



COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

1. OBJET

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération (« CRHR ») a pour but d'aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision relativement aux ressources humaines et à la rémunération, y compris à l'égard de ce qui suit :

- la sélection, la rémunération, le maintien en fonction et l'évaluation des membres de la haute direction (y compris tous les postes de vice-présidents et les postes de niveau supérieur);
- la gestion des plans de relève à l'égard du PDG et d'autres membres de la haute direction (un sous-ensemble des membres de la haute direction comprenant tous les postes de premiers vice-présidents et les postes de niveau supérieur);
- la surveillance sur le plan de la gestion des talents clés et des stratégies et pratiques en matière de ressources humaines, y compris : l'engagement des employés, la culture (« à la façon CN »), la diversité, l'équité et l'inclusion, les questions liées aux régimes de retraite, les relations avec les syndicats ainsi que la santé et le bien-être;
- la conception des régimes de rémunération incitative, des régimes fondés sur des titres de capitaux propres et des régimes de retraite;
- l'évaluation du risque lié à la rémunération.

2. COMPOSITION

- **Nombre.** Le Conseil nomme au moins cinq administrateurs qui agiront à titre de membres du CRHR, dont le président du Comité d'audit, des finances et du risque. Le PDG doit être exclu du processus de sélection des membres du comité.
- **Administrateurs indépendants.** Seuls des administrateurs indépendants, tel qu'il est établi par le Conseil et en vertu des normes canadiennes et américaines en matière de gouvernance, peuvent être nommés au comité. Aux termes des normes américaines en matière de gouvernance, au moment d'établir affirmativement l'indépendance de tout administrateur qui siégera au Comité des RH et de la rémunération, le Conseil doit tenir compte de tous les facteurs particulièrement pertinents pour déterminer si un administrateur a un lien avec le CN qui influera sur sa capacité d'être indépendant de la direction en ce qui concerne les obligations d'un membre du Comité des RH et de la rémunération, notamment à l'égard de ce qui suit :
 - la source de rémunération de cet administrateur, notamment les honoraires de consultation, de conseil ou autres honoraires versés par l'émetteur inscrit à cet administrateur; et
 - le fait que cet administrateur soit lié ou non à l'émetteur inscrit, à une filiale ou à un membre du groupe d'une filiale de l'émetteur inscrit.
- **Responsabilités parallèles.** Pas plus d'un membre sur trois du CRHR ne peut être chef de la direction en exercice d'une autre société.
- **Compétences.** Un ou plusieurs membres du CRHR doit avoir i) de l'expérience directement liée aux questions de rémunération des membres de la haute direction, ii) les compétences et l'expérience lui ou leur permettant de se prononcer sur le bien-fondé des politiques et pratiques du CN en matière de rémunération ainsi que iii) de l'expérience en gestion de talents (tant pour des postes de haute direction que pour d'autres postes).

3. RÉUNIONS

- **Réunions.** Le CRHR se réunit au moins quatre fois par année ou plus souvent si les circonstances l'exigent. Ces réunions peuvent se tenir par téléphone ou par tout autre moyen permettant à tous les participants de communiquer entre eux simultanément et au besoin.
- **Quorum.** Le quorum en vue de la délibération des questions soumises à une réunion du CRHR consiste en une majorité des membres de ce comité.
- **Moment des réunions.** Le CRHR se réunit habituellement la veille des réunions du Conseil du CN, ou à un autre moment si la situation l'exige.
- **Réunion sans la présence de la direction.** Une partie de chacune des réunions du CRHR se déroule sans la présence de la direction.
- **Accès à des conseillers externes.** Au besoin, le CRHR peut retenir les services de conseillers externes pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités. Il a entre autres le pouvoir exclusif de retenir les services de consultants en rémunération, de conseillers juridiques indépendants ou d'autres conseillers ou de leur demander conseil et peut fixer les honoraires et les conditions d'embauche de ces conseillers, à condition d'en informer le président du Conseil et d'encadrer leur travail. Avant de retenir les services de conseillers externes ou de leur demander conseil, le CRHR évaluera l'indépendance de ceux-ci conformément aux normes canadiennes et américaines en matière de gouvernance applicables et autres lois, règles et règlements applicables, en leur version modifiée à l'occasion. Le CRHR prendra les arrangements nécessaires en vue du paiement des honoraires de ces conseillers. Le CRHR approuve au préalable tous les services non liés à la rémunération fournis par les consultants dont les services ont été retenus par le CRHR pour exécuter des services liés à la rémunération. Les honoraires versés à ces consultants, en contrepartie des services liés et non liés à la rémunération, doivent être présentés séparément dans la circulaire du CN.
- **Obligation de rendre compte.** À chaque réunion du Conseil prévue au calendrier, ou à la demande du président du Conseil, le CRHR fait rapport au Conseil sur ses activités.
- **Assemblées annuelles.** Le président du CRHR ou un autre membre de ce comité assiste aux assemblées annuelles des actionnaires pour répondre directement aux questions des actionnaires concernant la rémunération des membres de la haute direction.

