

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE



25 octobre 2022

Waste Connections, Inc, une société de l'Ontario, ainsi que ses filiales, ses divisions opérationnelles et ses sociétés affiliées (collectivement, la « Société »), s'efforce de maintenir le plus haut niveau de conduite honnête et éthique dans toutes ses activités.

Le Conseil d'administration de la Société (le « Conseil ») a adopté le présent Code de conduite et d'éthique (le « Code ») afin que chaque dirigeant, administrateur et employé puisse toujours disposer d'une déclaration claire des politiques et principes généraux de la Société en matière de conduite et d'éthique des affaires. Nous attendons également des consultants que nous engageons qu'ils respectent ce Code. Bien que nous attendions de tous nos administrateurs, dirigeants et employés qu'ils adhèrent à tous les aspects du présent Code, aux fins de l'article 406 de la Loi américaine Sarbanes-Oxley (*Sarbanes-Oxley Act*) de 2002 et des règles de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») promulguées en vertu de cette loi, les articles 1 à 6 du présent Code constituent notre Code de déontologie pour les Hauts responsables financiers. À cette fin, nous entendons par « Hauts responsables financiers » le Directeur général, le Directeur financier et le Directeur de la comptabilité.

Le Conseil attend des dirigeants, des administrateurs et des employés de la Société qu'ils agissent toujours de manière honnête et éthique, qu'ils connaissent les dispositions du présent Code, et qu'ils adhèrent aux principes et aux procédures qui y sont énoncés. Le non-respect du présent Code pourra donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

1. Conflits d'intérêts.

Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut être soumis à des influences, des intérêts ou des relations contraires aux intérêts de la Société. Il y a conflit d'intérêts lorsqu'une personne est en mesure d'influencer une décision susceptible de lui profiter personnellement ou de profiter à une personne à laquelle elle est liée, légalement ou par le sang ou le mariage, du fait des relations d'affaires de la Société.

Chaque dirigeant, administrateur et employé doit éviter tout investissement, intérêt ou association qui interfère ou pourrait interférer avec l'exercice indépendant de son jugement dans le meilleur intérêt de la Société. Le service rendu à la Société ne doit jamais être subordonné à un gain ou à un avantage personnel.

Pour éviter ces conflits d'intérêts et d'autres, la Société a adopté les règles suivantes :

- Il est interdit aux dirigeants, aux administrateurs et à tout employé qui achète ou vend des biens ou des services ou qui a des responsabilités liées à l'achat ou à la vente pour ou au nom de la Société, ainsi qu'aux membres de leurs familles respectives, d'avoir un intérêt économique dans des entreprises privées qui font des affaires avec la Société ou qui sont en concurrence avec elle et d'avoir un intérêt économique important dans des entreprises qui sont détenues par le public. Une participation de deux pour cent ou moins dans une société dont les actions sont cotées en bourse ne sera pas considérée comme « significative » en l'absence d'autres facteurs aggravants, tels que des circonstances qui font que cet investissement peut potentiellement influencer le jugement de la personne sur les questions relatives à la Société ou équivaloir à une participation à la gestion de cette autre entreprise. De même, l'existence d'un prêt à taux d'intérêt commercial consenti par une institution financière, ou d'une participation à un régime d'avantages sociaux ou à une autre forme de rémunération qui a été examinée et approuvée par le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil, ne sera pas considérée comme « significative ».
- Afin de garantir que les ventes de produits et de services de la Société sont exemptes de toute interférence ou perception qu'un traitement favorable a été recherché, reçu ou accordé, aucun dirigeant, administrateur ou employé ni aucun membre de leur famille respective ne peut (directement ou indirectement) accepter de cadeau de la part d'une personne sollicitant la Société ou faisant affaire avec elle, à moins que le cadeau ne soit conforme aux pratiques commerciales acceptées, qu'il soit d'une valeur suffisamment limitée et qu'il se

présente sous une forme qui ne sera pas interprétée comme un pot-de-vin ou un paiement de facilitation. Les « cadeaux » comprennent non seulement les objets matériels, mais aussi les faveurs qui vont au-delà des marques de courtoisie habituellement associées aux pratiques commerciales acceptées et qui placent potentiellement le bénéficiaire dans une certaine obligation vis-à-vis de toute personne sollicitant la Société ou faisant des affaires avec elle.

- De même, aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut (directement ou indirectement) offrir des cadeaux, des faveurs ou des divertissements à d'autres personnes aux frais de la Société, à moins qu'ils ne soient conformes aux pratiques commerciales acceptées, qu'ils soient d'une valeur suffisamment limitée et sous une forme qui ne sera pas interprétée comme un pot-de-vin ou un paiement de facilitation, qu'ils soient conformes à la législation applicable et que les circonstances, le montant et la nature du cadeau soient tels que la divulgation publique du cadeau (y compris l'identité du destinataire) n'embarrasserait pas la Société ou l'entreprise du destinataire. Pour une discussion sur l'octroi de cadeaux ou d'autres choses de valeur à un fonctionnaire, voir l'article 3(a) ; pour une discussion sur l'octroi de contributions politiques ou caritatives, voir l'article 13 (« Contributions et activités politiques »).
- Aucun dirigeant de la Société ne peut siéger au conseil d'administration d'une autre société à but lucratif sans l'accord écrit du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil. Aucun employé de la Société (autre que les dirigeants de la Société, qui sont couverts par la phrase précédente) ne peut siéger au conseil d'administration d'une autre société à but lucratif qui est un concurrent direct de la Société sans l'accord écrit du Directeur général ou du Directeur juridique de la Société.
- Aucun dirigeant, administrateur ou employé de la Société ne peut travailler simultanément pour un concurrent direct de la Société.
- Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut avoir d'intérêt matériel dans une entreprise qui prive la Société d'une opportunité commerciale ou qui lui porte préjudice d'une manière ou d'une autre. Voir l'article 7 (« Opportunités d'entreprise »).

