

L'innovation en action



Circulaire de sollicitation de procurations

et avis de convocation
à l'assemblée annuelle des actionnaires

Le 25 avril 2017



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

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

Hôtel Saskatchewan
Salle de bal Regency
2125, avenue Victoria
Regina (Saskatchewan) Canada

le **mardi 25 avril 2017**
à **9 h** (heure normale du Centre), **11 h** (heure avancée de l'Est)

Pour :

1. recevoir les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2016 et les rapports de l'auditeur s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer l'auditeur;
4. étudier et approuver, à titre consultatif, une résolution non contraignante (dont le texte intégral figure à la page 9 de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe) approuvant l'approche de la Compagnie en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la section intitulée « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe; et
5. traiter toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report.

Le Conseil d'administration a choisi le 2 mars 2017 comme date de clôture des registres afin de déterminer les porteurs d'actions ordinaires habiles à recevoir l'avis de convocation et à voter à l'assemblée.

Par ordre du Conseil d'administration

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

Sean Finn

Le 7 mars 2017
Montréal (Québec)



Luc Jobin



Robert Pace

Le 7 mars 2017

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 25 avril 2017 à 9 h (heure normale du Centre), 11 h (heure avancée de l'Est) dans la salle de bal Regency de l'Hôtel Saskatchewan, 2125, avenue Victoria, Regina (Saskatchewan) 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 des faits saillants de notre performance pour l'année 2016 ainsi que de nos projets pour l'avenir. Vous aurez l'occasion de rencontrer les administrateurs et les 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.

Vous êtes invité à consulter l'information qui se trouve à la page 5 de la circulaire pour savoir comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

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,

Luc Jobin

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Lettre aux actionnaires	1
Sommaire de la circulaire	3
Information relative au vote	5
Questions soumises à l'assemblée	8
Candidats aux postes d'administrateur	10
Rémunération des membres du Conseil d'administration	17
Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	21
Déclaration de la rémunération de la haute direction	34
Analyse de la rémunération	38
Autres renseignements	69
Annexe « A » – Mandat du Conseil	70
Annexe « B » – Rapports des comités	72
Annexe « C » – Information additionnelle sur le Comité d'audit	79

Questions soumises aux actionnaires et recommandation de vote

QUESTIONS MISES AUX VOIX	RECOMMANDATION DE VOTE DU CONSEIL	POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS, VOIR PAGE
L'élection de 13 administrateurs	POUR chaque candidat	8
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

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 25 avril 2017 à 9 h (heure normale du Centre), 11 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 27 février 2017.

Sommaire de la circulaire

Le texte ci-dessous résume certains points importants présentés dans la présente circulaire et donne de l'information sur notre Compagnie. Nous vous recommandons de lire toute la circulaire avant de voter.

Points saillants concernant le Conseil d'administration



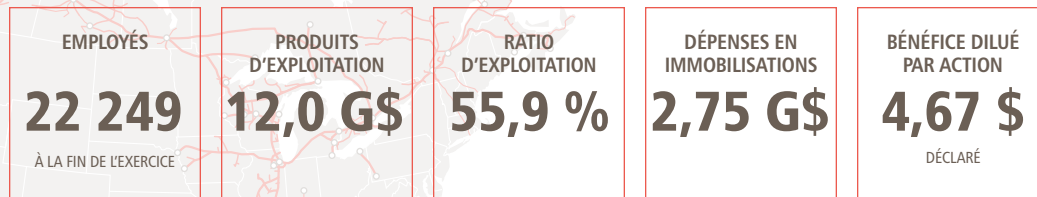
Nos candidats aux postes d'administrateur

NOM / ÂGE	TROIS PRINCIPAUX CHAMPS DE COMPÉTENCE ¹	DATE D'ENTRÉE EN POSTE	OCCUPATION	AUTRES CONSEILS D'ADMINIS- TRATION DE SOCIÉTÉS OUVERTES	ACTIONNARIAT (EN MULTIPLES DU SEUIL EXIGÉ)	% DES VOIX POUR EN 2016
Shauneen Bruder (57)	<ul style="list-style-type: none"> Finances Stratégie Ventes 	Nouvelle candidate à un poste d'administratrice	Vice-présidente directrice, Exploitation, Banque Royale du Canada	0	s.o.	s.o.
Donald J. Carty (70)	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie Finances RH 	2011	Administrateur de sociétés	2	9	98,40
Gordon D. Giffin (67)	<ul style="list-style-type: none"> Politique publique Affaires juridiques RH 	2001	Associé, Dentons US LLP	4 ²	10	96,90
Julie Godin (42)	<ul style="list-style-type: none"> RH Stratégie Finances 	Nouvelle candidate à un poste d'administratrice	Vice-présidente du conseil et vice-présidente exécutive, Administration et planification globale, Groupe CGI inc.	1	s.o.	s.o.
Edith E. Holiday (65)	<ul style="list-style-type: none"> Affaires juridiques Politique publique Stratégie 	2001	Administratrice de sociétés et de fiducies	4	11	97,66
Luc Jobin (58)	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie Finances Transport 	2016	Président-directeur général, CN	1	6	s.o.
V. Maureen Kempston Darkes (68)	<ul style="list-style-type: none"> Transport Ventes RH 	1995	Administratrice de sociétés	4 ²	19	97,21
Denis Losier (64)	<ul style="list-style-type: none"> Finances RH Ventes 	1994	Administrateur de sociétés	1	29	97,60
Kevin G. Lynch (66)	<ul style="list-style-type: none"> Politique publique Finances Stratégie 	2014	Vice-président du conseil, BMO Groupe financier	2	2	99,64
James E. O'Connor (67)	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie Génie RH 	2011	Administrateur de sociétés	2	3	99,76
Robert Pace (62)	<ul style="list-style-type: none"> RH Transport Stratégie 	1994	Président du Conseil, CN Président et chef de la direction, The Pace Group	1	14	96,44
Robert L. Phillips (66)	<ul style="list-style-type: none"> Transport Stratégie Ventes 	2014	Président, R.L. Phillips Investments Inc.	4 ²	2	98,62
Laura Stein (55)	<ul style="list-style-type: none"> Affaires juridiques Génie Finances 	2014	Vice-présidente exécutive – chef du contentieux et affaires corporatives, The Clorox Company	1	2	99,55

1) Se reporter à la définition des champs de compétence figurant à la page 27 de cette circulaire.

2) Deviendra membre de trois conseils d'administration de sociétés ouvertes autres que le CN à compter du deuxième trimestre de 2017.

Points saillants de 2016 concernant les affaires



Points saillants récents concernant la gouvernance

38 %

Adoption d'une politique voulant que les femmes représentent au moins le tiers des membres du Conseil d'ici la fin de 2017; 38 % des candidats à un poste d'administrateur en 2017 sont des femmes.

Tiers indépendant

Embauche d'un tiers indépendant chargé de procéder à une évaluation des administrateurs par les pairs.

Durée maximale du mandat de 14 ans

Adoption d'une nouvelle limite de 14 ans à la durée maximale du mandat des administrateurs nouvellement nommés ou élus.

Accord Catalyst et Club 30 %

En 2017, signature de l'accord Catalyst et adhésion au Club 30 % qui appuie la diversité au sein des conseils d'administration.

Prix d'excellence

Obtention du prix de l'excellence en matière de gouvernance d'entreprise pour les sociétés cotées en bourse des Professionnels en gouvernance du Canada.

Au premier rang

Reconnaissance par le *Globe and Mail* dans le cadre de son analyse annuelle des pratiques de gouvernance au Canada classant le CN au premier rang du groupe d'industrielles.

Meilleure entreprise citoyenne

Classement au palmarès des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada de Corporate Knights pour la huitième année consécutive.

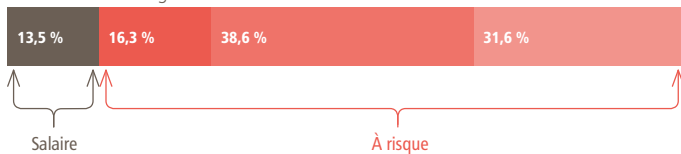
Rémunération de la haute direction

Approche rigoureuse de la rémunération

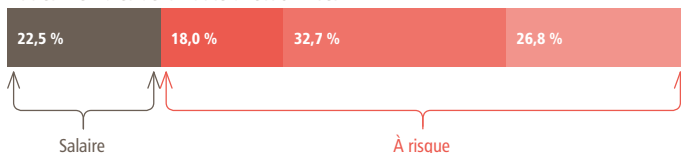
Notre engagement à offrir des rendements durables et solides aux actionnaires sous-tend l'approche du CN envers la rémunération de la haute direction. Le CN fait preuve de rigueur dans son approche en matière de rémunération de la haute direction en veillant à ce que la rémunération cible permette d'attirer 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 cible entre la médiane et le 60^e centile du groupe de comparaison respectif des membres de la haute direction.

Rémunération à risque cible en 2016

Président-directeur général



Autres membres de la haute direction visés



- Régime d'intéressement annuel
- Attributions d'unités d'actions liées au rendement
- Attributions d'options d'achat d'actions

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
- Diversification accrue grâce à l'ajout d'une composante de sécurité au régime d'intéressement annuel
- Seuil rigoureux d'actionariat et exigences relatives à l'actionariat 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 de récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction élargie
- Pas de contrat d'emploi pour les membres de la haute direction visés

Votre vote est important

À titre d'actionnaire, il importe que vous lisiez attentivement cette circulaire et que vous exerciez ensuite les droits de vote rattachés à vos actions, soit par procuration ou en personne à l'assemblée. La section qui suit donne de l'information sur la façon de voter.

Personnes habiles à voter

Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 2 mars 2017 (« date de clôture des registres ») ont 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 760 468 505 actions ordinaires sans valeur nominale en circulation de la Compagnie à la date de clôture des registres. Sous réserve des restrictions relatives au vote énoncées dans cette section, chaque action ordinaire donne droit à une voix.

Comment voter

Si vous êtes habile à voter et que vos actions ordinaires sont immatriculées à votre nom ou qu'elles sont détenues par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à celles-ci en personne à l'assemblée ou par procuration, comme il est expliqué ci-après. Voter par procuration constitue la façon la plus simple d'exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions.

Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ou votre confirmation produite par le système d'inscription directe (SID).

1. Vote par procuration (formulaire de procuration)

Les différents modes de transmission possibles de vos instructions de vote figurent ci-dessous. Des détails à ce sujet sont également donnés dans le formulaire de procuration joint à cette circulaire :



Rendez-vous au www.voteendirect.com et suivez les instructions. Vous devrez entrer votre numéro de contrôle qui se trouve sur votre formulaire de procuration.



Remplissez et retournez le formulaire de procuration dans l'enveloppe préaffranchie fournie à cet effet.



Téléphonez au numéro sans frais 1 866 732-VOTE (8683). Vous devrez entrer votre numéro de contrôle qui se trouve sur votre formulaire de procuration.



Remplissez le formulaire de procuration et retournez-le par télécopieur au 1 888 453-0330.

Vous devez faire parvenir votre formulaire de procuration dûment rempli à notre agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, ou avoir voté par Internet, par téléphone ou par télécopieur avant 17 h (heure avancée de l'Est), le 24 avril 2017 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.

2. Vote en personne



Si vous souhaitez voter en personne à l'assemblée, vous n'avez pas besoin de remplir ni de retourner votre formulaire de procuration. 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.

Actionnaires non inscrits

Vous êtes un « actionnaire non inscrit » si vos actions ordinaires ne sont pas immatriculées à votre nom, mais détenues par un prête-nom, comme un fiduciaire, une institution financière ou un courtier en valeurs mobilières. Si vos actions ordinaires figurent dans un relevé de compte qui vous a été transmis par votre courtier, il est fort probable que ces actions ne sont pas immatriculées à votre nom, mais vraisemblablement au nom de votre courtier ou d'un mandataire 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.

1. Vote par procuration (formulaire d'instructions de vote)

Les différents modes de transmission possibles de vos instructions de vote figurent ci-dessous. Des détails à ce sujet sont également donnés dans le formulaire d'instructions de vote joint à cette circulaire :



Rendez-vous au www.proxyvote.com et suivez les instructions. Vous devrez entrer votre numéro de contrôle qui se trouve sur votre formulaire d'instructions de vote.



Remplissez et retournez le formulaire d'instructions de vote dans l'enveloppe préaffranchie fournie à cet effet.



Téléphonez au 1 800 474-7501 (français) ou au 1 800 474-7493 (anglais). Vous devrez entrer votre numéro de contrôle qui se trouve sur votre formulaire d'instructions de vote.



Remplissez le formulaire d'instructions de vote et retournez-le par télécopieur au 514 281-8911 ou au 905 507-7793.

Vous devez faire parvenir votre formulaire d'instructions de vote dûment rempli à votre intermédiaire suffisamment à l'avance pour que notre agent des transferts ait le temps de traiter votre vote, et dans tous les cas, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 21 avril 2017 ou avoir voté par Internet, par téléphone ou par télécopieur avant 17 h (heure avancée de l'Est), le 24 avril 2017 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.

2. Vote en personne



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 24 avril 2017. 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.

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 (actuellement la Société de fiducie Computershare du Canada), à moins que les membres du personnel n'aient retiré leurs actions ordinaires de ces Régimes conformément aux dispositions de ceux-ci.

1. Vote par procuration (formulaire d'instructions de vote de Computershare)

Les différents modes de transmission possibles de vos instructions de vote figurent ci-dessous. Des détails à ce sujet sont également donnés dans le formulaire d'instructions de vote joint à cette circulaire :



Rendez-vous au www.voteendirect.com et suivez les instructions. Vous devrez entrer votre numéro de contrôle qui se trouve sur votre formulaire d'instructions de vote.



Remplissez et retournez le formulaire d'instructions de vote dans l'enveloppe préaffranchie fournie à cet effet.



Téléphonez au numéro sans frais 1 866 732-VOTE (8683). Vous devrez entrer votre numéro de contrôle qui se trouve sur votre formulaire d'instructions de vote.



Remplissez le formulaire d'instructions de vote et retournez-le par télécopieur au 1 888 453-0330.

Vous devez faire parvenir votre formulaire d'instructions de vote dûment rempli à notre agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, ou avoir voté par Internet, par téléphone ou par télécopieur avant 17 h (heure avancée de l'Est), le 24 avril 2017 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.

2. Vote en personne



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 du dépositaire des Régimes afin de vous nommer vous-même fondé de pouvoir et suivez les instructions fournies par le dépositaire des Régimes 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 24 avril 2017. L'actionnaire membre du personnel qui se nomme lui-même fondé de pouvoir doit 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.

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, seul le formulaire d'instructions de vote de Computershare doit être utilisé.

Façon dont vos droits de vote seront exercés

Vous pouvez choisir de voter POUR, de vous ABSTENIR de voter ou de voter CONTRE selon les questions faisant l'objet d'un vote. Lorsque vous votez par procuration, vous pouvez nommer les personnes désignées comme fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (c'est-à-dire le président du Conseil et le président-directeur général de la Compagnie ou, dans le cas des actions détenues par des membres du personnel, la Société de fiducie Computershare du Canada) ou vous pouvez désigner une autre personne pour exercer vos droits de vote à titre de fondé de pouvoir au moyen du formulaire de procuration ou du formulaire d'instructions de vote ci-joint. Vous avez le droit de désigner une autre personne ou société (qui n'est pas tenue d'être actionnaire) 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 le formulaire d'instructions de vote 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.

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

- i) **POUR** l'élection des candidats de la direction à titre d'administrateurs,
- ii) **POUR** la nomination de KPMG S.R.L./S.E.N.C.R.L. comme auditeur,
- iii) **POUR**, à titre consultatif et non contraignant, l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la section intitulée « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de cette circulaire

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

Le Conseil d'administration et la direction recommandent aux actionnaires de voter POUR les points i), ii) et iii).

Pour être approuvée, chacune des questions devra recueillir la majorité simple des voix exprimées, en personne ou par fondé de pouvoir.

Changez votre vote

Vous pouvez révoquer votre procuration en tout temps en votant de nouveau par Internet, par téléphone ou par télécopieur avant **17 h** (heure avancée de l'Est) le **lundi 24 avril 2017** ou en suivant les directives suivantes :

- Si vous êtes un actionnaire inscrit, en produisant 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 :
 - en le déposant 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 **24 avril 2017** ou le jour de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report,
 - en le remettant 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.
- Si vous êtes un actionnaire non inscrit, en communiquant avec votre intermédiaire pour connaître la procédure à suivre.
- Si vous êtes porteur d'actions détenues par des membres du personnel, en communiquant avec la Société de fiducie Computershare du Canada.

Restrictions relatives au vote applicables au CN

Nos clauses de prorogation, en leur version modifiée, stipulent qu'aucune personne, avec les personnes qui lui sont liées, ne peut être porteur ou véritable propriétaire ou avoir le contrôle, directement ou indirectement, d'un nombre d'actions avec droit de vote conférant plus de 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 à la date de clôture des registres, représentant 13,20 % 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 à la date de clôture des registres, représentant 2,25 % des actions ordinaires en circulation de la Compagnie. Par conséquent, à la date de clôture des registres, M. Gates est réputé exercer un contrôle ou une emprise sur 117 527 644 actions ordinaires, représentant 15,45 % 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, l'avoir combiné de Cascade et de la Fondation représente plus de 15 % des actions en circulation du CN. Dans le cas où le seuil d'actionariat 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 statuts du CN est 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 continueront 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 empêchent de souscrire des actions ordinaires du CN additionnelles.

Information additionnelle

Sollicitation de procurations

La direction de la Compagnie sollicite votre procuration. La sollicitation est essentiellement faite par la poste, mais nos administrateurs, dirigeants et membres du personnel peuvent aussi solliciter des procurations à peu de frais pour la Compagnie. La Compagnie a retenu les services de 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 31 000 \$ CA, plus des frais additionnels associés aux menues dépenses.

Questions

Si vous avez des questions au sujet de l'information contenue dans cette circulaire ou que vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration, 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.

Agent des transferts

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

Honoraires des intermédiaires

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

États financiers

Nos états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2016 ainsi que les rapports de l'auditeur s'y rapportant sont inclus dans le rapport annuel 2016 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 vice-président, relations avec les investisseurs, au 514 399-0052.

Élection des administrateurs

Selon nos clauses de prorogation, 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, 13 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, à l'exception de M^{me} Shauneen Bruder et de M^{me} Julie Godin dont la candidature est présentée pour la première fois à l'assemblée. 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 présentera 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 sans tarder par voie de communiqué de presse, dont une copie sera transmise à la Bourse de Toronto, dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires. Le Conseil d'administration devra cependant, à moins de circonstances exceptionnelles, accepter cette démission, laquelle prendra effet au moment où le Conseil d'administration l'acceptera. L'administrateur qui a offert 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 2016 et 2015, 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)	2016 (\$ CA)	2015 (\$ CA)
Honoraires d'audit	2 723	2 708
Honoraires pour services liés à l'audit	1 070	1 039
Honoraires pour services fiscaux	1 349	913
Autres honoraires	12	17
TOTAL	5 154	4 677

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 2016 et 2015.

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

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, pour de l'aide en rapport avec le crédit d'impôt canadien pour la recherche scientifique et le développement expérimental et pour des questions de conformité fiscale.

Autres honoraires

Représentent des honoraires pour de l'aide en matière d'analyse de données.

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.

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 ou le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent 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 7 mars 2017 ».

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.

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 2016 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.

La Compagnie a reçu deux propositions d'actionnaires identiques à des fins de délibérations à l'assemblée, lesquelles ont été retirées. Une proposition a été soumise par Echo Foundation et l'autre, par OceanRock Investments Inc. (collectivement, les « propositions d'actionnaires »), représentée par la Shareholder Association for Research and Education (SHARE). Les propositions d'actionnaires demandaient au Conseil de produire et de mettre à jour annuellement un rapport présentant, entre autres, notre politique et nos procédures régissant le lobbying, les paiements faits pour des activités de lobbying et notre adhésion à des organismes exonérés d'impôt qui rédigent des modèles de législation ou qui militent en faveur de changements dans les politiques. La direction du CN a entrepris des discussions avec SHARE au sujet des propositions d'actionnaires. En se fondant sur le fait que de l'information annuelle additionnelle relativement au lobbying, aux contributions politiques et à l'adhésion de la Compagnie à des associations commerciales ou industrielles et à des organismes exonérés d'impôt au Canada ou aux États-Unis qui se consacrent principalement à la recherche en politiques et à la défense de politiques ainsi que de l'information sur la surveillance exercée par le Conseil sur ces activités seront fournies sur le site Web du CN, les actionnaires ont retiré leurs propositions.

Candidats aux postes d'administrateur

Description des candidats

Les tableaux suivants contiennent des renseignements en date du 27 février 2017, 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 est ou 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 ». Chaque candidat, à l'exception de M^{me} Shauneen Bruder et de M^{me} Julie Godin, est actuellement administrateur de la Compagnie.



Shauneen Bruder

Vice-présidente directrice, Exploitation – Banque Royale du Canada

ÂGE : 57 ans¹

Ontario, Canada

Candidate au poste d'administratrice

Indépendante

PRINCIPAUX CHAMPS DE COMPÉTENCE :

Finances et comptabilité

Stratégie

Ventes et marketing

M^{me} Bruder est vice-présidente directrice, Exploitation à la Banque Royale du Canada (« RBC »), où elle est responsable de la supervision des activités associées aux services aux particuliers et aux entreprises au Canada. Elle est membre du comité opérationnel de direction, chargé de la surveillance de la gestion quotidienne de RBC au niveau mondial. Auparavant, elle a occupé d'autres postes de direction auprès de RBC, notamment celui de vice-présidente directrice, Marchés des entreprises et Marchés commerciaux, celui de chef de l'exploitation de la division de gestion de patrimoine et celui de présidente de RBC Centura Banks, Inc. en Caroline du Nord.

Elle est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés et de l'Institut Pine River ainsi que vice-présidente du conseil d'administration de l'Université de Guelph et vice-présidente du conseil d'administration du Festival Shaw. Auparavant, elle était présidente du conseil de la Chambre de commerce du Canada et du Conseil des affaires canadiennes-américaines. Elle est consule honoraire du Luxembourg à Toronto. En 2012, elle a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la Reine.

M^{me} Bruder a été admise au temple de la renommée des 100 femmes les plus influentes au Canada du Réseau des femmes exécutives en 2016.

M^{me} Bruder est titulaire d'un baccalauréat de l'Université de Guelph et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Queen's.

MEMBRE DU	TAUX DE PRÉSENCE EN 2016
Nouvelle candidate à un poste d'administratrice, ne siège pas actuellement au Conseil	S.O.

POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2016	S.O.
---	-------------

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
Aucun	

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	67 197 \$ CA ³
ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES ²	
Février 2017	722



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

Administrateur de sociétés

ÂGE : 70 ans¹

Texas, États-Unis

ADMINISTRATEUR DEPUIS : le 1^{er} janvier 2011

Indépendant

PRINCIPAUX CHAMPS DE COMPÉTENCE :

Stratégie

Finances et comptabilité

Ressources humaines

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, 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.

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2016
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 2016	98,40 %
---	----------------

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
Hawaiian Holdings, Inc.	(de 2016 à ce jour)
VMWare, Inc.	(de 2015 à ce jour)
EMC Corporation	(de 2015 à 2016)
Virgin America Inc.	(de 2006 à 2016)
Société d'énergie Talisman Inc.	(de 2009 à 2015)
Société aurifère Barrick	(de 2006 à 2013)
Gluskin, Sheff & Associates Inc.	(de 2006 à 2013)
Dell, Inc.	(de 1992 à 2013)

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	8 275 588 \$ CA ³
ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES ²	
Février 2017	88 512
Février 2016	77 678



L'ambassadeur Gordon D. Giffin

Associé,
Dentons US LLP

ÂGE : 67 ans¹

Géorgie, États-Unis

ADMINISTRATEUR DEPUIS :
le 1^{er} mai 2001

Indépendant

PRINCIPAUX CHAMPS
DE COMPÉTENCE :
Politique publique
Affaires juridiques
Ressources humaines

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.

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2016	AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES
Conseil	100 %	ECN Capital Corp. (de 2016 à ce jour)
Comité des ressources humaines et de la rémunération (président)	100 %	Canadian Natural Resources Limited (administrateur principal) (de 2002 à ce jour)
Comité d'audit	100 %	TransAlta Corporation (président du conseil) (de 2002 à ce jour)
Comité des dons et des parrainages ⁵	100 %	Banque Canadienne Impériale de Commerce* (de 2001 à ce jour)
Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵	100 %	Element Financial Corporation (de 2013 à 2016)
Comité de planification stratégique	100 %	Just Energy Group Inc. (de 2006 à 2015)

* Ne se présentera pas à des fins de réélection à l'assemblée d'avril 2017.

POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2016 96,90 %

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	8 927 728 \$ CA ³
ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES ²	
Février 2017	95 487
Février 2016	91 869



Julie Godin

Vice-présidente
du conseil et
vice-présidente
exécutive,
Administration et
planification globale,
Groupe CGI inc.

