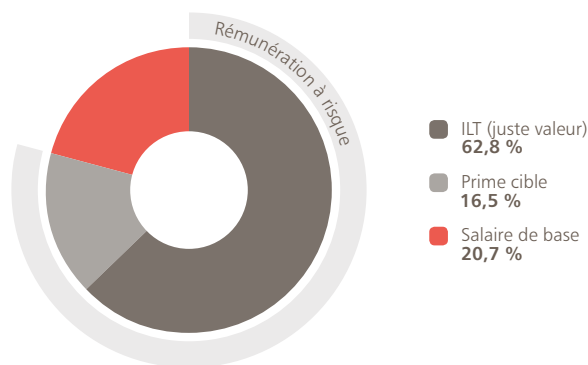
Objectifs de 2015 aux fins du RIA

Le rendement de M. Ruest en 2015 a été évalué par rapport à ses objectifs de rendement individuel, notamment assurer une croissance, des prix et des rendements supérieurs, créer de nouveaux marchés et de nouveaux produits, assurer l'excellence en matière d'exploitation et de service et miser sur les membres du personnel des ventes et du marketing. L'évaluation de M. Ruest a indiqué qu'il avait atteint l'ensemble de ses objectifs de rendement individuel. Compte tenu des résultats financiers de la Compagnie et de son évaluation individuelle, M. Ruest a reçu une prime annuelle de 416 013 \$ US (575 762 \$ CA) pour 2015.

Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2015

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2015 (AU NIVEAU CIBLE)	
	\$ US	EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	560 000	20,7 %
Rémunération à risque		
Prime annuelle	448 000	16,5 %
Unités d'actions liées au rendement	935 069	34,5 %
Options d'achat d'actions	765 006	28,3 %
Rémunération directe totale (cible)	2 708 075	

Éléments de rémunération cible en 2015



Sean Finn,
Vice-président exécutif, services corporatifs et chef de la direction des affaires juridiques

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

M. Finn était responsable de la fiscalité pour l'ensemble du CN et a été nommé vice-président, trésorier et conseiller principal en fiscalité du CN en janvier 2000. Avant d'entrer au CN, M. Finn était associé directeur en fiscalité dans un grand cabinet d'avocats de Montréal. M. Finn est titulaire d'un diplôme de la faculté de droit de l'Université de Montréal. Il est membre du Barreau du Québec, de l'Association du Barreau canadien et de l'American Bar Association. M. Finn a suivi le programme de perfectionnement des administrateurs offert par l'Institut des administrateurs de sociétés et la Rotman School of Management, ainsi que le programme sur l'excellence au conseil (Excellence in the Boardroom Program) de la Rotman School of Management, Executive Programs, Université de Toronto.

En 2015, le salaire de base de M. Finn a été maintenu à 528 000 \$ US (675 154 \$ CA). Tout comme en 2014, la prime cible de M. Finn pour 2015 a été établie à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Finn a reçu 17 412 UALR et 45 336 options d'achat d'actions, conformément aux conditions du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction, respectivement.

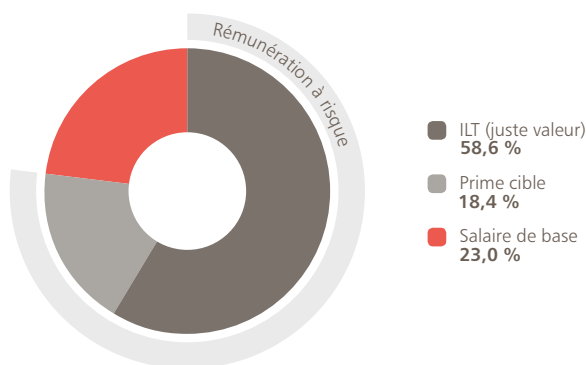
Objectifs de 2015 aux fins du RIA

Le rendement de M. Finn en 2015 a été évalué par rapport à ses objectifs de rendement individuel, notamment amener l'engagement du CN auprès des intervenants aux plus hauts niveaux, piloter les initiatives stratégiques clés des services corporatifs, veiller au développement du leadership et de la relève au sein de la fonction des services généraux, assurer le leadership en matière de gouvernance et être le conseiller de confiance du PDG, de l'équipe de direction et du Conseil. L'évaluation de M. Finn a indiqué qu'il avait atteint l'ensemble de ses objectifs de rendement individuel. Compte tenu des résultats financiers de la Compagnie et de son évaluation individuelle, M. Finn a reçu une prime annuelle de 392 241 \$ US (542 861 \$ CA) pour 2015.

Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2015

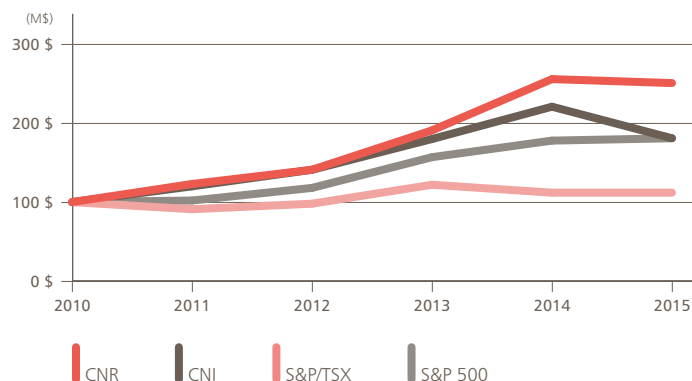
	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2015 (AU NIVEAU CIBLE)	
	\$ US	EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	528 000	23,0 %
Rémunération à risque		
Prime annuelle	422 400	18,4 %
Unités d'actions au rendement	742 564	32,2 %
Options d'achat d'actions	607 502	26,4 %
Rémunération directe totale (cible)	2 300 466	

Éléments de rémunération cible en 2015



Représentation graphique du rendement

Le graphique sur le rendement présenté ci-après illustre le rendement annuel total cumulatif pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires du CN, comparativement au rendement total cumulatif de l'indice S&P/TSX et de l'indice S&P 500 pour la période comprise entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2015, en supposant le réinvestissement de tous les dividendes pendant la période visée.

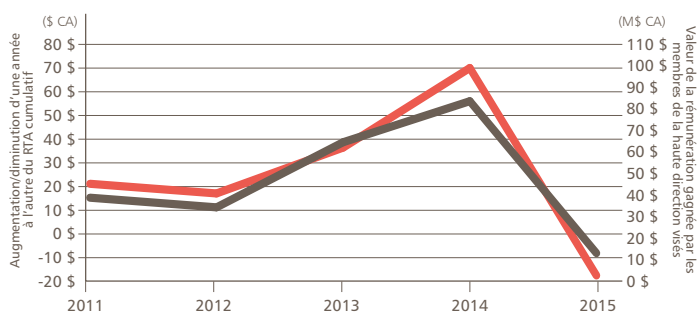


	DÉC-10	DÉC-11	DÉC-12	DÉC-13	DÉC-14	DÉC-15
CNR (\$ CA)	100	123	141	191	256	251
CNI (\$ US)	100	120	141	180	221	181
S&P/TSX (\$ CA)	100	91	98	111	122	112
S&P 500 (\$ US)	100	102	118	157	178	181

Rétrospective : rémunération totale gagnée par les membres de la haute direction visés par rapport au rendement total pour les actionnaires

Le graphique suivant illustre l'augmentation/la diminution d'une année à l'autre du rendement total cumulatif pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ CA dans les actions ordinaires du CN à la Bourse de Toronto comparativement à la rémunération totale gagnée par les membres de la haute direction visés au cours de chaque année comprise dans la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2015 et démontre le lien étroit entre les deux. La rémunération totale gagnée par les membres de la haute direction visés est définie comme

étant le montant du salaire de base et de la prime gagnés pendant l'année plus la variation annuelle des gains non réalisés et des gains réalisés dans le cadre des régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres.



— Rendement total pour les actionnaires : Variation durant l'année du rendement total cumulatif pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ CA fait le 31 décembre 2010.

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

Au cours des cinq dernières années, le salaire de base, la prime annuelle et les ILT, soit les trois principaux éléments de la rémunération gagnée par l'ensemble des membres de la haute direction visés, ont représenté, ensemble, environ 0,91 % de l'augmentation globale d'environ 30 milliards de dollars canadiens de la capitalisation boursière au cours de la même période. Le Comité est d'avis que la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Compagnie est propice à l'établissement d'un lien étroit entre la rémunération gagnée par les membres de la haute direction visés et le rendement du placement des actionnaires. Au cours des cinq dernières années, environ 85 % de la rémunération gagnée par les membres de la haute direction visés provenait des régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres, ce qui témoigne du lien étroit entre la rémunération des membres de la haute direction visés et le rendement pour les actionnaires. Enfin, pour la même période, la rémunération totale du CN, déclarée dans le Tableau sommaire de la rémunération, a augmenté en moyenne de 5,8 % par année (32,3 % sur une période de cinq ans) en raison des hausses de la rémunération et des fluctuations du taux de change (voir la rubrique « Effet du taux de change » ci-dessous pour de plus amples renseignements).

Faits saillants de 2015

Effet du taux de change

En 2015, l'écart entre le dollar canadien et le dollar américain a continué de se creuser pour s'établir en moyenne à 28 %, ce qui a entraîné une augmentation de la valeur de la rémunération indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération présenté en dollars canadiens.

La variation de la rémunération totale du PDG d'une année à l'autre s'est chiffrée à -5,6 % en devises constantes contre 7,9 % tel qu'il est indiqué dans le Tableau sommaire de la rémunération présenté en dollars canadiens à la page 56. En moyenne, la variation de la rémunération totale des autres membres de la haute direction visés sur 12 mois s'est établie à 0,3 % en devises constantes contre 15,0 % tel qu'il est indiqué dans le Tableau sommaire de la rémunération présenté en dollars canadiens à la page 56.

