

Waste Connections, Inc.

Code de conduite et d'éthique

La société Waste Connections, Inc., une société constituée en vertu des lois de l'Ontario, ainsi que ses filiales (collectivement, la « Société »), s'efforcent de maintenir les normes les plus élevées en matière de probité et d'éthique dans toutes leurs 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 disposer en tout temps d'un énoncé clair des politiques générales et des principes de la Société en matière de conduite professionnelle et d'éthique. Nous nous attendons également à ce que les consultants auxquels nous faisons appel respectent généralement le présent Code. Bien que nous attendions de tous nos administrateurs, dirigeants et employés qu'ils se conforment à tous les aspects du présent Code, aux fins de l'article 406 de la loi américaine *Sarbanes-Oxley* de 2002 et des règles de la *Securities and Exchange Commission* des États-Unis (la « SEC ») promulguées en vertu de celle-ci, les articles 1 à 6 du présent Code constituent notre code d'éthique pour les Cadres supérieurs financiers. À cette fin, l'expression « Cadres supérieurs financiers » désigne le directeur général, le directeur financier et le directeur comptable.

Le Conseil s'attend à ce que les dirigeants, administrateurs et employés de la Société agissent de manière honnête et éthique en tout temps, qu'ils connaissent les dispositions du présent Code et qu'ils adhèrent aux principes et procédures qui y sont énoncés. Tout manquement au présent Code pourra entraîner 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 qui entrent en conflit avec les meilleurs intérêts de la Société. Un conflit d'intérêts existe lorsqu'une personne est en position d'influencer une décision qui pourrait lui profiter personnellement ou profiter à une personne avec laquelle elle a un lien de parenté, par le sang, par le mariage ou par un lien juridique, en raison des relations commerciales de la Société.

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

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

- Il est interdit aux dirigeants, aux administrateurs et aux employés qui achètent ou vendent des biens ou des services, ou qui ont des responsabilités liées aux achats ou aux ventes pour le compte de la Société, ainsi qu'aux membres de leur famille respective, de détenir un quelconque intérêt économique dans des entreprises commerciales privées qui font affaire avec la Société ou qui sont en concurrence avec elle, de même que de détenir tout intérêt économique significatif dans de telles entreprises si celles-ci sont

publiques, sans avoir obtenu une dérogation au présent Code; toutefois, une telle opération, un tel accord ou une telle relation (ou toute série d'opérations, d'accords ou de relations similaires) auquel la Société participe sera exempté(e) du présent Code et ne nécessitera aucune dérogation a) si le montant en jeu est de 120 000 USD ou moins et b) si cette opération, cet accord ou cette relation (ou série d'opérations, d'accords ou de relations similaires) est signalé(e) au directeur juridique de la Société et approuvé par celui-ci. Une participation de deux pour cent ou moins dans une société dont les actions sont négociées en bourse ne sera pas considérée comme « significative » en l'absence d'autres facteurs de complication, tels que des circonstances qui amèneraient cet investissement à influencer potentiellement le jugement de la personne sur les questions relatives à la Société ou à équivaloir à une participation à la gestion de cette autre société. De plus, l'existence d'un prêt portant intérêt aux taux commerciaux auprès d'une institution financière, ou d'une participation dans un régime d'avantages sociaux ou un autre mécanisme de rémunération ayant été examiné et approuvé par le comité de mise en candidature 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 soient exemptes de toute ingérence ou perception selon laquelle un traitement de faveur a été recherché, reçu ou accordé, aucun dirigeant, administrateur ou employé, ni aucun membre de sa famille respective, ne peut accepter (directement ou indirectement) de cadeau de la part d'une personne qui sollicite la Société ou fait affaire avec elle, à moins que ce 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 une commission occulte. Le terme « cadeaux » comprend non seulement les objets matériels, mais aussi les faveurs qui dépassent les courtoisies d'usage associées aux pratiques commerciales acceptées et qui placent potentiellement le bénéficiaire sous une certaine obligation envers la personne qui sollicite la Société ou fait affaire avec elle.
- De même, aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut (directement ou indirectement) offrir des cadeaux, des faveurs ou des divertissements à des tiers aux frais de la Société, à moins qu'ils ne soient conformes aux pratiques commerciales acceptées, qu'ils soient d'une valeur suffisamment limitée, qu'ils se présentent sous une forme qui ne sera pas interprétée comme un pot-de-vin ou une commission occulte, et qu'ils soient conformes aux lois applicables. Les circonstances, le montant et la nature du cadeau doivent être tels que la divulgation publique de celui-ci (y compris l'identité du destinataire) n'embarrasserait pas la Société ou la société du destinataire. Pour en savoir plus sur l'octroi de cadeaux ou d'autres valeurs à un représentant du gouvernement, voir la section 3(a); pour en savoir plus sur les contributions politiques ou de bienfaisance, voir la section 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'autorisation écrite du comité de mise en candidature et de gouvernance d'entreprise du Conseil. Aucun employé de la Société (autre que les dirigeants de la Société, visés 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'autorisation écrite 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 détenir un intérêt significatif dans une société qui priverait la Société d'une opportunité commerciale ou qui serait d'une quelconque manière préjudiciable à la Société. Voir la section 7 (« Opportunités de la Société »).