ÂGE : 42 ans¹

Québec, Canada

Candidate au poste
d'administratrice

Indépendante

PRINCIPAUX CHAMPS
DE COMPÉTENCE :
Ressources humaines
Stratégie
Finances et
comptabilité

M^{me} Godin est vice-présidente du conseil et vice-présidente exécutive, Administration et planification globale du Groupe CGI inc. (« CGI ») où elle supervise l'élaboration de l'ensemble des politiques, programmes et processus liés à la direction de l'entreprise ainsi qu'à leur application efficace et systématique au sein de toutes les unités d'affaires de CGI. M^{me} Godin est responsable d'assurer le perfectionnement professionnel continu des 68 000 professionnels de CGI. Elle dirige également le développement et la mise en œuvre de la stratégie mondiale de CGI et supervise les initiatives SI/TI ainsi que l'ensemble des activités liées à la sécurité de CGI.

Auparavant, M^{me} Godin dirigeait la planification stratégique et les fonctions mondiales des ressources humaines de CGI, y compris la rémunération des dirigeants, la planification de la relève et la mise en place d'un modèle organisationnel durable garantissant la croissance organique.

Avant de se joindre à CGI, M^{me} Godin a fondé Oxygène Santé Corporative, entreprise vouée à la promotion de la santé et du mieux-être en milieu de travail. Les activités d'Oxygène ont été fusionnées à celles de CGI.

En 2000, M^{me} Godin a cofondé Fondation Jeunesse-Vie, organisme sans but lucratif qui a pour mission de réduire la pauvreté, de favoriser l'éducation et d'améliorer la santé d'enfants et d'adolescents vivant en milieu défavorisés.

M^{me} Godin est titulaire d'un baccalauréat de l'Université de Sherbrooke.

MEMBRE DU	TAUX DE PRÉSENCE EN 2016	AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES
Nouvelle candidate à un poste d'administratrice, ne siège pas actuellement au Conseil	s.o.	Groupe CGI inc. (de 2013 – à ce jour)

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	Aucune
ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES ²	
Février 2017	Aucune



Edith E. Holiday
Administratrice de sociétés et de fiducies
ÂGE : 65 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 2016
Conseil	100 %
Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵ (présidente)	100 %
Comité d'audit	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 2016	97,66 %
---	----------------

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
Santander Consumer USA Holdings, Inc.	(de 2016 à ce jour)
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 10 227 520 \$ CA³

ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES²

Février 2017	109 389
Février 2016	106 029



Luc Jobin
Président-directeur général, CN

ÂGE : 58 ans¹
Québec, Canada

ADMINISTRATEUR DEPUIS :
le 30 juin 2016

NON indépendant

PRINCIPAUX CHAMPS DE COMPÉTENCE :
Stratégie
Finances et comptabilité
Industrie du transport et sécurité

M. Jobin est devenu président-directeur général de la Compagnie le 1^{er} juillet 2016. Il s'est joint au CN en juin 2009 en tant que vice-président exécutif et chef de la direction financière responsable, entre autres, de la gestion financière, de la planification stratégique, de la technologie de l'information et du développement corporatif.

Avant sa nomination au CN, M. Jobin a occupé pendant près de cinq ans le poste de vice-président exécutif au sein de Power Corporation du Canada, une société de gestion et de portefeuille internationale, où il était responsable du portefeuille d'investissements diversifiés de l'entreprise. Il a également œuvré pendant 22 ans au sein de la société Imasco Limitée, où il a occupé divers postes de gestion financière et de haute direction, et de sa filiale canadienne du secteur du tabac, Imperial Tobacco, où il a occupé le poste de président et chef de la direction de 2003 à 2005.

M. Jobin siège aussi au conseil d'administration de la Fondation de la tolérance, un organisme qui sensibilise les jeunes au sujet des conséquences néfastes des préjugés.

M. Jobin a obtenu l'accréditation de comptable agréé de l'Institut canadien des comptables agréés. Il est titulaire d'un diplôme d'expert-comptable qui lui a été octroyé par l'Université McGill.

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2016
Conseil	100 %
Comité des dons et des parrainages (président) ⁵	100 %
Comité de planification stratégique	100 %

POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2016	S.O.
---	-------------

AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
Reynolds American Inc.	(de 2008 à ce jour)

TITRES DÉTENUS

VALEUR À RISQUE 10 839 770 \$ CA³

ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES²

Février 2017	116 469
Février 2016	88 490

OPTIONS DÉTENUES⁴

Février 2017	682 170
Février 2016	444 308



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

Administratrice
de sociétés

ÂGE : 68 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 (« GM »). 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 GM.

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 une candidate du gouvernement du Canada désignée pour siéger 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 principale 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 2016	AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES
Conseil	100 %	Schlumberger Limited (de 2014 à ce jour)
Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité (présidente)	100 %	Balfour Beatty Plc.* (de 2012 à ce jour)
Comité d'audit	100 %	Enbridge Inc. (de 2010 à ce jour)
Comité de gouvernance et des candidatures	100 %	Brookfield Asset Management Inc. (de 2008 à ce jour)
Comité des finances	100 %	
Comité de planification stratégique	100 %	

* Ne se présentera pas à des fins de réélection à l'assemblée de mai 2017.

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	17 457 791 \$ CA ³
ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES ²	
Février 2017	187 577
Février 2016	183 934



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

Administrateur
de sociétés

ÂGE : 64 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 a été conséquemment nommé membre du Conseil privé de la Reine. 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 est 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 2016	AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES
Conseil	100 %	Plaza Retail REIT (de 2007 à ce jour)
Comité de gouvernance et des candidatures (président)	100 %	Capital DGMC Inc. (de 2013 à 2016)
Comité des dons et des parrainages ⁵	100 %	NAV CANADA (de 2004 à 2013)
Comité des ressources humaines et de la rémunération	100 %	XL-ID Solutions Inc. (auparavant, Excellium Inc.) (2013)
Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN ⁵	100 %	
Comité de planification stratégique	100 %	

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	26 889 505 \$ CA ³
ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES ²	
Février 2017	288 917
Février 2016	284 065

POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2016 97,60 %



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

Vice-président du
conseil, BMO Groupe
financier

ÂGE : 66 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 la University of King's College 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 10 diplômes honorifiques d'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 d'or 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 2016	AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES
Conseil	100 %	CNOOC Limited (de 2014 à ce jour)
Comité des finances (président)	100 %	Empire Company Limited (Sobeys, Inc.) (de 2013 à ce jour)
Comité de gouvernance et des candidatures	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 2016		99,64 %

TITRES DÉTENUS		
VALEUR À RISQUE	1 604 341 \$ CA ³	
ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES ²		
Février 2017	17 238	
Février 2016	12 722	



James E. O'Connor

Administrateur
de sociétés

ÂGE : 67 ans¹

Floride, États-Unis

ADMINISTRATEUR DEPUIS :
le 27 avril 2011

Indépendant

PRINCIPAUX CHAMPS
DE COMPÉTENCE :

Stratégie

Génie et
environnement

Ressources humaines

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.

MEMBRE DU ⁶	TAUX DE PRÉSENCE EN 2016	AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES
Conseil	100 %	Casella Waste Systems, Inc. (administrateur principal) (de 2015 à ce jour)
Comité de planification stratégique (président)	100 %	Clean Energy Fuels Corp. (de 2011 à ce jour)
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 2016		99,76 %

TITRES DÉTENUS		
VALEUR À RISQUE	2 656 431 \$ CA ³	
ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES ²		
Février 2017	28 412	
Février 2016	25 562	



Robert Pace,
D. COMM., C.M.

Président du
Conseil, CN
Président et chef de la
direction, The Pace
Group

ÂGE : 62 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 devenu président du Conseil du CN en 2014. Il 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. Il a été nommé membre de l'Ordre du Canada en 2016.

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 2016	AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES
Conseil (président)	100 %	Les Aliments High Liner Inc. (de 1998 à ce jour)
Comité de gouvernance et des candidatures	100 %	Hydro One Inc. (de 2007 à 2015)
Comité des dons et des parrainages ⁵	100 %	
Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité	100 %	
Comité de planification stratégique	100 %	
POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2016		96,44 %

TITRES DÉTENUS		
VALEUR À RISQUE	29 337 805 \$ CA ³	
ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES ²		
Février 2017	315 223	
Février 2016	307 916	



Robert L. Phillips

Président,
R.L. Phillips
Investments Inc.

ÂGE : 66 ans¹

Colombie-Britannique,
Canada

ADMINISTRATEUR DEPUIS :
le 23 avril 2014

Indépendant

PRINCIPAUX CHAMPS
DE COMPÉTENCE :

Industrie du transport
et sécurité
Stratégie
Ventes 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 Dreco 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 deviendra fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés en juin 2017.

En plus de siéger au conseil des sociétés ouvertes indiquées dans le tableau ci-dessous, M. Phillips a siégé au conseil de la Chambre de commerce du Canada, à titre de membre de l'Alberta Economic Development Authority (AEDA) et à titre d'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 2016	AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES
Conseil	100 %	West Fraser Timber Co. Ltd. (administrateur principal) (de 2005 à ce jour)
Comité d'audit	100 %	Precision Drilling Corporation (président du conseil)* (de 2004 à ce jour)
Comité de gouvernance et des candidatures	100 %	MacDonald Dettwiler & Associates Ltd. (président du conseil) (de 2003 à ce jour)
Comité de l'environnement, de la sûreté et de la sécurité	100 %	Banque Canadienne de l'Ouest (président du conseil) (de 2001 à ce jour)
Comité des ressources humaines et de la rémunération	100 %	Epcor Utilities Inc. (de 2000 à 2014)
Comité de planification stratégique	100 %	Axia NetMedia Corporation (de 2005 à 2014)
POURCENTAGE DES VOIX EN FAVEUR DE SON ÉLECTION EN 2016		98,62 %

* Ne se présentera pas à des fins de réélection à l'assemblée de mai 2017.

TITRES DÉTENUS		
VALEUR À RISQUE	1 988 906 \$ CA ³	
ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES ²		
Février 2017	21 370	
Février 2016	18 318	



Laura Stein

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

ÂGE : 55 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 (distributeur et fabricant de produits de consommation), dont elle est membre du comité exécutif. De 2000 à 2005, M^{me} Stein a été première vice-présidente et 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 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 2016	AUTRES SIÈGES AU CONSEIL DE SOCIÉTÉS OUVERTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES
Conseil	100 %	Franklin Resources, Inc. (de 2005 à ce jour)
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 2016		
	99,55 %	

TITRES DÉTENUS	
VALEUR À RISQUE	1 555 039 \$ CA ³
ACTIONS ORDINAIRES DÉTENUES OU CONTRÔLÉES ²	
Février 2017	16 632
Février 2016	12 268

- 1) Âge en date du 25 avril 2017, 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 directement ou indirectement. 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 Shauneen Bruder, ce nombre comprend les actions ordinaires qu'elle détenait avant sa nomination comme administratrice. Dans le cas de Luc Jobin, 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 « Déclaration de la rémunération de la haute direction » et pour plus d'information sur le régime d'UAD, se reporter à la rubrique « Rémunération des membres du Conseil d'administration » de cette circulaire.
- 3) La valeur à risque représente la valeur totale des actions ordinaires et des UAD établie en fonction du cours de clôture des actions ordinaires le 27 février 2017 à la Bourse de Toronto (93,07 \$ CA) ou, pour Donald J. Carty, l'ambassadeur Gordon D. Giffin, Edith E. Holiday, James E. O'Connor et Laura Stein, du cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York (71,03 \$ US) converti en dollars canadiens au taux de change de clôture (1,00 \$ US = 1,3163 \$ 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 Luc Jobin aux termes du Régime d'intéressement à long terme 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 administrateurs aux réunions du Conseil et des comités en 2016, se reporter au tableau de présence se trouvant à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance » de cette circulaire.

Information additionnelle sur les administrateurs

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

- M^{me} Kempston Darkes, administratrice de la Compagnie, qui était membre de la direction de GM lorsque cette société a déposé une requête en faillite en vertu des dispositions du Chapter 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis le 1^{er} juin 2009. Aucune des activités dont elle était directement responsable en Amérique latine, en Afrique et au Moyen-Orient n'était visée par la requête en faillite. GM s'est affranchie des procédures de faillite le 10 juillet 2009 grâce à une réorganisation dans le cadre de laquelle une nouvelle entité a acquis la majorité des actifs de valeur de GM. M^{me} Kempston Darkes a quitté son poste de membre de la direction de GM le 1^{er} décembre 2009;

- M. Giffin, administrateur de la Compagnie, qui a été administrateur d'AbitibiBowater Inc. 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
- 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.

Le Comité de gouvernance et des candidatures a retenu les services de Willis Towers Watson vers la fin de 2014 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, Willis Towers Watson s'est vu confier le mandat d'aider le comité 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 ont pris la forme d'une structure de rémunération forfaitaire annuelle « tout compris », comprenant une tranche en espèces et une tranche en titres de participation. 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 la structure de rémunération fixe s'applique maintenant peu importe le nombre de réunions auxquelles les administrateurs assistent. Initialement, cette nouvelle structure de rémunération avait été établie pour une période de deux ans commençant en 2015. Après examen, il a été jugé qu'elle demeurait adéquate pour 2017. Cette structure fixe 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 son 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 de chemins de fer de classe I choisis (voir le tableau ci-dessous) formé des mêmes entreprises que celles servant au positionnement de la rémunération des membres de la haute direction visés, puisque le CN est un chemin de fer de classe I; ii) un groupe de sociétés homologues canadiennes (voir le tableau ci-dessous) 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 du réseau du CN aux États-Unis et son besoin de recruter et de garder des administrateurs établis aux États-Unis. Willis Towers Watson a indiqué que 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 de chemins de fer de classe I choisis

Nom

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

Groupe de sociétés homologues canadiennes

Nom

- 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.

Secteur principal

- Produits chimiques
- Compagnies aériennes
- Banques
- Mines et métaux
- Télécommunications diversifiées
- Aérospatiale et défense
- Banques
- Pétrole, gaz et carburants
- Transport routier et ferroviaire
- Commerce de détail à rayons multiples
- Pétrole, gaz et carburants

Nom

- 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

- Services informatiques
- Assurances
- Produits chimiques
- Télécommunications diversifiées
- Assurances
- Pétrole, gaz et carburants
- Mines et métaux
- Télécommunications diversifiées
- Médias
- Pétrole, gaz et carburants

Niveaux de la rémunération

Le tableau ci-dessous présente les niveaux de la rémunération en 2016 des administrateurs du CN qui ne sont pas membres de la direction. En 2016, 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 structure de rémunération fixe, a décidé que ces niveaux de rémunération demeureront inchangés pour 2017. La rémunération des administrateurs est donc demeurée aux mêmes niveaux depuis 2015.

TYPE DE RÉMUNÉRATION ¹	RÉMUNÉRATION (EN \$ US) 2016
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 qui ne sont pas membres de la direction, y compris le président du Conseil, peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de leur rémunération forfaitaire en espèces sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD (voir les tableaux de la rémunération qui suivent pour plus de détails). Leur rémunération forfaitaire 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 en dollars canadiens

Le tableau suivant présente en détail la rémunération gagnée par les administrateurs actuellement en poste qui ne sont pas membres de la direction de la Compagnie au cours de la période de 12 mois terminée le 31 décembre 2016, conformément aux règles relatives à la communication de l'information publiées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« ACVM »). La rémunération des administrateurs est établie en dollars américains depuis 2002 et la fluctuation du taux de change affecte la comparabilité des données d'une année à l'autre. Il convient de se reporter à la note 1 du tableau ci-dessous qui donne des renseignements sur les taux de change et au tableau de la rémunération en dollars américains.

ADMINISTRATEUR	RÉMUNÉRATION GAGNÉE (\$ CA) ¹					TOTAL (\$ CA)	POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE TOUCHÉE SOUS FORME D' ACTIONS ORDINAIRES ET/OU D'UAD ⁴
	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	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS ² (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ CA)		
ADMINISTRATEURS EN POSTE							
Donald J. Carty	49 168	105 360	154 528	280 960		435 488	100 %
L'ambassadeur Gordon D. Giffin	46 368	99 360	145 728	280 960		426 688	66 %
Edith E. Holiday	46 368	86 112	132 480	280 960		413 440	68 %
V. Maureen Kempston Darkes	46 368	86 112	132 480	280 960		413 440	68 %
L'honorable Denis Losier	46 368	86 112	132 480	280 960		413 440	68 %
L'honorable Kevin G. Lynch	49 168	91 312	140 480	280 960		421 440	100 %
James E. O'Connor	46 368	86 112	132 480	280 960		413 440	68 %
Robert Pace	231 840	–	231 840	526 800	2 164 ³	760 804	69 %
Robert L. Phillips	46 368	72 864	119 232	280 960		400 192	70 %
Laura Stein	49 168	77 264	126 432	280 960		407 392	100 %
TOTAL	657 552	790 608	1 448 160	3 055 440	2 164	4 505 764	78 %

- 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 2016 (1,00 \$ US = 1,3248 \$ 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 = 1,4048 \$ CA) en vigueur le jour de l'achat (28 janvier 2016). En plus des actions ordinaires ou des UAD reçues par les administrateurs et le président du Conseil dont il est question à la note 2 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 : Donald J. Carty (154 528 \$ CA), l'honorable Kevin G. Lynch (140 480 \$ CA) et Laura Stein (126 432 \$ 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 dans les chiffres figurant sous ces colonnes.
- 2) 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.
- 3) Comprend la valeur des primes d'assurance pour 2016 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 de cet avantage pour la Compagnie s'élevait à 2 164 \$ CA.
- 4) Ce pourcentage est obtenu en divisant le montant global de la rémunération forfaitaire en espèces que les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction ont choisi de toucher sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD comme il est indiqué 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.

Tableau de la rémunération en dollars américains

Le tableau suivant présente en détail la rémunération gagnée en dollars américains par les administrateurs actuellement en poste qui ne sont pas membres de la direction de la Compagnie au cours de la période de 12 mois terminée le 31 décembre 2016.

Rémunération gagnée (\$ US)

ADMINISTRATEUR	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	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS	TOTAL
Donald J. Carty	35 000	75 000	110 000	200 000	310 000
L'ambassadeur Gordon D. Giffin	35 000	75 000	110 000	200 000	310 000
Edith E. Holiday	35 000	65 000	100 000	200 000	300 000
V. Maureen Kempston Darkes	35 000	65 000	100 000	200 000	300 000
L'honorable Denis Losier	35 000	65 000	100 000	200 000	300 000
L'honorable Kevin G. Lynch	35 000	65 000	100 000	200 000	300 000
James E. O'Connor	35 000	65 000	100 000	200 000	300 000
Robert Pace	175 000	–	175 000	375 000	550 000 ¹
Robert L. Phillips	35 000	55 000	90 000	200 000	290 000
Laura Stein	35 000	55 000	90 000	200 000	290 000
TOTAL	490 000	585 000	1 075 000	2 175 000	3 250 000

1) Ne comprend pas la valeur des primes d'assurance pour 2016 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 de cet avantage pour la Compagnie s'élevait à 2 164 \$ CA.

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

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.

délai de cinq ans suivant le moment où il se joint au Conseil, devenir propriétaire d'actions ordinaires, d'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.

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

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.

d'un comité sous forme de titres du CN et peut choisir de toucher jusqu'à concurrence de la totalité de cette rémunération forfaitaire sous forme de titres du CN tant que le seuil d'actionnariat qui lui est propre n'est pas atteint. Lorsque le seuil d'actionnariat est atteint, les administrateurs peuvent choisir de continuer à toucher jusqu'à concurrence de la totalité de cette rémunération forfaitaire sous forme de titres du CN.

Parallèlement aux modifications apportées à la structure de la rémunération ayant pris effet en 2015, les exigences en matière d'actionnariat applicables aux administrateurs qui ne sont pas membres de la direction ont été modifiées afin d'y inclure une exigence voulant que chaque administrateur détienne 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.

Environ 78 % de la rémunération annuelle totale des administrateurs qui n'étaient pas membres de la direction en 2016 a été versée sous la forme de titres du CN. La valeur moyenne des titres du CN appartenant à des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction s'élève à environ 10,9 millions de dollars canadiens (selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie le 27 février 2017 à la Bourse de Toronto (93,07 \$ CA), ou à la Bourse de New York (71,03 \$ US) dans le cas des administrateurs américains).

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 27 février 2017 ainsi que la situation de chacun par rapport au 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 2017 (VALEUR À RISQUE) ³ (\$ CA)	NOMBRE D'UAD DÉTENUES ²	VALEUR TOTALE DES UAD POUR 2017 (VALEUR À RISQUE) ³ (\$ CA)	NOMBRE TOTAL D' ACTIONS ORDINAIRES DONT L'ADMINISTRATEUR EST PROPRIÉTAIRE OU SUR LESQUELLES IL EXERCE UN CONTRÔLE OU UNE EMPRISE ET D'UAD ²	VALEUR TOTALE DES ACTIONS ORDINAIRES ET DES UAD POUR 2017 (VALEUR À RISQUE) ³ (\$ CA)	LIGNE DIRECTRICE RESPECTÉE OU INVESTISSEMENT NÉCESSAIRE (\$ CA)	VALEUR À RISQUE EXPRIMÉE EN MULTIPLE DU SEUIL D'ACTIONARIAT
Donald J. Carty	2017	68 802		19 710		88 512			
	2016	58 320	6 432 766	19 358	1 842 822	77 678	8 275 588	✓	9
	Variation	10 482		352		10 834			
L'ambassadeur Gordon D. Giffin	2017	46 560		48 927		95 487			
	2016	45 218	4 353 210	46 651	4 574 517	91 869	8 927 728	✓	10
	Variation	1 342		2 276		3 618			
Edith E. Holiday	2017	74 679		34 710		109 389			
	2016	73 341	6 982 247	32 688	3 245 274	106 029	10 227 520	✓	11
	Variation	1 338		2 022		3 360			
Luc Jobin	2017	33 721		82 748		116 469			
	2016	31 828	3 138 413	56 662	7 701 356	88 490	10 839 770	✓	Note 4
	Variation	1 893		26 086		27 979			
V. Maureen Kempston Darkes	2017	133 668		53 909		187 577			
	2016	130 987	12 440 481	52 947	5 017 311	183 934	17 457 791	✓	19
	Variation	2 681		962		3 643			
L'honorable Denis Losier	2017	174 254		114 663		288 917			
	2016	174 254	16 217 820	109 811	10 671 685	284 065	26 889 505	✓	29
	Variation	–		4 852		4 852			
L'honorable Kevin G. Lynch	2017	–		17 238		17 238			
	2016	–	–	12 722	1 604 341	12 722	1 604 341	✓	2
	Variation	–		4 516		4 516			
James E. O'Connor	2017	28 412		–		28 412			
	2016	25 562	2 656 431	–	–	25 562	2 656 431	✓	3
	Variation	2 850		–		2 850			
Robert Pace	2017	200 557		114 666		315 223			
	2016	200 557	18 665 840	107 359	10 671 965	307 916	29 337 805	✓	14
	Variation	–		7 307		7 307			
Robert L. Phillips	2017	7 625		13 745		21 370			
	2016	7 625	709 659	10 693	1 279 247	18 318	1 988 906	✓	2
	Variation	–		3 052		3 052			
Laura Stein	2017	–		16 632		16 632			
	2016	–	–	12 268	1 555 039	12 268	1 555 039	✓	2
	Variation	–		4 364		4 364			

- 1) Le nombre d'actions ordinaires et d'UAD que chaque administrateur détient pour 2017 a été établi en date du 27 février 2017 et, pour 2016, en date du 26 février 2016.
- 2) Comprend les UAD que les administrateurs ont choisi de toucher en tant que partie de leur rémunération et les UAD détenues par Luc Jobin aux termes du RIVD de la Compagnie.
- 3) La valeur totale a été établie selon le cours de clôture des actions ordinaires le 27 février 2017 à la Bourse de Toronto (93,07 \$ 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 (71,03 \$ US) converti en dollars canadiens au taux de change de clôture (1,00 \$ US = 1,3163 \$ CA) à cette même date.
- 4) Pour une explication des exigences relatives à l'actionariat applicables à Luc Jobin, voir la rubrique « Actionariat » 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 qui ne sont pas membres de la direction peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de leur rémunération forfaitaire en espèces à titre d'administrateur, de membre d'un comité, de président du Conseil et de président d'un comité sous forme d'espèces, d'actions ordinaires de la Compagnie achetées sur le marché libre ou d'UAD. Ils peuvent aussi choisir de toucher leur rémunération forfaitaire 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 que l'administrateur qui n'est pas membre de la direction a choisi de toucher sous forme d'UAD 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 théoriques additionnelles d'une valeur équivalant aux dividendes déclarés sur les actions ordinaires de la Compagnie. Le nombre d'UAD est calculé selon la méthode décrite ci-dessus, en utilisant le montant total des dividendes théoriques et le cours de l'action à la date de versement des dividendes. Ces UAD additionnelles sont portées au crédit du compte de chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction à chacune des dates de versement des dividendes.