Le tableau suivant donne des précisions sur les hausses de la rémunération d'une année à l'autre en devises constantes :

	VARIATION DE LA RÉMUNÉRATION EN 2015 EN DEVICES CONSTANTES APPROUVÉE PAR LE CONSEIL	
	PDG	AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS
Salaire de base	0,0 %	1,8 %
Intéressement à long terme	9,1 %	11,2 %
Rémunération totale	(5,6) %	0,3 %

Effet du changement de méthode d'évaluation des ILT

En 2014, la Compagnie a changé de méthode d'évaluation des ILT afin d'avoir une plus grande uniformité dans l'ensemble du processus de révision de la rémunération. Par conséquent, la valeur des ILT indiquée pour 2014 et 2015 a été calculée au moyen de la méthodologie de Willis Towers Watson fondée sur un arbre binomial.

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 les décisions relatives à la rémunération versée en dollars américains par les sociétés du groupe de comparaison des chemins de fer de classe I. Le tableau « Rémunération totale des membres de la haute direction visés en dollars américains » à la page 57 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 relatives à la communication de l'information publiées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, pour les exercices terminés les 31 décembre 2015, 2014 et 2013. Les fluctuations du taux de change nuisent à la comparabilité des données d'une année à l'autre. Des renseignements sur les taux de change sont donnés à la page 68.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$ CA)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS ^{1, 3} (\$ CA)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS ^{2, 3} (\$ CA)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITALS PROPRES – PLANS INCITATIFS ANNUELS ⁴ (\$ CA)	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE ⁵ (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION ⁶ (\$ CA)	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$ CA)
Claude Mongeau Président-directeur général	2015	1 374 603	4 108 718	2 705 600	1 657 885	132 000	98 298	10 077 104
	2014	1 187 338	3 373 982	2 113 200	2 544 099	40 000	82 988	9 341 607
	2013	1 055 648	3 210 050	1 609 300	1 644 443	628 000	82 191	8 229 632
Luc Jobin Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2015	767 220	1 266 687	1 036 380	663 155	232 478 ⁷	854 642 ⁸	4 820 562
	2014	662 700	1 026 176	746 194	988 405	180 833 ⁷	21 021	3 625 329
	2013	617 940	945 575	587 818	561 517	150 669 ⁷	18 694	2 882 213
Jim Vena Vice-président exécutif et chef de l'exploitation	2015	767 220	1 249 306	1 022 176	663 155	89 000 ⁹	17 439	3 808 296
	2014	618 520	1 026 176	746 194	883 532	288 000	14 734	3 577 156
	2013	546 061	980 709	554 670	518 958	2 200 000 ¹⁰	13 497	4 813 895
Jean-Jacques Ruest Vice-président exécutif et chef du marketing	2015	716 072	1 179 933	965 392	575 762	350 000	20 472	3 807 631
	2014	618 520	970 637	705 809	922 512	195 000	17 541	3 430 019
	2013	576 744	893 255	555 293	524 083	310 000	17 233	2 876 608
Sean Finn Vice-président exécutif, services corporatifs et chef de la direction des affaires juridiques	2015	675 154	937 017	766 632	542 861	355 000	18 214	3 294 878
	2014	583 176	832 113	605 080	833 045	182 000	15 458	3 050 872
	2013	543 787	788 070	489 905	464 652	317 000	14 846	2 618 260

- 1) Communication de l'information relative à l'évaluation des attributions fondées sur des actions— Conformément aux obligations d'information, le texte suivant a) résume la méthodologie et les principales hypothèses ayant servi à calculer la juste valeur des attributions à la date d'octroi et b) divulgue la juste valeur utilisée aux fins comptables et de communication de l'information financière. Pour les attributions fondées sur des actions de 2015 et de 2014, la juste valeur des attributions à la date d'octroi, indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessus, représente le nombre d'UALR attribuées multiplié par la valeur calculée au moyen de la méthodologie de Willis Towers Watson fondée sur un arbre binomial. Cette méthodologie a été choisie, car elle permet d'avoir une plus grande uniformité dans l'ensemble du processus de révision de la rémunération puisque la même méthodologie est utilisée aux fins du positionnement marché, des octrois et de la divulgation de l'information. La valeur peut différer de la valeur indiquée aux fins comptables en raison des différences dans les hypothèses d'entrée relatives à l'évaluation, comme il est énoncé à la page 58. Pour les attributions fondées sur des actions de 2013, la juste valeur des attributions à la date d'octroi, indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessus, représente le nombre d'UALR attribuées multiplié par la juste valeur comptable des attributions.

Un résumé des facteurs d'évaluation de 2015 et de 2014 calculés au moyen de la méthodologie de Willis Towers Watson fondée sur un arbre binomial ainsi qu'aux termes de la méthodologie d'évaluation comptable est présenté dans le tableau suivant. Les hypothèses détaillées pour ces deux méthodologies sont présentées à la page 58.

	MÉTHODOLOGIE DE WILLIS TOWERS WATSON FONDÉE SUR UN ARBRE BINOMIAL		MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION COMPTABLE		ÉCART ÉVALUATION DE WILLIS TOWERS WATSON 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	
Attributions fondées sur des actions – 2015					
RCI	59 %	49,88 \$ CA	60,2 %	50,87 \$ CA	(0,99 \$) CA
RTA	78 %	65,95 \$ CA	135,8 %	114,86 \$ CA	(48,91 \$) CA
Attributions fondées sur des actions – 2014					
	55 %	32,29 \$ CA	47,5 %	27,91 \$ CA	4,38 \$ CA

- 2) Communication de l'information relative à l'évaluation des attributions fondées sur des options— Conformément aux obligations d'information, le texte suivant a) résume la méthodologie et les principales hypothèses ayant servi à calculer la juste valeur des attributions à la date d'octroi et b) divulgue la juste valeur utilisée aux fins comptables et de communication de l'information financière. Pour les attributions fondées sur des options de 2015 et de 2014, la juste valeur des attributions à la date d'octroi, indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessus, représente le nombre d'options d'achat d'actions attribuées multiplié par la valeur calculée au moyen de la méthodologie de Willis Towers Watson fondée sur un arbre binomial. Cette méthodologie a été choisie, car elle permet d'avoir une plus grande uniformité dans l'ensemble du processus de révision de la rémunération puisque la même méthodologie est utilisée aux fins du positionnement marché, des octrois et de la divulgation. La valeur diffère de la valeur indiquée aux fins comptables en raison des différences dans les hypothèses d'entrée relatives à l'évaluation, comme il est énoncé à la page 58. Pour les attributions fondées sur des options de 2013, la juste valeur des attributions à la date d'octroi, indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessus, représente le nombre d'options d'achat d'actions attribuées multiplié par la juste valeur comptable des attributions.

Un résumé des facteurs d'évaluation de 2015 et de 2014 calculés au moyen de la méthodologie de Willis Towers Watson fondée sur un arbre binomial ainsi qu'aux termes de la méthodologie d'évaluation comptable est présenté dans le tableau suivant. Les hypothèses détaillées pour ces deux méthodologies sont présentées à la page 58.

	MÉTHODOLOGIE DE WILLIS TOWERS WATSON FONDÉE SUR UN ARBRE BINOMIAL		MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION COMPTABLE		ÉCART
	FACTEUR D'ÉVALUATION	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI	FACTEUR D'ÉVALUATION	JUSTE VALEUR À LA DATE D'OCTROI	ÉVALUATION DE WILLIS TOWERS WATSON PAR RAPPORT À L'ÉVALUATION COMPTABLE
Attributions fondées sur des options – 2015	20 %	16,91 \$ CA	15,6 %	13,22 \$ CA	3,69 \$ CA
Attributions fondées sur des options – 2014	20 %	11,74 \$ CA	18,9 %	11,08 \$ CA	0,66 \$ CA

- 3) Comparaison de l'évaluation des ILT — En 2014, le CN a changé la méthodologie utilisée pour l'évaluation des titres de capitaux propres afin d'avoir une plus grande uniformité dans l'ensemble de son processus de révision de la rémunération. Par conséquent, la valeur des ILT indiquée pour 2015 et 2014 dans le Tableau sommaire de la rémunération est calculée au moyen de la méthodologie de Willis Towers Watson fondée sur un arbre binomial. Le changement de méthodologie rend difficile la comparaison de la valeur des attributions fondées sur des actions et des options de 2015 et de 2014 et les valeurs déclarées par le passé. À des fins de comparaison, un Tableau sommaire de la rémunération supplémentaire indiquant la juste valeur à la date d'octroi des attributions fondées sur des actions et des options de 2015, 2014 et 2013 calculée au moyen uniquement de la juste valeur comptable des attributions est présenté ci-dessous pour le PDG.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$ CA)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$ CA)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS (\$ CA)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES – PLANS INCITATIFS ANNUELS (\$ CA)	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ CA)	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$ CA)
Claude Mongeau Président-directeur général	2015	1 374 603	5 080 026	2 115 200	1 657 885	132 000	98 298	10 458 012
	2014	1 187 338	2 916 316	1 994 400	2 544 099	40 000	82 988	8 765 141
	2013	1 055 648	3 210 050	1 609 300	1 644 443	628 000	82 191	8 229 632

- 4) Représente l'attribution incitative gagnée aux termes du RIA à l'égard de l'exercice en cause. Une description du RIA est donnée à la page 44.
- 5) Comprend la valeur rémunératoire des prestations de retraite, comme il est indiqué dans les tableaux des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées sous la rubrique « Prestations en vertu d'un régime de retraite », à la page 65.
- 6) Comprend la valeur des avantages indirects et personnels et de toute autre rémunération (le cas échéant), par exemple les avantages à la retraite ou les cotisations de l'employeur au RAP. Les avantages indirects et personnels dont la valeur totale s'élève à moins de 50 000 \$ CA ou représente moins de 10 % du total du salaire gagné par un membre de la haute direction visé ne sont pas déclarés sous cette colonne. Voir le tableau de la page 59 pour plus de renseignements.
- 7) Les valeurs du régime de retraite indiquées pour M. Jobin excluent les revenus (ou pertes) théoriques au titre de placement découlant du Régime supplémentaire de retraite à cotisations déterminées à l'intention de la haute direction. De plus amples renseignements au sujet de ce régime sont présentés à la page 65.
- 8) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » pour M. Jobin comprend une prime exceptionnelle en espèces de 600 000 \$ US (830 400 \$ CA) qui lui a été attribuée en reconnaissance des tâches additionnelles de direction dont il s'est acquitté en 2015 pendant le congé de maladie de M. Mongeau. La prime en espèces a été versée en février 2016.
- 9) La diminution de la valeur du régime de retraite de 2015 pour M. Vena est attribuable au fait qu'il a atteint le nombre d'années de service maximum de 35 ans prévu par tous les régimes.
- 10) La valeur du régime de retraite de 2013 pour M. Vena est attribuable à sa nomination comme vice-président exécutif et chef de l'exploitation du CN le 19 février 2013, qui a fait augmenter ses gains ouvrant droit à pension projetés.