Ces règles ne sont pas exhaustives. En outre, chaque dirigeant, administrateur et employé doit rester attentif aux nombreuses autres façons dont les relations d'affaires extérieures, les autres activités professionnelles ou de conseil contre rémunération, y compris les mandats d'administrateur, et d'autres activités peuvent donner lieu à d'autres conflits d'intérêts. Chaque administrateur, dirigeant et employé doit s'efforcer de gérer tout conflit d'intérêts réel ou apparent entre ses relations

personnelles et professionnelles de manière honnête et éthique.

Tout conflit d'intérêts réel ou potentiel doit être signalé rapidement afin que des mesures puissent être prises par des personnes non impliquées pour déterminer si un problème existe et, le cas échéant, pour l'éliminer. Chaque employé doit signaler rapidement à son supérieur hiérarchique tout conflit d'intérêts réel ou potentiel. Le supérieur hiérarchique s'entretiendra avec le Directeur général ou le Directeur juridique, qui à leur tour s'entretiendront avec le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil, le cas échéant, au sujet de l'interprétation et de l'application du présent Code à des situations particulières et de la résolution du conflit. La Société reconnaît qu'il peut y avoir des cas limites, et ceux-ci seront examinés avec soin.

Chaque dirigeant et administrateur doit signaler tout conflit d'intérêts réel ou potentiel au Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil. Les administrateurs doivent également se conformer aux dispositions relatives aux conflits d'intérêts des administrateurs énoncées dans les Lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise et la Charte du conseil d'administration de la Société et prescrites par la Loi sur les sociétés par actions (Ontario). Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise résoudra tous les conflits d'intérêts impliquant des dirigeants ou des administrateurs. Si un conflit implique un membre du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, ce Comité ne résoudra le conflit que s'il reste deux administrateurs désintéressés au sein de ce Comité. Dans le cas contraire, la question sera résolue par l'ensemble du Conseil d'administration. S'il existe un conflit important impliquant un administrateur qui ne peut être résolu et auquel il ne peut être renoncé, l'administrateur doit démissionner.

2. Divulgation complète, juste et précise.

La Société a pour politique de veiller à ce que les informations contenues dans ses communications publiques, y compris ses documents déposés auprès de la SEC et des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, soient complètes, justes, précises, opportunes et compréhensibles. Tous les dirigeants, administrateurs et employés qui participent au processus de divulgation des informations de la Société, y compris, mais sans s'y limiter, les Hauts responsables financiers, sont tenus d'agir dans le respect de cette politique. Ces personnes sont tenues de se familiariser avec les obligations d'informations applicables à la Société et il leur est interdit de présenter ou d'omettre sciemment, ou de faire présenter ou omettre par d'autres, des faits importants concernant la Société à d'autres personnes, qu'elles soient internes ou externes à la Société, y compris les auditeurs indépendants et les conseillers juridiques de la Société.

3. Respect des lois, règles et réglementations.

La Société a pour politique de se conformer à toutes les lois, règles et réglementations applicables à la Société et à ses activités. Chaque dirigeant, administrateur et employé doit respecter les normes et les restrictions imposées par ces lois, règles et réglementations et il lui est interdit de prendre, au nom de la Société, des mesures dont il sait ou a des raisons de penser qu'elles enfreignent, ou aident un tiers à enfreindre, une loi ou une réglementation. Les domaines juridiques particulièrement importants pour les activités de la Société sont énumérés ci-dessous. La politique de conformité stricte de la Société s'étend toutefois non seulement aux domaines décrits ci-dessous, mais aussi à toutes les autres lois et réglementations applicables.

(a) Pots-de-vin.

La Société a pour politique de mener ses activités en conformité avec la Loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA, *Foreign Corrupt Practices Act*), la Loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers (LCAPE) et d'autres lois anticorruption applicables, qui considèrent généralement comme une infraction pénale le fait de verser des pots-de-vin ou de corrompre. Aucun dirigeant, administrateur ou employé de la Société ne peut (directement ou indirectement) donner, offrir, payer, promettre de payer ou autoriser le paiement d'une somme d'argent, d'un cadeau ou d'un objet de valeur à un Fonctionnaire (tel que défini ci-dessous) dans le but d'influencer ou d'induire un acte ou une décision de ce fonctionnaire en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou de s'assurer un avantage commercial. En outre, aucun dirigeant, administrateur ou employé de la Société ne peut effectuer de paiement à un tiers en sachant ou en soupçonnant qu'il y a une forte probabilité qu'une partie ou la totalité de ce paiement soit utilisée pour corrompre un Fonctionnaire ou pour obtenir ou conserver indûment un marché ou s'assurer un avantage commercial.

Des pratiques acceptables dans un environnement commercial peuvent être contraires à la loi ou aux politiques régissant les employés des gouvernements fédéraux, provinciaux, étatiques ou locaux. Par conséquent, aucun cadeau ou divertissement professionnel de quelque nature que ce soit ne peut être offert à un Fonctionnaire sans l'approbation préalable du Directeur juridique.