Ces règles ne sont pas exhaustives. De plus, chaque dirigeant, administrateur et employé doit rester vigilant quant aux nombreuses autres façons dont les relations d'affaires externes, d'autres activités professionnelles ou de consultation rémunérées, y compris les mandats d'administrateur, et d'autres activités pourraient 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. Ces règles relatives aux conflits d'intérêts s'ajoutent aux autres politiques susceptibles de traiter de conflits d'intérêts potentiels, telles que la Politique de la Société relative aux opérations avec des personnes liées, sans pour autant s'y substituer.

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 s'il existe un problème 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 consultera le directeur général ou le directeur juridique, qui à son tour consultera le comité de mise en candidature et de gouvernance d'entreprise du Conseil, au besoin, concernant l'interprétation et l'application du présent Code à des situations particulières ainsi que la résolution du conflit. La Société reconnaît qu'il peut y avoir des cas limites, et ceux-ci seront examinés attentivement.

Chaque dirigeant et administrateur doit signaler tout conflit d'intérêts réel ou potentiel au comité de mise en candidature et de gouvernance d'entreprise du Conseil. Les administrateurs doivent également se conformer aux dispositions relatives aux conflits d'intérêts applicables aux administrateurs, telles qu'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 mise en candidature 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 mise en candidature 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. Si un conflit important impliquant un administrateur existe, qu'il ne peut être résolu et qu'il ne peut faire l'objet d'une dérogation, l'administrateur doit démissionner.

2. **Divulgateion complète, juste et exacte.** La politique de la Société exige que les renseignements contenus dans ses communications publiques, y compris ses dépôts auprès de la SEC et ses dépôts auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, soient complets, justes,

exacts, opportuns et compréhensibles. Tous les dirigeants, administrateurs et employés qui participent au processus de divulgation publique de la Société, y compris, sans s'y limiter, les Cadres supérieurs financiers, sont responsables d'agir en conformité avec cette politique. Ces personnes sont tenues de connaître les exigences de divulgation applicables à la Société et il leur est interdit de présenter sciemment de fausses déclarations, d'omettre ou de faire en sorte que d'autres présentent de fausses déclarations ou omettent des faits importants concernant la Société à des tiers, qu'ils soient à l'intérieur ou à l'extérieur de la Société, y compris aux auditeurs indépendants et aux conseillers juridiques de la Société.

3. **Conformité aux lois, règles et réglementations.** La Société a pour politique de se conformer à toutes les lois, règles et règlements 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 règlements, et il lui est interdit de prendre toute mesure au nom de la Société qu'il sait ou a des raisons de soupçonner comme enfreignant - ou d'aider un tiers à enfreindre - toute loi ou tout règlement. Sont énumérés ci-dessous certains domaines du droit qui sont particulièrement importants pour les activités de la Société. La politique de conformité stricte de la Société s'étend toutefois non seulement aux domaines décrits ci-dessous, mais également à toutes les autres lois et réglementations applicables.

(a) Pots-de-vin. La Société a pour politique de mener ses activités conformément à la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act - FCPA), à la Loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers (LCAPE) et aux autres lois anticorruption applicables, qui font généralement de la corruption une infraction criminelle. Aucun dirigeant, administrateur ou employé de la Société ne peut (directement ou indirectement) donner, offrir, payer, promettre de payer ou autoriser le paiement de toute somme d'argent, cadeau ou objet de valeur à un agent public (tel que défini ci-dessous) dans le but d'influencer ou d'inciter tout acte ou décision de cet agent afin 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 verser de somme à un tiers tout en sachant ou en soupçonnant qu'il existe une forte probabilité que tout ou partie de cette somme soit utilisée pour corrompre un agent public ou pour obtenir ou conserver indûment un marché, ou encore pour s'assurer un avantage commercial.

