

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

**POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS ET DES MEMBRES DE
LA HAUTE DIRECTION**

Approuvée par le Conseil d'administration du CN

le 10 mars 2015, révisée le 10 mars 2020, le 9 mars 2021 et le 7 mars 2023

1. DÉFINITIONS

« **Compagnie** » ou « **CN** » désigne la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

« **Conseil** » désigne le conseil d'administration de la Compagnie.

« **groupes sous-représentés** » désigne le vaste éventail de groupes sous-représentés visés par la présente politique, notamment les femmes, les Autochtones, les personnes qui font partie des minorités visibles et les personnes handicapées, selon la définition attribuée à ces termes en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, LC 1995 c 44.

« **haute direction** » désigne les membres de la haute direction du CN qui occupent un poste de vice-président ou un poste plus élevé) au sein de la Compagnie (niveaux A à F).

« **politique** » désigne la présente politique sur la diversité du Conseil.

2. OBJET

Cette politique présente l'approche adoptée par la Compagnie pour atteindre et maintenir la diversité, plus précisément au sein du Conseil et de la haute direction.

3. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

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 apporte une grande variété de perspectives dans l'étude des questions en jeu, tout en augmentant la probabilité que des solutions nuancées et complètes soient trouvées. La Compagnie est convaincue des avantages de la diversité au sein du Conseil et de la haute direction et juge qu'elle constitue un élément important d'une saine gouvernance, qu'elle est le reflet des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons et qu'elle constitue un facteur essentiel au maintien de sa compétitivité.

Le CN cherche à ce que les membres du Conseil et de la haute direction aient des expériences et des parcours issus de la diversité, en ce qui concerne le genre, l'appartenance à une minorité visible, le statut d'Autochtone, le handicap, l'âge, l'expérience du monde des affaires, les compétences professionnelles, les perspectives à titre d'intervenant et le contexte géographique.

4. NOMINATIONS D'ADMINISTRATEURS

4.1 Processus de sélection

Le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité du Conseil, en consultation avec le président du Conseil, est chargé de recommander la candidature de personnes qualifiées dotées des compétences, des aptitudes, de l'expérience du monde des affaires et des finances, du leadership et du niveau d'engagement nécessaires pour assumer des responsabilités reliées à la fonction d'administrateur.

Au moment d'examiner la composition du Conseil et de recommander des personnes pour y siéger, le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité tiendra compte de ce qui suit : i) la taille du Conseil; ii) les compétences, les aptitudes et l'expérience particulières alors recherchées par le Conseil, y compris les besoins pour pourvoir des postes au sein de certains comités du Conseil; iii) les compétences, les aptitudes et l'expérience de chacun des

administrateurs actuels; iv) les caractéristiques personnelles et autres qualités de chaque administrateur, eu égard aux avantages qu'apporteront tous les aspects de la diversité au Conseil.

Le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité a mis au point un ensemble de critères applicables à la composition du Conseil qui visent à inclure les groupes issus de la diversité afin de représenter une diversité de parcours et de compétences au sein du Conseil. Le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité a aussi mis au point un processus de recherche de candidats qualifiés provenant, entre autres, du bassin traditionnel formé des administrateurs et des dirigeants, de gouvernements, d'institutions d'enseignement, d'entreprises privées, d'organismes sans but lucratif, d'associations professionnelles et de domaines professionnels comme la comptabilité, les ressources humaines, la finance et le droit. Le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité a également recours au réseau d'organismes et de groupes de professionnels du CN pour trouver des candidats issus de la diversité et il peut également faire appel à une société de recrutement de hauts dirigeants pour favoriser l'atteinte des objectifs en matière de diversité du Conseil.

De plus, le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité passe en revue périodiquement ses processus de recrutement et de sélection pour s'assurer que la diversité demeure un facteur dans la recherche d'administrateurs et il favorise la prise en compte du niveau de représentation des femmes et des membres des autres groupes sous-représentés au sein du Conseil en identifiant et en proposant des candidats à l'élection ou à la réélection au Conseil.

4.2 Mécanismes de renouvellement du Conseil

Le Conseil a adopté une politique sur l'âge de la retraite obligatoire des administrateurs qui prévoit que la réélection d'un administrateur ne serait pas proposée à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit son soixante-douzième anniversaire, à moins que le Conseil n'en décide autrement, à son gré. Le Conseil a également adopté une politique, qui est partie intégrante du Manuel de gouvernance de la Compagnie, selon laquelle la durée du mandat du président du Conseil et des présidents de comité est assujettie à une limite. Le Conseil a également approuvé des modifications à sa politique de renouvellement du Conseil voulant que le mandat de toute personne nommée ou élue au Conseil d'administration soit limité à 14 ans.