Il est entendu par « Fonctionnaire » (a) un fonctionnaire ou un employé d'un gouvernement ou d'un département, d'une agence ou d'un instrument de celui-ci, un fonctionnaire ou un employé d'une entreprise publique, y compris toute personne qui occupe un poste législatif, administratif ou judiciaire de quelque nature que ce soit, qu'elle soit nommée ou élue, un fonctionnaire ou un employé d'une organisation internationale publique

(par ex, la Banque mondiale, le Fonds monétaire international, l'Organisation mondiale du commerce et les Nations unies) ou toute personne agissant à titre officiel ou exerçant une fonction publique pour ou au nom d'un tel gouvernement ou département, agence, instrument ou entreprise publique ou pour ou au nom d'une telle organisation internationale publique ; ou (b) tout parti politique, responsable de parti ou candidat à une fonction politique. Cette politique n'interdit pas les contributions légales aux candidats politiques, aux partis, aux comités d'action, aux promoteurs d'initiatives et à d'autres fins légales, pour autant que ces contributions soient effectuées dans le respect de toutes les lois applicables et de l'article 13 (« Contributions »).

(b) Lois sur la concurrence.

La politique de la Société et la responsabilité de chaque dirigeant, administrateur et employé consistent à respecter les lois sur la concurrence fédérales, provinciales et étatiques. Les administrateurs doivent également se conformer aux lois sur la concurrence des États-Unis qui interdisent l'imbrication des mandats d'administrateurs d'entreprises concurrentes, comme le prévoient les Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et la Charte du conseil d'administration de la Société. Les dirigeants et les employés doivent éviter les ententes sur les prix, la répartition des clients et des marchés, le truquage des offres et autres arrangements avec les concurrents qui sont illégaux en soi, et ils ne doivent jamais échanger d'informations commerciales sensibles avec des concurrents. À moins que l'information ne soit accessible au public, les dirigeants, administrateurs et employés doivent éviter de discuter des sujets suivants avec un concurrent : prix, conditions de vente, conditions de crédit, remises, bénéfices, marges bénéficiaires ou coûts, parts de marché, pratiques de distribution, offres de contrats, territoires de vente, sélection, rejet ou résiliation de clients, ou toute autre question pour laquelle un accord avec un concurrent serait incompatible avec l'entière liberté d'action de la Société dans la conduite de ses affaires. Les représentants de la Société ne doivent jamais s'engager dans un comportement concurrentiel qui ne peut être justifié par des considérations commerciales saines, indépendamment de son effet sur un concurrent lésé. Si un dirigeant, un administrateur ou un employé n'est pas sûr qu'une action envisagée puisse violer l'une des lois sur la concurrence, il doit l'examiner avec le Directeur juridique avant de la mettre en œuvre.

(c) Législation fiscale.

La politique de la Société est de se conformer aux lois fiscales locales, provinciales, étatiques et fédérales. Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut conclure, au nom de la Société, une transaction dont il sait ou a des raisons de penser qu'elle enfreindrait ces lois.

(d) Réglementation en matière d'environnement et de sécurité.

La politique de la Société consiste à respecter les conditions légales de tous les permis et autorisations en vertu desquels elle exerce ses activités, ainsi que toutes les lois et réglementations applicables en matière d'environnement et de sécurité. Le directeur de chacune des installations de la Société est responsable de l'obtention de tous les permis et autorisations environnementaux nécessaires applicables à son installation et aux opérations sous son contrôle, et de la compréhension des termes et conditions de tous les permis, autorisations, lois et réglementations applicables. Si un dirigeant ou un employé est confronté à un problème d'environnement ou de sécurité et de santé qu'il ne connaît pas, il doit consulter le Directeur juridique de la Société ou le Vice-président exécutif – Ingénierie et Élimination des déchets.

(e) Égalité des chances, non-discrimination et emploi équitable.

Les politiques de la Société en matière de recrutement, de promotion et de fidélisation des salariés interdisent toute discrimination fondée sur des critères interdits par la loi, notamment la race, le sexe et l'âge. Les politiques de la Société sont conçues pour garantir que les employés sont traités, et se traitent les uns les autres, de manière équitable, avec respect et dignité. Conformément à cet objectif, aucun comportement impliquant une discrimination ou un harcèlement d'autrui ne sera toléré. Tous les employés sont tenus de respecter les politiques de la Société en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et d'équité dans l'emploi, dont des exemples figurent dans le manuel de l'employé de la Société et peuvent être obtenus auprès du Premier vice-président de la Société – Ressources humaines, Formation et Développement.

(f) Droits de l'homme.

La politique de la Société et la responsabilité de chaque dirigeant, administrateur et employé consistent à respecter toutes les lois, règles et réglementations relatives à la protection et à la promotion des droits de l'homme, y compris, mais sans s'y limiter, les lois, règles et réglementations régissant l'utilisation du travail des enfants, le travail obligatoire ou forcé, l'esclavage et la traite des êtres humains, ainsi que la liberté d'association et de négociation collective. La Société reconnaît les droits de tous les travailleurs à négocier collectivement par l'intermédiaire des représentants de leur choix et à s'engager dans d'autres activités concertées à des fins de négociation collective ou d'autres formes d'aide mutuelle ou de protection, comme le prévoit l'article 7 de la Loi américaine sur les rapports syndicaux (*National Labor Relations Act*). La Société dispose également de politiques en matière de sécurité, d'égalité des chances,

de non-discrimination et d'emploi équitable. Les violations potentielles des droits de l'homme ou les griefs peuvent être signalés au Premier vice-président de la Société – Ressources humaines, Formation et Développement. Le suivi et la communication des résultats en matière de droits de l'homme sont supervisés par le Département des ressources humaines, notamment par le Premier vice-président – Ressources humaines, Formation et Développement.

(g) Réglementations sur le contrôle des actifs étrangers, etc.