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 terminés les 31 décembre 2015, 2014 et 2013. 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.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$ US)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$ US)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS (\$ US)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES – PLANS INCITATIFS ANNUELS (\$ US)	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$ US)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ US)	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$ US)
Claude Mongeau Président-directeur général	2015	1 075 000	3 256 065	2 144 000	1 197 894	113 783	76 873	7 863 615
	2014	1 075 000	3 041 704	1 906 200	2 193 000	37 608	75 136	8 328 648
	2013	1 025 000	3 201 804	1 605 500	1 546 110	631 219	79 805	8 089 438
Luc Jobin Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2015	600 000	1 003 820	821 259	479 158	200 395	618 958	3 723 590
	2014	600 000	925 116	673 100	852 000	170 020	19 032	3 239 268
	2013	600 000	943 146	586 430	527 940	151 441	18 151	2 827 108
Jim Vena Vice-président exécutif et chef de l'exploitation	2015	600 000	990 046	810 003	479 158	76 718	13 638	2 969 563
	2014	560 000	925 116	673 100	761 600	270 778	13 340	3 203 934
	2013	530 208	971 222	549 440	487 926	2 211 278	13 105	4 763 179
Jean-Jacques Ruest Vice-président exécutif et chef du marketing	2015	560 000	935 069	765 006	416 013	301 698	16 010	2 993 796
	2014	560 000	875 047	636 671	795 200	183 340	15 881	3 066 139
	2013	560 000	890 960	553 982	492 744	311 589	16 733	2 826 008
Sean Finn Vice-président exécutif, services corporatifs et chef de la direction des affaires juridiques	2015	528 000	742 564	607 502	392 241	306 008	14 244	2 590 559
	2014	528 000	750 165	545 809	718 080	171 117	13 995	2 727 166
	2013	528 000	786 046	488 748	436 867	318 625	14 415	2 572 701

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

La juste valeur des attributions d'ILT indique leur valeur prévue à la date d'octroi. En 2013, la valeur prévue était calculée conformément à l'*Accounting Standards Codification (ASC) 718—Compensation—Stock Compensation* selon les PCGR des États-Unis. En 2015 et en 2014, cette valeur a été calculée selon la méthodologie de Willis Towers Watson fondée sur un arbre binomial dans un effort d'uniformisation de la méthodologie d'évaluation utilisée dans l'ensemble du processus de révision de la rémunération aux fins du positionnement marché, des octrois et de la divulgation de l'information. Les attributions fondées sur des actions représentent les UALR attribuées aux termes du Régime d'unités d'actions. Les attributions fondées sur des options représentent les options d'achat d'actions attribuées aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction. La juste valeur à la date d'octroi des UALR et des options d'achat d'actions repose sur les hypothèses suivantes :

ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (UALR)	2013 (JANVIER)	2013 (FÉVRIER)	2014 (FÉVRIER)	2015 (JANVIER)
Cours de clôture à la date d'octroi (\$ CA)	47,30	50,75	58,71	84,55
Taux d'intérêt sans risque pendant la durée de l'attribution ¹	1,20 %	1,21 %	0,25 % à 0,50 % 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 ²	17 %	17 %	20 %	17 %
Dividende annuel prévu par action (\$ CA)	0,86	0,86	0,86	1,00
Durée projetée	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans
Juste valeur par unité qui en découle (\$ CA)	27,25	34,08	32,29	RCI – 49,88 RTA – 65,95

ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS	2013 (JANVIER)	2013 (FÉVRIER)	2014 (FÉVRIER)	2015 (JANVIER)
Cours de clôture à la date d'octroi (\$ CA)	47,30	50,75	58,71	84,55
Taux d'intérêt sans risque pendant la durée de l'attribution ¹	1,41 %	1,48 %	0,25 % à 1,75 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 2,75 % selon la courbe de rendement
Volatilité prévue du cours des actions pendant la durée de l'attribution ²	23 %	23 %	26 %	23 %
Dividende annuel prévu par action (\$ CA)	0,86	0,86	0,86	1,00
Durée projetée ³	5,4 ans	5,4 ans	6,25 ans	6,25 ans
Juste valeur par option d'achat d'actions qui en découle (\$ CA)	8,47	9,36	11,74	16,91

- 1) Selon le taux de la courbe de rendement des titres ne portant pas intérêt correspondant à la durée projetée de l'attribution. La méthodologie de Willis Towers Watson fondée sur un arbre binomial (2015 et 2014) 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 Bourse de New York et à la Bourse de Toronto sur une période correspondant à la durée projetée de l'attribution.
- 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 groupes d'employés ayant des comportements historiques similaires en matière d'exercice d'options d'achat d'actions sont considérés séparément.

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

Détails des montants compris dans « Autre rémunération » pour 2015, 2014 et 2013¹

NOM	EXERCICE	AVANTAGES INDIRECTS ET AVANTAGES PERSONNELS ² (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION TOTALE (SOMME DES DEUX COLONNES PRÉCÉDENTES) (\$ CA)
Claude Mongeau	2015	Véhicule loué par la Compagnie : 16 667 Conseils financiers : 20 000 Couverture d'assurance-santé et d'assurance-vie : 14 332 Autres avantages indirects : 15 163	Cotisations de l'employeur au RAP : 28 736 ³ Avantages à la retraite : 3 400 ⁴	98 298
	2014	Véhicule loué par la Compagnie : 16 364 Conseils financiers : 16 300 Couverture d'assurance-santé et d'assurance-vie : 8 402 Autres avantages indirects : 14 148	Cotisations de l'employeur au RAP : 25 174 ³ Avantages à la retraite : 2 600 ⁴	82 988
	2013	Véhicule loué par la Compagnie : 16 594 Conseils financiers : 15 980 Couverture d'assurance-santé et d'assurance-vie : 9 083 Autres avantages indirects : 15 709	Cotisations de l'employeur au RAP : 22 025 ³ Avantages à la retraite : 2 800 ⁴	82 191
Luc Jobin	2015	Aucun	Prime exceptionnelle : 830 400 ⁵ Cotisations de l'employeur au RAP : 16 042 ³ Avantages à la retraite : 8 200 ⁴	854 642
	2014	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 14 621 ³ Avantages à la retraite : 6 400 ⁴	21 021
	2013	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 12 894 ³ Avantages à la retraite : 5 800 ⁴	18 694
Jim Vena	2015	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 16 039 ³ Avantages à la retraite : 1 400 ⁴	17 439
	2014	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 13 634 ³ Avantages à la retraite : 1 100 ⁴	14 734
	2013	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 10 997 ³ Avantages à la retraite : 2 500 ⁴	13 497
Jean-Jacques Ruest	2015	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 14 972 ³ Avantages à la retraite : 5 500 ⁴	20 472
	2014	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 13 141 ³ Avantages à la retraite : 4 400 ⁴	17 541
	2013	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 12 033 ³ Avantages à la retraite : 5 200 ⁴	17 233
Sean Finn	2015	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 14 114 ³ Avantages à la retraite : 4 100 ⁴	18 214
	2014	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 12 258 ³ Avantages à la retraite : 3 200 ⁴	15 458
	2013	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 11 346 ³ Avantages à la retraite : 3 500 ⁴	14 846

- 1) Ce tableau présente les avantages indirects et toute autre rémunération reçus en 2015, en 2014 et en 2013 par les membres de la haute direction visés. Les montants sont calculés en fonction des coûts additionnels engagés par la Compagnie. Le CN n'offre pas de paiement de majoration pour impôts sur ces avantages indirects et la politique du CN sur l'utilisation de l'avion d'affaires prévoit que l'utilisation de cet appareil est réservée aux fins professionnelles, sauf dans certaines circonstances exceptionnelles.
- 2) Les avantages indirects et personnels comprennent l'utilisation d'un véhicule loué par la Compagnie, un stationnement, des cotisations à des clubs, un examen médical, des conseils financiers et services fiscaux et certaines couvertures d'assurance-santé et d'assurance-vie. Les coûts additionnels engagés par la Compagnie sont établis en fonction du coût réel du véhicule loué par la Compagnie (y compris l'essence et les frais d'entretien), du stationnement, des cotisations aux clubs, d'un examen médical annuel, des conseils financiers et services fiscaux ainsi que du coût de certaines couvertures d'assurance-santé et d'assurance-vie excédant celles qui sont offertes aux membres du personnel salarié. Voir la rubrique « Avantages indirects aux membres de la haute direction » à la page 48 pour plus de renseignements. Dans le cas des avantages indirects et personnels dont la valeur totale s'élève à moins de 50 000 \$ CA (sur une base combinée) ou représente moins de 10 % du total du salaire gagné par un membre de la haute direction visé, la mention « Aucun » est indiquée sous cette colonne.
- 3) Représente la valeur de la tranche correspondante versée par la Compagnie aux termes du RAP.
- 4) Représente le coût des services rendus rattaché aux avantages offerts à la retraite, le cas échéant.
- 5) Représente une prime exceptionnelle en espèces de 600 000 \$ US (830 400 \$ CA) attribuée en reconnaissance des tâches additionnelles de direction dont s'est acquitté M. Jobin en 2015 pendant le congé de maladie de M. Mongeau et dont le montant a été converti en dollars canadiens au taux de change en vigueur le 31 décembre 2015 de 1,00 \$ US = 1,3840 \$ CA.

