

**COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA
POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CN**

Approuvée par le Conseil d'administration du CN

Le 10 mars 2015

1. DÉFINITIONS

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

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

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

2. OBJET

Cette politique présente l'approche adoptée par la Compagnie pour former et maintenir un conseil diversifié, particulièrement en ce qui a trait à la diversité des genres.

3. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Compagnie est d'avis que les nominations au Conseil doivent être faites au mérite et renouvelle son engagement à choisir la meilleure personne pour occuper la fonction d'administrateur. Par ailleurs, la Compagnie reconnaît l'importance de la diversité pour que le profil des administrateurs représente toute la gamme de points de vue, d'expérience et de connaissances nécessaires à la bonne gerance et administration de la Compagnie.

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, augmentant ainsi les chances que des solutions nuancées et complètes soient trouvées. La Compagnie est convaincue des avantages de la diversité au sein du Conseil et juge qu'elle constitue un élément important d'une saine gouvernance, le reflet des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons et un facteur essentiel au maintien de sa compétitivité.

La Compagnie reconnaît que la mixité est un aspect important de la diversité et que les femmes dotées des compétences et de l'expérience appropriées et pertinentes peuvent jouer un rôle primordial au sein du Conseil en y apportant une perspective différente. Un vaste ensemble de critères de diversité, comme le genre, l'ethnicité, la culture et l'origine 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.

4. NOMINATIONS D'ADMINISTRATEURS

Le Comité de gouvernance et des candidatures, 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 s'acquitter des responsabilités reliées à la fonction d'administrateur.

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. Le Comité de gouvernance et des candidatures a aussi élaboré un protocole de recrutement visant à chercher des candidats qualifiés provenant traditionnellement de sociétés, mais aussi du secteur gouvernemental, des institutions d'enseignement, de l'entreprise privée, des organismes sans but lucratif et de domaines professionnels comme la comptabilité, les ressources humaines et les services juridiques.

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 :

- met 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, les organismes sans but lucratif, les associations professionnelles complétant le bassin traditionnel formé des administrateurs et hauts dirigeants de sociétés;
- veut tirer pleinement parti des réseaux existants d'organismes et de groupes de professionnels pouvant aider à trouver des candidats qui favoriseront la diversité du Conseil;
- revoit périodiquement les protocoles de recrutement et de sélection des administrateurs afin que la diversité en demeure un élément; et
- afin d'appuyer l'objectif particulier de mixité, prend en compte le niveau de représentation des femmes au sein du Conseil et veille à ce que des femmes fassent partie de la liste de candidats proposés pour siéger au Conseil.

La Compagnie vise l'atteinte d'une cible pour ce qui est de la composition du Conseil selon laquelle au moins le tiers des sièges serait occupé par des femmes d'ici 2017.

5. MÉCANISMES DE RENOUVELLEMENT 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 soixante-quatrième anniversaire, à moins que le Conseil n'en décide autrement, à son gré. Le Conseil a également adopté une nouvelle politique, qui est partie intégrante du Manuel de gouvernance de la Compagnie, visant à limiter la durée du mandat du président du Conseil et des présidents de comité.

La Compagnie juge que la politique encadrant la durée des mandats des présidents, tout comme sa politique sur l'âge de la retraite obligatoire, constitue un mécanisme qui permet d'assurer une rotation pour les postes de président du Conseil et de président de comité et l'instauration de nouvelles perspectives dans la salle de conseil et améliore la capacité du Conseil à planifier la composition du Conseil à plus long terme.

6. RÉVISION ANNUELLE

Chaque année, le Comité de gouvernance et des candidatures :

- évalue si le processus de mise en candidature permet à la Compagnie d'atteindre les objectifs en matière de diversité décrits dans la présente politique;
- établit des objectifs mesurables en vue de la diversité et recommande leur adoption au Conseil;
- mesure les progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs de mixité au sein du Conseil au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre; et

- surveille la mise en œuvre de la présente politique.

7. DIVULGATION DE LA POLITIQUE

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

- un sommaire des objectifs et 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;
- si le Conseil ou son Comité de gouvernance et des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant;
- la façon dont le Conseil ou son Comité de gouvernance et des candidatures tient compte de la représentation des femmes au sein du Conseil dans la recherche et la sélection de candidats pour un premier ou un nouveau mandat;
- 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;
- la cible de représentation des femmes au sein du Conseil de même que les progrès accomplis vers l'atteinte de cette cible de la politique au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre; et
- le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au Conseil.

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