La politique de la Société et la responsabilité de chaque dirigeant, administrateur et employé consistent à respecter (i) toutes les lois et réglementations relatives aux sanctions économiques applicables à la Société ; (ii) toutes les lois et réglementations relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent applicables à la Société, et toutes les autres lois applicables régissant le trafic de stupéfiants et les activités terroristes ; (iii) toutes les lois et réglementations applicables à la Société et à ses filiales dans toutes les juridictions relatives à la corruption ou à toute autre activité liée à la lutte contre la corruption, y compris, mais sans s'y limiter, la Loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (*Foreign Corrupt Practices Act*), la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers (Canada) et la Loi britannique sur la corruption (*Bribery Act*) de 2010 ; et (iv) toutes les lois et réglementations similaires de toute autre juridiction applicable. Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut conclure, au nom de la Société, une transaction dont il sait ou a des raisons de penser qu'elle enfreindrait ces lois.

(h) Lobbying.

Les dirigeants, administrateurs et employés ne peuvent engager des consultants pour représenter la Société devant les autorités fédérales, provinciales, étatiques ou locales sans l'accord préalable du Directeur juridique. Chaque consultant engagé doit signaler, comme l'exige la loi, toute activité de lobbying ou autre activité nécessitant un enregistrement ou une déclaration dans une juridiction quelconque, et doit respecter toutes les lois régissant les activités de lobbying, y compris, mais sans s'y limiter, les règles en matière de cadeaux et d'éthique. Chaque consultant est tenu de répondre en temps utile aux questionnaires, aux demandes de documents ou à toute autre demande de la Société visant à garantir le respect par la Société des lois fédérales, provinciales, étatiques ou locales applicables en matière de divulgation d'informations sur les activités de lobbying. La Société ne rembourse pas les dépenses des consultants qui enfreignent ou semblent enfreindre les lois, y compris, mais sans s'y limiter, les lois relatives au lobbying, à l'éthique, à la corruption ou aux cadeaux offerts aux fonctionnaires ou aux employés.

Bien que tous les employés, dirigeants et administrateurs ne soient pas censés connaître en détail toutes les lois, règles et réglementations applicables, il est important d'en savoir suffisamment pour déterminer quand demander conseil au personnel approprié. Les questions relatives à la conformité doivent être adressées au Directeur juridique ou au Directeur juridique adjoint – Directeur de la conformité.

4. Pratiques comptables interdites.

La politique de la Société est d'établir et de conserver des livres, des registres et des comptes qui reflètent fidèlement les transactions de la Société. À cette fin, aucun fonds, compte ou actif non divulgué ou non enregistré ne peut être créé à quelque fin que ce soit. Aucun retrait ne peut être effectué sur un compte de décaissement, sauf par chèque ou par tout autre moyen de transfert acceptable utilisé habituellement par les grandes banques, et uniquement par le personnel autorisé. En aucun cas, un chèque ne peut être libellé à l'ordre de « cash » ou d'un autre bénéficiaire non identifiable. Aucune inscription fausse ou artificielle ne peut être faite dans les livres et registres de la Société ou d'une filiale pour quelque raison que ce soit, et aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut s'engager dans un arrangement qui aboutirait à une telle inscription. Aucun paiement ne peut être approuvé ou effectué dans l'intention ou la compréhension qu'une partie quelconque du paiement doit être utilisée à une fin autre que celle indiquée dans les documents justificatifs du paiement. La politique d'enregistrement précis et équitable s'applique également à la tenue des relevés d'heures, des comptes de dépenses et d'autres dossiers personnels de la Société par les dirigeants, les administrateurs et les employés.

5. Dénonciation – Signalement d'un comportement illégal ou contraire à l'éthique.

Tous les dirigeants, administrateurs et employés doivent rapidement signaler à la direction générale tout comportement illégal ou contraire à l'éthique, réel ou potentiel, du personnel de la Société qu'ils observent. La Société encourage et attend une communication complète et ouverte avec la direction générale, même s'il semble qu'une franchise limitée soit souhaitable pour protéger la Société ou les membres de la direction. La politique de la Société et la responsabilité de chaque dirigeant, administrateur et employé consistent à se conformer à toutes les lois, règles et réglementations relatives à la protection des dénonciateurs.

La Société encourage les salariés à collaborer avec leurs supérieurs hiérarchiques et d'autres personnes compétentes en cas de doute sur la meilleure ligne de conduite à adopter dans une situation donnée, et à signaler tout comportement illégal ou contraire à

l'éthique, qu'il soit réel ou potentiel. Toutefois, la Société reconnaît que, dans certaines circonstances, les employés peuvent ne pas se sentir à l'aise pour faire part de leurs préoccupations à leurs supérieurs. De même, dans certaines circonstances, les dirigeants ou les administrateurs peuvent ne pas se sentir à l'aise pour faire part de leurs préoccupations à certains autres dirigeants et administrateurs.

En conséquence, la Société a mis au point les procédures suivantes pour faciliter le signalement direct, sur une base confidentielle et anonyme si la personne concernée le souhaite, de pratiques commerciales ou d'activités potentiellement illégales ou contraires à l'éthique impliquant le personnel ou les actifs de la Société, y compris les violations du présent Code. Toute personne ayant des inquiétudes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions d'audit de la Société peut les communiquer directement au Directeur de l'audit interne de la Société ou au Président du Comité d'audit du Conseil. Toute personne ayant des inquiétudes quant à la conduite juridique ou éthique de la Société n'impliquant pas de questions de comptabilité ou d'audit peut les communiquer directement au Directeur juridique ou au Président du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil. Toutefois, toute préoccupation de ce type impliquant les personnes énumérées ci-dessus doit être communiquée directement à un autre administrateur n'appartenant pas à la direction de la Société.