Des pratiques jugées acceptables dans le milieu des affaires peuvent être contraires à la loi ou aux politiques régissant les agents publics fédéraux, provinciaux, d'État ou locaux. Par conséquent, aucun cadeau ni aucun divertissement d'affaires de quelque nature que ce soit ne peut être offert à un agent public sans l'accord préalable du directeur juridique.

On entend par « Agent public » : a) un dirigeant ou un employé d'un gouvernement ou de tout ministère, organisme ou mandataire de celui-ci, un dirigeant ou un employé de toute 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 dirigeant ou un employé d'une organisation internationale publique (p. ex., la Banque mondiale, le Fonds monétaire international, l'Organisation mondiale du commerce et l'Organisation des Nations Unies) ou toute personne agissant à titre officiel ou exerçant une fonction publique pour ou au nom d'un tel gouvernement, ministère, organisme, mandataire 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 un poste politique. Cette politique n'interdit pas les contributions légales aux candidats

politiques, aux partis, aux comités d'action politique, aux parrains d'initiatives et à d'autres fins légales, à condition que ces contributions soient faites conformément à toutes les lois applicables et à la section 13 (« Contributions et activités politiques »).

(b) Lois antitrust. La Société a pour politique, et il incombe à chaque dirigeant, administrateur et employé de se conformer aux lois antitrust fédérales, provinciales et étatiques. Les administrateurs doivent également se conformer aux lois antitrust des États-Unis interdisant les cumuls de mandats d'administrateurs parmi les sociétés concurrentes, comme le prévoient les lignes directrices de gouvernance d'entreprise et la charte du conseil d'administration de la Société. Les dirigeants et les employés doivent éviter la fixation des prix, l'attribution de clients et de marchés, le truquage des offres et d'autres ententes avec des concurrents qui sont illégales en soi, et ils ne doivent jamais échanger de renseignements commerciaux sensibles avec des concurrents. À moins que les renseignements ne soient publics, les dirigeants, les administrateurs et les employés doivent éviter de discuter des sujets suivants avec tout concurrent : les prix, les modalités ou les conditions de vente; les conditions de crédit, les rabais, les bénéfices, les marges bénéficiaires ou les coûts; les parts de marché; les pratiques de distribution; les soumissions sur les contrats; les territoires de vente; la sélection, le rejet ou la résiliation de clients; ou toute autre question où une entente avec un concurrent serait incompatible avec la liberté d'action totale de la Société dans la conduite de ses affaires. Les représentants de la Société ne doivent jamais adopter une conduite concurrentielle qui ne peut être justifiée par des considérations commerciales saines et totalement indépendantes de son effet sur un concurrent lésé. Si un dirigeant, un administrateur ou un employé n'est pas certain qu'une mesure envisagée pourrait enfreindre les lois antitrust, cette personne doit l'examiner avec le directeur juridique avant sa mise en œuvre.

(c) Législation fiscale. La Société a pour politique de se conformer aux lois fiscales locales, provinciales, étatiques et fédérales. Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut conclure de transaction au nom de la Société s'il sait ou a des raisons de soupçonner qu'elle enfreindrait ces lois.

(d) Réglementation environnementale et de sécurité. La Société a pour politique de se conformer aux modalités légales de tous les permis et autorisations en vertu desquels elle exerce ses activités et à toutes les lois et réglementations environnementales et de sécurité applicables. Le responsable de chacun des sites de la Société est chargé d'obtenir tous les permis et autorisations environnementaux requis applicables à son site et aux opérations placées sous son contrôle, ainsi que de comprendre les conditions générales de tous les permis, autorisations, lois et règlements applicables. Si un dirigeant ou un employé est confronté à un problème d'environnement ou de santé et sécurité qu'il ne maîtrise pas, il doit consulter le directeur juridique de la Société ou le vice-président exécutif chargé de l'ingénierie et de l'élimination des déchets.

(e) Égalité des chances, non-discrimination et équité en matière d'emploi. Les politiques de la Société en matière de recrutement, d'avancement et de maintien en poste des employés interdisent la discrimination fondée sur tout critère interdit par la loi, y compris, mais sans s'y limiter, la race, le sexe et l'âge. Les politiques de la Société sont conçues pour veiller à ce que les employés soient traités, et se traitent les uns les autres, de manière équitable, dans le respect et la dignité. Conformément à cet objectif, les comportements impliquant de la discrimination ou du harcèlement envers autrui ne seront pas tolérés. Tous les employés sont tenus de se conformer

aux politiques de la Société sur l'égalité des chances, la non-discrimination et l'équité en matière d'emploi, dont des exemplaires figurent dans le manuel de l'employé de la Société et sont disponibles auprès du vice-président senior chargé des ressources humaines, de la formation et du développement.