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

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 7 mars 2017. 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.

Le CN est déterminé à suivre les normes les plus rigoureuses de gouvernance. Le CN est l'un des rares émetteurs au Canada dotés d'un Manuel de gouvernance aussi détaillé mis à la disposition du public.

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

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

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

Code de conduite

Notre Code de conduite s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et membres du personnel du CN. Nous nous attendons à ce que chaque personne travaillant au nom de notre Compagnie, dont les consultants, les agents, les fournisseurs et les partenaires d'affaires, respectent la loi et adhèrent à des normes éthiques élevées. Le code de conduite aborde de nombreuses questions importantes, dont les conflits d'intérêts, la protection et l'utilisation adéquate des actifs de l'entreprise et des occasions d'affaires, la confidentialité des renseignements relatifs à l'entreprise, l'équité des rapports commerciaux, la conformité aux lois et le signalement de tout comportement contraire à la loi ou à l'éthique. Le Comité 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 de conduite 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 Code de conduite du CN traduit notre détermination à nous engager avec respect et intégrité auprès de nos intervenants et souligne l'importance de maintenir une bonne réputation.

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 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 « A » de cette circulaire indique qu'il incombe au Conseil de surveiller la direction et de s'assurer qu'elle fait preuve de compétence et d'éthique dans l'exploitation de la Compagnie.

Le Conseil d'administration et la direction sont déterminés à instaurer et à maintenir une forte culture d'éthique au CN et ont, par conséquent, élaboré un rigoureux programme d'éthique fondé sur les valeurs fondamentales d'intégrité et de respect du CN. Le Code de conduite est revu régulièrement, ce qui permet de nous assurer qu'il traduit ces valeurs fondamentales et demeure conforme aux tendances et normes de l'industrie. Chaque administrateur, membre de la haute direction et directeur doit attester annuellement qu'il respecte le Code de conduite, et les membres du personnel sont tenus de suivre une formation en ligne portant sur le Code de conduite. Afin de renforcer davantage nos valeurs fondamentales d'intégrité et de respect, une formation en classe sur *Faire les choses comme il se doit* est actuellement offerte au personnel cadre. Cette formation reflète l'importance de protéger la réputation du CN, de bien comprendre ce que *Faire les choses comme il se doit* signifie et de savoir comment déceler et éviter les situations susceptibles de poser un conflit d'intérêts. Cette formation en classe fera également partie du programme d'intégration de tous les nouveaux membres du personnel.

Le Conseil d'administration et la direction sont déterminés à instaurer et à maintenir une forte culture d'éthique au CN et ont, par conséquent, élaboré un rigoureux programme d'éthique fondé sur les valeurs fondamentales d'intégrité et de respect du CN. Le Code de conduite est revu régulièrement, ce qui permet de nous assurer qu'il traduit ces valeurs fondamentales et demeure conforme aux tendances et normes de l'industrie. Chaque administrateur, membre de la haute direction et directeur doit attester annuellement qu'il respecte le Code de conduite, et les membres du personnel sont tenus de suivre une formation en ligne portant sur le Code de conduite. Afin de renforcer davantage nos valeurs fondamentales d'intégrité et de respect, une formation en classe sur *Faire les choses comme il se doit* est actuellement offerte au personnel cadre. Cette formation reflète l'importance de protéger la réputation du CN, de bien comprendre ce que *Faire les choses comme il se doit* signifie et de savoir comment déceler et éviter les situations susceptibles de poser un conflit d'intérêts. Cette formation en classe fera également partie du programme d'intégration de tous les nouveaux membres du personnel.

Aux termes de ce programme d'éthique, les membres du personnel doivent éviter d'avoir des intérêts extérieurs qui pourraient nuire ou sembler nuire à l'exercice efficace de leurs responsabilités envers la Compagnie et faire preuve d'équité et d'impartialité dans leurs rapports avec les clients, les fournisseurs et les partenaires. Les membres du personnel ont l'obligation de signaler à leur 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 de conduite 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

12 des 13 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants.

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 13 candidats à l'élection aux postes d'administrateur, 12 sont indépendants :

NOM	INDÉPENDANCE		RAISON DE LA NON-INDÉPENDANCE
	INDÉPENDANT	NON INDÉPENDANT	
Shauneen Bruder	✓		
Donald J. Carty	✓		
L'ambassadeur Gordon D. Giffin	✓		
Julie Godin	✓		
Edith E. Holiday	✓		
Luc Jobin		✓	PDG, CN
V. Maureen Kempston Darkes	✓		
L'honorable Denis Losier	✓		
L'honorable Kevin G. Lynch	✓		
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 que le président du Conseil doit être un administrateur indépendant désigné par le Conseil. Le Manuel de gouvernance décrit les responsabilités du président du Conseil. 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, actuellement président indépendant du Conseil, 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. Chaque comité relève du Conseil d'administration et, mis à part quelques exceptions, ce dernier ne délègue pas de pouvoirs décisionnels de façon permanente à un comité. Des rapports décrivant les travaux de la dernière année de chaque comité sont présentés à l'annexe « B » 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 l'annexe « C » — Information additionnelle sur le Comité d'audit 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 7 mars 2017, chaque membre du Comité d'audit est indépendant.

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 7 mars 2017, chaque membre du Comité de gouvernance et des candidatures est indépendant.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération est chargé de superviser l'évaluation du rendement 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 7 mars 2017, 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 — Conseillers indépendants » à la page 37 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 veiller à ce que la direction cerne et évalue les risques commerciaux importants auxquels la Compagnie est exposée et de veiller à ce qu'elle mette en œuvre des processus et des programmes visant à gérer ces risques. Un risque important s'entend, en général, d'un risque pouvant avoir un effet défavorable important sur la capacité du CN à atteindre ou à appuyer ses objectifs d'affaires.

Le Conseil s'acquitte de ce mandat de surveillance des risques en procédant à des examens stratégiques des risques et questions d'importance et à des mises à jour d'affaires avec le président-directeur général et les membres de la haute direction. Ces examens pourront porter, entre autres, sur des risques concernant :

- la conjoncture économique en général;
- les taux de change;
- les dépenses en immobilisations;
- la technologie de l'information;
- les activités existantes, comme les conflits de travail; et
- l'évolution de la réglementation, de la législation fiscale et des règlements en matière de sécurité.

Les dirigeants de la Compagnie font des présentations et des mises à jour régulières au Conseil ou à l'un de ses comités portant sur la mise en œuvre des stratégies d'affaires, les occasions d'affaires, la gestion des risques et de la sécurité et la conduite éthique et présentent des rapports détaillés sur des risques particuliers.

Le Conseil et ses comités se partagent la responsabilité de surveillance des risques. Le Conseil délègue la responsabilité de surveillance de certains éléments de risque à divers comités qui veillent à ce que ces risques soient traités avec toute l'expertise, l'attention et la diligence voulues. L'information sur les risques est analysée par le Conseil et/ou les comités du Conseil tout au long de l'année.

COMITÉ	RISQUES RELEVANT DE SA RESPONSABILITÉ
Audit	<ul style="list-style-type: none"> • Aspects financiers • Fiscalité • Interruption des activités • Sécurité de l'information et sécurité opérationnelle, dont la cybersécurité • Cadre (programme) de GRE • Conformité aux lois et aux règlements
Finances	<ul style="list-style-type: none"> • Crédit • Prix des marchandises • Taux d'intérêt • Taux de change • Liquidité • Capitalisation des régimes de retraite
Gouvernance et candidatures	<ul style="list-style-type: none"> • Conformité et éthique
Ressources humaines et rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Capital humain • Rémunération • Planification de la relève • Obligations en matière d'avantages sociaux • Régime de retraite
Environnement, sûreté et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Santé et sécurité – Blessures et accidents • Sécurité • Réglementation • Environnement
Planification stratégique	<ul style="list-style-type: none"> • Économie • Marché • Concurrence • Réglementation
Investissements	<ul style="list-style-type: none"> • Investissement des caisses de retraite

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 à la surveillance 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 aux termes du programme de gestion des risques d'entreprise (« GRE »). La direction prend des mesures à l'échelle de l'entreprise pour déceler, classer et évaluer les risques importants et stratégies d'atténuation des risques du CN et en faire rapport.

Le programme de GRE procure un cadre/environnement commun de gestion des risques permettant de déceler, d'évaluer, de suivre et d'atténuer les principaux risques commerciaux. La direction présente une mise à jour annuelle sur la GRE au comité d'audit. Une cote est attribuée aux risques en fonction d'une évaluation du risque inhérent et également compte tenu de l'application des processus et des contrôles mis en place pour atténuer les risques. Chaque risque est confié à des membres de la haute direction qui conçoivent et mettent en œuvre des contrôles pour atténuer les risques. De plus, le Comité d'audit demande qu'un examen indépendant des contrôles visant l'atténuation des risques qui auront été décelés soit fait à tour de rôle.

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 2016 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.

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

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

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 2016 sont donnés à la rubrique « Énoncé des pratiques en matière de gouvernance — Présence aux réunions du Conseil et des comités » de cette circulaire.

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 son évolution sont 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 pendant ou après chaque réunion ordinaire du Conseil d'administration tenue en personne hors de la présence des membres de la direction et sous la présidence du président du Conseil. Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2016, il y a eu 13 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 actuellement en poste 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 qui s'est terminée le 31 décembre 2016. Au cours de cette période, le Conseil a convoqué cinq réunions extraordinaires, le Comité de planification stratégique a convoqué deux réunions extraordinaires, le Comité des ressources humaines et de la rémunération a convoqué deux réunions extraordinaires et le Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN a convoqué une réunion extraordinaire.

Tableau de présence

RÉUNIONS AUXQUELLES IL OU ELLE A ASSISTÉ (NOMBRE ET %)

ADMINISTRATEUR	CONSEIL	COMITÉ D'AUDIT	COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DES CANDIDATURES	COMITÉ DES DONS ET DES PARRAINAGES	COMITÉ DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ	COMITÉ DES FINANCES ³	COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION ³	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	13/13 (100 %)	5/5 (président)	5/5	–	5/5	2/2	7/7	–	5/5	29/29 (100 %)	42/42 (100 %)
L'ambassadeur Gordon D. Giffin	13/13 (100 %)	5/5	–	3/3	–	1/1	7/7 (président)	5/5	5/5	26/26 (100 %)	39/39 (100 %)
Edith E. Holiday	13/13 (100 %)	5/5	–	–	–	6/6	7/7	5/5 (présidente)	5/5	28/28 (100 %)	41/41 (100 %)
Luc Jobin ¹	5/5 (100 %)	–	–	1/1 (président)	–	–	–	–	2/2	3/3 (100 %)	8/8 (100 %)
V. Maureen Kempston Darkes	13/13 (100 %)	5/5	5/5	–	5/5 (présidente)	6/6	4/4	–	5/5	30/30 (100 %)	43/43 (100 %)
L'honorable Denis Losier	13/13 (100 %)	–	5/5 (président)	3/3	–	1/1	7/7	5/5	5/5	26/26 (100 %)	39/39 (100 %)
L'honorable Kevin G. Lynch	13/13 (100 %)	–	5/5	–	–	6/6 (président)	7/7	5/5	5/5	28/28 (100 %)	41/41 (100 %)
Claude Mongeau ²	7/7 (100 %)	–	–	2/2	–	–	–	–	3/3	5/5 (100 %)	12/12 (100 %)
James E. O'Connor	13/13 (100 %)	5/5	–	–	5/5	6/6	7/7	–	5/5 (président)	28/28 (100 %)	41/41 (100 %)
Robert Pace	13/13 (100 %) (président)	–	5/5	3/3	5/5	2/2	4/4	–	5/5	24/24 (100 %)	37/37 (100 %)
Robert L. Phillips	13/13 (100 %)	5/5	5/5	–	5/5	2/2	7/7	–	5/5	29/29 (100 %)	42/42 (100 %)
Laura Stein	13/13 (100 %)	5/5	–	–	5/5	6/6	7/7	–	5/5	28/28 (100 %)	41/41 (100 %)

1) Luc Jobin a été nommé président-directeur général du CN le 1^{er} juillet 2016. Il a été nommé membre du Conseil d'administration de la Compagnie le 30 juin 2016 et est devenu président du Comité des dons et des parrainages le même jour.

2) Claude Mongeau s'est retiré de ses fonctions de président-directeur général du CN à la fin du mois de juin 2016.

3) Outre les membres du comité, tous les membres du Conseil qui ne sont pas membres de la direction ont assisté aux réunions du Comité des ressources humaines et de la rémunération tenues en janvier et en décembre ainsi qu'à deux réunions extraordinaires. De plus, les administrateurs suivants, l'ambassadeur Gordon D. Giffin et Denis Losier, ont assisté, sans y avoir droit de vote, à la réunion du Comité des finances tenue en octobre, tandis que Donald J. Carty, Robert Pace et Robert L. Phillips ont assisté, sans y avoir droit de vote, aux réunions du Comité des finances tenues en octobre et en novembre.

Tableau des réunions tenues

RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS DU CONSEIL	NOMBRE DE RÉUNIONS TENUES EN 2016
Conseil	13
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	7
Comité des investissements des Caisses fiduciaires de retraite du CN	5
Comité de planification stratégique	5

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 qui sous-tendent 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 ainsi que sur l'accroissement et le perfectionnement de l'expertise d'ensemble du Conseil dans certains domaines ainsi que sur la

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.

diversité. Le président du Conseil et le Comité de gouvernance et des candidatures prennent part à un processus approfondi et continu de planification de la relève. La question du renouvellement du Conseil et de la relève a été à l'ordre du jour de la plupart des réunions du Comité de gouvernance et des candidatures. Lorsqu'il propose sa liste de candidats, le Conseil d'administration suit le processus décrit dans notre Manuel de gouvernance. Dans le cadre de ce processus, le président du Conseil, en consultation avec le Comité de gouvernance et des candidatures, élabore une grille de compétences fondée sur les domaines de connaissances, les types d'expertise, le genre et la représentation géographique et détermine les besoins à combler au moyen du processus de mise en candidature des administrateurs. Le Conseil s'assure que l'ensemble des compétences acquises par les administrateurs grâce à leur expérience et à leur expertise en affaires répond 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 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 27 de cette circulaire.

Afin d'aider le Comité de gouvernance et des candidatures et le président du Conseil à recommander des candidats pour siéger au Conseil du CN, le Comité de gouvernance et des candidatures a dressé, avec le président du Conseil, une liste de candidats éventuels qu'il met à jour à l'occasion. Avant de proposer la candidature d'un nouvel administrateur à l'élection ou à la nomination au Conseil, le président du Conseil et le président-directeur général 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.

En 2016, dans le cadre de sa recherche de candidats qualifiés pour occuper un poste d'administrateur, le Comité de gouvernance et des candidatures a analysé sa grille de compétences dans l'optique d'accroître l'expérience et l'expertise qui sont représentées en général au sein du Conseil et a élaboré un ensemble de critères s'attachant en particulier à la diversité, notamment la mixité, au sein du Conseil ainsi que les antécédents et les aptitudes qui doivent y être représentés. Pour accomplir cette tâche, le Comité de gouvernance et des candidatures a fait appel aux services d'une société externe pour l'aider à recruter des administrateurs qui pourraient se joindre au Conseil. Ce processus soutenu et rigoureux grâce auquel le CN intéresse et recrute de nouveaux administrateurs apporte de nouvelles perspectives et une diversité au sein du 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 ¹								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	GENRE	59 ANS ET MOINS	60-65 ANS	66-75 ANS	0-5 ANS	6-10 ANS	11-15 ANS	16 ANS ET PLUS
Shauneen Bruder	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	F	✓			✓			
Donald J. Carty	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	M			✓		✓		
L'ambassadeur Gordon D. Giffin	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	M		✓				✓	
Julie Godin	✓	✓		✓	✓		✓	✓	F	✓			✓			
Edith E. Holiday	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	F		✓				✓	
Luc Jobin	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	M	✓			✓			
V. Maureen Kempston Darkes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	F			✓				✓
L'honorable Denis Losier	✓	✓		✓	✓		✓	✓	M		✓					✓
L'honorable Kevin G. Lynch	✓	✓		✓	✓		✓	✓	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 en 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; 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

Le CN a signé l'accord Catalyst et adhéré au Club 30 % en 2017.

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 haute direction (à tous les niveaux de la Compagnie) peut procurer de nombreux avantages, dont :

- l'accès à une part importante du bassin de talents pertinents susceptibles 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 haute 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, meilleures sont 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 trouver 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 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 et 38 % (cinq sur 13) des candidats à un poste d'administrateur en 2017 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. Cette année, compte tenu de l'engagement du Conseil d'administration à accroître la représentation des femmes au sein du Conseil, le CN a trouvé deux candidates exceptionnelles, soit Shauneen Bruder et Julie Godin, qui possèdent un solide bagage en finances, en exploitation, en technologie de l'information, en stratégie, en ressources humaines, en gestion des risques et en politique publique acquis auprès de sociétés ouvertes et dans le monde des affaires.

En 2017, le CN a signé l'Accord Catalyst, un appel à l'action visant à faire passer la représentation des administratrices au sein des conseils des sociétés faisant partie du classement Financial Post 500 à 25 % d'ici la fin 2017. Le CN est aussi devenu membre du chapitre canadien du Club 30 %, organisation qui aspire à ce que la représentation des femmes au sein des conseils d'administration atteigne au moins 30 % d'ici 2019.

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.

En 2017, le CN a été reconnu comme l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada et, en 2016, il a obtenu un prix de réalisation pour l'équité en matière d'emploi du gouvernement canadien.

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.

Le CN est soucieux de créer un climat d'inclusion respectueux de la contribution et des différences de chacun en encourageant la collaboration, la créativité et l'innovation. Les efforts que nous déployons pour attirer, recruter et conserver à notre emploi les personnes les plus compétentes et talentueuses et à leur accorder des promotions nous permettront d'atteindre nos objectifs stratégiques d'affaires.

Des cibles d'embauche en matière de diversité ont été fixées au Canada dans le cadre du Plan Diversité 2013-2016; le CN a atteint les cibles d'embauche générales fixées en matière de diversité. 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.

Nous avons créé un groupe de travail sur la diversité dont les membres ont uni leurs efforts pour mener et renforcer des initiatives en matière de diversité dans tout le CN, ce qui a contribué à une hausse de 30 % du nombre de personnes représentant la diversité embauchées et à un nombre deux fois plus grand de femmes embauchées au Canada et aux États-Unis en 2016. Grâce aux webinaires « Les femmes et le rail » dispensés au cours de 2016, 350 femmes ayant posé leur candidature à un poste ont eu accès à de l'information sur des postes au CN donnée par des femmes occupant des postes semblables à ceux pour lesquels nous recrutons. Une séance de renforcement d'équipe appelée « Travailler ensemble », intégrée à des sommets sur la sécurité, ont permis à des employés de discuter ouvertement de la diversité et de la nécessité de l'inclusion et du travail d'équipe au CN. Nous avons également accru la visibilité du programme de bourses pour la diversité, qui a reçu cinq fois plus de demandes que d'habitude, et de campagnes comme « Pourquoi pas vous? » qui renseignent les candidats sur les postes offerts au CN, accroissant la sensibilisation et permettant de faire de l'inclusion une stratégie à tous les niveaux de l'organisation.

En 2016, environ 21 % des promotions au Canada ont été accordées à des femmes (ces dernières représentant 10 % de tous nos employés canadiens). En date du 7 mars 2017, quatre des 28 membres de la haute direction 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.

De plus, pour la première fois, le CN a été reconnu comme l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada en 2017 et, en 2016, il a obtenu un prix de réalisation pour l'équité en matière d'emploi du gouvernement canadien.

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 aux États-Unis. En 2016, environ 40 % des nouveaux employés du CN au Canada et 29 % aux États-Unis provenaient de ces segments.

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

Appartenance commune à d'autres conseils d'administration

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

Au 7 mars 2017, 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 (y compris celui du CN et 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 (y compris 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 16 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.

Durée du mandat des administrateurs

Le 21 novembre 2016, le Conseil a approuvé une modification touchant sa politique sur la durée du mandat des administrateurs et prévoyant que, avec prise d'effet le 25 avril 2017, le mandat de toute nouvelle personne nommée ou élue au Conseil d'administration sera assujéti à une limite de temps. Avec prise d'effet

le 25 avril 2017, la durée maximale du mandat des nouveaux membres du Conseil sera de quatorze (14) ans.

Le Conseil a aussi adopté une politique, qui fait partie 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,

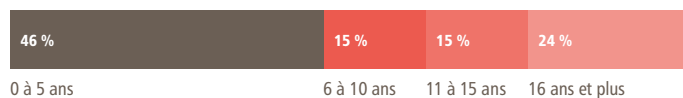
tout comme sa politique sur l'âge de la retraite obligatoire et la nouvelle durée maximale du mandat des administrateurs, constitue un mécanisme qui permet d'assurer une rotation pour les postes de président du Conseil, de président de comité et d'administrateur et l'introduction de nouvelles perspectives 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 25 avril 2017 :



Veuillez consulter les notices biographiques des candidats aux postes d'administrateur aux pages 10 à 16 pour savoir depuis combien de temps chaque candidat à l'élection à un poste d'administrateur siège au Conseil.

Administrateurs honoraires

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

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

Évaluation du rendement du Conseil

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

Évaluation par les pairs et conseiller indépendant

Le président du Conseil mène chaque année un processus d'examen par les pairs en rencontrant individuellement chacun des administrateurs. De plus, 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.

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

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. En 2016, les services d'un consultant externe ont été retenus afin que celui-ci mène une évaluation par les pairs. L'évaluation par les pairs permet d'obtenir des commentaires sur l'efficacité des administrateurs individuellement. Chaque administrateur a eu l'occasion d'évaluer la contribution de chacun de ses pairs par rapport aux critères de rendement pour le poste d'administrateur selon la description s'y

rapporçant énoncée dans le Manuel de gouvernance du CN. Les résultats ont été colligés et revus en toute confidentialité par le consultant externe. Le président du Conseil s'est alors vu remettre les résultats de chacune des évaluations par les pairs des administrateurs et a rencontré chacun d'entre eux individuellement afin de discuter de leur évaluation.

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

Orientation et formation continue des administrateurs

Orientation

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

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

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

- réunion relative au plan d'affaires annuel avec les 200 membres du personnel aux échelons les plus élevés;
- 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 chaque administrateur à participer 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 2016, 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 2016, 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 et ont participé à des groupes de discussion.

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. Ils ont 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'Elgin, Joliet and Eastern Railway 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. En 2015, le Conseil a aussi pris le train de Baton-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 clients et des activités du CN dans cette région et d'en apprendre davantage à ce sujet. En 2016, le Conseil s'est rendu à Two Harbors, au Minnesota, pour visiter les installations de transbordement de minerai de fer du CN ainsi que le navire E.H. Gott. Les membres du Conseil ont rencontré le capitaine et l'équipage de même que les membres du personnel affectés aux activités de transbordement et les membres du personnel de soutien du CN de Two Harbors, ce qui leur a permis d'examiner en profondeur les activités reliées au navire et au transbordement.

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 2016 et au début de 2017.

SUJET	PRÉSENTATEUR/ORGANISATEUR	PARTICIPANTS
SÉCURITÉ • Mise à jour sur la sécurité • Analytique des données mécaniques	Sécurité et développement durable, CN Mécanique et ingénierie, CN	Tous les administrateurs
RELATIONS AVEC LES CLIENTS • Préparation à l'hiver • Excellence en matière d'exploitation et de service	Exploitation, CN Exploitation et marketing, CN	Tous les administrateurs
RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS • Cadre concurrentiel	Relations avec les investisseurs, CN	Tous les administrateurs
MARKETING • Marchés américains • Marché de grains canadien	Marketing, CN Marketing et développement corporatif, CN	Tous les administrateurs
FINANCES • Séance de formation KPMG • Perspectives financières pour les investisseurs	Auditeur externe, KPMG; Comptabilité, CN Wells Fargo Securities	Membres du Comité d'audit Tous les administrateurs
DÉVELOPPEMENT DURABLE • Renouvellement de la main-d'œuvre et excellence en matière de formation	Ressources humaines, CN	Tous les administrateurs
TECHNOLOGIE • Mise à jour sur la commande intégrale des trains • Cybersécurité et technologie de l'information	Technologie de l'information, CN Technologie de l'information et gestion des approvisionnements, CN	Tous les administrateurs
DROIT ET AFFAIRES GOUVERNEMENTALES • Mises à jour sur le contexte réglementaire et politique canadien et américain • Pratiques exemplaires en matière de gouvernance et de diversité au sein du Conseil	Services corporatifs, CN Services corporatifs, CN	Tous les administrateurs

Engagement auprès des intervenants et des peuples autochtones

Le CN est reconnu comme étant 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 en :

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

Pour l'année 2016, le CN a reçu de nombreux prix et distinctions dont :

- Prix de l'excellence en matière de gouvernance d'entreprise pour les sociétés cotées en bourse des Professionnels en gouvernance du Canada
- Deux prix décernés par le *Investor Relations Magazine* dans les catégories : meilleur responsable des relations avec les investisseurs (société à grande capitalisation) et meilleures relations avec les investisseurs du secteur (Industrielles)
- Reconnaissance au *CDP Climate Performance Leadership Index*
- Classement au palmarès des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada de *Corporate Knights*
- Inscription au *Jantzi Social Index*
- Inscription au *FTSE4Good Index*
- Nomination au palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada (2017)
- Inclusion dans le *Dow Jones Sustainability World Index* pour la 5^e année consécutive

La Compagnie est déterminée à développer des relations respectueuses et mutuellement avantageuses avec les peuples autochtones en :

- engageant de façon proactive les collectivités autochtones et en maintenant le dialogue ouvert avec celles-ci;
- conscientisant les membres du personnel aux questions autochtones et en leur offrant de la formation sur la sensibilisation culturelle;
- appuyant des initiatives communautaires autochtones et en participant à des organisations autochtones; et
- repérant et en favorisant les occasions d'affaires avec les Autochtones.