La Société a également passé un contrat avec un prestataire de services tiers pour permettre à ces communications d'être effectuées de manière totalement confidentielle et anonyme. Le numéro de la ligne d'assistance gratuite et le site Internet sont affichés sur le site intranet de la Société. Toutes les préoccupations relatives à la comptabilité ou à l'audit seront immédiatement transmises au Directeur de l'audit interne, et toutes les préoccupations relatives à d'autres questions seront immédiatement transmises au représentant approprié de la direction générale pour examen. L'état d'avancement de toutes ces questions en suspens sera communiqué au Conseil chaque trimestre. Le Comité d'audit ou le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise peut apporter des réponses spécifiques, y compris le recours à des conseillers externes, à toute préoccupation portée à son attention. Le service d'assistance téléphonique aux employés et le formulaire en ligne sont destinés à être utilisés pour signaler des problèmes potentiellement graves concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes, les procédures et pratiques d'audit de la Société, ainsi que des questions juridiques et éthiques non financières de la nature de celles couvertes par le présent Code. Les employés ne doivent pas utiliser la ligne d'assistance ou le formulaire en ligne pour signaler des griefs de routine, qu'il est préférable de soumettre à

leurs supérieurs hiérarchiques ou au Département des ressources humaines.

Tout dirigeant, administrateur ou employé qui, de bonne foi, signale ce qu'il estime être un comportement illégal ou contraire à l'éthique, réel ou potentiel, ne fera l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou de représailles pour avoir fait un tel signalement. Même si un rapport n'est pas fait sur une base anonyme ou confidentielle, la Société s'efforcera de garder confidentielle l'identité de la personne qui en est à l'origine. Si une personne estime qu'elle est traitée injustement parce qu'elle a signalé une violation, elle doit immédiatement porter l'affaire à l'attention du Directeur juridique.

6. Conformité et discipline.

Les violations du présent Code par des dirigeants, des administrateurs ou des employés entraîneront des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, au renvoi pour poursuites pénales et au remboursement à la Société de toute perte ou de tout dommage résultant de la violation. Comme pour toutes les questions relatives aux enquêtes sur les violations et à la discipline, les principes d'équité et de dignité seront appliqués. Toute personne soupçonnée d'avoir enfreint le présent Code aura la possibilité d'expliquer ses actes au cours d'une enquête, et les dirigeants, administrateurs et employés sont tenus de coopérer aux enquêtes internes sur les fautes et les comportements contraires à l'éthique.

Des mesures disciplinaires seront prises : (a) contre les personnes qui autorisent ou participent directement à des actions en violation du présent Code ; (b) contre toute personne qui omet délibérément de signaler une violation ou qui dissimule délibérément des informations pertinentes et importantes concernant une violation du présent code ; (c) contre les supérieurs hiérarchiques du contrevenant, dans la mesure où les circonstances de la violation reflètent une supervision inadéquate ou un manque de diligence ; et (d) contre tout supérieur hiérarchique qui exerce des représailles, directes ou indirectes, ou encourage d'autres personnes à le faire, contre un employé qui signale une violation présumée du présent code.

7. Opportunités d'entreprise.

Les dirigeants, les administrateurs et les employés ont le devoir envers la Société de promouvoir ses intérêts légitimes chaque fois que l'occasion de le faire se présente. En conséquence, la Société interdit aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés de saisir personnellement des opportunités dans le domaine d'activité de la Société qu'ils découvrent grâce à l'utilisation des biens, des informations ou de la position de la Société, d'utiliser les biens, les informations

ou la position de la Société à des fins d'enrichissement personnel, et de faire concurrence à la Société. La politique de la Société consiste à n'employer que des personnes qui n'exercent pas d'autres activités commerciales impliquant une entreprise qui est en concurrence avec la Société, qui lui vend ou qui lui achète.

8. Autres emplois.

La politique de la Société est de verser une rémunération juste et compétitive pour un travail à temps plein. Étant donné que les exigences normales d'un emploi à temps plein ne sont généralement pas compatibles avec un emploi supplémentaire, la Société décourage l'emploi secondaire. Tous les employés sont censés consacrer tout leur temps et toutes leurs capacités au service de la Société pendant les heures de travail normales. Les employés peuvent être embauchés ou retenus lorsqu'ils occupent d'autres emplois ou exercent d'autres activités professionnelles, à condition que ces activités n'interfèrent en aucune manière avec le travail effectué pour la Société.

9. Traitement équitable – Normes morales et éthiques.

Chaque dirigeant, administrateur et employé doit s'efforcer de traiter équitablement les clients, les fournisseurs, les concurrents et les employés de la Société et de ne pas profiter injustement de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'utilisation abusive d'informations confidentielles privilégiées ou détournées, la présentation inexacte de faits importants ou toute autre pratique commerciale déloyale. Plus généralement, chaque dirigeant, administrateur et employé doit adhérer et se conformer aux normes morales et éthiques les plus élevées de notre société dans l'exercice de ses activités au nom de la Société.

10. Confidentialité.

Les informations confidentielles concernant la Société et ses activités sont la propriété de la Société. Les informations confidentielles comprennent toutes les informations non publiques sur la Société et ses activités qui pourraient être utilisées par des concurrents ou nuire à la Société ou à ses clients si elles étaient divulguées. Il peut s'agir, par exemple, d'informations sur la stratégie, les projets, les clients, les fournisseurs, les états financiers, les contrats, la capitalisation, les projets d'acquisition ou de cession, ainsi que d'informations confidentielles sur d'autres entreprises avec lesquelles la Société est en relation d'affaires.

Les dirigeants, les administrateurs et les employés doivent préserver la confidentialité des informations qui leur sont confiées par la Société ou ses clients, tant

pendant qu'après leur implication dans la Société, sauf si leur divulgation est autorisée ou imposée par la loi. Les employés ne doivent pas, sans autorisation appropriée, donner ou divulguer à une personne qui n'est pas employée par la Société, ou à un autre employé qui n'a pas besoin de ces informations, des données ou des informations de nature confidentielle concernant la Société. Chaque superviseur est responsable du contrôle de la divulgation et de l'utilisation des informations confidentielles par les employés sous sa direction. Les employés dont les responsabilités nécessitent un accès permanent à des informations confidentielles doivent signer un Accord de confidentialité.