Attributions en vertu d'un régime incitatif

Attributions fondées sur des actions et des options en 2015

Le tableau suivant présente des renseignements relatifs aux octrois d'UALR effectués aux membres de la haute direction visés aux termes du Régime d'unités d'actions et aux octrois d'options d'achat d'actions faits aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction en 2015.

NOM	DATE D'OCTROI	TYPE D'ATTRIBUTION	TITRES, UNITÉS OU AUTRES DROITS (N ^{BR})	FIN DE LA PÉRIODE VISÉE PAR LE RÉGIME OU DATE D'ÉCHÉANCE	COURS DES ACTIONS À LA DATE D'OCTROI (\$ CA)	JUSTE VALEUR DE L'ATTRIBUTION À LA DATE D'OCTROI ¹ (\$ CA)
Claude Mongeau	29 janvier 2015	UALR ² Options ³	76 350 160 000	31 décembre 2017 29 janvier 2025	84,55 84,55	4 108 718 2 705 600
Luc Jobin	29 janvier 2015	UALR ² Options ³	23 538 61 288	31 décembre 2017 29 janvier 2025	84,55 84,55	1 266 687 1 036 380
Jim Vena	29 janvier 2015	UALR ² Options ³	23 215 60 448	31 décembre 2017 29 janvier 2025	84,55 84,55	1 249 306 1 022 176
Jean-Jacques Ruest	29 janvier 2015	UALR ² Options ³	21 926 57 090	31 décembre 2017 29 janvier 2025	84,55 84,55	1 179 933 965 392
Sean Finn	29 janvier 2015	UALR ² Options ³	17 412 45 336	31 décembre 2017 29 janvier 2025	84,55 84,55	937 017 766 632

- 1) Le calcul de la juste valeur à la date d'octroi indiquée pour les UALR et les options d'achat d'actions repose sur les mêmes hypothèses que celles qui sont décrites dans les détails des notes 1 et 2 du Tableau sommaire de la rémunération à la page 58.
- 2) Les UALR ont été octroyées en 2015 aux termes du Régime d'unités d'actions. Le paiement des UALR octroyées en 2015 aux membres de la haute direction visés est assujéti à deux indicateurs de rendement distincts. Une part de 70 % des UALR attribuées est conditionnelle à l'atteinte d'un rendement du capital investi solide pour la période terminée le 31 décembre 2017 et à l'atteinte d'un cours de clôture moyen minimal des actions déterminé au début du cycle de 77,59 \$ CA ou 67,20 \$ US. L'autre part de 30 % est assujéti au RTA relatif du CN par rapport à celui des sociétés des deux groupes de comparaison, soit i) les chemins de fer de classe I et ii) les sociétés formant l'indice S&P/TSX 60 pour la période terminée le 31 décembre 2017. Des détails sont donnés à la rubrique « Unités d'actions liées au rendement—Attribution de 2015 » à la page 47.
- 3) Les options d'achat d'actions ont été octroyées en 2015 aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction et les droits à ces options d'achat d'actions sont acquis sur quatre ans à raison de 25 % à chaque date anniversaire de l'octroi. Les options d'achat d'actions non exercées expirent 10 ans après leur date d'octroi. Une description du régime est donnée à la page 63 sous la rubrique « Régime d'intéressement à long terme de la direction ».

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau suivant présente toutes les attributions en cours pour les membres de la haute direction visés au 31 décembre 2015.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS ¹				ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS			
	TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES (N ^{BRE})	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS ² (\$ US)	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS ² (\$ CA)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES ³ (\$ CA)	ACTIONS OU UNITÉS D'ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS ⁴ (N ^{BRE})	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS ⁵ (\$ CA)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS (NON PAYÉES OU DISTRIBUÉES) ⁶ (\$ CA)
Claude Mongeau	160 000	67,00	92,73	29/01/2025	40 602 339	180 840	13 985 789	45 985 873
	180 000	52,93	73,26	03/02/2024				
	190 000	47,18	65,29	24/01/2023				
	220 000	38,19	52,85	26/01/2022				
	240 000	34,71	48,03	27/01/2021				
	256 000	25,62	35,46	28/01/2020				
	160 000	17,09	23,65	26/01/2019				
	120 000	24,04	33,27	24/01/2018				
12 000	22,34	30,91	25/01/2017					
Luc Jobin	61 288	67,00	92,73	29/01/2025	5 535 347	56 235	4 349 136	8 408 213
	63 560	52,93	73,26	03/02/2024				
	69 400	47,18	65,29	24/01/2023				
	80 960	38,19	52,85	26/01/2022				
	83 840	34,71	48,03	27/01/2021				
Jim Vena	60 448	67,00	92,73	29/01/2025	1 287 390	54 995	4 253 199	6 038 164
	63 560	52,93	73,26	03/02/2024				
	44 600	50,15	69,41	19/02/2023				
	16 200	47,18	65,29	24/01/2023				
	19 560	38,19	52,85	26/01/2022				
Jean-Jacques Ruest	57 090	67,00	92,73	29/01/2025	8 865 201	51 986	4 020 489	16 236 489
	60 120	52,93	73,26	03/02/2024				
	65 560	47,18	65,29	24/01/2023				
	76 200	38,19	52,85	26/01/2022				
	78 600	34,71	48,03	27/01/2021				
	87 400	25,62	35,46	28/01/2020				
Sean Finn	45 336	67,00	92,73	29/01/2025	1 330 208	43 182	3 339 606	3 354 919
	51 540	52,93	73,26	03/02/2024				
	57 840	47,18	65,29	24/01/2023				
	17 270	38,19	52,85	26/01/2022				

1) Comprend toutes les options d'achat d'actions octroyées aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction et en cours au 31 décembre 2015.

2) Tous les prix d'exercice des options d'achat d'actions sont libellés en dollars canadiens. S'il y a lieu, les prix d'exercice des options d'achat d'actions attribuées en dollars américains à des membres de la haute direction visés ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change au 31 décembre 2015, soit 1,00 \$ US = 1,3840 \$ CA. Le tableau suivant présente les prix d'exercice convertis en dollars canadiens :

DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$ US)	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$ CA)	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$ US)	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS (\$ CA)
29/01/2025	67,00	92,73	27/01/2021	34,71	48,03
03/02/2024	52,93	73,26	28/01/2020	25,62	35,46
19/02/2023	50,15	69,41	26/01/2019	17,09	23,65
24/01/2023	47,18	65,29	24/01/2018	24,04	33,27
26/01/2022	38,19	52,85	25/01/2017	22,34	30,91

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 2015 à la Bourse de Toronto (77,35 \$ 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 2015 à la Bourse de New York (55,88 \$ US), converti en dollars canadiens selon le taux de change au 31 décembre 2015 de 1,00 \$ US = 1,3840 \$ CA (soit 55,88 \$ US x 1,3840 = 77,34 \$ CA), et le prix d'exercice converti en dollars canadiens au même taux de change. Voir la note 2 du présent tableau pour de plus amples renseignements. Cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Les gains réalisés, le cas échéant, dépendront de la valeur des actions ordinaires à la date d'exercice.

4) Comprend toutes les UALR en cours au 31 décembre 2015 dont les droits n'avaient pas été acquis à cette date aux termes du Régime d'unités d'actions. Les paiements au titre de ces unités sont conditionnels à la réalisation de certains indicateurs de rendement et à l'atteinte d'un cours minimal des actions, conditions qui pourraient ne pas se réaliser. Pour M. Jobin, cette valeur comprend aussi la tranche correspondante d'UAD versée par la Compagnie en cours au 31 décembre 2015 (soit 917 unités) et dont les droits n'avaient pas encore été acquis à cette date aux termes du RIVD. Aux termes du régime, les droits à la tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie sont acquis sur quatre ans à raison de 25 % par année.

5) La valeur des unités d'actions en cours octroyées aux termes du Régime d'unités d'actions est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York le 31 décembre 2015 (55,88 \$ US), converti en dollars canadiens selon le taux de change en vigueur le 31 décembre 2015 de 1,00 \$ US = 1,3840 \$ CA (soit 55,88 \$ US x 1,3840 = 77,34 \$ CA), et en présumant que les objectifs liés au RTA relatif et au RCI moyens cibles (c.-à-d. 100 %) et le cours minimal des actions sont atteints. Conformément aux modalités du régime, un facteur d'acquisition liée au rendement de 0 % à 150 %/200 % s'appliquera aux unités d'actions attribuées. Pour M. Jobin, la valeur de la tranche correspondante d'UAD attribuées par la Compagnie aux termes du RIVD est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2015 (77,35 \$ CA) et correspond à 70 957 \$ CA.