(f) Droits de la personne. La Société a pour politique, et il incombe à chaque dirigeant, administrateur et employé de se conformer à toutes les lois, règles et réglementations relatives à la protection et à l'avancement des droits de la personne, y compris, mais sans s'y limiter, les lois, règles et réglementations régissant le recours au travail des enfants, au travail obligatoire ou forcé, à l'esclavage et à la traite des personnes, ainsi qu'à la liberté d'association et à la négociation collective. La Société reconnaît le droit de tous les employés de négocier collectivement par l'entremise de représentants de leur propre choix et de s'engager dans d'autres activités concertées aux fins de négociation collective ou d'autres formes d'aide ou de protection mutuelle, comme le prévoit l'article 7 de la loi américaine sur les relations de travail (National Labor Relations Act). La Société dispose également de politiques en matière de sécurité, d'égalité des chances, de non-discrimination et d'équité en matière d'emploi. Les violations potentielles des droits de la personne ou les griefs peuvent être signalés au vice-président senior chargé des ressources humaines, de la formation et du développement de la Société. Le suivi et les rapports des performances en matière de droits de la personne sont supervisés par le département des ressources humaines, y compris le vice-président senior chargé des ressources humaines, de la formation et du développement.

(g) Réglementations sur le contrôle des avoirs étrangers, etc. La Société a pour politique, et il incombe à chaque dirigeant, administrateur et employé de se conformer à : (i) toutes les lois et réglementations sur les sanctions économiques applicables à la Société; (ii) toutes les lois et réglementations antiblanchiment d'argent applicables à la Société, et toutes les autres lois applicables régissant le trafic de drogue et les activités liées au terrorisme; (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 (U.S. Foreign Corrupt Practices Act), la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers (Canada) et la loi britannique sur la corruption de 2010 (U.K. Bribery Act); et (iv) toute loi ou réglementation similaire de toute autre juridiction applicable. Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut conclure de transaction au nom de la Société s'il sait ou a des raisons de soupçonner qu'elle enfreindrait ces lois.

(h) Lobbying. Les dirigeants, administrateurs et employés ne peuvent pas engager de consultants pour représenter la Société devant les gouvernements fédéraux, provinciaux, étatiques ou locaux sans l'approbation préalable du directeur juridique. Chaque consultant engagé doit déclarer, conformément à la loi, toute activité de lobbying ou autre activité exigeant une inscription ou une déclaration dans toute juridiction, et doit respecter toutes les lois régissant les activités de lobbying, y compris, mais sans s'y limiter, les règles relatives aux cadeaux et à l'éthique. Chaque consultant est tenu de répondre en temps opportun aux questionnaires, aux demandes de documents ou à toute autre demande de la Société afin de s'assurer de la conformité de la Société avec les lois applicables en matière de divulgation du lobbying auprès des gouvernements fédéraux, provinciaux, étatiques ou locaux. La Société ne remboursera aucun frais de consultant

qui enfreindrait, ou semblerait enfreindre, des lois, y compris, sans s'y limiter, les lois relatives au lobbying, à l'éthique, à la corruption ou aux cadeaux aux agents ou employés publics.

Bien qu'il ne soit pas attendu de tous les employés, dirigeants et administrateurs qu'ils maîtrisent toutes les lois, règles et réglementations applicables en détail, il est important de disposer de connaissances suffisantes pour déterminer quand solliciter l'avis du personnel compétent. Les questions relatives à la conformité doivent être adressées au directeur juridique ou au vice-président, directeur juridique adjoint chargé de la conformité et des affaires gouvernementales.

4. Pratiques comptables interdites. La Société a pour politique de tenir des livres, des registres et des comptes qui reflètent de manière exacte et juste les transactions de la Société. À cette fin, aucun fonds, compte ou actif non divulgué ou non enregistré ne peut être établi à quelque fin que ce soit. Aucun retrait ne peut être effectué à partir d'un compte de décaissement, sauf par chèque ou autre moyen de transfert acceptable habituellement utilisé par les grandes banques, et uniquement par le personnel autorisé. En aucun cas, un chèque ne peut être libellé à l'ordre de « comptant » ou d'un autre bénéficiaire non identifiable. Aucune écriture fausse ou artificielle ne peut être faite dans les livres et registres de la Société ou de toute filiale pour quelque raison que ce soit, et aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut s'engager dans un arrangement qui entraîne une telle écriture. Aucun paiement ne peut être approuvé ou effectué avec l'intention ou l'entente qu'une partie du paiement soit utilisée à des fins autres que celles divulguées par les documents justificatifs du paiement. La politique d'enregistrement exact et juste s'applique également à la tenue des rapports de temps, des comptes de dépenses et d'autres registres personnels de la Société par les dirigeants, les administrateurs et les employés.