Exemples d'activités d'engagement de la Compagnie auprès des Autochtones :

- Partenariat avec l'Assemblée des Premières Nations
- Présentations sur la sécurité aux Premières nations
- Célébration de la Journée nationale des Autochtones
- Partenariats avec *Indspire* et *Level*, deux organismes nationaux voués à renforcer l'autonomie des peuples autochtones grâce à l'éducation

En 2016, le CN a obtenu le niveau « engagement » dans le cadre du programme *Progressive Aboriginal Relations* du Conseil canadien pour le commerce autochtone et, en février 2017, le CN a été reconnu pour l'excellence de ses relations avec les Autochtones par la Chambre de commerce de l'Alberta qui lui a décerné le prix de distinction des *Alberta Business Awards* dans la catégorie des relations avec les Autochtones — pratiques exemplaires. Pour plus de détails, rendez-vous à l'adresse www.cn.ca/visionautochtone.

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

Tout au long de 2016, 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 1 103 096 \$ 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). Les actionnaires et autres parties intéressées peuvent aussi communiquer avec le Conseil et le président du Conseil en téléphonant au 514 399-6544. 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*.

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, nous profitons de cette occasion pour partager avec vous notre approche en matière de rémunération de la haute direction. L'année 2016 fut marquée par le changement. En juin 2016, après un parcours remarquable de 22 ans au sein du CN, Claude Mongeau a annoncé qu'il se retirait de ses fonctions de président-directeur général pour des raisons médicales. Le Conseil d'administration remercie M. Mongeau de son dévouement et de ses nombreuses contributions au succès de notre Compagnie. Claude Mongeau a été un élément central de la transformation du CN. Avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2016, Luc Jobin est devenu notre nouveau président-directeur général. M. Jobin s'est joint au CN en 2009 à titre de vice-président exécutif et chef de la direction financière et possède une vaste expérience en tant que dirigeant et membre de la haute direction. Avant d'entrer au service du CN, M. Jobin a occupé des postes de haut dirigeant et de chef de la direction au sein de sociétés ouvertes. Il apporte ainsi une expérience considérable afin de diriger l'avenir du CN.

En plus de la nomination de M. Jobin au poste de président-directeur général, deux autres nouveaux membres de la haute direction ont été nommés en 2016. Ghislain Houle a été nommé vice-président exécutif et chef de la direction financière en remplacement de M. Jobin. M. Houle apporte une grande expérience financière et une connaissance approfondie de la Compagnie acquises au cours de sa carrière de 20 ans au sein du CN dans différents postes de cadre supérieur et postes de haute direction. À la suite du départ à la retraite de Jim Vena, Michael Cory s'est vu confier le poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. M. Cory a entrepris sa carrière au CN en 1981 et occupait avant sa nomination le poste de premier vice-président, région de l'Ouest. Cheminot aguerri, il a acquis une connaissance exceptionnelle de l'industrie ferroviaire tout au long de sa carrière. Jean-Jacques Ruest et Sean Finn demeurent en poste à titre de vice-président exécutif et chef du marketing et de vice-président exécutif, services corporatifs et chef de la direction des affaires juridiques respectivement, assurant ainsi continuité et expérience.

Grâce à l'élaboration et l'exécution d'un plan de relève complet chapeauté par le Conseil d'administration, la transition au sein de l'équipe de haute direction s'est déroulée efficacement tout en maintenant l'emphasis sur la réalisation des résultats opérationnels et financiers en 2016. L'engagement dont a fait preuve le Conseil d'administration et chaque membre de l'équipe de haute direction de même que le rôle joué par ceux-ci démontrent l'engagement de la Compagnie envers ses actionnaires.

Aperçu de 2016

Le CN domine toujours son secteur et a offert une performance d'exploitation record en 2016. Des idées novatrices ont permis au CN de continuer à procurer de la valeur à ses clients et l'efficacité opérationnelle du CN, parmi la meilleure de son secteur, a été mise en lumière par les améliorations dans la productivité des triages et des trains, le temps de séjour dans les terminaux, l'utilisation des locomotives et la vitesse des wagons et des trains. La Compagnie s'est également adaptée rapidement à la baisse des volumes en redirigeant ses ressources en réponse au marché et a réalisé des économies de coûts importantes en 2016. Ces améliorations ont mené, une fois de plus, à l'obtention d'un nouveau ratio d'exploitation annuel record.

	2012	2013	2014	2015	2016
Bénéfice d'exploitation (M\$ CA)	3 685	3 873	4 624	5 266	5 312
Ratio d'exploitation (%)	62,9	63,4	61,9	58,2	55,9
Bénéfice dilué par action rajusté (\$ CA) ¹	2,81	3,06	3,76	4,44	4,59

1) Consulter la section intitulée Mesures de la performance rajustées du Rapport de gestion du CN dans le rapport annuel 2016 de la Compagnie pour une explication de cette mesure et un rapprochement avec la mesure conforme aux PCGR la plus semblable.

Le CN continue d'investir de façon soutenue dans son programme d'immobilisations, ayant investi globalement 2,75 milliards de dollars canadiens en 2016, tout en maintenant la force de son engagement envers les actionnaires, remettant plus de 3,2 milliards de dollars canadiens au moyen du rachat d'actions et du versement de dividendes. La répartition du capital de la Compagnie et sa solide performance, en dépit des défis posés par l'évolution du contexte économique et du contexte politique, continuent d'être reconnues par le marché, le cours de l'action s'étant apprécié de 49,2 % au Canada au cours des trois derniers exercices comparativement à une augmentation de 12,2 % pour l'indice composé S&P/TSX au cours de la même période. De plus, la capitalisation boursière de la Compagnie a connu une hausse de près de 19 milliards de dollars canadiens au cours de la même période.

Du point de vue de la sécurité, la Compagnie a poursuivi ses progrès vers l'atteinte de son objectif qui est de devenir le chemin de fer le plus sécuritaire en Amérique du Nord. En 2016, le ratio d'accidents du CN selon la Federal Railroad Administration (« FRA ») et selon le Bureau de la sécurité des transports du Canada (« BST ») ont diminué considérablement. De plus, la Compagnie demeure soucieuse de réduire encore plus son ratio de blessures. Depuis l'automne 2016, plus de 15 000 membres du personnel du CN ont reçu la formation sur l'initiative de la Compagnie *Veiller les uns sur les autres*, qui est un état d'esprit axé sur la prévention et sur la communication entre collègues dans le but de déceler et de régler ensemble les comportements à risque.

Approche rigoureuse de la rémunération

Notre engagement à offrir des rendements durables et solides aux actionnaires continue de sous-tendre l'approche du CN en matière de rémunération de la haute direction. Le CN fait preuve de rigueur 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 réalisée 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 risques par nos membres de la haute direction. Dans certains cas, des critères de performance sont utilisés simultanément dans les régimes d'intéressement à court et long terme afin de s'assurer que les décisions à court terme favorisent 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, combinée à la nomination de nouveaux membres de la haute direction en 2016, a fait en sorte que la rémunération directe totale de tous les membres de la haute direction se situe globalement en-dessous de la médiane comme l'a confirmé l'examen de Willis Towers Watson en décembre 2016. Le Comité retient également, de façon indépendante, les services de la firme Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen ») à laquelle il demande des avis sur les recommandations concernant la rémunération qui lui sont présentées à des fins d'approbation.

Enfin, le vote consultatif sur la rémunération annuel tenu par la Compagnie a reçu un fort taux d'assentiment, 97,7 % des voix ayant été exprimées en faveur de l'approche rigoureuse de la rémunération de la haute direction du CN en 2016. Dans un souci de transparence, le CN demeure engagé à communiquer à ses actionnaires de l'information claire et complète.

Nouvelle composante de sécurité intégrée au régime d'intéressement annuel (« RIA ») en 2016

Par le passé, la performance en matière de sécurité a toujours été un élément inhérent aux objectifs de rendement de l'entreprise aux fins du RIA et a fait partie des objectifs de rendement individuels du président-directeur général et de tous les membres de la haute direction occupant un poste lié à l'exploitation. En 2016, une composante dédiée à la performance de l'entreprise en matière de sécurité a été intégrée au RIA pour tous les membres de la haute direction. Cette composante de sécurité représente 10 % de la prime annuelle et est mesurée selon l'atteinte de ratios d'accidents et de blessures spécifiques. Le Comité croit que cette approche permet d'appuyer le programme de la Compagnie en matière de sécurité et souligne la responsabilité commune de tous les membres de la haute direction en tant que leaders dans l'atteinte de nos objectifs en matière de sécurité.

Décisions relatives à la rémunération en 2016

Depuis 2002, la rémunération de nos membres de la haute direction visés est versée en dollars américains afin que nous disposions d'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 la réglementation en valeurs mobilières canadienne exige 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 de rémunération totale concurrentielle.

Salaire de base

Le CN continue d'avoir pour politique de positionner les salaires de base et les primes cibles à la médiane du groupe de comparaison. En 2016, la nomination de trois nouveaux membres de la haute direction visés a donné lieu à un positionnement inférieur à ce que prévoit la politique. Le Comité continue de suivre étroitement la rémunération versée à tous les membres de la haute direction afin d'assurer une enveloppe de rémunération concurrentielle.

Régime d'intéressement annuel

Les intéressements annuels cibles sont demeurés stables, soit à 120 % du salaire de base pour le président-directeur général et à 80 % du salaire de base pour les autres 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 dilué par action, au rendement du capital investi (« RCI ») et aux flux de trésorerie disponibles. Pour 2016, le Conseil a approuvé un paiement correspondant à 115,5 % (et 131 % dans le cas de 185 membres de la haute direction et cadres supérieurs) 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. La nouvelle composante de sécurité, comptant pour 10 % et mesurée selon la performance de la Compagnie en matière de sécurité, a donné lieu à un paiement correspondant à 100 %. Enfin, le volet lié au rendement individuel, comptant pour 20 %, continue d'être mesuré selon l'atteinte d'objectifs financiers et opérationnels stratégiques clés individuels.

Régime d'intéressement à long terme

Aucun changement n'a été apporté à la structure du régime d'intéressement à long terme (« ILT ») en 2016 à la suite des changements apportés en 2015 afin d'inclure la performance liée au RTA relatif et une diminution de la pondération réservée aux options d'achat d'actions dans la composition des ILT, de 50 % à 45 %.

Atténuation des risques liés à la rémunération

Nos programmes de rémunération sont conçus de sorte à encourager les comportements appropriés et incluent des mécanismes appropriés d'atténuation des risques. En 2016, Willis Towers Watson a procédé à sa revue annuelle et a confirmé 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. Willis Towers Watson a également indiqué que l'ajout de la composante de sécurité au régime d'intéressement annuel augmentait la diversification et réduisait les risques éventuels associés au régime. À sa réunion tenue en décembre 2016, 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 Comité et le Conseil d'administration sont d'avis que la rémunération versée est appropriée et respecte l'approche du CN en matière de rémunération de la haute direction. Le Comité demeure pleinement engagé à s'assurer que la rémunération de la haute direction du CN demeure fondée sur une approche rigoureuse, liée au rendement et concurrentielle. 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 du CN. 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 des différents comités.

Le texte qui suit décrit, en date de cette circulaire, la formation, les compétences et l'expérience de chaque membre du Comité pertinentes à l'exécution de ses fonctions en tant que membre du Comité, 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 haute 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 et a joué un rôle actif en ressources humaines à titre de président du conseil d'administration de Porter Airlines, Inc. et d'ancien président du conseil d'administration 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.
- M^{me} Holiday compte de nombreuses années d'expérience à titre de membre du conseil de différentes compagnies, comme Hess Corporation, White Mountains Insurance Group, Ltd. et Santander Consumer USA Holdings, Inc. Elle a également déjà siégé au conseil de H.J. Heinz Company et de RTI International Metals, Inc. À titre d'ancienne avocate générale au département du Trésor des États-Unis et d'ancienne 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. Il 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., chef de file de la prestation de services de collecte, de recyclage et d'élimination de déchets solides non dangereux aux 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. Phillips deviendra fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés en juin 2017.
- 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 président-directeur général;
- 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 examiner la communication de l'information concernant : i) le rôle du Comité à cet égard; ii) toute pratique suivie par le CN pour déceler et atténuer ces risques; et iii) tout risque décelé 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 retenir 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 sept fois en 2016 et a tenu des séances à huis clos lors de chaque réunion. Le rapport du Comité, présenté à l'annexe « B » de cette circulaire, résume les principaux sujets traités par le Comité au cours de l'année.

Gestion des talents et planification de la relève

La gestion des talents, le développement du leadership, la planification de la relève et l'engagement auprès du personnel sont prioritaires pour le Conseil d'administration et le Comité. Un cadre détaillé s'attardant à la recherche de candidats prometteurs ainsi qu'à leur évaluation et à leur perfectionnement contribue à faire en sorte que la Compagnie dispose d'une réserve adéquate de successeurs pouvant occuper des postes de haute direction et des postes cadres.

Le CN appuie le développement du talent en identifiant les besoins de perfectionnement et en offrant des expériences de travail adaptées afin de préparer les candidats à remplir des rôles plus étendus et plus complexes. La Compagnie se tourne, au besoin, vers le recrutement externe pour combler les besoins en matière de relève et aller chercher les personnes dotées des compétences clés.

Des mises à jour régulières sur la gestion des talents et le développement du leadership propres à chaque fonction sont présentées au Comité. Le Comité procède également, en cours d'année, à des analyses approfondies centrées sur la force et la diversité du bassin de personnes pouvant être appelées à jouer un rôle central de leader au CN. Une analyse complète des plans de relève de contingence et à court, moyen et long terme pour l'équipe de haute direction est effectuée chaque année et des plans précis pour combler les besoins sont passés en revue.

À la suite du changement de président-directeur général en juillet 2016, certains membres de la haute direction se sont vu confier de nouvelles responsabilités. Avec le concours du Comité et de l'équipe de haute direction, le CN apporte actuellement son appui à ces membres de la haute direction dans leur nouveau rôle tout en procédant à l'évaluation et au perfectionnement de la prochaine vague de membres de la haute direction et personnel cadre afin d'assurer la profondeur de la réserve de talents. Le CN raffine également son programme de perfectionnement de carrière afin d'offrir de la formation ciblée et des expériences de travail pratiques qui viendront appuyer le développement des talents. Dans le cadre de cette analyse, le CN a récemment recruté de nouveaux dirigeants provenant d'organisations de premier plan qui apporteront des compétences et des connaissances additionnelles et contribueront à l'amélioration continue de notre équipe de direction.

Le Comité juge que, sous la gouverne de M. Jobin, les stratégies adéquates de gestion des talents et de planification de la relève sont en place en vue d'assurer le succès futur de la Compagnie.

Conseillers indépendants

Le Comité retient les services de consultants en rémunération des membres de la haute direction auxquels il demande des avis sur les recommandations concernant la rémunération qui lui sont présentées à des fins d'approbation. À cette fin, depuis octobre 2007, le Comité retient les services de Hugessen. Le Comité a mandaté Hugessen afin que cette société étudie les recommandations au sujet de la rémunération des membres de la haute direction et des questions connexes et qu'elle lui fournisse directement des avis à cet égard. Dans l'ensemble, les honoraires facturés par Hugessen en 2016 se sont élevés à environ 83 800 \$ CA. Le Comité a également passé en revue l'indépendance de Hugessen et évalué sa performance en 2016. 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 à la Compagnie par le consultant dont les services ont été retenus par le Comité pour la prestation de services liés à des questions de rémunération doivent être approuvés au préalable par le président du Comité. Aux termes d'une entente entre le Comité et Hugessen, cette dernière a convenu de ne pas fournir de services à la direction. En 2016, 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

	SERVICES RENDUS EN 2015 (\$ CA)		SERVICES RENDUS EN 2016 (\$ CA)	
	Rémunération des membres de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires	Rémunération des membres de la haute direction – Honoraires connexes	Autres honoraires
Hugessen	60 900	0	83 800	0

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 visés suivants figurant dans les tableaux de la rémunération :

Luc Jobin	Président-directeur général
Claude Mongeau	Ancien président-directeur général
Ghislain Houle	Vice-président exécutif et chef de la direction financière
Michael Cory	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

Avec prise d'effet le 30 juin 2016, Claude Mongeau s'est retiré des fonctions de président-directeur général (« PDG ») qu'il occupait au CN pour des raisons médicales. Les administrateurs du CN ont unanimement convenu de nommer Luc Jobin au poste de PDG et membre du Conseil d'administration du CN. Le Conseil d'administration a également procédé à la nomination de Ghislain Houle au poste de vice-président exécutif et chef de la direction financière. Finalement, Michael Cory a succédé à Jim Vena à titre de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. Jim Vena a quitté la Compagnie pour prendre sa retraite le 30 juin 2016.

Aux termes des règles des ACVM, la Compagnie est tenue d'inclure M. Mongeau dans son analyse de la rémunération de 2016. De plus amples renseignements sur M. Mongeau sont donnés à la page 54 et la rémunération qui lui a été versée en 2016 est résumée dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 56.

Aux fins de l'analyse de la rémunération, sauf indication contraire, l'expression « membres de la haute direction visés » inclut uniquement les membres de la haute direction actuellement en poste.

Structure de la rémunération

La Compagnie suit un programme complet 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 retenir et de susciter leur engagement en veillant à ce qu'un lien évident existe entre la stratégie à long terme de la Compagnie, son plan d'affaires 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 choisis (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 industrielles 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 2016, le CN a généré des produits d'exploitation de 12 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 et la fourchette des produits d'exploitation est ajustée de manière à refléter l'envergure du rôle du haut dirigeant du CN en question. De plus amples renseignements sur les groupes de comparaison se trouvent à la page 41.

En décembre 2016, 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 en dessous de la médiane des groupes 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 50.

Augmentations des salaires de base en 2016

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 choisis. Les augmentations salariales prennent en compte les pratiques de la concurrence, les perspectives économiques, les compétences en matière de leadership, la rétention du personnel et les plans de relève. Les salaires de base de MM. Jobin, Houle et Cory ont été positionnés à un niveau concurrentiel établi en fonction des salaires pour des postes équivalents au sein des sociétés du groupe de comparaison. Les salaires de base de MM. Ruest et Finn ont été ajustés en 2016 afin que leur enveloppe de rémunération demeure concurrentielle. Pour plus de renseignements sur les salaires de base, se reporter à la page 43.

Primes annuelles de 2016

En 2016, 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 (« UALR ») puisqu'il atténue le risque entre le rendement à court terme et le rendement à long terme du capital investi. Le Conseil d'administration 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 la baisse des produits d'exploitation totaux, qui s'explique principalement par le fléchissement des volumes de pétrole brut, de charbon et de sable de fracturation, ainsi que par la baisse des taux du supplément de carburant applicables, le rendement financier de l'entreprise du CN est demeuré solide en 2016, avec un rendement global ayant dépassé la cible. Par conséquent, le Conseil d'administration a estimé que les objectifs de rendement de la Compagnie avaient été « partiellement dépassés », ce qui a donné lieu à un facteur de prime de 115,5 % au titre du rendement financier de l'entreprise (et de 131 % pour les membres de la haute direction visés et 180 autres membres de la haute direction et cadres supérieurs). Le tableau présentant les objectifs de rendement financier de l'entreprise de 2016 approuvés par le Conseil d'administration en janvier 2016 et les résultats de 2016 se trouve à la page 44.

En 2016, une nouvelle composante de sécurité a été intégrée à la prime annuelle de tous les membres de la haute direction. La composante de sécurité a compté pour 10 % de la prime annuelle et était assujettie à l'atteinte de ratios d'accidents et de blessures spécifiques. Le Conseil d'administration a évalué que la performance

de la Compagnie en matière de sécurité avait « atteint » les objectifs, ce qui a donné lieu à un facteur de prime au titre de la sécurité de 100 %. Le tableau présentant les objectifs de performance en matière de sécurité de la Compagnie de 2016 approuvés par le Conseil d'administration en janvier 2016 et les résultats de 2016 se trouve à la page 45.

La part restante de 20 % de la prime annuelle des membres de la haute direction 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 150 % pour le PDG en raison de l'efficacité opérationnelle atteinte, du maintien de la qualité de son service à la clientèle et de l'amélioration de sa performance en matière de sécurité. Le Comité a aussi revu les taux de rendement individuel des autres membres de la haute direction visés. Le facteur de rendement individuel moyen pour tous les membres de la haute direction visés, y compris le PDG, s'est établi à 140 %. Le taux de rendement individuel, de même que les facteurs de prime au titre du rendement financier de l'entreprise et de la sécurité, 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 2016 aux membres de la haute direction visés se sont établies entre 122 % et 132 % de la cible.

Intéressements à long terme de 2016

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 choisis.

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 2016 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 RCI solide pour la période se terminant le 31 décembre 2018 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 I choisis et ii) les sociétés formant l'indice S&P/TSX 60 pour la même période se terminant le 31 décembre 2018.

Les options d'achat d'actions octroyées en 2016 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 2016 se trouve à la page 46.

Paiement des unités d'actions liées au rendement attribuées en 2014

Le Comité a analysé l'acquisition des droits afférents aux UALR attribuées en 2014 par rapport aux cibles de rendement établies. La Compagnie a réalisé un RCI moyen sur trois ans de 17,05 % au 31 décembre 2016, qui excède l'objectif maximum fixé en 2014. Conformément aux règles du régime, ce résultat a donné lieu à un facteur d'acquisition liée au rendement de 150 % pour les UALR attribuées en 2014. Comme le cours de clôture moyen minimal des actions a aussi été atteint, les paiements prévus par le régime ont été effectués en février 2017, dans la mesure où toutes les autres conditions des conventions d'octroi étaient par ailleurs respectées.

1) La pondération de la valeur de l'octroi de l'intéressement à long terme de 2016 était différente pour l'ancien 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. M. Jobin n'a pas atteint la limite en ce qui concerne son octroi d'intéressements à long terme de 2016.

Dans le cadre de l'option de conversion du mode de règlement en titres de capitaux propres instaurée en 2014, 131 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 2014 se trouve à la page 47.

Mesures d'atténuation des risques de notre programme de rémunération

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 comportements appropriés, 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;
- Diversification accrue avec l'ajout d'une composante de sécurité au 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'actionariat 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 éléments d'atténuation des risques figurent à la page 49.

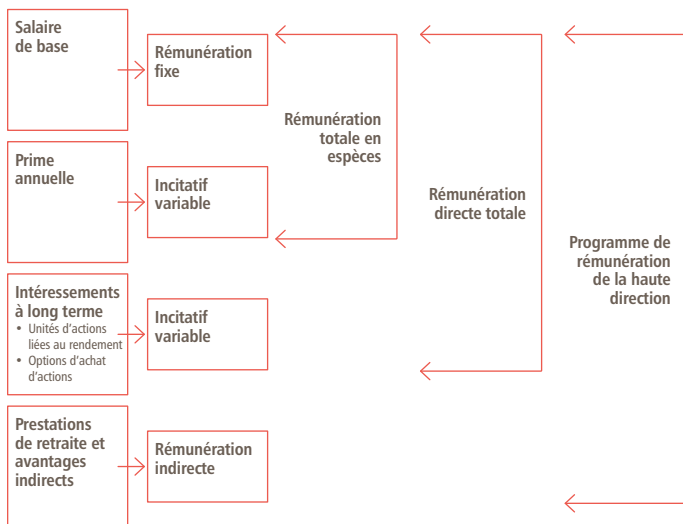
En décembre 2016, après s'être penchée sur la politique, les programmes et les pratiques en matière de rémunération de la Compagnie, la firme Willis Towers Watson a de nouveau conclu cette année que dans l'ensemble, les programmes de rémunération du CN ne semblaient pas comporter de risques majeurs pouvant 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-divulgaration

L'industrie ferroviaire est un marché hautement concurrentiel. Au cours des récentes années, la Compagnie a poursuivi 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-divulgaration 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 48.