4. RESPONSABILITÉS

Les responsabilités du CRHR comprennent ce qui suit :

A. Supervision des membres de la haute direction

- **Planification de la relève.** Le CRHR doit s'assurer qu'il existe des mécanismes adéquats de planification de la relève pour le PDG et d'autres membres de la haute direction, comme suit :
 - s'assurer qu'il existe des mécanismes adéquats de planification de la relève pour le poste de PDG et les membres de la haute direction;
 - superviser le processus de sélection des membres de la haute direction et faire des recommandations à l'égard de leur nomination et approuver les conditions de la nomination et de la cessation d'emploi ou du départ à la retraite du PDG et des membres de la haute direction;

- approuver le processus de nomination des membres de la haute direction et recommander leur nomination;
- s'assurer que le PDG a mis en place des mécanismes et des politiques de planification de la relève pour la direction, y compris des processus permettant d'identifier et de maintenir en fonction les membres de la direction ayant un fort potentiel et d'assurer le perfectionnement de leurs compétences, et qu'il assure un suivi à cet égard.
- **Évaluation du rendement et perfectionnement professionnel.** Le CRHR doit surveiller et superviser l'évaluation du rendement et le perfectionnement professionnel des membres de la haute direction, comme suit :
 - passer en revue les cibles et objectifs de la Société applicables au PDG, évaluer le rendement de ce dernier en fonction de ces cibles et objectifs et d'autres facteurs que le CRHR juge pertinents et au mieux des intérêts du CN, et faire des recommandations quant à la rémunération du PDG en fonction de cette évaluation en vue de son approbation par les administrateurs indépendants du CN;
 - passer en revue l'évaluation du rendement des membres de la haute direction et faire des recommandations au Conseil quant à leur rémunération;
 - examiner les besoins en matière de cheminement professionnel des membres de la haute direction et les plans proposés de perfectionnement professionnel des candidats potentiels qui les remplaceront.
- **Rémunération.** Le CRHR doit superviser les politiques et pratiques de rémunération du CN en matière de rémunération des membres de la haute direction. À cette fin, le CRHR doit faire ce qui suit :
 - examiner chaque élément de la rémunération des membres de la haute direction et rendre compte tous les ans des pratiques en matière de rémunération;
 - faire des recommandations au Conseil concernant la conception de régimes de rémunération au rendement et de régimes fondés sur des titres de capitaux propres;
 - superviser le choix de tout groupe de référence utilisé pour établir la rémunération ou tout autre élément de la rémunération et surveiller l'information communiquée concernant ce groupe;
 - cerner les risques liés aux politiques et pratiques du CN en matière de rémunération et vérifier si celles-ci procurent un juste équilibre entre le risque et la récompense par rapport à l'orientation stratégique et aux objectifs généraux de l'entreprise, et superviser la communication de l'information concernant : i) le rôle du CRHR à cet égard ; ii) toute pratique suivie par le CN pour définir et atténuer ces risques et iii) tout risque découlant des politiques et pratiques de rémunération du CN pouvant raisonnablement avoir un effet défavorable important sur le CN;
 - examiner toute modification proposée touchant la conception des régimes de retraite et faire des recommandations au Conseil à cet égard;
 - préparer à des fins d'examen et d'approbation par le Conseil un rapport sur la rémunération des membres de la haute direction qui sera inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations du CN.

B. Encadrement des ressources humaines

- **Pratiques et politiques.** Le CRHR doit examiner et superviser les pratiques et les politiques du CN sur le plan des ressources humaines. À cette fin, le CRHR doit faire ce qui suit :
 - examiner et surveiller les politiques et les stratégies du CN en matière de gestion des ressources humaines à l'égard de ses employés, notamment celles liées à la culture d'entreprise, au recrutement, au maintien en fonction, aux incitatifs, à l'avancement et au perfectionnement professionnel, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion ainsi qu'à la santé et au bien-être, afin de s'assurer qu'elles cadrent avec l'orientation stratégique du CN;
 - veiller à ce que des mécanismes adéquats en matière de ressources humaines, comme des politiques d'embauche, des politiques de formation et de perfectionnement des compétences et des structures de rémunération, soient en place afin que le CN puisse attirer, motiver et maintenir en fonction le personnel diversifié et de talent nécessaire pour atteindre ses objectifs d'affaires;
 - maintenir une philosophie et une politique en matière de rémunération qui récompensent la création de valeur pour les actionnaires et qui témoignent d'un équilibre approprié entre les objectifs stratégiques à court terme et à long terme du CN.
- **Engagement des employés**
 - veiller à ce que des sondages sur l'engagement des employés soient régulièrement menés et assurer un suivi des résultats de ces sondages et des conséquences qu'ils ont sur le plan de la gestion efficace des talents au sein du CN;
 - surveiller les questions en matière de régimes de retraite et les questions stratégiques sur le plan social et de la main-d'œuvre, y compris : le bilinguisme, la diversité, l'équité et l'inclusion, la santé et le bien-être ainsi que les programmes d'aide à l'emploi.
- **Relations avec les syndicats**
 - surveiller les relations qu'entretient le CN avec les syndicats ainsi que sa stratégie en matière de relations de travail et la mesure dans laquelle cette stratégie s'inscrit dans l'orientation stratégique du CN.

5. ÉVALUATION DU CRHR

- **Examen.** Le CRHR examinera et évaluera son mandat annuellement ou à toute autre fréquence qu'il juge appropriée et doit rendre compte au Conseil régulièrement de ses délibérations et une fois par année du caractère adéquat de son mandat.
- **Évaluation.** Le CRHR examinera au moins une fois l'an son efficacité à s'acquitter de ses responsabilités et de ses fonctions énoncées dans son mandat.

6. GÉNÉRALITÉS

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

Les membres du CRHR sont en droit de se fier, en l'absence d'information à l'effet contraire, i) à l'intégrité des personnes et des organisations qui leur transmettent de l'information et ii) à l'exactitude et à l'intégralité de l'information fournie.