La Compagnie juge que la politique encadrant la durée des mandats des présidents, tout comme sa politique sur l'âge de la retraite obligatoire et la limite de la durée des mandats 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, apporte de nouvelles perspectives dans la salle de conseil et améliore la capacité du Conseil à planifier sa composition à plus long terme.

5. NOMINATIONS DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Le CN reconnaît l'importance d'avoir une équipe de haute direction diversifiée qui permet d'offrir une pluralité de points de vue et d'améliorer l'exploitation de la Compagnie. La gestion des talents, le développement du leadership, la planification de la relève, l'engagement auprès du personnel et une culture inclusive efficaces sont prioritaires pour le Conseil et le Comité des ressources humaines et de la rémunération.

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération est chargé de l'examen des candidatures à des postes de haute direction de personnes possédant les qualifications, les

compétences, l'expérience, les aptitudes de leadership et le niveau d'engagement requis pour exercer ces fonctions.

Dans l'exercice de ce rôle, le Comité des ressources humaines et de la rémunération :

- passe en revue régulièrement l'approche intégrée du CN en matière de gestion et de planification de la relève des membres de la haute direction et des personnes démontrant de grandes aptitudes et le cadre détaillé de la Compagnie pour la recherche de candidats mettant l'accent sur l'identification, l'évaluation et le perfectionnement des personnes talentueuses utilisé pour s'assurer que la Compagnie a une bonne réserve de successeurs pouvant occuper des postes de haute direction;
- procède à des analyses approfondies de candidats potentiels au sein du CN, qui sont centrées sur la force et la diversité du bassin de successeurs pouvant être appelés à occuper des postes de leadership clés au CN. Une analyse complète des plans de relève de contingence et des plans de relève à court, moyen et long terme pour les membres de la haute direction est effectuée chaque année et des plans précis pour combler les besoins sont passés en revue;
- veille à ce que les nominations des membres de la haute direction soient fondées sur un ensemble de critères équilibrés, dont les aptitudes de la personne, son parcours, son expérience et ses compétences, et vise à ce que les nominations des membres de la haute direction soient examinées à la lumière de nos objectifs en matière de diversité et de talent, notamment le niveau de représentation des groupes sous-représentés dans les postes de haute direction;
- passe en revue les politiques, les programmes, les initiatives et le rendement de la Compagnie en ce qui a trait à la diversité et à l'inclusion.

6. CIBLES

Le Conseil a adopté une cible selon laquelle au moins cinquante pour cent (50 %) des administrateurs indépendants doivent provenir de groupes sous-représentés, ce qui inclut la parité de genre, d'ici la fin de 2022, et il doit maintenir ce seuil par la suite.

La Compagnie vise également à atteindre d'ici la fin de 2023, et à maintenir par la suite une équipe de haute direction composée d'au moins trente pour cent (30 %) de femmes.

7. RÉVISION ANNUELLE

Chaque année, le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité (*administrateurs*) et le Comité des ressources humaines et de la rémunération (*membres de la haute direction*) :

- évaluent l'efficacité des processus de mise en candidature/nomination pour savoir s'ils permettent à la Compagnie d'atteindre les objectifs en matière de diversité décrits dans la présente politique;
- établissent des objectifs mesurables en matière de diversité et recommandent leur

adoption au Conseil;

- mesurent les progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs en matière de diversité établis dans la présente politique au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;
- surveillent la mise en œuvre de la présente politique.

8. DIVULGATION DE LA POLITIQUE

La Compagnie divulgue notamment dans sa circulaire de sollicitation de procurations :

- un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique;
- les mesures prises pour en garantir la mise en œuvre efficace;
- les progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs de la politique au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;
- la façon dont le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité, le Comité des ressources humaines et de la rémunération et le Conseil mesurent l'efficacité de la politique;
- la façon dont le Comité de la gouvernance, du développement durable et de la sécurité, le Comité des ressources humaines et de la rémunération et le Conseil tiennent compte du niveau de représentation des membres des groupes sous-représentés dans la recherche et la sélection de candidats pour un premier ou un nouveau mandat au Conseil ou une nomination au sein de la haute direction;
- une description de la politique de la Compagnie sur l'âge obligatoire de la retraite, la durée du mandat des administrateurs et les autres mécanismes de renouvellement du Conseil;
- les cibles de la Compagnie en matière de diversité au sein du Conseil et de la haute direction, de même que les progrès accomplis vers l'atteinte de ces cibles de la politique au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;
- le nombre et la proportion (en pourcentage) d'administrateurs et de membres de la haute direction de chacun des groupes désignés.

La présente politique est rendue publique sur le site Web de la Compagnie.