L'obligation des dirigeants, des administrateurs et des employés de protéger les informations confidentielles de la Société se poursuit même après leur départ de la Société, et toutes les informations confidentielles en possession d'un dirigeant, d'un administrateur ou d'un employé doivent être restituées au moment de leur départ de la Société.

11. Protection et utilisation correcte des actifs de la Société.

Tous les dirigeants, administrateurs et employés doivent protéger les actifs de la Société, y compris les informations confidentielles mais aussi tous les autres actifs de la Société, et veiller à ce qu'ils soient utilisés efficacement et correctement à des fins commerciales légitimes uniquement. L'obligation de protéger les actifs de la Société comprend les informations exclusives de la Société. Les informations exclusives comprennent la propriété intellectuelle telle que les secrets commerciaux, les brevets, les marques et les droits d'auteur, ainsi que les plans commerciaux et marketing, les idées d'ingénierie et de fabrication, les dessins et modèles, les bases de données, les dossiers et toutes les données ou rapports financiers non publics. L'utilisation ou la distribution non autorisée de ces informations est interdite et peut également être illégale ou entraîner des sanctions civiles ou pénales. Toute suspicion de fraude ou de vol doit être immédiatement signalée au supérieur hiérarchique de l'employé concerné ou au Directeur juridique de la Société.

12. Délit d'initié.

L'achat ou la vente de titres, directement ou indirectement par l'intermédiaire de membres de la famille ou d'autres personnes ou entités, en étant en possession d'informations matérielles non publiques ou en divulguant sélectivement ces informations à d'autres personnes susceptibles d'effectuer des opérations sur la base de ces informations est interdit par les lois sur les valeurs mobilières applicables (telles que définies dans les Lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise et la Charte du

conseil d'administration de la Société). Les informations matérielles non publiques concernant la Société n'appartiennent pas aux dirigeants, administrateurs ou employés qui les traitent ou en prennent connaissance d'une autre manière. Ces informations constituent un actif de la Société au même titre que n'importe quel camion ou autre équipement. Si une personne devait utiliser ces informations à des fins personnelles ou les divulguer à d'autres personnes extérieures à la Société, cette utilisation ou cette divulgation serait contraire aux intérêts de la Société. Plus particulièrement, l'utilisation de ces informations dans le cadre d'opérations sur les actions de la Société ou sur toute autre valeur mobilière constitue une fraude non seulement à l'égard de la Société, mais aussi à l'égard des investisseurs publics, qui pâtissent du fait qu'ils négocient sur le même marché que l'initié sans bénéficier de l'information confidentielle.

Les États, les provinces et le gouvernement fédéral appliquent rigoureusement plusieurs lois et réglementations complexes destinées à empêcher l'utilisation abusive d'informations sur les entreprises en réglementant la manière dont les titres peuvent être achetés et vendus. Les lois sur les valeurs mobilières applicables qui interdisent l'achat ou la vente de titres de la Société en étant en possession d'informations importantes non divulguées et qui interdisent le partage direct ou indirect d'informations importantes non divulguées (« tuyautage ») avec d'autres personnes susceptibles de prendre une décision d'investissement sur la base de ces informations revêtent une importance particulière. Ces lois sont conçues pour protéger principalement le public investisseur.

(a) Information privilégiée.

En vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables, toute personne ayant connaissance d'une information importante (y compris les changements importants et les faits importants concernant la Société) qui n'a pas été généralement divulguée au public est un initié. Il s'agit non seulement des dirigeants, administrateurs et employés bien informés, mais aussi des employés non cadres et des personnes extérieures à la Société (membres de la famille, amis, courtiers, conseillers professionnels, consultants et autres) qui peuvent avoir acquis l'information directement ou indirectement par le biais de tuyaux. Il est interdit aux initiés de négocier ou de recommander l'achat ou la vente de titres de la Société, de conclure des transactions sur d'autres titres dont la valeur est dérivée du prix du marché des titres de la Société ou varie en fonction de celui-ci, ou de transmettre des informations privilégiées importantes à d'autres personnes qui négocient des titres de la Société alors que ces informations ne sont pas divulguées au grand public.

Une information privilégiée est « matérielle » si elle est suffisamment importante pour pouvoir raisonnablement s'attendre à ce qu'elle affecte la décision d'un investisseur

raisonnable d'acheter, de vendre ou de conserver les titres de la Société, ou pour pouvoir raisonnablement s'attendre à ce qu'elle ait un effet significatif sur le prix du marché ou la valeur de l'un des titres de la Société. Voici quelques exemples d'informations privilégiées susceptibles d'être importantes :

- estimations des bénéfices (y compris les modifications des estimations annoncées précédemment) ;
- un changement important ou une réduction des activités d'installations importantes ;
- une augmentation ou une diminution significative de l'activité ;
- une proposition ou un accord important de fusion ou d'acquisition ;
- les mesures importantes prises par les organismes de réglementation ;
- des changements importants au niveau de la direction, des litiges majeurs ou des achats ou ventes d'actifs substantiels ;
- des changements significatifs dans les objectifs commerciaux ;
- les remboursements d'obligations ou d'actions privilégiées ;
- l'augmentation ou la diminution du dividende ;
- la vente publique ou privée de titres supplémentaires ;
- les rachats ou remboursements planifiés de titres ;
- toute consolidation d'actions, tout échange d'actions ou tout dividende en actions ;
- des changements inattendus dans les résultats financiers pour n'importe quelle période ;
- tout changement important de politique comptable ;
- tout développement qui affecte les ressources, la technologie, les produits ou les marchés de la Société ;
- les changements au sein du Conseil d'administration ou de la direction générale, y compris le départ du Directeur général, du Directeur financier ou du Directeur des opérations de la Société (ou de personnes occupant des postes équivalents) ;
- l'ouverture ou l'évolution de procédures judiciaires ou de questions réglementaires importantes ;
- les dérogations aux règles d'éthique et de conduite de l'entreprise pour les dirigeants, les administrateurs et les autres employés clés ;

- toute hypothèque ou charge sur les actifs de la Société ;
- les changements dans les décisions des agences de notation ; et
- de nouveaux accords de crédit importants.