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 retenir 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 :

ÉTAPE N° 1

Septembre à décembre

- Revue et adoption du plan d'affaires par le Conseil
- Définition des conditions d'acquisition basées sur le rendement et des cibles en fonction du plan d'affaires

ÉTAPE N° 2

Décembre

- Évaluation du taux de rendement individuel pour les membres de la haute direction visés
- Revue du positionnement de la rémunération par rapport au marché
- Revue annuelle des risques et évaluation des éléments d'atténuation des risques

ÉTAPE N° 3

Janvier

- Revue des paiements incitatifs annuels et à long terme
- Revue des programmes de rémunération et ajustement annuel de la rémunération
- Revue des cibles annuelles, des attributions d'intéressement à long terme et des conditions d'acquisition basées sur le rendement
- Simulations de paiement pour les octrois d'intéressement

ÉTAPE N° 4

Mars à octobre

- Suivi et évaluation des progrès et de la performance des programmes de rémunération
- Évaluations de la gestion du talent

Le Comité passe en revue le positionnement de la rémunération par rapport au marché en décembre de chaque année et approuve les ajustements de rémunération en janvier de l'année suivante en tenant compte des pratiques au sein des groupes de comparaison, des perspectives économiques, des compétences en matière de leadership, des questions de rétention 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 à la réunion du Comité de planification stratégique avant le début de l'année pertinente. La planification des affaires est une démarche exhaustive au cours de laquelle la direction examine avec le Conseil le contexte économique, commercial, réglementaire et concurrentiel qui influe ou est susceptible d'influer sur les activités du CN au cours des trois années à venir. Tout au long de l'année, les membres du Comité sont informés du rendement de la Compagnie par rapport aux cibles.

De plus, le Conseil et le Comité peuvent librement communiquer avec les cadres supérieurs 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 rétention du personnel de talent.

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 par rapport au marché. Lorsqu'elle fixe la rémunération des membres de la haute direction visés, la Compagnie se réfère à un groupe de comparaison de sociétés nord-américaines formé des chemins de fer de classe I suivants : Union Pacific Corporation, CSX Corporation, Norfolk Southern Corporation et 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).

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 2016.

GROUPE DE COMPARAISON	PRODUITS D'EXPLOITATION (EN MILLIONS)	BÉNÉFICE NET (EN MILLIONS)	CAPITALISATION BOURSÈRE (EN MILLIONS)	NOMBRE MOYEN D'EMPLOYÉS
Union Pacific Corporation	19 941 \$ US	4 233 \$ US	86 100 \$ US	42 919
CSX Corporation	11 069 \$ US	1 714 \$ US	33 900 \$ US	27 350
Norfolk Southern Corporation	9 888 \$ US	1 668 \$ US	31 800 \$ US	27 856
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée	6 232 \$ CA	1 599 \$ CA	28 000 \$ CA	12 082
MOYENNE ¹	15 103 \$ CA	2 922 \$ CA	58 000 \$ CA	27 552
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	12 037 \$ CA	3 640 \$ CA	69 300 \$ CA	22 322
RANG ¹	4	2	2	4

1) Valeurs converties en dollars canadiens en fonction du taux de change moyen de 1,3248 pendant l'année, sauf pour la capitalisation boursière pour laquelle le taux de change au 31 décembre 2016 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 industrielles américaines de taille comparable dont les produits d'exploitation se chiffrent entre 6 et 15 milliards de dollars américains et qui participent à la base de données de Willis Towers Watson. 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 produits d'exploitation étant alignée de manière à refléter l'envergure du rôle du haut dirigeant du CN en question. Le Comité puise également dans les données de cet échantillon pour les membres de la haute direction visés afin de vérifier si la rémunération suit les tendances générales en matière de rémunération, et non à des fins d'appariement direct, puisque le groupe de chemins de fer de classe I susmentionné permet une comparaison directe.

Éléments du programme de rémunération des membres de la haute direction de 2016

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 2016	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 rétention du personnel et de relève 	<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 %), de deux objectifs de performance en matière de sécurité préétablis (10 %) et du rendement individuel (20 %) 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 Diversification accrue grâce à l'ajout d'une composante sécurité 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 supérieurs, 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'un ensemble d'objectifs annuels de performance en matière de sécurité 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
Intéressements à long terme	<p>UNITÉS D' ACTIONS LIÉES AU RENDEMENT (55 %)</p> <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 1 choisis et celles formant l'indice S&P/TSX 60 En cas de départ à la retraite, les employés doivent demeurer au service de la Compagnie, de façon active et continue, jusqu'au 31 mars de l'année suivant l'année de l'octroi pour être admissibles au paiement Période de rendement : trois ans <p>OPTIONS D' ACHAT D' ACTIONS (45 %)</p> <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 En cas de départ à la retraite, les employés doivent demeurer au service de la Compagnie, de façon active et continue, jusqu'au dernier jour de l'année de l'octroi pour être admissibles au paiement Période de rendement : acquisition, quatre ans, durée, 10 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 rétention du personnel de talent clé Reconnaître l'apport et le potentiel de chacun

ÉLÉMENT	CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES EN 2016	FORME	POSSIBILITÉ	MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES	OBJECTIFS ET RAISONS D'ÊTRE
Prestations de retraite	<p>RÉGIMES DE RETRAITE CANADIENS</p> <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 valide Maximum de 35 ans de service valide 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 <p>RÉGIMES DE RETRAITE AMÉRICAINS</p> <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"> Le PDG participe à un régime à cotisations déterminées, ce qui limite l'exposition du CN aux risques 	<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 au sein des groupes de comparaison, des perspectives économiques, des compétences en matière de leadership, de la rétention 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.

Le salaire de base de MM. Jobin, Houle et Cory a été ajusté au moment de leur nomination le 1^{er} juillet 2016 afin de tenir compte de leurs nouveaux rôles et responsabilités. Le salaire de base de MM. Ruest et Finn a été ajusté afin que leur enveloppe de rémunération demeure concurrentielle.

Régime d'intéressement annuel

En plus des membres de la haute direction visés, environ 4 600 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 :

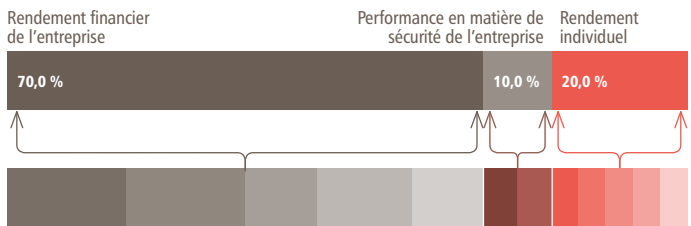
POSTE	MINIMUM	CIBLE ¹	MAXIMUM ¹
PDG	0 %	120 %	240 %
Autres membres de la haute direction visés	0 %	80 %	160 %
Premiers vice-présidents	0 %	65 %	130 %
Vice-présidents	0 %	50/60 %	100/120 %

1) Exprimé en pourcentage du salaire de base au 31 décembre 2016.

La prime touchée aux termes du RIA par les membres de la haute direction repose sur l'atteinte d'objectifs financiers de l'entreprise (70 %), d'objectifs de sécurité de l'entreprise (10 %) et d'objectifs individuels (20 %). La Compagnie estime que toute prime à court terme doit être liée à la fois au rendement général financier et opérationnel de la Compagnie et à celui des secteurs d'activité sur lesquels l'employé exerce une influence directe.

Le graphique suivant illustre le RIA de 2016 applicable au PDG :

RIA applicable au PDG



Rendement financier de l'entreprise

- Produits d'exploitation 25 %
- Bénéfice d'exploitation 25 %
- Bénéfice dilué par action 15 %
- Flux de trésorerie disponibles 20 %
- Rendement du capital investi 15 %

Performance en matière de sécurité de l'entreprise

- Ratio d'accidents selon la FRA 50 %
- Ratio de blessures selon la FRA 50 %

Rendement individuel

- Excellence en matière d'exploitation et de service 20 %
- Accent sur le chiffre d'affaires et développement des affaires 20 %
- Sécurité et développement durable 20 %
- Engagement auprès des membres du personnel et renforcement de l'équipe 20 %
- Engagement auprès des intervenants et des organismes de réglementation 20 %

Pour 2016, 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.

En 2016, le Conseil d'administration a évalué le rendement financier 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 2016 ont été approuvés par le Conseil d'administration en janvier 2016 à partir des prévisions d'affaires et financières de la Compagnie établies à cette date.

Aux termes du RIA, un facteur maximum de 150 % au titre du rendement financier de l'entreprise (ou de 200 % dans le cas des membres de la haute direction visés et 180 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.

Objectifs de rendement et résultats – Régime d'intéressement annuel 2016

En janvier 2016, les cibles de rendement ont été fixées selon un taux de change présumé de 1,00 \$ US = 1,28 \$ CA. Au cours de l'exercice, le taux de change moyen réel a été de 1,00 \$ US = 1,32 \$ CA. À la fin de 2016, les cibles de la Compagnie, à l'exception du RCI, ont été rajustées pour tenir compte du taux de change et, pour les produits d'exploitation, de la différence entre les prix réels et prévus du pétrole et du diesel par rapport aux surcharges de carburant de la Compagnie. Le tableau suivant présente donc une comparaison entre les cibles de rendement rajustées de 2016 et les résultats réels de 2016 déclarés par la Compagnie.

EN MILLIONS (SAUF LES MONTANTS PAR ACTION ET LE RCI)	OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE AU 1 ^{ER} JANVIER 2016 ¹			OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE RAJUSTÉS ²		RÉSULTATS DE 2016 (\$ CA)	ÉVALUATION DU RENDEMENT
	PONDÉRATION	DE BASE (SEUIL) (\$ CA)	POUSSÉS (MAXIMUM) (\$ CA)	DE BASE (SEUIL) (\$ CA)	POUSSÉS (MAXIMUM) (\$ CA)		
Produits d'exploitation	25 %	12 440	12 650	12 505 ³	12 715 ³	12 037	Objectif non atteint
Bénéfice d'exploitation	25 %	5 148	5 293	5 277	5 422	5 312	Objectif partiellement dépassé
Bénéfice dilué par action	15 %	4,33 \$	4,48 \$	4,43 \$	4,58 \$	4,68 \$ ⁵	Objectif dépassé
Flux de trésorerie disponibles ^{4,6}	20 %	1 985	2 100	2 049	2 164	2 520	Objectif dépassé
RCI ⁷	15 %	15,30 %	15,90 %	15,30 %	15,90 %	16,40 %	Objectif dépassé

- 1) Objectifs de l'entreprise en fonction d'un taux de change moyen présumé de 1,00 \$ US = 1,28 \$ CA.
- 2) Objectifs et résultats de l'entreprise en fonction d'un taux de change moyen réel de 1,00 \$ US = 1,32 \$ CA.
- 3) La cible des produits d'exploitation a été rajustée pour tenir compte des surcharges de carburant réelles facturées aux clients en fonction des prix réels du pétrole et du diesel en 2016.
- 4) Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure non conforme aux PCGR qui n'est pas définie de façon normalisée en vertu des PCGR des États-Unis et peut, par conséquent, ne pas être comparable aux mesures semblables présentées par d'autres sociétés, et ne devrait donc pas être analysée de façon isolée. Se reporter à la rubrique « Liquidités et ressources en capitaux, Flux de trésorerie disponibles » du rapport de gestion du CN faisant partie du rapport annuel 2016 de la Compagnie pour une explication de cette mesure et un rapprochement avec la mesure conforme aux PCGR des États-Unis la plus semblable.
- 5) Le bénéfice dilué par action de 2016 a été rajusté et exclut une charge d'impôts différés de 7 millions de dollars canadiens (0,01 \$ CA par action après dilution) découlant de l'adoption d'un taux provincial d'impôts sur les sociétés plus élevé.
- 6) Comme il est indiqué à la note 4, les flux de trésorerie disponibles ne sont pas définis de façon normalisée en vertu des PCGR des États-Unis et peuvent, par conséquent, ne pas être comparables aux mesures semblables présentées par d'autres sociétés. La Compagnie estime que les flux de trésorerie disponibles constituent une mesure utile de la performance puisqu'ils démontrent la capacité de la Compagnie de générer des flux de trésorerie pour des obligations de dette et à des fins discrétionnaires, telles que le versement de dividendes et les occasions stratégiques. La Compagnie définit les flux de trésorerie disponibles comme la différence entre les flux de trésorerie nets provenant des activités d'exploitation et les flux de trésorerie nets utilisés par les activités d'investissements, rajustés pour tenir compte des variations des liquidités et des équivalents de trésorerie soumis à restrictions et de l'incidence des principales acquisitions, s'il y a lieu.
- 7) Le RCI permet de mesurer l'efficacité de la Compagnie dans l'utilisation de ses capitaux permanents et est considéré comme l'un des principaux indicateurs de la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Le RCI est généralement calculé comme étant le bénéfice net avant les intérêts débiteurs divisé par le total de la dette nette moyenne et de l'avoir moyen des actionnaires.

L'équipe de direction du CN a su s'adapter aux volumes moindres en 2016 en gardant le cap sur l'efficacité opérationnelle, tout en maintenant la qualité de son service à la clientèle et en améliorant sa performance en matière de sécurité. Par conséquent, le bénéfice net a augmenté de trois pour cent pour s'établir à 3 640 millions de dollars canadiens. Le ratio d'exploitation de 2016 a connu une amélioration de 2,3 points pour se fixer à 55,9 pour cent tandis que la Compagnie continuait de réinvestir dans son entreprise, engageant, en 2016, des dépenses en immobilisations de 2,75 milliards de dollars canadiens. En 2016, le dividende du CN a été augmenté de 20 % et 26,4 millions d'actions ont été rachetées, ce qui a permis de remettre plus de 3,2 milliards de dollars canadiens aux actionnaires.

Pour 2016, après avoir étudié les résultats financiers par rapport aux objectifs de l'entreprise ajustés en fonction du change, le Conseil d'administration a déterminé que les objectifs de rendement financier de l'entreprise avaient été « partiellement dépassés », donnant lieu à un facteur de prime au titre du rendement financier de l'entreprise de 115,5 % (et de 131 % pour les membres de la haute direction visés et 180 autres membres de la haute direction et cadres supérieurs).

2. Performance de l'entreprise en matière de sécurité :

En 2016, une nouvelle composante de sécurité, comptant pour 10 % de la prime annuelle cible, a été intégrée au RIA de tous les membres de la haute direction. En 2016, le Conseil d'administration a évalué la performance de la Compagnie en matière de sécurité en fonction de deux indicateurs de sécurité ayant un poids équivalent, soit le ratio d'accidents et le ratio de blessures selon la FRA.

Aux termes du RIA, le facteur de performance lié à la composante de sécurité de l'entreprise peut varier entre 0 % et 200 %.

Objectifs de performance de l'entreprise en matière de sécurité et résultats – Régime d'intéressement annuel 2016

	OBJECTIFS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ AU 1 ^{ER} JANVIER 2016			RÉSULTATS DE 2016	ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE
	PONDÉRATION	BASE (SEUIL)	POUSSÉS (MAXIMUM)		
Ratio d'accidents selon la FRA	50 %	2,22	2,00	1,42	Objectif dépassé
Ratio de blessures selon la FRA	50 %	1,60	1,50	1,70	Objectif non atteint

En 2016, le CN a poursuivi ses progrès vers l'atteinte de son objectif qui est de devenir le chemin de fer le plus sécuritaire en Amérique du Nord. Le ratio d'accidents selon la FRA s'est amélioré de 31 % depuis l'an dernier, en grande partie grâce à la baisse importante d'accidents en voie principale et sur les embranchements et à l'attention sans relâche accordée au programme de sécurité du CN. La Compagnie continue de miser sur la sécurité des membres du personnel. Des initiatives clés en ce sens, comme la formation *Veiller les uns sur les autres* axée sur la communication entre collègues, ont été prises en 2016.

Pour 2016, en se fondant sur les résultats opérationnels obtenus par rapport aux objectifs en matière de sécurité fixés, le Conseil d'administration a jugé que le facteur de performance de l'entreprise en matière de sécurité devait s'établir à 100 %, traduisant le facteur de performance moyen pondéré des deux indicateurs de sécurité.

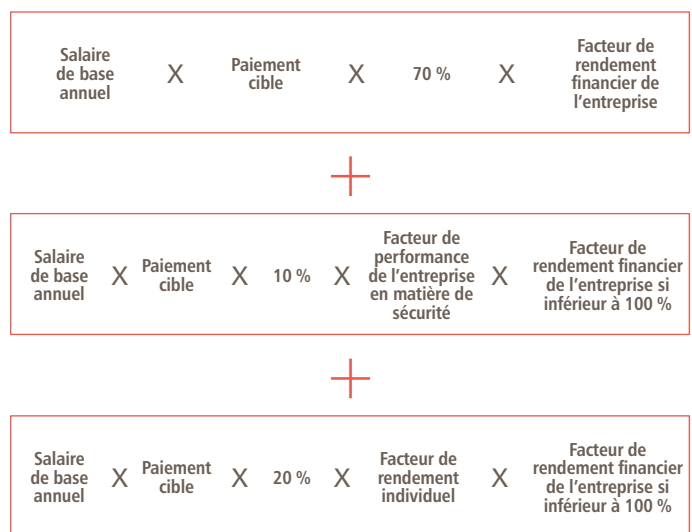
3. Rendement individuel :

Une tranche de 20 % de la prime était fondée sur des objectifs personnels fixés en fonction de priorités stratégiques et opérationnelles liées aux fonctions respectives des membres de la haute direction. Une attention particulière a été portée aux éléments suivants : l'excellence en matière d'exploitation et de service, l'atteinte d'une croissance supérieure, l'engagement auprès du personnel et la gestion de talents et l'engagement auprès des intervenants. Le facteur de rendement individuel varie entre 0 % et 200 % dans le cas des membres de la haute direction visés et d'autres membres de la haute direction et cadres supérieurs. Pour tous les autres cadres admissibles, le facteur de rendement varie entre 0 % et 150 %. Le facteur de rendement individuel pour le PDG est fondé sur une évaluation individuelle revue et approuvée par le Comité.

En 2016, les objectifs individuels des membres de la haute direction visés comprenaient des éléments d'ordre quantitatif et des considérations stratégiques et opérationnelles d'ordre qualitatif liés à leur fonction. À la fin de l'exercice, le PDG a passé en revue le rendement des autres membres de la haute direction visés en tenant compte de leurs réalisations par rapport à leurs objectifs individuels préétablis et a évalué leur taux de rendement individuel, que le Comité devait examiner et que le Conseil devait approuver. Le Comité s'est alors penché sur les réalisations individuelles de chacun des membres de la haute direction visés par rapport aux objectifs et sur le leadership dont ils ont fait preuve dans l'ensemble pour atteindre les objectifs liés à leur fonction. Pour 2016, en tenant compte des recommandations du PDG, le Comité a déterminé que les membres de la haute direction visés avaient atteint leurs objectifs personnels et a recommandé à l'approbation du Conseil le taux de rendement individuel de chacun, qui permet d'établir le facteur de rendement applicable au calcul du paiement de leur prime. En 2016, le facteur de rendement individuel moyen des membres de la haute direction visés, y compris le PDG, s'est établi à 140 %.

Le paiement d'une prime annuelle au titre de la performance en matière de sécurité et du rendement individuel est conditionnel à la déclaration d'une prime au titre du rendement financier de l'entreprise. En outre, s'il est jugé que l'objectif de rendement financier de l'entreprise est « atteint partiellement » (lorsque le facteur de rendement financier de l'entreprise est inférieur à 100 %), les facteurs de performance en matière de sécurité et de rendement individuel seront établis au prorata, au même niveau.

La formule qui suit démontre la façon dont le salaire de base annuel d'un membre de la haute direction admissible (au 31 décembre 2016), le paiement cible (exprimé en pourcentage du salaire de base) et les facteurs de rendement financier de l'entreprise, de performance en matière de sécurité et de rendement individuel interagissent dans le calcul du paiement de la prime annuelle réellement versée :



Le paiement moyen fait aux membres de la haute direction visés (composé du facteur de rendement financier de l'entreprise, du facteur de performance en matière de sécurité de l'entreprise et du facteur de rendement individuel) s'est établi à 130 % du paiement cible en 2016. 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.

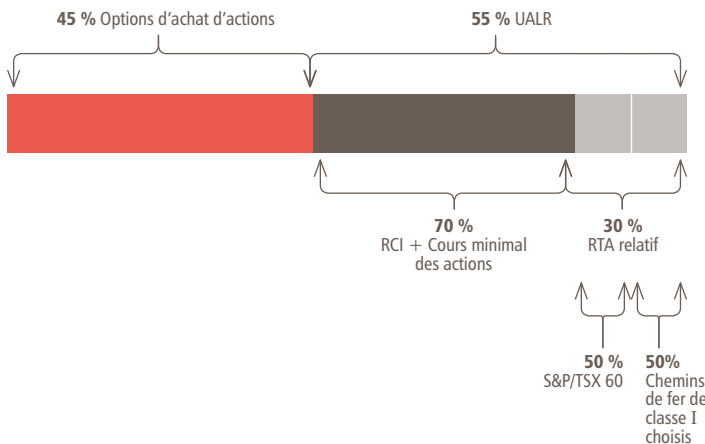
Intéressements à long terme

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 de 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 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 par rapport au 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 direction¹ (se reporter à la description du régime à la page 63).

Attribution 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 choisis faisant partie du groupe de comparaison sont aussi prises en considération par le Comité (se reporter à la rubrique « Appariement par rapport à des groupes de comparaison » à la page 41). Le Comité ne prend pas en 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. 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 2016

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

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 2016 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 le paiement peut varier entre 0 % et 200 %. 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.

Les UALR octroyées en 2016 seront assujetties aux deux critères de performance suivants :

1. UALR – RCI

Une tranche de soixante-dix pour cent (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 2018. 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 2016 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 :	moins de 13,0 %	0 %
RCI moyen pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2018	13,0 %	50 %
	14,0 %	100 %
	15,5 %	125 %
	16,0 %	150 %
	16,5 % et plus	200 %
CONDITION DE PAIEMENT :	76,44 \$ CA à la Bourse de Toronto	
Cours de clôture moyen minimal des actions ou au dernier trimestre de 2018	55,59 \$ US à la Bourse de New York	

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

1) En ce qui concerne l'octroi d'ILT de 2016, la limite imposée aux options d'achat d'actions n'a été appliquée qu'à l'ancien PDG puisque M. Jobin n'a pas atteint la limite de 20 %.

2. UALR – RTA

Une tranche de trente pour cent (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 I choisis 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 attribuées aux membres de la haute direction visés et aux autres membres du personnel désignés en 2016 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 CHOISIS 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 2016 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 2014

Les droits afférents aux UALR octroyées en 2014 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 2016. Au cours des trois dernières années, le cours de l'action du CN s'est apprécié de 49,2 % au Canada comparativement à une augmentation de 12,2 % de l'indice composé S&P/TSX. La capitalisation boursière de la Compagnie au Canada a augmenté de près de 19 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 17,05 % 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 2017 conformément au Régime d'unités d'actions et à la convention d'octroi de 2014. Dans le cadre de l'option de conversion du mode de règlement en capitaux propres instaurée en 2014, 131 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.

Objectifs de rendement et résultats – Unités d'actions liées au rendement – Attribution de 2014

OBJECTIF	FACTEUR D'ACQUISITION LIÉE AU RENDEMENT ¹	RÉSULTATS
OBJECTIF DE RENDEMENT :		
RCI moyen pour la période de trois ans terminée le 31 décembre 2016	moins de 13,5 % 13,5 % 14,5 % 15,5 % 16,5 % et plus	0 % 50 % 100 % 125 % 150 %
CONDITION DE PAIEMENT :		
Cours de clôture moyen minimal des actions au dernier trimestre de 2016	59,65 \$ CA à la Bourse de Toronto ou 56,04 \$ US à la Bourse de New York	88,04 \$ CA 66,01 \$ 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 2016 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 2016 sont des options dont les droits sont acquis sur quatre ans, à raison de 25 % à chaque date d'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 correspond à la différence entre le cours des actions à la date de l'exercice et le cours des actions à la date d'octroi, multiplié par le nombre d'options d'achat d'actions exercées.

La juste valeur à la date d'octroi des options d'achat d'actions attribuées aux membres de la haute direction visés en 2016 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

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 pour les membres de la haute direction. 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 ordinaires du CN sur le marché libre au moyen de déductions à la source. Les membres du personnel peuvent cotiser au RAP entre 1 % et 10 % de leur salaire de base brut par période de paie. La Compagnie fournit une cotisation équivalant à 35 % de la première tranche de 6 % des cotisations des employés. Plus de 80 % des membres du personnel du CN sont actionnaires de la Compagnie du fait de leur participation au RAP et, en 2016, 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 2016 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 2016, 185 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 ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'avoir minimal en actions. Les exigences relatives à l'actionnariat sont les suivantes :

LIGNES DIRECTRICES	
PDG	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 2016, tous les membres de la haute direction visés respectaient les exigences relatives à l'actionnariat applicables dans leur cas.