- 6) Comprend la valeur au 31 décembre 2015 des attributions d'UALR octroyées en 2013 aux termes du Régime d'unités d'actions selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie à la Bourse de Toronto de 77,35 \$ CA. Le RCI moyen pour la période terminée le 31 décembre 2015 était de 17,38 %, ce qui était supérieur à la cible pour la période du régime. Le facteur d'acquisition liée au rendement a par conséquent été établi à 150 % et le cours minimal des actions a aussi été atteint. Les UALR attribuées en 2013 ont été réglées sous forme de titres de capitaux propres pour tous les membres de la haute direction visés le 26 février 2016. Comprend aussi la valeur, au 31 décembre 2015, des UAD dont les droits ont été acquis aux termes du RIVD et du Régime de primes d'actionnariat de la haute direction selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie à la Bourse de Toronto de 77,35 \$ CA. Les unités détenues aux termes de ces régimes de rémunération différée ne sont payables qu'à la cessation d'emploi (voir la description détaillée des régimes de rémunération différée de la Compagnie à la page 64). Le tableau suivant présente la répartition, pour chaque membre de la haute direction visé, de la valeur marchande des attributions fondées sur des actions dont les droits étaient acquis et qui n'avaient pas été payées ou distribuées au 31 décembre 2015 :

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS	UALR DE 2013 (\$ CA)	UAD ACCUMULÉES (\$ CA)	TOTAL (\$ CA)
Claude Mongeau	13 665 610	32 320 263	45 985 873
Luc Jobin	4 025 439	4 382 774	8 408 213
Jim Vena	3 526 609	2 511 555	6 038 164
Jean-Jacques Ruest	3 802 706	12 433 783	16 236 489
Sean Finn	3 354 919	–	3 354 919

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

Le tableau suivant présente la valeur à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée par les membres de la haute direction visés en vertu des régimes incitatifs de la Compagnie, y compris la prime annuelle, les UALR, les UAD et les options d'achat d'actions gagnées au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2015.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE ¹ (\$ CA)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE ² (\$ CA)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES – VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE ³ (\$ CA)
Claude Mongeau	6 738 892	13 665 610	1 657 885
Luc Jobin	2 416 029	4 191 313	663 155
Jim Vena	1 109 788	3 526 609	663 155
Jean-Jacques Ruest	2 273 785	3 802 706	575 762
Sean Finn	2 058 050	3 354 919	542 861

- 1) Représente la valeur des gains qui auraient pu être réalisés sur les options d'achat d'actions octroyées en 2011, 2012, 2013 et 2014 aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2015. Les droits à ces octrois s'acquerraient tous sur quatre ans, à raison de 25 % à chaque date anniversaire (une description du régime est donnée à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme de la direction » à la page 63). Les gains qui auraient pu être réalisés représentent la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à chaque date anniversaire des octrois d'options d'achat d'actions en 2015 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 68). 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 2013 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2015 aux termes du Régime d'unités d'actions et, pour M. Jobin, la tranche correspondante de 25 % d'UAD versée par la Compagnie, dont les droits ont été acquis le 31 janvier 2015 aux termes du RIVD. Les valeurs des UALR indiquées dans le tableau ont été calculées en multipliant le nombre d'unités octroyées par le facteur d'acquisition liée au rendement de 150 % et par le cours de clôture des actions ordinaires le 31 décembre 2015 à la Bourse de Toronto (77,35 \$ CA). Les UALR attribuées en 2013 ont été réglées sous forme de titres de capitaux propres pour tous les membres de la haute direction visés le 26 février 2016.
- 3) Représente le montant de la prime gagnée en vertu du RIA à l'égard de l'exercice terminé le 31 décembre 2015.

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

Le tableau 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 2015 ainsi que les UALR dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2015. La valeur réalisée des options d'achat d'actions exercées est égale au produit du nombre d'actions acquises et de la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions ordinaires du CN à la date d'exercice.

NOM	OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS		UALR	VALEUR TOTALE RÉALISÉE (\$ CA)
	NOMBRE D'ACTIONS ACQUISES À L'EXERCICE	VALEUR RÉALISÉE À L'EXERCICE (\$ CA)	VALEUR RÉALISÉE LE 31 DÉCEMBRE 2015 (\$ CA)	
Claude Mongeau	200 000	10 028 635	13 665 610	23 694 245
Luc Jobin	167 400	8 171 068	4 025 439	12 196 507
Jim Vena	83 860	3 841 325	3 526 609	7 367 934
Jean-Jacques Ruest	139 600	7 641 468	3 802 706	11 444 174
Sean Finn	129 670	3 814 410	3 354 919	7 169 329

Régime d'intéressement à long terme de la direction

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

Les participants admissibles au Régime sont les membres du personnel de la Compagnie ou des sociétés de son groupe choisis par le Conseil d'administration. Les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction ne peuvent pas bénéficier d'octrois aux termes du Régime. Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises en vertu du Régime est de 120 000 000. Le tableau suivant donne de l'information sur le nombre d'actions réservées à des fins d'émission ainsi que sur le nombre d'actions émises et pouvant être émises aux termes du Régime en date du 31 décembre 2015.

Options d'achat d'actions en cours et pouvant être octroyées en date du 29 février 2016

	NOMBRE D' ACTIONS ORDINAIRES	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION
Options d'achat d'actions octroyées et en cours	6 755 061	0,86 %
Options d'achat d'actions pouvant être émises aux termes du Régime	17 333 967	2,21 %
Actions émises par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions	95 910 972	12,23 %

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

	2015	2014
Nombre d'options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice	852 943	961 490
Nombre d'employés ayant reçu des options d'achat d'actions	193	195
Nombre d'options d'achat d'actions en cours à la fin de l'exercice	5 863 991	7 537 564
Prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions en cours	53,43 \$ CA	37,37 \$ CA
Nombre d'options d'achat d'actions octroyées exprimé en % du nombre d'actions en circulation	0,11 %	0,12 %
Nombre d'options d'achat d'actions exercées	2 506 145	1 079 870

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

Caractéristiques des options d'achat d'actions

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

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

- la modification du nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du Régime, sauf les ajustements à celles-ci découlant d'une division, d'un regroupement, d'une conversion ou d'un reclassement par la Compagnie ou de toute autre mesure de nature semblable touchant ces actions prise par la Compagnie (« ajustement touchant les actions »);
- une modification qui permettrait aux administrateurs qui ne sont pas membres du personnel d'être admissibles à de nouveaux octrois aux termes du Régime;
- une modification qui permettrait qu'une option octroyée aux termes du Régime puisse être transférée ou cédée d'une autre manière que selon les dispositions d'un testament ou en vertu des lois sur les successions (liquidation des successions);
- l'ajout d'une caractéristique d'exercice sans décaissement, donnant droit à une somme en espèces ou à des actions ordinaires, qui ne prévoit pas que le nombre total des actions sous-jacentes sera déduit du nombre d'actions réservées à des fins d'émission pour l'application du Régime;
- l'ajout au Régime de dispositions concernant des unités d'actions différées ou des unités d'actions liées au rendement ou de toute autre disposition permettant aux participants de recevoir des actions ordinaires sans que la Compagnie obtienne de contrepartie en espèces;
- la réduction du prix d'exercice d'une option après l'octroi de celle-ci à un participant ou l'annulation d'une option et son remplacement par une nouvelle option comportant un prix d'exercice inférieur octroyée au même participant, sauf en cas d'ajustement touchant les actions;

- vii) une prolongation de la durée d'une option en cours au-delà de sa date d'expiration initiale, sauf dans le cas d'une prolongation découlant d'une période de restriction de la négociation;
- viii) l'augmentation du nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises :
 - a. aux termes du Régime à un participant au cours d'une année civile; ou
 - b. aux termes du Régime et de tout autre régime à un participant; et
- ix) l'ajout au Régime de toute forme d'aide financière ou la modification d'une disposition à cet égard qui s'avère plus favorable aux participants.

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

Le 4 mars 2008, le Régime a été modifié de façon à inclure une « disposition à double condition ». Aux termes d'une telle disposition, à la condition qu'un équivalent adéquat soit octroyé, l'acquisition des droits aux options d'achat d'actions non liées au rendement qu'un participant détient ne sera pas devancée en cas de changement de contrôle, à moins qu'il ne soit mis fin à l'emploi du participant sans motif valable ou que le participant ne démissionne pour une raison valide. Cette modification est décrite plus amplement à la rubrique « Dispositions en cas de changement de contrôle » à la page 49.

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

Régimes de rémunération différée

Le Régime d'intéressement volontairement différé a été instauré par la Compagnie en 2002. Ce régime permet aux membres de la haute direction visés et à d'autres cadres supérieurs de choisir de faire convertir jusqu'à 100 % de leur prime annuelle et des autres sommes versées aux termes d'un régime d'intéressement admissible (approuvé par le Conseil d'administration) en unités d'actions différées (« UAD ») 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 incitatif.

Le montant total maximal que les participants peuvent convertir en UAD est équivalent à l'exigence prévue à leur endroit dans les lignes directrices relatives à l'actionnariat (voir la sous-rubrique « Actionnariat » à la page 48 sous 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 offre l'occasion aux membres de la haute direction d'augmenter leur participation dans le CN en liant leur revenu futur au cours de l'action. Certains membres de la haute direction détiennent des UAD, conformément à des octrois faits antérieurement aux termes du Régime de primes d'actionnariat de la haute direction. Ces octrois, dont les droits ont été acquis en janvier 2001, sont payables au moment du départ à la retraite ou de la cessation des fonctions de ces membres. Aucun autre octroi ne peut être fait aux termes de ce régime.

En octobre 2014, le CN a modifié son Régime d'intéressement volontairement différé afin que les versements futurs soient réglés en actions ordinaires du CN achetées sur le marché libre plutôt qu'en espèces. Ces changements toucheront les UAD qui seront attribuées à compter de 2016. Par conséquent, tous les montants différés sous forme d'UAD après le 1^{er} janvier 2016 seront réglés en actions au moment du départ à la retraite ou de la cessation des fonctions (y compris la tranche correspondante versée par la Compagnie d'UAD 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 Régime d'intéressement volontairement différé, les membres de la haute direction, dont les membres de la haute direction visés, et les cadres supérieurs, se sont vu offrir la possibilité de choisir, une seule fois, que les 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. Tous les membres de la haute direction visés ont choisi de se prévaloir de cette option et de faire régler leurs UAD en actions ordinaires achetées sur le marché libre.

Aucun changement touchant la nature des reports aux termes de ces deux régimes ne peut être apporté, à moins que le Conseil d'administration n'approuve une modification visant ces régimes.

Conditions d'emploi

PDG

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

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

- Aux termes du RIA, le paiement cible à son égard correspond à 120 % du salaire de base et le paiement peut varier entre 0 % et 240 %.
- Le régime supplémentaire de retraite de M. Mongeau demeure en vigueur, mais la rente annuelle payable en vertu de ce régime au moment où il prendra sa retraite est plafonnée à 1 000 000 \$ US. Voir également la rubrique « Prestations en vertu d'un régime de retraite » qui commence à la page 65.