La liste ci-dessus n'est donnée qu'à titre d'illustration et n'est pas exhaustive ; d'autres types d'informations peuvent être importants à un moment donné, en fonction de toutes les circonstances. En général, toute information qui affecte, ou dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle affecte, le cours des titres de la Société est probablement une information privilégiée. En cas de doute sur la matérialité d'une information, la présomption est qu'elle est matérielle.

(b) Lorsque l'information est publique.

L'initié ne peut acheter ou vendre ou recommander à d'autres d'acheter ou de vendre des titres de la Société qu'après que l'information importante a été effectivement divulguée d'une manière suffisante pour garantir sa disponibilité pour le public investisseur pendant au moins deux jours de bourse complets.

La Société a mis en place des contrôles et des procédures de divulgation étendus afin de s'assurer que des informations exactes et complètes concernant la Société et ses activités sont communiquées en temps voulu, conformément à la législation applicable et aux exigences de toute bourse de valeurs sur laquelle les titres de la Société sont cotés. Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut divulguer une information privilégiée susceptible d'être importante sans consulter au préalable le Directeur financier de la Société.

(c) Tuyautage.

Les informations susceptibles d'affecter le cours des titres de la Société et les informations sensibles concernant d'autres entreprises, y compris les clients, les fournisseurs ou les parties potentiels à des contrats, ne doivent pas être partagées avec d'autres personnes ou entreprises, y compris les proches, les amis et les associés. En cas de transmission d'informations privilégiées, tant la personne qui transmet l'information privilégiée que celle qui la reçoit peuvent être tenues responsables en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables, et cette responsabilité peut s'étendre à toutes les personnes à qui la personne transmettant l'information transmet l'information. La responsabilité d'une personne qui donne des conseils peut être engagée, qu'elle tire ou non un avantage des actions de la personne qui donne des conseils.

(d) Lignes directrices.

Les lignes directrices suivantes sont établies pour aider les dirigeants, les administrateurs et les employés à se conformer aux lois sur les valeurs mobilières applicables en matière de délits d'initiés :

- **Non divulgation.** Les dirigeants, les administrateurs et les employés ne doivent pas divulguer d'informations privilégiées importantes à quiconque, à l'exception des personnes au sein de la Société ou de ses conseillers professionnels dont les fonctions exigent qu'ils en aient connaissance, tant qu'elles n'ont pas été rendues publiques par la Société. Seuls le Directeur général et le Directeur financier de la Société (et l'administrateur principal indépendant, conformément à l'article 3 des Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et de la Charte du Conseil de la Société, ainsi que d'autres administrateurs et membres du personnel chargé des relations avec les investisseurs de la Société, dans la mesure où ils sont autorisés par le Directeur général ou le Directeur financier de la Société) sont habilités à s'entretenir avec des professionnels du secteur des valeurs mobilières et des actionnaires au sujet des activités de la Société. En outre, les dirigeants, les administrateurs et les employés ne peuvent pas publier de messages sur la Société dans un forum de discussion, un tableau d'affichage ou un site Internet.
- **Négociation des titres de la Société.** Les dirigeants, les administrateurs et les employés ne peuvent pas, directement ou indirectement par l'intermédiaire de membres de leur famille ou d'autres personnes ou entités, passer un ordre d'achat ou de vente de titres de la Société s'ils ont connaissance d'informations importantes sur la Société qui n'ont pas été divulguées au public. Cette interdiction concerne non seulement les ordres d'achat et de vente d'actions et de titres convertibles, mais aussi les opérations de couverture, les tunnels, les chevauchements ou les transactions similaires portant sur des actions, des obligations, des obligations non garanties, des options, des options de vente, des options d'achat et d'autres titres, ainsi que les transactions effectuées conformément à des directives d'investissement dans le cadre de régimes de prestations aux salariés et les transactions effectuées sur le marché libre. Cette politique s'applique également à l'exercice d'options avec vente immédiate le jour même de tout ou partie des actions par l'intermédiaire d'un courtier. Dans la mesure où la politique et les restrictions de la Société en matière de négociation ne l'interdisent pas dans tous les cas, aucune transaction de ce type ne peut avoir lieu tant que l'information n'a pas été rendue publique pendant deux jours de bourse complets.
- **Négociation d'autres titres.** L'interdiction de négocier en possession d'informations matérielles non publiques s'étend non seulement aux titres de la Société, mais aussi aux titres de toute autre organisation avec laquelle la Société fait des affaires, si un dirigeant, un administrateur ou un employé obtient ces informations dans le cadre de son travail ou de ses relations avec la Société. Par conséquent, les dirigeants, les administrateurs et les employés de la Société ne

peuvent pas, directement ou indirectement par l'intermédiaire de membres de leur famille ou d'autres personnes ou entités, passer un ordre d'achat ou de vente de titres d'une autre société (y compris toute transaction dérivée), dont la valeur est susceptible d'être affectée par des actions passées ou proposées de la Société dont ils ont connaissance et qui n'ont pas été divulguées publiquement. Par exemple, une personne qui apprendrait par des sources de la Société qu'une action, imminente ou achevée, est en cours avec une autre société et qui achèterait ou vendrait ensuite les actions de cette autre société en raison de l'augmentation ou de la diminution probable de leur prix, enfreindrait les lois sur les valeurs mobilières en vigueur.