Actionnariat au 31 décembre 2016

MEMBRE DE LA HAUTE DIRECTION VISÉ	NOMBRE D' ACTIONS DÉTENUES ¹	VALEUR DE L'AVOIR ² (\$ CA)	VALEUR CORRESPONDANT AUX LIGNES DIRECTRICES ³ (\$ CA)	AVOIR EXPRIMÉ EN MULTIPLE DU SALAIRE DE BASE ³
Luc Jobin	92 005 ⁴	8 313 568	6 955 200	6,0 x
Claude Mongeau	496 179	44 834 714	7 286 400	30,8 x
Ghislain Houle	102 578	9 268 936	2 086 560	13,3 x
Michael Cory	39 679	3 585 358	2 185 920	4,9 x
Jean-Jacques Ruest	282 016	25 483 008	2 285 280	33,5 x
Sean Finn	68 270	6 168 839	2 158 099	8,6 x

- 1) Actions ordinaires et/ou unités d'actions différées dont les droits sont acquis en date du 31 décembre 2016.
- 2) Valeur fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires le 31 décembre 2016 à la Bourse de Toronto (90,36 \$ CA).
- 3) Les salaires en dollars américains en date du 31 décembre 2016 ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen pendant l'année (1,00 \$ US = 1,3248 \$ CA).
- 4) L'avoir en actions est présenté en détail à la page 12.

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 UALR 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 UALR 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 ses 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 il a eu connaissance alors qu'il était 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.

De plus, en ce qui concerne les primes ou la rémunération incitative octroyées après le 7 mars 2017, si un membre de la haute direction se rend coupable de négligence grossière, d'inconduite délibérée, de fraude, de vol ou de détournement de fonds, le Conseil a l'entière discrétion, dans la mesure où les lois applicables le lui permettent et où il le juge dans l'intérêt du CN, d'exiger le remboursement total ou partiel du montant après impôts de toute rémunération incitative déjà versée au cours des 24 mois précédents ou d'annuler les octrois de rémunération incitative acquis ou non acquis accordés au membre de la haute direction conformément aux modalités des régimes.

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

- Une révision des critères de performance employés dans le RIA et le Régime d'unités d'actions de la Compagnie est effectuée annuellement afin d'assurer leur pertinence.
- 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 proposés et les résultats de ces simulations sont soumis au Comité pour qu'il les analyse avant que ces octrois soient approuvés par le Comité et le Conseil.

Programme équilibré

- Le programme de rémunération distribue de façon appropriée 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 43 pour de plus amples renseignements).
- La composante sécurité du RIA comprend deux indicateurs standard de sécurité et permet d'augmenter davantage la diversification du régime, réduisant ainsi le risque pouvant être associé à ce dernier.
- 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 paiement des UALR assujetties à des critères liés au RCI est également conditionnel à l'atteinte d'un cours minimal des actions déclenchant le paiement uniquement si le cours de l'action s'est apprécié au cours de la période de trois ans.
- 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 à l'ancien PDG aux termes du régime de retraite non enregistré sont plafonnées.
- Le PDG participe à un régime à cotisations déterminées, ce qui limite l'exposition du CN aux risques.

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 » ci-dessus pour de plus amples renseignements).
- Les membres de la haute direction visés ne sont pas régis par des contrats d'emploi et les ILT comprennent des « dispositions à double condition », de sorte que l'acquisition des droits aux attributions d'ILT ne sera généralement pas devancée en cas de changement de contrôle.
- La politique sur les transactions d'initiés et les déclarations d'initiés de la Compagnie interdit aux administrateurs, aux membres de la direction et aux membres du personnel de se livrer à des opérations de couverture visant les titres du CN.

- Afin que leurs intérêts correspondent plus intimement à ceux des actionnaires, les membres de la haute direction et les cadres supérieurs (185 personnes) doivent respecter des lignes directrices précises relatives à l'actionariat. En outre, le PDG doit maintenir son niveau d'actionariat pendant un an après son départ à la retraite (voir la rubrique « Actionariat » 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 48 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 six 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 2016, 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 des comités.

Rémunération du président-directeur général

Luc Jobin, Président-directeur général

M. Jobin est devenu PDG du CN le 1^{er} juillet 2016. Il est entré au service du CN en juin 2009 à titre de vice-président exécutif et chef de la direction financière et a occupé ce poste jusqu'à sa nomination comme PDG. M. Jobin possède une vaste expérience de dirigeant d'entreprise et de membre de la haute direction. Avant de se joindre au CN, M. Jobin a occupé des postes de haut dirigeant et de chef de la direction au sein de sociétés ouvertes. Il 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 tant que PDG, M. Jobin doit assurer le leadership et l'orientation du CN ainsi que la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels qui permettront de générer de la valeur pour les actionnaires à long terme. De plus amples renseignements sur ses fonctions se trouvent dans le Manuel de gouvernance de la Compagnie, que l'on peut consulter au www.cn.ca, sous Engagement responsable/Gouvernance.

Rémunération

La rémunération annuelle du PDG tient compte de facteurs comme le positionnement concurrentiel par rapport au marché, les perspectives économiques et les compétences en matière de leadership. Elle est recommandée par le Comité et 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.

Pour le premier semestre de 2016, le salaire de base de M. Jobin en tant que vice-président exécutif et chef de la direction financière a été fixé à 620 000 \$ US (821 376 \$ CA) afin de maintenir un positionnement concurrentiel par rapport au marché, et sa prime cible a été établie à 80 % de son salaire de base.

Au moment de la nomination de M. Jobin à titre de PDG le 1^{er} juillet 2016, les membres indépendants du Conseil ont revu et approuvé une rémunération annualisée composée d'un salaire de base de 1 050 000 \$ US (1 391 040 \$ CA). Aux termes du RIA, la prime cible de M. Jobin a été ajustée et fixée à 120 % du salaire de base pour la période du 1^{er} juillet 2016 au 31 décembre 2016. De plus, le Conseil a approuvé l'octroi d'un intéressement à long terme annualisé de 5 440 000 \$ US. L'attribution de l'ILT a été ajustée pour tenir compte de la nomination de M. Jobin à titre de PDG survenue en milieu d'année et comprend l'attribution qui lui a été accordée à titre de vice-président exécutif et chef de la direction financière en janvier 2016.

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 direction¹. En 2016, M. Jobin a reçu 55 311² UALR et 151 122² 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 2016

Une fois de plus en 2016, le CN a enregistré de solides résultats financiers et opérationnels malgré les défis posés par l'évolution des climats économique et politique en constante évolution. Grâce au travail d'équipe, le CN a su faire face au défi engendré par la baisse des volumes et des produits d'exploitation, renforçant ainsi sa position de chef de file. Les résultats financiers de la Compagnie, y compris les résultats records obtenus dans un environnement difficile, témoignent de la capacité qu'a le CN à procurer de la valeur aux actionnaires dans des conditions économiques fluctuantes. Le CN a continué d'investir massivement dans son programme de dépenses en immobilisations comme en font foi les investissements globaux de 2,75 milliards de dollars canadiens en 2016.

1) M. Jobin n'a pas atteint la limite en 2016.

2) Incluant les UALR et les options d'achat d'actions octroyées à M. Jobin à titre de vice-président exécutif et chef de la direction financière.

Le CN a également maintenu la force de son engagement envers les actionnaires, remettant près de 3,2 milliards de dollars canadiens au moyen du rachat d'actions et du versement de dividendes. En 2016, le CN a augmenté ses dividendes de 20 %. L'approche constante de la Compagnie en matière de répartition du capital et sa solide performance malgré la diminution des volumes continuent d'être reconnues par le marché, comme en témoigne le RTA sur trois ans du CN de 56,7 % à la Bourse de Toronto (24,1 % à la Bourse de New York).

La performance de M. Jobin est évaluée en fonction d'objectifs qu'approuvent annuellement le Comité et le Conseil. En 2016, les objectifs individuels de M. Jobin à titre de PDG comprenaient : l'excellence en matière d'exploitation et de service (20 %); l'accent sur le chiffre d'affaires et le développement des affaires (20 %); la sécurité et le développement durable (20 %); l'engagement auprès des membres du personnel et le renforcement de l'esprit d'équipe (20 %); et l'engagement auprès des intervenants et organismes de réglementation (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 de M. Jobin dans chaque domaine et a recommandé au Conseil d'approuver le facteur de rendement individuel de 150 % (partiellement dépassé) recommandé par la direction. En se fondant sur le rendement financier et la performance en matière de sécurité de la Compagnie, ainsi que sur le rendement individuel de M. Jobin, le Comité a recommandé au Conseil d'approuver le versement d'une prime annuelle de 1 382 850 \$ US (1 856 753 \$ CA) au PDG. Le paiement de la prime annuelle comprend un ajustement proportionnel à la période pendant laquelle M. Jobin était vice-président exécutif et chef de la direction financière.

Excellence en matière d'exploitation et de service

En 2016, le CN a continué de dominer son secteur et a offert une performance d'exploitation record, s'adaptant rapidement à la réduction des volumes. D'importantes améliorations ont été enregistrées par rapport à l'année précédente pour ce qui est de la productivité des trains et des locomotives (en hausse de 7 % et de 5 % respectivement par rapport à 2015). Des améliorations ont aussi été notées quant à la vitesse des trains (amélioration de 4 % comparativement à 2015), à la vitesse des wagons (amélioration de 5 % comparativement à 2015) et au temps de séjour dans les terminaux (7 % de mieux qu'en 2015). La Compagnie s'est également adaptée rapidement à la baisse des volumes en redirigeant ses ressources en réponse au marché et a réalisé des économies de coûts importantes en 2016 tout en maintenant la qualité supérieure de son service à la clientèle.

Accent sur le chiffre d'affaires et développement des affaires

En dépit de la vive concurrence, le CN a continué d'accroître sa part du marché dans plusieurs des principaux groupes commerciaux comme l'intermodal, les véhicules automobiles, les produits pétroliers raffinés, les produits chimiques et la chaîne d'approvisionnement frigorifique, tout en préservant ses parts de marché existantes grâce au renouvellement anticipé de contrats et la négociation de contrats pluriannuels. D'importantes initiatives ont été mises en œuvre pour assurer la croissance de l'entreprise au-delà de 2016, incluant l'ouverture de la nouvelle installation pour les produits céréaliers de G3 à Vancouver, l'entente avec le port de Mobile et la mise en valeur du projet du nouveau centre logistique du CN situé à Milton. Les produits d'exploitation du CN se sont chiffrés à 12 037 millions de dollars canadiens en 2016. Les groupes des véhicules automobiles, des produits forestiers et des produits céréaliers et engrais ont tous connu une hausse de leurs produits d'exploitation en 2016. La baisse du total des produits d'exploitation s'explique principalement par le fléchissement des volumes de pétrole brut, de charbon et de sable de fracturation, ainsi que par la baisse des taux du supplément de carburant applicables.

Sécurité et développement durable

Le CN continue de faire preuve d'un engagement inébranlable envers la sécurité et le lien qu'il établit avec les membres de son personnel est essentiel afin qu'il puisse compter sur une main-d'œuvre compétente, soucieuse de la sécurité et engagée. La Compagnie partage l'importance de cette valeur de base avec les 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 la communication entre pairs, le coaching et le mentorat jouent dans l'exploitation ferroviaire sécuritaire.

En 2016, la phase 3 de l'initiative *Veiller les uns sur les autres* a été déployée. Cette initiative mobilise l'attention et remédie aux principales causes d'accidents et de blessures ainsi que passe en revue les méthodes de travail sécuritaires. Au fil du temps, cette initiative est devenue le fondement de la culture du CN en matière de sécurité et a pour objectif de se couvrir les uns les autres. La phase 3 a permis à plus de 15 000 membres du personnel de la Mécanique, de l'Ingénierie, du Transport et de l'Intermodal de bénéficier d'une formation plus poussée. L'initiative *Veiller les uns sur les autres*, combinée à l'amélioration continue des mesures de sécurité, au progrès réalisé dans l'application de l'analytique des données, à des investissements ciblés et à des conditions météorologiques favorables, ont mené à une amélioration de 31 % du ratio d'accidents selon la FRA en 2016 et à un nombre moindre de blessures en 2016 comparativement à 2015.

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 du monde plus vaste au sein duquel le CN exerce ses activités en favorisant la gestion environnementale dans les triages, les immeubles et les bureaux par l'intermédiaire du programme EcoConnexions. Le CN s'est distingué en matière de développement durable, en étant notamment inscrit à l'indice *Dow Jones Sustainability World Index*, tout en maintenant son attention sur les questions environnementales afin de mieux positionner la Compagnie et améliorer l'acceptabilité sociale envers le CN.

Engagement auprès des membres du personnel et renforcement de l'esprit d'équipe

Au 31 décembre 2016, le CN employait 22 249 personnes, dont près de 75 % étaient syndiquées. La date prévue d'échéance des conventions collectives des chefs de train au Canada était le 22 juillet 2016. La Compagnie et la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) ont convenu de prolonger la période de conciliation jusqu'au printemps 2017 afin que les parties disposent de plus de temps pour se rencontrer et en venir à un consensus pouvant mener à un renouvellement amical des conventions collectives.

La constitution d'une solide équipe de cheminots demeure une composante clé du programme stratégique du CN et passe tant par la diversité et la rétention du personnel que l'intégrité et la formation. La Compagnie a poursuivi ses efforts de promotion de la diversité à l'échelle de l'entreprise. Le CN a été reconnu comme l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada en 2017 et a également reçu un prix pour l'équité en emploi du gouvernement canadien en 2016. Plusieurs mesures ont été mises en œuvre pour retenir le personnel, y compris la réintégration de plus de 700 chefs de train au sein des activités au cours du deuxième semestre de 2016. Une attention particulière continue d'être accordée au personnel de supervision de premier niveau afin d'augmenter leur engagement, de les retenir et d'accroître leur connaissance des activités du CN et leurs aptitudes de leader.

L'intégrité est l'une des valeurs fondamentales du CN et la pierre d'assise du Code de conduite de la Compagnie. Afin que tous les membres du personnel comprennent bien et appuient les valeurs du CN, une nouvelle formation obligatoire appelée « Faire les choses comme il se doit » a été instaurée. Le but de la formation est de reconnaître l'importance de protéger la réputation du CN, de bien comprendre ce que « Faire les choses comme il se doit » signifie et de savoir comment déceler et éviter les situations posant un conflit d'intérêts réel ou apparent.

Engagement auprès des intervenants et des organismes de réglementation

En 2016, le CN a poursuivi ses efforts en matière d'engagement auprès de la collectivité et des intervenants. Le CN est engagé activement à bâtir des collectivités plus sécuritaires et plus fortes grâce aux liens directs qu'il tisse avec les collectivités au sein desquelles il exerce des activités. En 2016, le CN s'est joint à l'Association canadienne de sécurité agricole (ACSA) pour promouvoir la sécurité en milieu agricole et a lancé le premier programme d'engagement auprès des agriculteurs de la Compagnie.

Le CN a également accru son engagement auprès de la communauté financière en 2016, des plus grands actionnaires de la Compagnie aux investisseurs éventuels, afin de communiquer clairement son programme stratégique et de s'assurer de la confiance des investisseurs envers la nouvelle équipe de direction.

La Compagnie a également conclu un accord et une vente d'actifs relativement à des infrastructures avec la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), de même qu'un protocole d'entente avec Metrolinx, permettant au CN de faire partie des solutions lorsqu'il est question de la promotion du transport en commun urbain.

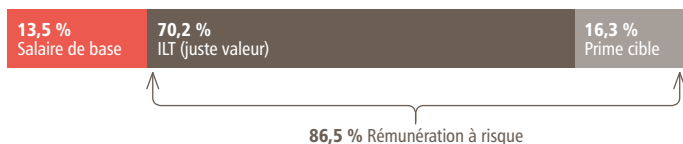
Le CN a présenté un exposé exhaustif à Transport Canada portant sur la nécessité de mettre en œuvre des politiques favorisant l'investissement et l'innovation en réponse à d'éventuelles mesures réglementaires annoncées par le ministre des Transports. Le CN a également entrepris de faire la promotion du transport ferroviaire en général, auprès des instances fédérales, comme partie de la solution du Canada aux changements climatiques, et ce, dans un contexte de promotion de la sécurité ferroviaire et en tant que facilitateur clé de la croissance axée sur le commerce.

Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2016

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2016 (AU NIVEAU CIBLE) ¹	
	\$ US	EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	1 050 000	13,5 %
RÉMUNÉRATION À RISQUE		
Prime annuelle	1 260 000	16,3 %
Unités d'actions liées au rendement	2 992 000	38,6 %
Options d'achat d'actions	2 448 000	31,6 %
RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE (CIBLE)	7 750 000	

1) Montants annualisés ayant pris effet à compter de la nomination de M. Jobin à titre de PDG le 1^{er} juillet 2016. Des détails concernant la rémunération de M. Jobin pour le premier semestre de 2016 figurent dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 56.

Éléments de rémunération cible en 2016



Ghislain Houle, Vice-président exécutif et chef de la direction financière

M. Houle a été nommé vice-président exécutif et chef de la direction financière le 1^{er} juillet 2016. Il est chargé de la gestion financière, des relations avec les investisseurs et de la gestion de l'approvisionnement du CN. M. Houle est entré au service de la Compagnie en 1997 et a occupé divers postes de direction, dont celui de vice-président et contrôleur général et celui de vice-président, planification financière, avant d'être nommé au poste qu'il occupe actuellement.

Le salaire de base de M. Houle en tant que vice-président exécutif et chef de la direction financière a été fixé à 525 000 \$ US (695 520 \$ CA). Aux termes du RIA, sa prime cible de 2016 correspondait à 60 % du salaire de base du 1^{er} janvier 2016 au 30 juin 2016 et à 80 % du salaire de base du 1^{er} juillet 2016 au 31 décembre 2016. En outre, M. Houle a reçu 10 467¹ UALR et 28 593¹ options d'achat d'actions en 2016, conformément aux conditions du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction, respectivement.

Objectifs de 2016 aux fins du RIA

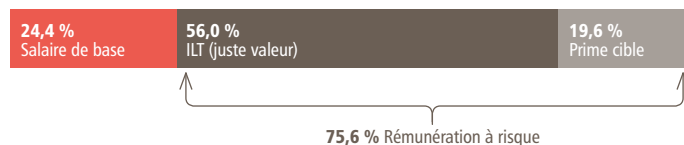
Le rendement de M. Houle en 2016 a été évalué par rapport à ses objectifs de rendement individuel, notamment atteindre des objectifs financiers clés, appuyer le programme stratégique, générer un rendement supérieur et intensifier le perfectionnement, l'engagement et la relève des membres du personnel. L'évaluation de M. Houle a permis d'établir qu'il avait partiellement dépassé l'ensemble de ses objectifs de rendement individuel. Compte tenu du rendement financier et de la performance en matière de sécurité de la Compagnie et de l'évaluation individuelle de M. Houle, ce dernier a reçu une prime annuelle de 483 998 \$ US (649 864 \$ CA) pour 2016.

Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2016

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2016 (AU NIVEAU CIBLE) ¹	
	\$ US	EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	525 000	24,4 %
RÉMUNÉRATION À RISQUE		
Prime annuelle	420 000	19,6 %
Unités d'actions liées au rendement	660 000	30,8 %
Options d'achat d'actions	540 000	25,2 %
RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE (CIBLE)	2 145 000	

1) Montants annualisés ayant pris effet à compter de la nomination de M. Houle à titre de chef de la direction financière le 1^{er} juillet 2016. Des détails concernant la rémunération de M. Houle pour le premier semestre de 2016 figurent dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 56.

Éléments de rémunération cible en 2016



1) Comprend les UALR et les options d'achat d'actions reçues en janvier et en juillet 2016.

Michael Cory, Vice-président exécutif et chef de l'exploitation

M. Cory est responsable des opérations ferroviaires de la Compagnie en Amérique du Nord. Il a été nommé vice-président exécutif et chef de l'exploitation en juillet 2016.

M. Cory est entré au CN en 1981 à l'atelier diesel du triage de Symington, à Winnipeg. Au fil des ans, il s'est acquitté de diverses fonctions avant de diriger deux des trois régions d'exploitation du CN à titre de premier vice-président, région de l'Est et de premier vice-président, région de l'Ouest d'avril 2009 jusqu'à sa nomination comme vice-président exécutif et chef de l'exploitation.

Le salaire de base de M. Cory en tant que vice-président exécutif et chef de l'exploitation a été fixé à 550 000 \$ US (728 640 \$ CA). Aux termes du RIA, sa prime cible de 2016 correspondait à 65 % du salaire de base du 1^{er} janvier 2016 au 30 juin 2016 et à 80 % du salaire de base du 1^{er} juillet 2016 au 31 décembre 2016. En outre, en 2016, M. Cory a reçu 14 446¹ UALR et 39 467¹ 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 2016 aux fins du RIA

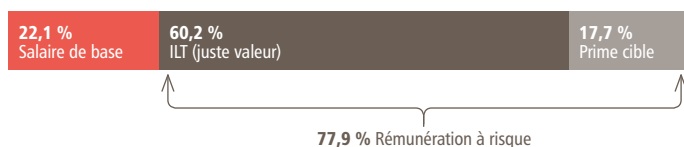
Le rendement de M. Cory en 2016 a été évalué par rapport à ses objectifs de rendement individuel, notamment l'excellence en matière d'exploitation et de service, l'exercice des activités de façon sécuritaire et responsable, le contrôle des coûts, l'utilisation des actifs et le personnel. L'évaluation de M. Cory a permis d'établir qu'il avait partiellement dépassé l'ensemble de ses objectifs de rendement individuel. Compte tenu du rendement financier et de la performance en matière de sécurité de la Compagnie et de son évaluation individuelle, M. Cory a reçu une prime annuelle de 525 154 \$ US (705 124 \$ CA) pour 2016.

Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2016

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2016 (AU NIVEAU CIBLE) ¹	
	\$ US	EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	550 000	22,1 %
RÉMUNÉRATION À RISQUE		
Prime annuelle	440 000	17,7 %
Unités d'actions liées au rendement	825 000	33,1 %
Options d'achat d'actions	675 000	27,1 %
RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE (CIBLE)	2 490 000	

1) Montants annualisés ayant pris effet à compter de la nomination de M. Cory à titre de chef de l'exploitation le 1^{er} juillet 2016. Des détails concernant la rémunération de M. Cory pour le premier semestre de 2016 figurent dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 56.

Éléments de rémunération cible en 2016



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 possède 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 2016, le salaire de base de M. Ruest a été porté à 575 000 \$ US (761 760 \$ CA) afin de tenir compte de la concurrence et de son expérience. Tout comme en 2015, la prime cible de M. Ruest pour 2016 a été établie à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Ruest a reçu 28 331 UALR et 77 407 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.

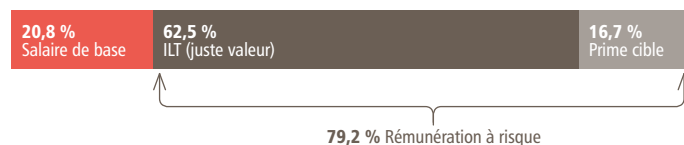
Objectifs de 2016 aux fins du RIA

Le rendement de M. Ruest en 2016 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 assurer le lien entre les ventes et le marketing et la performance en matière de sécurité. L'évaluation de M. Ruest a permis d'établir qu'il avait partiellement dépassé l'ensemble de ses objectifs de rendement individuel. Compte tenu des résultats financiers et de la performance en matière de sécurité de la Compagnie et de son évaluation individuelle, M. Ruest a reçu une prime annuelle de 605 820 \$ US (813 435 \$ CA) pour 2016.

Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2016

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2016 (AU NIVEAU CIBLE)	
	\$ US	EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	575 000	20,8 %
RÉMUNÉRATION À RISQUE		
Prime annuelle	460 000	16,7 %
Unités d'actions liées au rendement	948 774	34,4 %
Options d'achat d'actions	776 253	28,1 %
RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE (CIBLE)	2 760 027	

Éléments de rémunération cible en 2016



1) Comprend les UALR et les options d'achat d'actions reçues en janvier et en juillet 2016.

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 ainsi que de la supervision du Code de conduite et du programme d'éthique 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 2016, le salaire de base de M. Finn a été porté à 543 000 \$ US (719 366 \$ CA) afin de tenir compte de la concurrence et de son expérience. Tout comme en 2015, la prime cible de M. Finn pour 2016 a été établie à 80 % du salaire de base aux termes du RIA. En outre, M. Finn a reçu 22 583 UALR et 61 702 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 2016 aux fins du RIA

Le rendement de M. Finn en 2016 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 corporatifs, 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 permis d'établir qu'il avait atteint l'ensemble de ses objectifs de rendement individuel. Compte tenu du rendement financier et de la performance en matière de sécurité de la Compagnie et de son évaluation individuelle, M. Finn a reçu une prime annuelle de 528 665 \$ US (709 838 \$ CA) pour 2016.