- M. Mongeau doit maintenir un avoir minimum en actions de la Compagnie correspondant à cinq fois son salaire annuel. Il doit aussi maintenir cet avoir en actions pendant la première année de sa retraite.
- M. Mongeau ne peut siéger au conseil que d'une seule autre société ouverte.

Autres membres de la haute direction visés

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

Prestations en vertu d'un régime de retraite

Régimes et autres arrangements de retraite canadiens

Régime de retraite principal du CN (« RRCN ») et régime de retraite des cadres supérieurs (« RRCS »)

MM. Mongeau, Vena, Ruest et Finn participent au RRCN et au RRCS, qui sont des régimes de retraite à prestations déterminées enregistrés auprès du gouvernement fédéral conçus pour fournir des prestations de retraite calculées en fonction des années de service validable et des gains moyens des meilleures années. Les gains moyens des meilleures années correspondent au plus élevé des montants suivants : la moyenne des gains ouvrant droit à pension des 60 derniers mois de service rémunéré ou la moyenne des gains ouvrant droit à pension des cinq années civiles consécutives les mieux rémunérées. Aux termes du RRCN, les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire de base et des heures supplémentaires. Aux termes du RRCS, les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base, les heures supplémentaires ainsi que les primes versées par la Compagnie aux termes du RIA, jusqu'à concurrence du niveau cible applicable au membre du personnel. En 2015, la prestation de retraite annuelle globale payable en vertu des deux régimes est assujettie à un plafond annuel de 2 819 \$ CA par année de service validable et est calculée comme suit :

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

plus

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

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

Programme d'allocations de retraite spéciales

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

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

Le montant annuel payable aux termes du PARS correspond à 2 % de la portion des gains moyens des meilleures années du membre du personnel qui excède les gains moyens donnant lieu à la rente maximale payable aux termes du RRCN et du RRCS (environ 148 613 \$ CA en 2015), multipliée par le nombre d'années de service validable (maximum de 35 années).

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

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

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

La prestation annuelle payable à M. Mongeau aux termes du PARS est limitée à 1 000 000 \$ US (1 384 000 \$ CA).

Régime de retraite à cotisations déterminées à l'intention des membres de la haute direction et des cadres supérieurs (« RRCD »)

M. Jobin participe au RRCD.

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

Les membres de la haute direction qui participent au RRCD versent un certain pourcentage de leurs gains ouvrant droit à pension dans leur compte individuel et la Compagnie y verse le même pourcentage, sous réserve du plafond des cotisations prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada (25 370 \$ CA en 2015).

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

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

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

Régime supplémentaire de retraite à cotisations déterminées à l'intention de la haute direction (« RSRHD CD »)

M. Jobin participe au RSRHD CD.

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

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.

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

Tableau des régimes à prestations déterminées

Les montants indiqués ci-dessous ont été calculés en utilisant les hypothèses actuarielles divulguées dans la Note 12, Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite figurant à la page 70 du rapport annuel 2015 et dans la Note 12, Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite figurant à la page 73 du rapport annuel 2014. Ces rapports annuels sont disponibles sur le site Web de la Compagnie au www.cn.ca ou sur SEDAR au www.sedar.com et EDGAR au www.sec.gov. 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 2015 et sont en dollars canadiens.

NOM	NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE DÉCOMPTÉES	PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES		VALEUR ACTUELLE DE L'OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE ³ (\$ CA)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES ¹ (\$ CA)				VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES ⁴ (\$ CA)	VALEUR ACTUELLE DE L'OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE ³ (\$ CA)
		À LA FIN DE L'EXERCICE (\$ CA)	À 65 ANS ² (\$ CA)		COÛT DES SERVICES RENDUS	INCIDENCE DES SALAIRES/ PRIMES	INCIDENCE DES MODIFICATIONS AU RÉGIME	TOTAL		
Claude Mongeau	21,67	1 343 000	1 511 000	16 463 000	301 000	(169 000)	0	132 000	1 903 000	18 498 000
Jim Vena	35,00	782 000	978 000	11 339 000	0 ⁵	89 000	0	89 000	3 202 000	14 630 000
Jean-Jacques Ruest	19,67	511 000	627 000	6 201 000	326 000	24 000	0	350 000	1 141 000	7 692 000
Sean Finn	22,00	542 000	726 000	6 893 000	322 000	33 000	0	355 000	1 123 000	8 371 000

- 1) La variation de la valeur actuelle attribuable à des éléments rémunérateurs a été calculée en utilisant les hypothèses actuarielles au 31 décembre 2014 et comprend le coût des services rendus, déduction faite des cotisations salariales, la différence entre les gains réels et présumés reliée aux augmentations salariales et l'incidence des modifications au régime. Le coût des services rendus, déduction faite des cotisations salariales, représente la valeur estimative de la tranche des prestations de retraite constituées pendant l'année civile qui est assumée par l'employeur.
- 2) La prestation projetée est fondée sur les niveaux de rémunération actuels et sur l'hypothèse que le membre de la haute direction touchera 80 % de sa prime cible pour les années postérieures à 2015.
- 3) La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur des prestations de retraite constituées pour toutes les années de service décomptées jusqu'au moment indiqué.
- 4) La variation de la valeur actuelle attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les cotisations salariales, l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées, les modifications d'hypothèses et les gains réalisés ou les pertes subies, à l'exception de ceux résultant de la différence entre les augmentations salariales réelles et présumées. L'incidence sur la valeur actuelle à la fin de 2015 se rapportant à la modification d'hypothèses était principalement attribuable à une augmentation du taux de change, à une augmentation du taux d'actualisation et à un changement des taux de retraite dont l'effet combiné a fait augmenter la valeur actuelle.
- 5) M. Vena a atteint le nombre d'années de service maximum de 35 ans prévu par tous les régimes.

Tableau des régimes à cotisations déterminées

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

NOM	VALEUR ACCUMULÉE AU DÉBUT DE L'EXERCICE (\$ CA)	MONTANT RÉMUNÉRATOIRE ¹ (\$ CA)	MONTANT NON RÉMUNÉRATOIRE ² (\$ CA)	VALEUR ACCUMULÉE À LA FIN DE L'EXERCICE (\$ CA)
Luc Jobin ³	1 084 450	232 478	93 691	1 410 619

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

Tableau des régimes non enregistrés

Le tableau ci-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 12, Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite figurant à la page 70 du rapport annuel 2015 et dans la Note 12, Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite figurant à la page 73 du rapport annuel 2014. Ces rapports annuels sont disponibles sur le site Web de la Compagnie au www.cn.ca ou sur SEDAR au www.sedar.com et EDGAR au www.sec.gov. Les montants comprennent la valeur en 2015 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	347 900 000	372 400 000 ¹
Régimes de retraite à cotisations déterminées non enregistrés au Canada et aux États-Unis	3 200 000	4 200 000

- 1) L'augmentation de la valeur actuelle à la fin de 2015 était principalement attribuable aux prestations acquises et à l'augmentation du taux de change. L'augmentation de la valeur actuelle attribuable aux prestations acquises et au taux de change a été neutralisée en partie par l'augmentation du taux d'actualisation et un changement des taux de retraite, qui ont tous deux fait diminuer la valeur actuelle.

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

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

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

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

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

Cessation involontaire des fonctions

Advenant la cessation involontaire de ses fonctions, un membre de la haute direction visé touchera une indemnité de départ généralement conforme aux exigences applicables prévues par la loi. Aucun montant additionnel ne sera payable. Les attributions fondées sur des actions, les attributions fondées sur des options et les autres avantages seront traités selon les modalités des régimes prévoyant leur octroi, comme il est décrit dans le tableau sommaire sous la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » à la page 67.

Départ à la retraite

Le 31 décembre 2015, M. Vena était admissible à la retraite avec prestations de retraite non réduites. MM. Ruest et Finn étaient également admissibles à la retraite, mais ne comptaient pas suffisamment d'années de service pour avoir droit à des prestations de retraite non réduites. Si MM. Vena, Ruest et Finn avaient pris leur retraite au 31 décembre 2015, aucun montant additionnel ne serait payable. Les attributions fondées sur des actions, les attributions fondées sur des options et les autres avantages seront traités selon les modalités des régimes prévoyant leur octroi, comme il est décrit dans le tableau sommaire sous la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » à la page 67.

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 2015.

Changement de contrôle

NOM	RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS ¹ (\$ CA)	OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS (\$ CA)	UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES ² (\$ CA)	TOTAL (\$ CA)
Claude Mongeau	0	0	0	0
Luc Jobin	0	0	70 957	70 957
Jim Vena	0	0	0	0
Jean-Jacques Ruest	0	0	0	0
Sean Finn	0	0	0	0

- Un membre de la haute direction visé aura droit à l'acquisition immédiate des unités uniquement si aucun équivalent adéquat n'est octroyé, s'il est mis fin à ses fonctions sans motif valable ou s'il démissionne pour une raison valide dans les deux ans suivant le changement de contrôle.
- Un membre de la haute direction visé aura droit à l'acquisition immédiate de toute tranche correspondante d'unités d'actions différées dont les droits n'ont pas été acquis attribués par la Compagnie à un membre de la haute direction par suite du report de sa rémunération au cours d'une année antérieure (une description du Régime d'intéressement volontairement différé est donnée à la page 64 sous la rubrique « Régimes de rémunération différée »). La valeur indiquée est égale au nombre d'unités d'actions différées dont les droits deviendraient acquis multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires le 31 décembre 2015 (77,35 \$ CA).