Les dirigeants (y compris les dirigeants régionaux), les administrateurs et les autres employés désignés sont également soumis aux politiques et procédures spécifiques supplémentaires relatives à l'achat, à la propriété et à la vente des titres de la Société, énoncées dans le mémorandum de la Société intitulé « Guide à l'intention des administrateurs et dirigeants de WCI – Respect des lois américaines et canadiennes applicables en matière de valeurs mobilières ».

13. Contributions et activités politiques.

(a) Contributions politiques d'entreprise.

Les dirigeants, administrateurs et employés ne peuvent (directement ou indirectement) verser des fonds de la Société à un parti politique, un comité d'action politique ou un autre comité aux États-Unis ou au Canada, ou à un candidat ou titulaire d'une fonction au sein d'un gouvernement national, étatique ou local aux États-Unis, ou d'un gouvernement national, provincial ou local au Canada, ni dépenser des fonds de la Société pour soutenir un tel parti, comité d'action politique ou autre comité. Des exceptions peuvent être autorisées pour les contributions des États, des provinces et des collectivités locales dans les juridictions qui autorisent les contributions politiques d'entreprise, mais uniquement sur approbation du Vice-président de la Société, Directeur général adjoint – Conformité et affaires gouvernementales, et en consultation avec le Directeur juridique. Dans les pays autres que les États-Unis ou le Canada, la politique sera déterminée conformément à la législation et aux pratiques locales ainsi qu'aux lois applicables à la Société.

(b) Activité politique d'entreprise.

Les dirigeants, administrateurs et employés ne peuvent pas utiliser les biens ou les actifs de la Société pour des contributions réelles ou en nature destinées à soutenir un parti politique, un comité d'action politique ou un autre comité aux États-Unis ou au Canada, ou un candidat ou un titulaire d'une fonction au sein d'un gouvernement national, étatique ou local aux États-Unis, ou d'un gouvernement national, provincial ou local au Canada,

sans l'accord préalable du Vice-président de la Société, Directeur juridique adjoint – Conformité et affaires gouvernementales, et en consultation avec le Directeur juridique. Cette interdiction vise notamment à permettre aux candidats, aux partis et aux comités d'utiliser les installations de la Société pour tout type de collecte de fonds ou autre activité de propagande électorale, dans la mesure où une telle conduite peut être considérée comme une contribution en nature à un tel candidat.

(c) Contributions politiques individuelles.

Aucune contribution politique d'un dirigeant, administrateur ou employé ne peut être faite, ou même sembler être faite, avec les fonds de la Société, ou être remboursée à partir des fonds de la Société ; de même, le choix d'un candidat ou d'un parti ne doit pas être, ou sembler être, contraint par la Société. Il est interdit aux dirigeants, administrateurs et employés d'utiliser leur position pour inciter, contraindre ou influencer de quelque manière que ce soit toute personne, y compris ses subordonnés, à soutenir ou à consacrer du temps ou de l'argent à un parti politique, à la campagne d'un candidat à un poste ou à une activité caritative. Des amendes et des peines de prison peuvent être imposées aux dirigeants et aux administrateurs qui enfreignent les lois sur les contributions politiques, et la Société peut également se voir infliger une amende.

(d) Activités politiques des individus.

Bien que la Société encourage la participation individuelle au processus politique et aux campagnes politiques, cette participation et cet engagement de la part d'un dirigeant, d'un administrateur ou d'un employé doivent être personnels, volontaires, à ses propres frais et sur son temps libre. Les personnes qui participent à des campagnes politiques sont censées le faire en tant que simples citoyens et doivent à tout moment indiquer clairement que leurs opinions et leurs actions sont les leurs et non celles de la Société. Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut utiliser sa position au sein de la Société pour contraindre ou faire pression sur d'autres personnes afin qu'elles apportent des contributions, soutiennent ou s'opposent à des candidats politiques, à des élections ou à des initiatives électorales.

14. Contributions caritatives individuelles.

Il est contraire à la politique de la Société de faire pression sur les dirigeants, les administrateurs ou les employés pour qu'ils contribuent individuellement à des campagnes de financement caritatives, telles que celles de Centraide. La Société estime que les dirigeants, les administrateurs et les employés devraient être encouragés à assumer les obligations d'une citoyenneté responsable et à soutenir des organisations caritatives reconnues, mais en aucun cas une telle personne ne peut être amenée à croire, directement ou indirectement, que sa position au

sein de la Société, ou ses chances d'avancement, sont conditionnées de quelque manière que ce soit par sa participation à de telles activités.

15. Dérogation.

Toute dérogation à une disposition du présent Code pour les dirigeants ou les administrateurs ne peut être accordée que par le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil et doit être communiquée sans délai aux actionnaires de la Société. Toute dérogation à une disposition du présent Code pour les employés qui ne sont pas des dirigeants ne peut être accordée que par le Directeur juridique de la Société.

16. Examen périodique et compléments.

Les modifications apportées aux lois et réglementations applicables à la Société peuvent nécessiter des modifications du présent Code de temps à autre. En conséquence, la Société peut adopter des compléments et des révisions au présent Code de temps à autre, sans préavis. Ces changements entreront en vigueur lorsqu'ils seront adoptés par le Conseil et une copie sera publiée dès que possible sur le site Internet de la Société. Étant donné que tous les destinataires doivent respecter toutes les exigences des lois et réglementations applicables, le fait de ne pas examiner une copie d'un complément ou d'une révision ne constituera pas une excuse acceptable pour le non-respect d'une loi ou d'une réglementation applicable.