Claude Mongeau
Ancien président-directeur général

Après une carrière de 22 ans au CN, M. Mongeau a annoncé qu'il quittait ses fonctions pour des raisons médicales avec prise d'effet le 30 juin 2016. Selon la politique d'assurance-invalidité à court terme de la Compagnie, M. Mongeau a été en congé de maladie pendant le deuxième semestre de 2016 avant son départ à la retraite du CN le 31 janvier 2017.

En 2016, le salaire de base de M. Mongeau à titre de PDG a été porté à 1 100 000 \$ US (1 457 280 \$ CA). Comme par les années passées, la prime cible de M. Mongeau pour 2016 était établie à 120 % de son salaire de base.

Conformément aux modalités du Régime d'unités d'actions et du Régime d'intéressement à long terme de la direction et sous réserve de la limite de 20 % imposée dans le cadre du Régime d'intéressement à long terme de la direction au PDG, M. Mongeau a reçu 104 337 UALR et 210 000 options d'achat d'actions en 2016. Conformément aux dispositions du régime, M. Mongeau a renoncé aux UALR qui lui ont été octroyées en 2016 au moment de son départ à la retraite. 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.

Aux termes du RIA, M. Mongeau a reçu une prime annuelle de 1 606 440 \$ US (2 156 967 \$ CA) pour 2016.

Sommaire de la rémunération directe totale cible de 2016

	RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE DE 2016 (AU NIVEAU CIBLE)	
	\$ US	EN POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE
Salaire	543 000	23,1 %
RÉMUNÉRATION À RISQUE		
Prime annuelle	434 400	18,5 %
Unités d'actions au rendement	756 279	32,1 %
Options d'achat d'actions	618 760	26,3 %
RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE (CIBLE)	2 352 439	

Éléments de rémunération cible en 2016

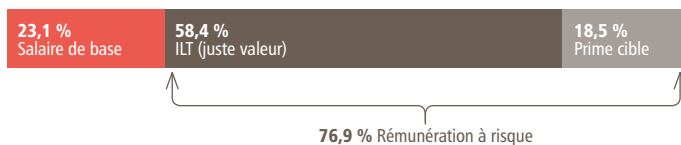


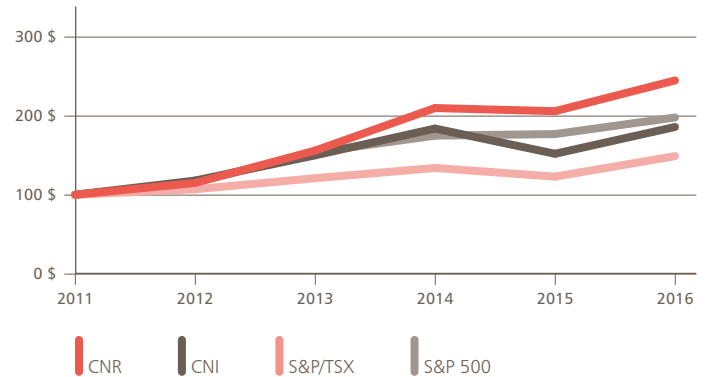
Tableau rétrospectif de la rémunération du PDG

Les régimes de rémunération du CN sont structurés afin d'établir un alignement entre la rémunération et la création de valeur pour les actionnaires. Par conséquent, une portion significative de la rémunération est à risque et les intéressements à long terme sont conçus de sorte à procurer de la valeur au PDG en cas de création de valeur pour les actionnaires. Dans un environnement où la performance de l'action est faible, la valeur offerte au PDG serait limitée. Au cours des cinq dernières années, le rendement soutenu du CN en matière d'exploitation et de résultats financiers a donné lieu à des paiements supérieurs à la cible, reflétant le RTA de 145 % réalisé par la Compagnie.

Le tableau ci-dessous compare la rémunération directe totale attribuée à notre PDG au cours des cinq dernières années, tel qu'il est indiqué dans le Tableau sommaire de la rémunération, à la valeur actuelle (réalisée et réalisable) au 31 décembre 2016. La rémunération résultante est comparée avec le graphique sur le rendement qui illustre le rendement annuel total cumulatif pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires du CN comparativement au rendement total cumulatif des indices S&P/TSX et S&P 500 pour la période comprise entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2016, en supposant le réinvestissement de tous les dividendes pendant la période visée.

		RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE ATTRIBUÉE ¹ (EN MILLIERS DE DOLLARS CANADIENS)	VALEUR ACTUELLE AU 31 DÉCEMBRE 2016 ² (EN MILLIERS DE DOLLARS CANADIENS)
Claude Mongeau	2012	7 561	28 977
Claude Mongeau	2013	7 519	21 733
Claude Mongeau	2014	9 219	21 413
Claude Mongeau	2015	9 847	10 028
Claude Mongeau ³	2016	5 742	3 868 ⁴
Luc Jobin ⁵	2016	5 478	6 572

- 1) Comprend le salaire et la rémunération variable attribuée au cours de l'année, tels que déclarés dans le Tableau sommaire de la rémunération chaque année.
- 2) Pour chaque année donnée, la valeur actuelle comprend le salaire et la prime annuelle attribuée ainsi que la valeur (réalisée et réalisable) des intéressements à long terme. Les intéressements à long terme pour chaque année donnée comprennent la valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées au 31 décembre 2016 (aucune des options d'achat d'actions pertinentes n'a été exercée pendant la période), la valeur attribuée aux UALR dont les droits sont acquis et la valeur des UALR dont les droits ne sont pas acquis au 31 décembre 2016, compte tenu d'un facteur de rendement de 100 %.
- 3) La rémunération attribuée à M. Mongeau a été établie au prorata en date du 30 juin 2016.
- 4) Les UALR attribuées en 2016 ont été perdues au moment du départ à la retraite le 31 janvier 2017 et ne sont pas comprises dans la valeur au 31 décembre 2016.
- 5) La rémunération attribuée à M. Jobin a été établie au prorata en fonction de la date de sa nomination du 1^{er} juillet 2016.



	DÉC-11	DÉC-12	DÉC-13	DÉC-14	DÉC-15	DÉC-16
CNR (\$ CA)	100	115	156	210	206	245
CNI (\$ US)	100	118	150	184	152	186
S&P/TSX (\$ CA)	100	107	121	134	123	149
S&P 500 (\$ US)	100	116	154	175	177	198

Au cours des cinq dernières années, la rémunération totale versée, telle que déclarée dans le Tableau sommaire de la rémunération, a augmenté en moyenne de 9,6 % par année pour les membres de la direction visés en raison de la fluctuation du taux de change et des augmentations de la rémunération. N'eut été des augmentations de valeur non récurrentes de la valeur rémunératoire des prestations de retraite en 2016, l'augmentation moyenne se serait établie à 2,5 %. De façon générale, la rémunération totale de nos membres de la haute direction visés au cours de cette période a été en lien avec les résultats obtenus par nos actionnaires, puisqu'une part importante de la rémunération totale des membres de la haute direction visés est à risque et directement liée au decours de l'action du CN. Le Comité est d'avis que la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Compagnie est efficace et favorise l'établissement d'un lien étroit entre la rémunération gagnée par ces derniers et le rendement du placement des actionnaires.

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 choisis. 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 ACVM, pour les exercices terminés les 31 décembre 2016, 2015 et 2014. Les fluctuations du taux de change nuisent à la comparabilité des données d'une année à l'autre.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$ CA)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS ¹ (\$ CA)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS ² (\$ CA)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES – PLANS INCITATIFS ANNUELS ³ (\$ CA)	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE ⁴ (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION ⁵ (\$ CA)	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$ CA)
Luc Jobin Président-directeur général	2016	1 106 208 ⁶	2 751 741	2 251 154	1 856 753	305 588 ⁷	30 722	8 302 166
	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
Claude Mongeau Ancien président-directeur général	2016	1 457 280 ⁹	4 910 124 ¹⁰	2 958 900	2 156 967 ⁹	7 000 ¹¹	89 795	11 580 066
	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
Ghislain Houle Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2016	524 498 ¹²	533 362	436 262	649 864	4 368 000 ¹³	12 700	6 524 686
	2015	340 000	163 110	133 454	203 642	110 000	8 899	959 105
	2014	330 000	133 358	96 972	351 450	90 000	8 130	1 009 910
Michael Cory Vice-président exécutif et chef de l'exploitation	2016	602 784 ¹⁴	724 404	592 576	705 124	4 143 000 ¹⁵	15 259	6 783 147
	2015	441 152	295 008	241 356	331 432	262 000	11 922	1 582 870
	2014	370 008	244 112	177 509	429 440	145 000	10 213	1 376 282
Jean-Jacques Ruest Vice-président exécutif et chef du marketing	2016	761 760	1 333 268	1 090 665	813 435	484 000	21 223	4 504 351
	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
Sean Finn Vice-président exécutif, services corporatifs et chef de la direction des affaires juridiques	2016	719 366	1 062 765	869 381	709 838	346 000	18 931	3 726 281
	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

1) Divulgarion de l'information relative à l'évaluation des attributions fondées sur des actions — La juste valeur des attributions fondées sur des actions à la date d'octroi, indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération 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.

Un résumé des facteurs d'évaluation 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 et les facteurs d'évaluation détaillés sont présentés 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 – 2016					
RCI	59 %	27 juillet – 49,50 \$ CA 28 janvier – 43,76 \$ CA	27 juillet – 66,4 % 28 janvier – 47,3 %	27 juillet – 55,68 \$ CA 28 janvier – 35,11 \$ CA	27 juillet – (6,18 \$ CA) 28 janvier – 8,65 \$ CA
RTA	77 %	27 juillet – 64,60 \$ CA 28 janvier – 57,11 \$ CA	27 juillet – 116,6 % 28 janvier – 128,3 %	27 juillet – 97,85 \$ CA 28 janvier – 95,16 \$ CA	27 juillet – (33,25 \$ CA) 28 janvier – (38,05 \$ CA)
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) Divulgarion de l'information relative à l'évaluation des attributions fondées sur des options — La juste valeur des attributions fondées sur des options à la date d'octroi, indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération 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 de l'information.

Un résumé des facteurs d'évaluation 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 options – 2016					
	19 %	27 juillet – 15,94 \$ CA 28 janvier – 14,09 \$ CA	27 juillet – 14,5 % 28 janvier – 14,0 %	27 juillet – 12,18 \$ CA 28 janvier – 10,39 \$ CA	27 juillet – 3,76 \$ CA 28 janvier – 3,70 \$ CA
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) 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 43.

- 4) 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 66.
- 5) 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.
- 6) M. Jobin a été nommé PDG avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2016. Le salaire de 2016 de M. Jobin représente six mois en tant que PDG et six mois en tant que vice-président exécutif et chef de la direction financière.
- 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) M. Mongeau s'est retiré du poste de président-directeur général le 30 juin 2016 pour des raisons médicales. Aux termes de la politique en matière d'invalidité à court terme de la Compagnie, M. Mongeau a été absent pour cause de maladie au cours de la deuxième moitié de 2016 avant de prendre sa retraite du CN le 31 janvier 2017. Le salaire et la rémunération incitative annuelle de M. Mongeau gagnée pour la deuxième moitié de 2016, aux termes de la politique en matière d'invalidité à court terme de la Compagnie, sont inclus dans le Tableau sommaire de la rémunération.
- 10) Conformément au Régime d'unités d'actions, l'attribution fondée sur des actions de 2016 de 4 910 124 \$ de M. Mongeau a été perdue dans son intégralité au moment de son départ à la retraite le 31 janvier 2017.
- 11) Les prestations de retraite annuelles prévues de M. Mongeau en vertu du programme d'allocations de retraite spéciales sont plafonnées à 1 000 000 \$ US ou 1 342 700 \$ CA.
- 12) M. Houle a été nommé vice-président et contrôleur général avec prise d'effet le 7 mars 2016, et vice-président exécutif et chef de la direction financière avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2016. Le salaire de 2016 de M. Houle représente six mois en tant que vice-président exécutif et chef de la direction financière, quatre mois en tant que vice-président et contrôleur général, et deux mois en tant que vice-président, planification financière.
- 13) Représente une augmentation de valeur non récurrente résultant de la nomination de M. Houle au poste de vice-président exécutif et chef de la direction financière. L'augmentation de la valeur actuelle n'est pas acquise immédiatement et pourrait se concrétiser ou non. Elle est fondée sur l'hypothèse que M. Houle demeurera au CN et prendra sa retraite à une date ultérieure alors que ses gains projetés ouvrant droit à pension seront plus élevés.
- 14) M. Cory a été nommé vice-président exécutif et chef de l'exploitation avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2016. Le salaire de 2016 de M. Cory représente six mois en tant que vice-président exécutif et chef de l'exploitation et six mois en tant que premier vice-président, région de l'Ouest.
- 15) Représente une augmentation de valeur non récurrente résultant de la nomination de M. Cory au poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. L'augmentation de la valeur actuelle n'est pas acquise immédiatement et pourrait se concrétiser ou non. Elle est fondée sur l'hypothèse que M. Cory demeurera au CN et prendra sa retraite à une date ultérieure alors que ses gains projetés ouvrant droit à pension seront plus élevés.

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 2016, 2015 et 2014. Depuis 2002, la rémunération des membres de la haute direction visés est versée en dollars américains, ce qui permet d'avoir un point de comparaison plus précis, plus pertinent et plus constant avec la rémunération versée en dollars américains par les sociétés du groupe de comparaison des chemins de fer de classe I choisis.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	EXERCICE	SALAIRE (\$ US)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS (\$ US)	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS (\$ US)	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITALS PROPRES – PLANS INCITATIFS ANNUELS (\$ US)		VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE (\$ US)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ US)	RÉMUNÉRATION TOTALE (\$ US)
Luc Jobin Président-directeur général	2016	835 000	2 018 477	1 651 429	1 382 850	220 801	23 190	6 131 747	
	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	
Claude Mongeau Ancien président-directeur général	2016	1 100 000	3 494 088	2 106 300	1 606 440	5 058	67 780	8 379 666	
	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	
Ghislain Houle Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2016	395 907	396 074	323 965	483 998	3 156 069	9 586	4 765 599	
	2015	265 895	129 261	105 753	147 140	94 819	6 959	749 827	
	2014	298 778	120 224	87 473	302 948	84 618	7 361	901 402	
Michael Cory Vice-président exécutif et chef de l'exploitation	2016	455 000	533 555	436 481	525 154	2 993 497	11 518	4 955 205	
	2015	345 000	233 787	191 258	239 474	225 843	9 324	1 244 686	
	2014	335 000	220 072	160 121	370 175	136 329	9 247	1 230 944	
Jean-Jacques Ruest Vice-président exécutif et chef du marketing	2016	575 000	948 765	776 392	605 820	349 711	16 020	3 271 708	
	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	
Sean Finn Vice-président exécutif, services corporatifs et chef de la direction des affaires juridiques	2016	543 000	756 273	618 871	528 665	250 000	14 290	2 711 099	
	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	

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

La juste valeur des attributions d'ILT indique leur valeur prévue à la date d'octroi. Depuis 2014, cette valeur est calculée selon la méthodologie de 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)	2014 (FÉVRIER)	2015 (JANVIER)	2016 (JANVIER)	2016 (JUILLET)
Cours de clôture à la date d'octroi (\$ CA)	58,71	84,55	74,17	83,90
Taux d'intérêt sans risque pendant la durée de l'attribution ¹	0,25 % à 0,50 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 0,75 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,00 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 1,00 % selon la courbe de rendement
Volatilité prévue du cours des actions pendant la durée de l'attribution ²	20 %	17 %	19 %	19 %
Dividende annuel prévu par action (\$ CA)	0,86	1,00	1,25	1,25
Durée projetée ³	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans
Juste valeur par unité qui en découle (\$ CA)	32,29	RCI – 49,88 RTA – 65,95	RCI – 43,76 RTA – 57,11	RCI – 49,50 RTA – 64,60

ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS	2014 (FÉVRIER)	2015 (JANVIER)	2016 (JANVIER)	2016 (JUILLET)
Cours de clôture à la date d'octroi (\$ CA)	58,71	84,55	74,17	83,90
Taux d'intérêt sans risque pendant la durée de l'attribution ¹	0,25 % à 1,75 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 2,75 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 2,50 % selon la courbe de rendement	0,25 % à 2,50 % selon la courbe de rendement
Volatilité prévue du cours des actions pendant la durée de l'attribution ²	26 %	23 %	20 %	20 %
Dividende annuel prévu par action (\$ CA)	0,86	1,00	1,25	1,25
Durée projetée ³	6,25 ans	6,25 ans	6,25 ans	6,25 ans
Juste valeur par option d'achat d'actions qui en découle (\$ CA)	11,74	16,91	14,09	15,94

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 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 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 2016, 2015 et 2014¹

NOM	EXERCICE	AVANTAGES INDIRECTS ET AVANTAGES PERSONNELS ² (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION (\$ CA)	AUTRE RÉMUNÉRATION TOTALE (SOMME DES DEUX COLONNES PRÉCÉDENTES) (\$ CA)
Luc Jobin	2016	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 23 222 ³ Avantages à la retraite : 7 500 ⁴	30 722
	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
Claude Mongeau	2016	Véhicule loué par la Compagnie : 14 254 Conseils financiers : 20 000 Couverture d'assurance-santé et d'assurance-vie : 6 408 Autres avantages indirects : 15 280	Cotisations de l'employeur au RAP : 30 653 ³ Avantages à la retraite : 3 200 ⁴	89 795
	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
Ghislain Houle	2016	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 11 000 ³ Avantages à la retraite : 1 700 ⁴	12 700
	2015	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 7 099 ³ Avantages à la retraite : 1 800 ⁴	8 899
	2014	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 6 730 ³ Avantages à la retraite : 1 400 ⁴	8 130
Michael Cory	2016	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 12 659 ³ Avantages à la retraite : 2 600 ⁴	15 259
	2015	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 9 222 ³ Avantages à la retraite : 2 700 ⁴	11 922
	2014	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 8 113 ³ Avantages à la retraite : 2 100 ⁴	10 213
Jean-Jacques Ruest	2016	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 16 023 ³ Avantages à la retraite : 5 200 ⁴	21 223
	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
Sean Finn	2016	Aucun	Cotisations de l'employeur au RAP : 15 131 ³ Avantages à la retraite : 3 800 ⁴	18 931
	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

- 1) Ce tableau présente les avantages indirects et toute autre rémunération reçus en 2016, en 2015 et en 2014 par les membres de la haute direction visés. Les montants sont calculés en fonction des coûts additionnels engagés par la Compagnie. Le CN n'offre pas de paiement de majoration pour impôts sur ces avantages indirects. La politique de la Compagnie 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 » à la page 47 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 régime d'actionnariat du personnel. Voir la rubrique « Régime d'actionnariat du personnel » à la page 47 pour plus de renseignements.
- 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 2016

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 2016.

NOM	DATE D'OCTROI	TYPE D'ATTRIBUTION	TITRES, UNITÉS OU AUTRES DROITS (N ^o s)	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)
Luc Jobin	27 juillet 2016	UALR ²	24 106	31 décembre 2018	83,90	1 283 228
		Options ³	65 862	27 juillet 2026	83,90	1 049 840
	28 janvier 2016	UALR ²	31 205	31 décembre 2018	74,17	1 468 513
		Options ³	85 260	28 janvier 2026	74,17	1 201 314
Claude Mongeau	28 janvier 2016	UALR ^{2,4}	104 337	31 décembre 2018	74,17	4 910 124
		Options ³	210 000	28 janvier 2026	74,17	2 958 900
Ghislain Houle	27 juillet 2016	UALR ²	6 606	31 décembre 2018	83,90	351 655
		Options ³	18 047	27 juillet 2026	83,90	287 669
	28 janvier 2016	UALR ²	3 861	31 décembre 2018	74,17	181 707
		Options ³	10 546	28 janvier 2026	74,17	148 593
Michael Cory	27 juillet 2016	UALR ²	7 219	31 décembre 2018	83,90	384 294
		Options ³	19 722	27 juillet 2026	83,90	314 369
	28 janvier 2016	UALR ²	7 227	31 décembre 2018	74,17	340 110
		Options ³	19 745	28 janvier 2026	74,17	278 207
Jean-Jacques Ruest	28 janvier 2016	UALR ²	28 331	31 décembre 2018	74,17	1 333 268
		Options ³	77 407	28 janvier 2026	74,17	1 090 665
Sean Finn	28 janvier 2016	UALR ²	22 583	31 décembre 2018	74,17	1 062 765
		Options ³	61 702	28 janvier 2026	74,17	869 381

- 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 56.
- 2) Les UALR ont été octroyées en 2016 aux termes du Régime d'unités d'actions. Le paiement des UALR octroyées en 2016 aux membres de la haute direction visés est assujéti à deux indicateurs de rendement distincts. Une part de soixante-dix pour cent (70 %) des UALR attribuées est conditionnelle à l'atteinte d'objectifs en matière de capital investi pour la période terminée le 31 décembre 2018 et à l'atteinte d'un cours de clôture moyen minimal des actions déterminé au début du cycle de 76,44 \$ CA ou 55,59 \$ US. L'autre part de 30 % est assujéti au rendement du RTA du CN par rapport à celui des sociétés des deux groupes de comparaison, soit i) les chemins de fer de classe I choisis et ii) les sociétés formant l'indice S&P/TSX 60 pour la période terminée le 31 décembre 2018. Des détails sont donnés à la rubrique « Unités d'actions liées au rendement — Attribution de 2016 » à la page 46.
- 3) Les options d'achat d'actions ont été octroyées en 2016 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 d'anniversaire de l'octroi. Les options d'achat d'actions non exercées expirent 10 ans après leur date d'octroi. Une description du régime est donnée à la page 63 sous la rubrique « Régime d'intéressement à long terme de la direction ».
- 4) Conformément au Régime d'unités d'actions, l'attribution fondée sur des actions de 2016 de M. Mongeau a été perdue au moment de son départ à la retraite le 31 janvier 2017.

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 2016.

NOM	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS ¹			ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS			
	TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES (N ⁰⁰⁰)	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 ⁰⁰⁰)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS ⁵ (\$ CA)	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS (NON PAYÉE OU DISTRIBUÉE) ⁶ (\$ CA)
Luc Jobin	65 862	85,46	27/07/2026	12 014 107	78 849	7 135 675	9 611 466
	85 260	70,87	28/01/2026				
	61 288	89,96	29/01/2025				
	63 560	71,07	03/02/2024				
	69 400	63,34	24/01/2023				
	80 960	51,27	26/01/2022				
Claude Mongeau	83 840	46,60	27/01/2021	32 030 981	180 687 ⁷	16 351 809 ⁷	52 627 076
	210 000	70,87	28/01/2026				
	160 000	89,96	29/01/2025				
	180 000	71,07	03/02/2024				
	190 000	63,34	24/01/2023				
Ghislain Houle	220 000	51,27	26/01/2022	1 525 891	13 498	1 220 591	4 054 056
	240 000	46,60	27/01/2021				
	18 047	85,46	27/07/2026				
	10 546	74,17	28/01/2026				
	7 892	84,55	29/01/2025				
	8 260	58,71	03/02/2024				
Michael Cory	8 680	47,30	24/01/2023	2 306 335	21 109	1 910 181	3 195 560
	11 200	38,29	26/01/2022				
	19 722	85,46	27/07/2026				
	19 745	70,87	28/01/2026				
	14 273	89,96	29/01/2025				
	15 120	71,07	03/02/2024				
	16 200	63,34	24/01/2023				
	17 114	51,27	26/01/2022				
Jean-Jacques Ruest	5 240	46,60	27/01/2021	7 487 696	50 257	4 548 157	18 869 739
	3 150	34,40	28/01/2020				
	77 407	70,87	28/01/2026				
	57 090	89,96	29/01/2025				
	60 120	71,07	03/02/2024				
Sean Finn	65 560	63,34	24/01/2023	2 128 935	39 995	3 619 467	3 498 199
	76 200	51,27	26/01/2022				
	61 702	70,87	28/01/2026				
	45 336	89,96	29/01/2025				
	25 770	71,07	03/02/2024	14 460	63,34	24/01/2023	

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 2016.