Renseignements sur les taux de change

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

	TAUX DE CHANGE UTILISÉ	TAUX DE CHANGE EFFECTIF 1 \$ US = X \$ CA
Salaire Autre rémunération	Taux de change moyen au cours de l'exercice	2015 : 1,2787 2014 : 1,1045 2013 : 1,0299
Régime d'intéressement annuel	Taux en vigueur au moment où la prime est gagnée (soit le 31 décembre)	31 décembre 2015 : 1,3840 31 décembre 2014 : 1,1601 31 décembre 2013 : 1,0636
Valeur des prestations de retraite Valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées Valeur marchande des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis Rémunération aux termes de régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice Scénarios de cessation des fonctions – Coût additionnel	31 décembre	31 décembre 2015 : 1,3840 31 décembre 2014 : 1,1601 31 décembre 2013 : 1,0636 31 décembre 2012 : 0,9949
Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Date d'acquisition réelle des droits sur les octrois faits aux : 3 février 2014 19 février 2013 24 janvier 2013 26 janvier 2012 27 janvier 2011	3 février 2015 : 1,2396 19 février 2015 : 1,2498 24 janvier 2015 : 1,2424 26 janvier 2015 : 1,2464 27 janvier 2015 : 1,2404

Autres renseignements

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-dessous présente, au 31 décembre 2015, certains renseignements concernant le Régime d'intéressement à long terme à l'intention de la direction de la Compagnie.

CATÉGORIE DE RÉGIME	NOMBRE DE TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS LORS DE L'EXERCICE DES OPTIONS, BONS OU DROITS EN CIRCULATION	PRIX D'EXERCICE MOYEN PONDÉRÉ DES OPTIONS, BONS ET DROITS EN CIRCULATION (\$ CA)	NOMBRE DE TITRES RESTANT À ÉMETTRE EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES (À L'EXCLUSION DES TITRES INDICQUÉS DANS LA PREMIÈRE COLONNE)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	5 863 991	53,43	18 409 786
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	Aucun	Aucun	Aucun
Total	5 863 991	53,43	18 409 786

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Au 8 mars 2016, les personnes qui agissent ou qui ont déjà agi à titre d'administrateur ou de membre de la haute direction de la Compagnie et de ses filiales n'avaient aucune dette en cours relativement à l'achat d'actions ordinaires de la Compagnie ou autrement.

Intérêt de personnes informées et d'autres personnes dans des opérations importantes

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

Propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires devant être soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2017 doivent parvenir au siège social de la Compagnie au plus tard le 8 décembre 2016 afin d'être incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations se rapportant à cette assemblée annuelle.

Disponibilité des documents

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

Approbation

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

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



Sean Finn
Le 8 mars 2016

Annexe « A » – Proposition d'actionnaire

Qube Investment Management Inc., investisseur institutionnel détenant des actions ordinaires du CN d'une valeur d'au moins 2 000 \$, a présenté une proposition d'actionnaire à des fins de délibérations à l'assemblée. Le texte intégral de la proposition, traduit de l'anglais au français, ainsi que les commentaires à l'appui de celle-ci sont reproduits en italique ci-dessous, accompagnés 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 de propositions pour la mission d'audit

QU'IL SOIT RÉSOLU – Que le Conseil d'administration exige que le Comité d'audit fasse une demande de propositions pour la mission d'audit au moins une fois tous les huit ans.

Commentaires à l'appui de la proposition

Alors que la rotation de l'auditeur est moins commune en Amérique du Nord, l'Union européenne a mis de l'avant des règles et règlements applicables à la rotation de l'auditeur. Certains pays européens, dont la Hollande, ont adopté des mesures de rotation de l'auditeur encore plus assertives que celles préconisées par l'UE. L'audit annuel donne au public une assurance additionnelle (en plus des affirmations faites par la direction même) quant à la fiabilité des états financiers d'une entreprise, ce qui a des répercussions importantes sur le degré de confiance des investisseurs lorsqu'ils prennent leurs décisions de placement et sur le rendement qu'ils espèrent retirer de leur capital. Nous n'avons pu établir qu'il y avait eu un changement d'associé responsable de la mission d'audit chez CNR depuis 1992.

Il a été révélé que les auditeurs de plus du tiers des sociétés comprises dans l'indice Russell 1000 sont en poste depuis plus de 20 ans. Qube Investment Management croit que la durée excessive d'un mandat est source d'un éventuel conflit d'intérêts, ce qui n'est pas au mieux des intérêts des actionnaires. Au fil du temps, l'auditeur risque de devenir en conflit tâchant de s'acquitter de son devoir de rigoureusement mettre en question les états financiers de la société pour le compte des actionnaires tout en entretenant une bonne relation d'affaires avec son client (la direction).

Les opposants à la rotation de l'auditeur affirment que la qualité de l'audit peut être temporairement compromise en raison de la rupture occasionnée par le changement d'auditeur. Selon Eumedion, forum européen de gouvernance, cela ne s'est pas produit en général en Europe. De fait, le contraire est plutôt arrivé, un certain nombre de sociétés ayant reporté la publication de leur rapport annuel, supposément en raison de la sévérité du nouvel auditeur externe. En outre, Qube Investment Management juge qu'un processus officiel de demande de propositions ayant lieu régulièrement permettra au comité d'audit de s'assurer qu'il évalue pleinement et ouvertement la qualité des services d'audit du cabinet en poste.

D'aucuns craignent que les honoraires d'audit des premières années grimpent de non moins de 20 % en présence d'une politique de rotation obligatoire. En Europe, on signale que la majorité des sociétés inscrites ont vu leurs coûts reliés à l'audit diminuer considérablement après un changement d'auditeur en raison des forces libres du marché qui s'exercent au cours d'un appel d'offres. En outre, Qube Investment Management croit que ces forces libres du marché pourraient inciter les cabinets comptables de moyenne taille à vouloir croître et faire leur entrée sur le marché de l'audit.

Une demande de propositions régulière de la part du comité d'audit pour la mission d'audit constitue un compromis à la rotation obligatoire. Ainsi, le comité d'audit conserve son pouvoir de décision tout en devant procéder véritablement à une analyse des coûts-avantages d'un changement éventuel d'auditeur. Le comité d'audit décide si les avantages de la rotation l'emportent sur les coûts qu'elle engendre. À notre avis, les forces libres du marché prévaudront, les honoraires d'audit diminueront (ou du moins demeureront stables), alors que la qualité de la gouvernance et de la surveillance s'en trouvera rehaussée.

Une telle concurrence régulière du marché pour la mission d'audit fera également augmenter la valeur de l'action en relevant la qualité de l'audit à long terme, sans hausse injustifiée des coûts reliés à l'audit. Un audit de meilleure qualité augmentera la confiance des investisseurs et, par le fait même, la valeur de l'action.

Le Conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes :

Comme il est indiqué à la rubrique « *Énoncé des pratiques en matière de gouvernance—Information sur le Comité d'audit* » à la page 32 de cette circulaire, le Comité d'audit est chargé de recommander la nomination de l'auditeur externe et, s'il y a lieu, sa destitution, de l'évaluer et de le rémunérer ainsi que de contrôler ses compétences, son rendement et son indépendance. À cet égard, le Comité d'audit évalue en continu l'auditeur externe de la Compagnie et revoit, annuellement, le caractère adéquat des honoraires d'audit, la qualité de l'audit, l'indépendance de l'auditeur et tient compte des avantages et désavantages éventuels d'un appel d'offres.

Concrètement, dans le cadre de son évaluation annuelle de l'auditeur externe, le Comité d'audit porte son attention sur les points suivants :

La qualité des services et la suffisance des ressources du cabinet d'audit

Le Comité d'audit évalue l'expérience de l'auditeur et sa connaissance des activités et du secteur de la Compagnie, la qualité de l'audit et la performance de l'auditeur ainsi que les honoraires d'audit, y compris les résultats de l'étalement sectoriel. Le Comité d'audit tient également compte des résultats des examens d'audit menés par des organismes de surveillance, notamment les rapports publiés par ces organismes à la suite de leur inspection du cabinet, de même que toute autre information comme les lettres de commentaires qu'il reçoit périodiquement des commissions des valeurs mobilières.

Communication et interaction avec l'auditeur externe

Le Comité d'audit dispose de voies de communication directe avec l'auditeur externe lui permettant d'aborder et d'étudier avec lui, en tout temps, des questions particulières. De plus, des séances à huis clos sont tenues avec le président du Comité d'audit avant chacune des réunions du Comité d'audit de même qu'avec tous les membres séparément à l'occasion de la réunion du Comité d'audit.

Degré d'indépendance, d'objectivité et d'esprit critique professionnel de l'auditeur

Les règlements américains et canadiens exigent le remplacement de l'associé responsable de la mission tous les cinq ans aux États-Unis et tous les sept ans au Canada, avec une pause de cinq ans entre les mandats. Au CN, la rotation de l'associé responsable de la mission a lieu au moins tous les cinq ans. Le Comité d'audit passe également en revue la déclaration officielle de l'auditeur externe confirmant son indépendance ainsi que les politiques en matière d'embauche d'anciens employés de l'auditeur externe de la Compagnie. De plus, le Comité d'audit détermine les services non liés à l'audit que l'auditeur externe est le mieux placé pour fournir et approuve au préalable les services non liés à l'audit que l'auditeur externe est autorisé à fournir et supervise la communication de ceux-ci conformément aux lois et règlements applicables.

Le Comité d'audit est déterminé à suivre les normes les plus rigoureuses en matière de gouvernance et le Conseil d'administration juge que ses pratiques actuelles relatives à la mission des auditeurs externes, notamment l'examen régulier de la qualité de l'audit, du rendement de l'auditeur et des honoraires d'audit, la rotation de l'associé responsable de la mission au moins tous les cinq ans et l'étroite surveillance réglementaire, lui permettent de respecter cet engagement. Le Conseil d'administration est donc d'avis qu'il est judicieux de laisser au Comité d'audit la discrétion de procéder à un appel d'offres et de choisir le moment de le faire.

Pour ces raisons, le Conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Annexe « B » – Mandat du Conseil

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

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

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

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

A. Approuver la stratégie du CN

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

B. Évaluer et superviser la planification de la relève des membres de la haute direction

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

C. Superviser les questions de gouvernance et le renouvellement du Conseil

- surveiller la taille et la composition du Conseil pour favoriser l'efficacité du processus décisionnel;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer de l'intégrité de la direction et pour s'assurer que la direction crée une culture d'intégrité au sein du CN;
- surveiller et passer en revue, au besoin, la démarche suivie par le CN en matière de gouvernance et surveiller et passer en revue, au besoin, le Manuel de gouvernance du CN et les politiques et moyens mis en place pour recevoir les commentaires des actionnaires;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer le plus haut degré d'éthique, y compris passer régulièrement en revue le Code de conduite applicable aux administrateurs du CN, à son PDG, aux membres de sa haute direction financière ainsi qu'à ses autres hauts dirigeants et membres du personnel, veiller à ce que ce Code soit suivi, approuver les situations où les administrateurs et membres de la haute direction sont dispensés de se conformer au Code et veiller à la communication adéquate de ces dérogations;
- assurer l'évaluation régulière du rendement du Conseil, des comités du Conseil, du président du Conseil, des présidents des comités et de chacun des administrateurs et fixer leur rémunération;

- approuver la liste des candidats à un poste d'administrateur ou d'administratrice en vue de leur élection par les actionnaires et combler les postes vacants;
- adopter et passer en revue les programmes d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs;
- superviser la communication d'un mode de communication directe avec le président du Conseil ou les administrateurs ou les administratrices qui ne sont pas membres de la direction en tant que groupe pour les parties intéressées; et
- veiller à ce qu'un plan de relève et de renouvellement du Conseil soit en place.

D. Surveiller les questions financières et les contrôles internes

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

E. Surveiller les questions relatives à la Caisse de retraite

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

F. Surveiller les questions d'environnement, de sûreté et de sécurité

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

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

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

Annexe « C » – Rapports des comités

Le rapport de chaque comité du Conseil en date du 31 décembre 2015 est présenté ci-après.

Bien qu'ils donnent des détails sur les travaux de chaque comité, ces rapports ne se veulent pas exhaustifs.

Rapport du Comité d'audit

Membres : D.J. Carty (président), G.D. Giffin, E.E. Holiday, V.M. Kempston Darkes, J.E. O'Connor, R.L. Phillips, L. Stein

Faits saillants de 2015

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2015, le Comité d'audit a :

Information financière

- passé en revue et approuvé les résultats annuels et les résultats trimestriels, les rapports de gestion et les communiqués de presse concernant les résultats de la Compagnie;
- passé en revue les rapports de l'auditeur externe indépendant sur les états financiers consolidés de la Compagnie ainsi que les contrôles internes à l'égard de l'information financière;
- passé en revue l'information financière contenue dans la notice annuelle, 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 et d'autres renseignements figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations;
- passé en revue les analyses et les communications préparées par la direction, l'auditeur interne ou l'auditeur externe énonçant les questions importantes relatives à la communication de l'information financière;
- vérifié que les attestations de la direction à l'égard des rapports financiers étaient conformes à la législation applicable;
- passé en revue, avec l'auditeur externe et la direction, la qualité, le caractère adéquat et la communication des principes et conventions comptables critiques de la Compagnie, des hypothèses sous-jacentes et des pratiques en matière de communication de l'information ainsi que les propositions de modification à ceux-ci;
- passé en revue les décisions prises, le cas échéant, dans le cadre de la préparation des états financiers, y compris les analyses de l'incidence de l'application d'autres méthodes conformes aux principes comptables généralement reconnus;
- passé en revue les états financiers des régimes de retraite du CN avec l'auditeur indépendant et les dirigeants concernés;
- passé en revue avec l'auditeur externe et la direction les changements des méthodes comptables à l'égard des régimes de retraite du CN et autres avantages postérieurs à la retraite; et
- tenu des rencontres à huis clos avec la direction.

Auditeur interne

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

Auditeur externe

- passé en revue et approuvé les résultats de l'audit externe;
- recommandé au Conseil la nomination de l'auditeur externe de la Compagnie et les modalités de son mandat;
- évalué et rémunéré l'auditeur externe ainsi que surveillé ses compétences, son rendement et son indépendance;

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

Gestion des risques

- passé en revue les politiques d'évaluation et de gestion des risques de la Compagnie, y compris la gestion des risques liés aux technologies de l'information et la gestion en cas d'interruption des activités; et
- aidé le Conseil à s'acquitter de sa responsabilité de s'assurer que la Compagnie respecte les exigences légales et réglementaires applicables.

Contrôle interne

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

Rendement du comité

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

Autre

- fait des recommandations au Conseil quant à la déclaration de dividendes;
- surveillé la situation fiscale de la Compagnie; et
- passé en revue trimestriellement les rapports de dépenses du président du Conseil et du bureau du président.

Présenté par les membres du Comité d'audit.

Rapport du Comité des finances

Membres : K.G. Lynch (président), E.E. Holiday, V.M. Kempston Darkes, J.E. O'Connor, L. Stein

Faits saillants de 2015

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2015, le Comité des finances a :

Politiques financières

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

Financement

- passé en revue la liquidité de la Compagnie, y compris les dépenses en immobilisations, la structure du capital, le plan de financement et les investissements à court terme de la Compagnie;
- passé en revue et recommandé la mise en œuvre d'un nouveau programme de papier commercial américain;
- passé en revue la prolongation de la facilité de titrisation des débiteurs du CN;
- passé en revue les prospectus, les notices d'offre et autres documents ainsi qu'approuvé un prospectus préalable de base prévoyant l'émission de titres d'emprunt d'un capital global de 6 milliards de dollars canadiens et une émission publique de titres d'emprunt de 850 millions de dollars canadiens en trois tranches, comprenant des billets d'un montant de 350 millions de dollars canadiens à 2,80 % échéant en 2025, des billets d'un montant de 400 millions de dollars canadiens à 3,95 % échéant en 2045 et des billets de 100 millions de dollars canadiens à 4,00 % échéant en 2065; et
- passé en revue et recommandé la prolongation de la facilité de crédit renouvelable du CN.

Activités financières

- fait des recommandations visant des décisions concernant la dette de la Compagnie et des prêts, des garanties ou l'octroi de crédit;
- passé en revue les activités liées à la trésorerie et les activités transactionnelles;
- fait des recommandations visant des décisions concernant des instruments financiers dérivés et la prolongation des facilités de crédit;
- passé en revue et recommandé un nouveau programme de rachat d'actions et les rapports d'étape connexes;
- passé en revue et recommandé la prolongation des lettres de facilité de crédit;
- passé en revue et recommandé une hausse importante du budget d'immobilisations du CN; et
- passé en revue, fait des recommandations et assuré le suivi concernant les dépenses en immobilisations importantes et autres dépenses d'importance, comme l'amélioration de la capacité dans le corridor Winnipeg-Chicago, les achats importants de produits et services ainsi que les rendements projetés et réels des investissements.

Rendement du comité

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

Autre

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

Présenté par les membres du Comité des finances.

Rapport du Comité de gouvernance et des candidatures

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

Faits saillants de 2015

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2015, le Comité de gouvernance et des candidatures a :

Composition du Conseil et de ses comités

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

Rendement du Conseil et de ses comités

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

Rémunération des administrateurs

- passé en revue la rémunération des membres du Conseil.

Formation continue des administrateurs

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

Mesures touchant la gouvernance

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

Rendement du comité

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

Présenté par les membres du Comité de gouvernance et des candidatures.

Rapport du Comité des ressources humaines et de la rémunération

Membres : G.D. Giffin (président), D.J. Carty, E.E. Holiday, D. Losier, K.G. Lynch, J.E. O'Connor, R.L. Phillips, L. Stein

Faits saillants de 2015

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2015, le Comité des ressources humaines et de la rémunération a :

Planification de la relève

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

Rémunération du PDG

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

Nomination des membres de la haute direction

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

Rémunération des membres de la haute direction

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

Communication de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction

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

Principes en matière de rémunération

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

Régimes de retraite

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

Mesures touchant les ressources humaines

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

Rendement du comité

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

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

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

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

Faits saillants de 2015

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2015, le Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité a :

Vérifications en matière d'environnement, de santé et de sûreté

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

Provision

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

Enquêtes et jugements en matière d'environnement

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

Autre

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

Rendement du comité

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

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

Rapport du Comité de planification stratégique

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

Faits saillants de 2015

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2015, le Comité de planification stratégique a :

Orientation stratégique

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

Rendement du comité

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

Présenté par les membres du Comité de planification stratégique.

Rapport du Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN

Membres¹ : E.E. Holiday (présidente), G.D. Giffin, D. Losier, K.G. Lynch

Faits saillants de 2015

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2015, le Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN a :

Division des investissements

- passé en revue les activités de la Division des investissements du CN et conseillé la Division des investissements sur le placement des actifs des Caisses fiduciaires de retraite du CN conformément aux politiques et procédures applicables;
- passé en revue et approuvé l'énoncé des politiques et procédures d'investissement applicables aux régimes de retraite du CN;
- passé en revue et approuvé la stratégie d'investissement de la Division des investissements du CN;

- passé en revue et approuvé le Régime d'intéressement de la Division des investissements du CN et tout paiement d'attribution aux termes de celui-ci; et
- passé en revue et approuvé le budget annuel de la Division des investissements du CN.

Rendement du comité

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

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

Rapport du Comité des dons et des parrainages

Membres¹ : C. Mongeau (président), G.D. Giffin, D. Losier, R. Pace

Faits saillants de 2015

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2015, le Comité des dons et des parrainages a :

Stratégie en matière de dons et de parrainages

- passé en revue et approuvé la stratégie et les objectifs généraux en matière de dons et de parrainages de la Compagnie;
- passé en revue et approuvé le budget destiné aux dons et aux parrainages; et
- passé en revue le programme Les cheminots du CN dans la collectivité.

Rendement du comité

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

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

Demandes de dons et de parrainages

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

1) Le Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN et le Comité des dons et des parrainages sont des comités mixtes composés de membres du Conseil d'administration et de membres de la direction de la Compagnie (dont les noms ne sont pas indiqués ici).



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

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

IMPRIMÉ AU CANADA