2) S'il y a lieu, les prix d'exercice des options d'achat d'actions en dollars américains résultant des octrois d'options d'achat d'actions à des membres de la haute direction visés effectués en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change au 31 décembre 2016, soit 1,00 \$ US = 1,3427 \$ CA. La conversion des prix d'exercice des options entraîne des valeurs équivalentes en dollars canadiens différentes pour les octrois d'options d'achat d'actions effectués en dollars américains lorsqu'elles sont comparées aux valeurs indiquées dans le tableau « Attributions fondées sur des actions et des options en 2016 » à la page 60, dans la colonne « Cours des actions à la date d'octroi ». Le tableau suivant présente les prix d'exercice des options convertis en dollars canadiens en fonction du taux de change au 31 décembre 2016 :

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)
27/07/2026	63,65	85,46	24/01/2023	47,18	63,34
28/01/2026	52,78	70,87	26/01/2022	38,19	51,27
29/01/2025	67,00	89,96	27/01/2021	34,71	46,60
03/02/2024	52,93	71,07	28/01/2020	25,62	34,40

- 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 2016 à la Bourse de Toronto (90,36 \$ 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 2016 à la Bourse de New York (67,40 \$ US), converti en dollars canadiens selon le taux de change au 31 décembre 2016 de 1,00 \$ US = 1,3427 \$ CA (soit 67,40 \$ US x 1,3427 = 90,50 \$ CA), et le prix d'exercice converti en dollars canadiens en utilisant un taux de change identique. Voir la note 2 du présent tableau pour de plus amples renseignements. Cette valeur n'a pas été réalisée et pourrait ne jamais l'être. Les gains réalisés, le cas échéant, dépendront de la valeur des actions ordinaires à la date d'exercice.
- 4) Comprend toutes les UALR dont les droits n'avaient pas été acquis aux termes du Régime d'unités d'actions au 31 décembre 2016. 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. Cory, cette valeur comprend aussi la tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie en cours au 31 décembre 2016 (soit 1 181 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 en dollars canadiens est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2016 (90,36 \$ US). La valeur des unités d'actions en cours octroyées aux termes du Régime d'unités d'actions en dollars américains est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York le 31 décembre 2016 (67,40 \$ US), converti en dollars canadiens selon le taux de change en vigueur le 31 décembre 2016 de 1,00 \$ US = 1,3427 \$ CA (soit 67,40 \$ US x 1,3427 = 90,50 \$ CA). Les valeurs présumées 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 200 % s'appliquera aux unités d'actions attribuées. Pour M. Cory, 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 2016 et correspond à 106 738 \$ CA.
- 6) Comprend la valeur au 31 décembre 2016 des attributions d'UALR octroyées en 2014 aux termes du Régime d'unités d'actions. La valeur est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2016 (90,36 \$ US) pour les octrois effectués en dollars canadiens et sur le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York le 31 décembre 2016 (67,40 \$ US) converti en dollars canadiens selon le taux de change en vigueur le 31 décembre 2016 de 1,00 \$ US = 1,3427 \$ CA (soit 67,40 \$ US x 1,3427 = 90,50 \$ CA) pour les octrois effectués en dollars américains. Le RCI moyen pour la période terminée le 31 décembre 2016 était de 17,05 %, 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 2014 ont été réglées sous forme de titres de capitaux propres pour tous les membres de la haute direction visés le 24 février 2017. Comprend aussi la valeur, au 31 décembre 2016, 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 90,36 \$ 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 2016 :

NOM	UALR DE 2014 (\$ CA)	UAD ACCUMULÉES (\$ CA)	TOTAL (\$ CA)
Luc Jobin	4 314 039	5 297 427	9 611 466
Claude Mongeau	14 184 201	38 442 875	52 627 076
Ghislain Houle	559 780	3 494 276	4 054 056
Michael Cory	1 026 247	2 169 313	3 195 560
Jean-Jacques Ruest	4 080 554	14 789 185	18 869 739
Sean Finn	3 498 199	—	3 498 199

- 7) Conformément au Régime d'unités d'actions, l'attribution fondée sur des actions de 2016 de M. Mongeau a été perdue au moment de son départ à la retraite le 31 janvier 2017.

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 2016.

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)
Luc Jobin	424 600	4 396 931	1 856 753
Claude Mongeau	1 156 050	14 184 201	2 156 967
Ghislain Houle	173 089	559 780	649 864
Michael Cory	102 034	1 132 985	705 124
Jean-Jacques Ruest	399 895	4 080 554	813 435
Sean Finn	360 684	3 498 199	709 838

- 1) Représente la valeur des gains qui auraient pu être réalisés sur les options d'achat d'actions octroyées en 2012, 2013, 2014 et 2015 aux termes du Régime d'intéressement à long terme de la direction dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice 2016. Les droits à ces octrois s'acquerraient tous sur quatre ans, à raison de 25 % à chaque date d'anniversaire (une description du régime est donnée à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme de la direction » à la page 63). Les gains qui auraient pu être réalisés représentent la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à chaque date d'anniversaire des octrois d'options d'achat d'actions en 2016 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 2014 dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2016 aux termes du Régime d'unités d'actions et, pour M. Jobin et M. Cory, la tranche correspondante de 25 % des UAD versées par la Compagnie, dont les droits ont été acquis le 31 janvier 2016 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 à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2016 (90,36 \$ CA) pour les octrois effectués en dollars canadiens et par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de New York le 31 décembre 2016 (67,40 \$ US) converti en dollars canadiens selon le taux de change en vigueur le 31 décembre 2016 de 1,00 \$ US = 1,3427 \$ CA (soit 67,40 \$ US x 1,3427 = 90,50 \$ CA) pour les octrois effectués en dollars américains. Les UALR attribuées en 2014 ont été réglées sous forme de titres de capitaux propres pour tous les membres de la haute direction visés le 24 février 2017. Comprend également la valeur au 31 décembre 2016 des UAD dont les droits ont été acquis aux termes du RIVD selon le cours de clôture des actions ordinaires de la Compagnie à la Bourse de Toronto de 90,36 \$ CA.
- 3) Représente le montant de la prime gagnée en vertu du RIA à l'égard de l'exercice terminé le 31 décembre 2016.

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 2016 ainsi que les UALR dont les droits ont été acquis le 31 décembre 2016. 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	
	NOMBRE D'ACTIONS ACQUISES À L'EXERCICE	VALEUR RÉALISÉE À L'EXERCICE (\$ CA)	VALEUR RÉALISÉE LE 31 DÉCEMBRE 2016 (\$ CA)	VALEUR TOTALE RÉALISÉE (\$ CA)
Luc Jobin	0	0	4 314 039	4 314 039
Claude Mongeau	548 000	28 604 886	14 184 201	42 789 087
Ghislain Houle	0	0	559 780	559 780
Michael Cory	0	0	1 026 247	1 026 247
Jean-Jacques Ruest	166 000	7 318 288	4 080 554	11 398 842
Sean Finn	86 420	1 890 618	3 498 199	5 388 817

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 du personnel 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 2016.

Options d'achat d'actions en cours et pouvant être octroyées en date du 28 février 2017

	NOMBRE D'ACTIONS ORDINAIRES	% DES ACTIONS ORDINAIRES EN CIRCULATION
Options d'achat d'actions octroyées et en cours	6 095 607	0,80 %
Options d'achat d'actions pouvant être émises aux termes du Régime	16 407 983	2,16 %
Actions émises par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions	97 496 410	12,82 %

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

	2016	2015
Nombre d'options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice	1 219 065	852 943
Nombre d'employés ayant reçu des options d'achat d'actions	185	193
Nombre d'options d'achat d'actions en cours à la fin de l'exercice	5 315 274	5 863 991
Prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions en cours (\$ CA)	61,07	53,43
Nombre d'options d'achat d'actions octroyées exprimé en % du nombre d'actions en circulation	0,16 %	0,11 %
Nombre d'options d'achat d'actions exercées	1 619 735	2 506 145

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 incessibles 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 d'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 d'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;

- iii) une modification qui permettrait qu'une option octroyée aux termes du Régime puisse être transférée ou cédée d'une autre manière que selon les dispositions d'un testament ou en vertu des lois sur les successions (liquidation des successions);
- iv) l'ajout d'une caractéristique d'exercice sans décaissement, donnant droit à une somme en espèces ou à des actions ordinaires, qui ne prévoit pas que le nombre total des actions sous-jacentes sera déduit du nombre d'actions réservées à des fins d'émission pour l'application du Régime;
- v) l'ajout au Régime de dispositions concernant des unités d'actions différées ou des unités d'actions liées au rendement ou de toute autre disposition permettant aux participants de recevoir des actions ordinaires sans que la Compagnie obtienne de contrepartie en espèces;
- vi) la réduction du prix d'exercice d'une option après l'octroi de celle-ci à un participant ou l'annulation d'une option et son remplacement par une nouvelle option comportant un prix d'exercice inférieur octroyée au même participant, sauf en cas d'ajustement touchant les actions;
- 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;
- 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 présumé 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 dans les dispositions en cas de changement de contrôle à la page 67.

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 également 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 différer jusqu'à 100 % de leur prime annuelle sous forme d'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 différer sous forme d'UAD correspond 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.

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 d'UAD versées par la Compagnie dont les droits ont été acquis de même que les dividendes théoriques accumulés pendant la période de report et sous réserve, pour les contribuables américains admissibles, d'une période d'attente obligatoire ou de versements mensuels).

À la suite de la modification apportée au 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

Luc Jobin a été nommé PDG de la Compagnie avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2016. Les membres indépendants du Conseil d'administration, à la recommandation du Comité, ont approuvé, lors de la réunion tenue le 26 juin 2016, les conditions d'emploi de M. Jobin. La durée de l'emploi de M. Jobin 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 %.
- M. Jobin 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. Jobin 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 de contrat d'emploi écrit 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 du CN (« RRCN ») et régime de retraite des cadres supérieurs du CN (« RRCSN »)

MM. Mongeau, Houle, Cory, Ruest et Finn participent au RRCN et au RRCSN, 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 RRCSN, 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 2016, la prestation de retraite annuelle globale payable en vertu des deux régimes est assujettie à un plafond annuel de 2 890 \$ 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, Houle, Cory, 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 RRCSN (environ 152 366 \$ CA en 2016), 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 une combinaison de lettres de crédit et d'autres instruments financiers.

La prestation annuelle payable à M. Mongeau aux termes du PARS est plafonnée à 1 000 000 \$ US (1 342 700 \$ CA).

Régime de retraite à cotisations déterminées des cadres supérieurs du CN (« 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 RRCSN dont il a été question précédemment. MM. Mongeau, Houle, Cory, Ruest et Finn ont choisi de continuer à participer au RRCN et au RRCSN. 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 (26 010 \$ CA en 2016).

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 ne sont autorisés avant la fin de l'emploi.

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

M. 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 79 du rapport annuel 2016 et dans la Note 12, Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite figurant à la page 70 du rapport annuel 2015. Ces rapports annuels sont disponibles sur le site Web de la Compagnie au www.cn.ca ou sur SEDAR au www.sedar.com. Les montants indiqués dans le tableau sont des montants estimatifs seulement et ont été calculés en utilisant des hypothèses qui peuvent ou non se réaliser. Les montants indiqués dans ce tableau comprennent les prestations de retraite provenant des régimes de retraite à prestations déterminées enregistrés et des arrangements de retraite supplémentaires non enregistrés de la Compagnie pour 2016 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 ⁴ (\$ CA)	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES ¹ (\$ CA)				VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES ⁵ (\$ CA)	VALEUR ACTUELLE DE L'OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE ⁴ (\$ CA)
		À LA FIN DE L'EXERCICE ² (\$ CA)	À 65 ANS ³ (\$ CA)		COÛT DES SERVICES RENDUS	INCIDENCE DES SALAIRES/ PRIMES	INCIDENCE DES MODIFICATIONS AU RÉGIME	TOTAL		
Claude Mongeau	22,75 ⁶	1 386 000 ⁶	1 386 000 ⁶	18 498 000	45 000	(38 000)	0	7 000	8 196 000 ⁷	26 701 000
Ghislain Houle	19,32	237 000	764 000	2 904 000	146 000	4 222 000 ⁸	0	4 368 000	240 000	7 512 000
Michael Cory	35,00	548 000	891 000	8 515 000	157 000	3 986 000 ⁹	0	4 143 000	369 000	13 027 000
Jean-Jacques Ruest	20,67	539 000	634 000	7 692 000	371 000	113 000	0	484 000	297 000	8 473 000
Sean Finn	23,00	566 000	720 000	8 371 000	359 000	(13 000)	0	346 000	351 000	9 068 000

- 1) La variation de la valeur actuelle attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût des services rendus, déduction faite des cotisations salariales, l'incidence de 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) Les prestations annuelles payables à la fin de l'exercice représentent les prestations accumulées au 31 décembre 2016 (selon les années de service et le salaire jusqu'au 31 décembre 2016), payables à 65 ans ou à la date de retraite sans réduction, si elle tombe plus tôt. Les prestations réelles payables à la fin de l'exercice auraient été réduites pour les membres du personnel qui ne sont pas encore admissibles aux prestations non réduites.
- 3) La prestation projetée 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 2016.
- 4) La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur des prestations de retraite constituées pour toutes les années de service décomptées jusqu'au moment indiqué.
- 5) L'incidence sur la valeur actuelle à la fin de 2016 se rapportant à la variation attribuable à des éléments non rémunérateurs se composait principalement de l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations et de modifications d'hypothèses (soit une diminution du taux d'actualisation compensée par une diminution du taux de change). Elle comprend également l'incidence du départ à la retraite de M. Mongeau.
- 6) M. Mongeau a pris sa retraite le 31 janvier 2017, avec une prestation de retraite annuelle de 1 386 000 \$ (provenant des régimes enregistrés et du PARS). Ses années de service et ses prestations reflètent l'inclusion d'un mois de service additionnel pour les services rendus en janvier 2017, jusqu'à sa date de départ à la retraite réelle.
- 7) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs est principalement causée par la perte actuarielle découlant du départ anticipé à la retraite de M. Mongeau en raison d'une invalidité donnant lieu à des prestations non réduites, telles que calculées conformément aux dispositions du régime.
- 8) Représente une augmentation de valeur non récurrente résultant de la nomination de M. Houle au poste de vice-président exécutif et chef de la direction financière. L'augmentation de la valeur actuelle n'est pas acquise immédiatement et pourrait se concrétiser ou non. Elle est fondée sur l'hypothèse que M. Houle demeurera au CN et prendra sa retraite à une date ultérieure alors que ses gains projetés ouvrant droit à pension seront plus élevés.
- 9) Représente une augmentation de valeur non récurrente résultant de la nomination de M. Cory au poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation. L'augmentation de la valeur actuelle n'est pas acquise immédiatement et pourrait se concrétiser ou non. Elle est fondée sur l'hypothèse que M. Cory demeurera au CN et prendra sa retraite à une date ultérieure alors que ses gains projetés ouvrant droit à pension seront plus élevés.

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	1 410 619	305 588	117 683	1 833 890

- 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 79 du rapport annuel 2016 et dans la Note 12, Régimes de retraite et d'avantages complémentaires de retraite figurant à la page 70 du rapport annuel 2015. Ces rapports annuels sont disponibles sur le site Web de la Compagnie au www.cn.ca ou sur SEDAR au www.sedar.com. Les montants comprennent la valeur en 2016 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	372 400 000	407 100 000 ¹
Régimes de retraite à cotisations déterminées non enregistrés au Canada et aux États-Unis	4 200 000	4 900 000

- 1) L'augmentation de la valeur actuelle à la fin de 2016 était principalement attribuable aux prestations acquises, à la diminution du taux d'actualisation et aux données démographiques des régimes. Elle a été partiellement neutralisée par une diminution du taux de change.

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

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

	DÉMISSION	CESSATION INVOLONTAIRE DES FONCTIONS	DÉPART À LA RETRAITE	CHANGEMENT DE CONTRÔLE	CONGÉDIEMENT POUR MOTIF VALABLE
Régime d'intéressement annuel	Fin de l'admissibilité au régime	Droit à une prime en fonction du rendement 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	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	Conditionnelles au respect des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité pendant deux ans Acquisition des droits maintenue pendant trois ans si le membre de la haute direction demeure en service actif et continu jusqu'au dernier jour de l'année de l'octroi Exercice des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis dans un délai de trois ans, sinon perte des options d'achat d'actions	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 versées par la Compagnie	Paiement de toutes les unités dont les droits ont été acquis, y compris la tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie	Paiement de toutes les unités dont les droits ont été acquis, y compris la tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie	Acquisition immédiate des droits à toute tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie dont les droits n'ont pas été acquis	Paiement de toutes les unités dont les droits ont été acquis, y compris la tranche correspondante d'UAD versées par la Compagnie
Régimes de retraite enregistrés	Paiement des prestations dont les droits ont été acquis	Paiement des prestations dont les droits ont été acquis	Paiement des prestations dont les droits ont été acquis	Paiement des prestations dont les droits ont été acquis	Paiement des prestations dont les droits ont été acquis
Régimes et arrangements de retraite non enregistrés 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-divulgence de l'information confidentielle et autres clauses restrictives selon les règles respectives des régimes et arrangements.

2) Une démission pour une raison valide peut survenir uniquement dans les 24 mois suivant un changement de contrôle i) si le membre de la haute direction doit réinstaller son bureau ou déménager de son domicile à un endroit se situant à l'extérieur d'un rayon de 100 kilomètres de l'endroit où se trouvait son bureau ou son domicile immédiat avant le changement de contrôle ou ii) si le membre de la haute direction se voit confier un ensemble de responsabilités dont les modalités et conditions n'équivalent pas essentiellement aux responsabilités qu'il exerçait avant le changement de contrôle et/ou si les modalités et conditions de son emploi ou de l'emploi maintenu n'équivalent pas essentiellement à celles qui étaient en vigueur avant le changement de contrôle.

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 » ci-dessus.

Départ à la retraite

Le 31 décembre 2016, M. Jobin était admissible à la retraite en vertu des régimes à cotisations déterminées. 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 aux termes des régimes à prestations déterminées. Si MM. Jobin, Ruest et Finn avaient pris leur retraite au 31 décembre 2016, aucun montant additionnel n'aurait été 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 » ci-dessus.

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 2016.

NOM	RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS ¹ (\$ CA)	OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS ¹ (\$ CA)	UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES ² (\$ CA)	TOTAL (\$ CA)
Luc Jobin	0	0	0	0
Claude Mongeau	0	0	0	0
Ghislain Houle	0	0	0	0
Michael Cory	0	0	106 738	106 738
Jean-Jacques Ruest	0	0	0	0
Sean Finn	0	0	0	0

- 1) Un membre de la haute direction visé aura droit à l'acquisition immédiate des unités uniquement si aucun équivalent adéquat n'est octroyé, s'il est mis fin à ses fonctions sans motif valable ou s'il démissionne pour une raison valide dans les deux ans suivant le changement de contrôle.
- 2) Un membre de la haute direction visé aura droit à l'acquisition immédiate de toute tranche correspondante d'unités d'actions différées versées par la Compagnie dont les droits n'ont pas été acquis attribuées à un membre de la haute direction par suite du report de sa rémunération au cours d'une année antérieure (une description du 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 2016 (90,36 \$ 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	Taux de change moyen au cours de l'exercice	2016 : 1,3248
Autre rémunération		2015 : 1,2787
		2014 : 1,1045
Régime d'intéressement annuel	Taux en vigueur au moment où la prime est gagnée (soit le 31 décembre)	31 décembre 2016 : 1,3427
		31 décembre 2015 : 1,3840
		31 décembre 2014 : 1,1601
Valeur des prestations de retraite	31 décembre	31 décembre 2016 : 1,3427
Valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées	31 décembre de l'année précédente pour la valeur des prestations de retraite	31 décembre 2015 : 1,3840
Valeur marchande des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis		31 décembre 2014 : 1,1601
Rémunération aux termes de régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice		31 décembre 2013 : 1,0636
Scénarios de cessation des fonctions – Coût additionnel		
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 :	
	29 janvier 2015	29 janvier 2016 : 1,4006
	3 février 2014	3 février 2016 : 1,3773
	19 février 2013	19 février 2016 : 1,3769
	24 janvier 2013	22 janvier 2016 : 1,4150
	26 janvier 2012	26 janvier 2016 : 1,4075

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 2016, certains renseignements concernant le Régime d'intéressement à long terme de la direction de la Compagnie.

CATÉGORIE DE RÉGIME	NOMBRE DE TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS LORS DE L'EXERCICE DES OPTIONS, BONS OU DROITS EN CIRCULATION	PRIX D'EXERCICE MOYEN PONDÉRÉ DES OPTIONS, BONS ET DROITS EN CIRCULATION (\$ CA)	NOMBRE DE TITRES RESTANT À ÉMETTRE EN VERTU DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES (À L'EXCLUSION DES TITRES INDIQUÉS DANS LA PREMIÈRE COLONNE)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	5 315 274	61,07	17 338 768
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	Aucun	Aucun	Aucun
TOTAL	5 315 274	61,07	17 338 768

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Au 7 mars 2017, 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 2018 doivent parvenir au siège social de la Compagnie au plus tard le 7 décembre 2017 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 7 mars 2017

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 sept 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.

Le rapport de chaque comité du Conseil en date du 31 décembre 2016 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 2016

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2016, 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 et les contrôles internes à l'égard de l'information financière de la Compagnie ainsi que sur les états financiers des Caisses fiduciaires de retraite du CN;
- passé en revue l'information financière contenue dans la notice annuelle, le formulaire 40-F et d'autres rapports soumis à l'approbation du Conseil;
- passé en revue et approuvé le rapport du Comité d'audit 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 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, sa performance 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.

Autres

- 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 2016

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2016, 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 l'augmentation de la taille du programme de papier commercial de la Compagnie;
- passé en revue et recommandé la prolongation et l'augmentation de la facilité de crédit renouvelable du CN.
- passé en revue la prolongation du programme de titrisation des débiteurs du CN; et
- approuvé des placements publics de billets d'un montant de 500 millions de dollars américains à 2,75 % échéant en 2026 et de billets d'un montant de 650 millions de dollars américains à 3,20 % échéant en 2046.

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;
- passé en revue et recommandé un nouveau programme de rachat d'actions et les rapports d'étape connexes;
- passé en revue et recommandé le budget d'immobilisations de la Compagnie;
- passé en revue, fait des recommandations et assuré le suivi concernant les dépenses en immobilisations importantes et autres dépenses d'importance, comme l'investissement dans le déploiement des technologies de commande intégrale des trains, les opérations de vente et les projets d'infrastructure ferroviaire d'envergure, les achats importants de produits et services ainsi que les rendements projetés et réels des investissements; et
- supervisé les audits postérieurs à la réalisation d'importants projets d'investissement approuvés par le Conseil réalisés par l'auditeur interne et passé en revue leurs rapports.

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.

Autres

- 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, V.M. Kempston Darkes, K.G. Lynch, R. Pace, R.L. Phillips

FAITS SAILLANTS DE 2016

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2016, 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, du président du Conseil, des comités et des présidents des comités, et retenu les services d'une tierce partie indépendante chargée de mener une évaluation par les pairs des administrateurs 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 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;
- 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; et
- assisté le Conseil dans la supervision de la gouvernance de la Compagnie et surveillé les exigences juridiques et réglementaires ainsi que les pratiques exemplaires.

Rendement du comité

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

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 2016

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2016, 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; 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 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 2016

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2016, 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 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, plaintes, enquêtes et mesures d'importance des autorités gouvernementales, et tous les jugements et ordonnances d'importance relatifs à des questions d'environnement, de sûreté et de sécurité.

Autres

- 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, L. Jobin, V.M. Kempston Darkes, D. Losier, K.G. Lynch, R. Pace, R.L. Phillips, L. Stein

FAITS SAILLANTS DE 2016

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2016, 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 2016

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2016, 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 les régimes 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.

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).

Rapport du Comité des dons et des parrainages

Membres¹ : L. Jobin (président), G.D. Giffin, D. Losier, R. Pace

FAITS SAILLANTS DE 2016

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, en 2016, 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.

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.

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.

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).

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, V. 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 ce dernier 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 d’audit 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 d’audit 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 ce dernier 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 2016 et a tenu des séances à huis clos lors de chaque réunion. Le rapport du Comité d'audit, présenté à l'annexe « B » de cette circulaire, trace les grandes lignes des principaux sujets traités par le comité au cours de l'année dans le cadre de l'exécution de son mandat.

Services non liés à l'audit

Le mandat du Comité d'audit prévoit que le Comité d'audit détermine les services non liés à l'audit qu'il est interdit à l'auditeur externe de fournir, approuve les services d'audit et approuve au préalable les services non liés à l'audit que l'auditeur externe est autorisé à fournir. Le Comité d'audit et le Conseil d'administration du

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

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.

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 2016. 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 2016 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 liés à la 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. Phillips siège aux comités d'audit des sociétés ouvertes suivantes : Banque Canadienne de l'Ouest, MacDonald Dettwiler & Associates Ltd. et Precision Drilling Corporation. Le Comité de gouvernance et des candidatures et le Conseil ont examiné la façon dont M. Phillips 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. En outre, M. Phillips ne se présentera pas à des fins de réélection comme administrateur de Precision Drilling Corporation à l'assemblée annuelle des actionnaires de cette société en mai 2017.



Renoncez au papier

Inscrivez-vous dès maintenant à la transmission électronique en prévision du prochain envoi de documents à l'intention des actionnaires. Pour s'inscrire, il suffit de suivre les étapes indiquées dans cet envoi.

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