5. Lanceurs d'alerte – Signalement de comportements illégaux ou contraires à l'éthique. Tous les dirigeants, administrateurs et employés doivent signaler rapidement à la direction générale tout comportement illégal ou contraire à l'éthique, qu'il soit avéré ou potentiel, du personnel de la Société dont ils auraient connaissance. La Société encourage et attend de ses collaborateurs une communication entière et ouverte avec la direction générale, même lorsqu'il semblerait préférable de faire preuve d'une plus grande discrétion afin de protéger la Société ou les membres de la direction. La Société a pour politique et il incombe à chaque dirigeant, administrateur et employé de se conformer à toutes les lois, règles et réglementations relatives à la protection des lanceurs d'alerte.

La Société encourage les employés à collaborer avec leurs supérieurs hiérarchiques et tout autre membre du personnel compétent en cas de doute quant à la meilleure ligne de conduite à adopter dans une situation particulière, ainsi qu'à signaler tout comportement illégal ou contraire à l'éthique, qu'il soit avéré ou potentiel. Toutefois, la Société reconnaît que certaines circonstances peuvent empêcher les employés de se sentir à l'aise pour porter ces préoccupations à l'attention de leurs supérieurs hiérarchiques. De même, il peut exister des circonstances dans lesquelles les dirigeants ou administrateurs peuvent ne pas se sentir à l'aise pour porter ces préoccupations à l'attention de certains autres dirigeants ou administrateurs.

Par conséquent, la Société a élaboré les procédures suivantes pour faciliter le signalement direct, sur une base confidentielle et anonyme si la personne qui effectue le signalement le souhaite, de pratiques ou d'activités commerciales potentiellement illégales ou contraires à l'éthique impliquant le personnel ou les actifs de la Société, y compris les violations du présent

Code. Quiconque a des préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions d'audit de la Société peut communiquer ces préoccupations directement au directeur de l'audit interne de la Société ou au président du comité d'audit du conseil d'administration. Quiconque a des préoccupations concernant la conduite légale ou éthique de la Société ne concernant pas les questions de comptabilité ou d'audit peut communiquer ces préoccupations directement au directeur juridique, ou au président du comité de mise en candidature et de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration. Toutefois, si ces préoccupations impliquent ou mettent en cause les personnes mentionnées ci-dessus, elles doivent plutôt être communiquées directement à un autre administrateur n'appartenant pas à la direction.

La Société a également conclu un contrat avec un fournisseur de services tiers afin de permettre que ces communications soient faites de manière totalement confidentielle et anonyme. Quiconque soupçonne ou prend connaissance d'un comportement réel ou potentiellement illégal ou contraire à l'éthique impliquant du personnel ou des opérations de la Société, ou qui a des questions concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des sujets d'audit de la Société, peut signaler ces sujets par l'entremise de la ligne d'urgence confidentielle d'éthique et de conformité de la Société à l'adresse www.wasteconnections.ethicspoint.com ou au (877) 797-3674. Le numéro de la ligne téléphonique gratuite et le site Internet sont également affichés sur le site Intranet de la Société. Toutes les questions ayant trait à la comptabilité ou à l'audit seront immédiatement signalées au directeur de l'audit interne, et toutes les questions concernant d'autres sujets seront immédiatement signalées au représentant approprié de la direction générale pour examen. L'état de résolution de toutes ces questions en suspens sera communiqué au conseil d'administration chaque trimestre. Le comité d'audit ou le comité de mise en candidature et de gouvernance d'entreprise peut ordonner des réponses spécifiques, y compris le recours à des conseillers ou à des avocats externes, pour toute question portée à son attention. La ligne d'urgence pour les employés et le formulaire en ligne sont destinés à être utilisés pour signaler des questions potentiellement graves concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes, les procédures et pratiques d'audit de la Société, ainsi que les questions juridiques et éthiques non financières de la nature visée par le présent Code. Les employés ne doivent pas utiliser la ligne d'urgence ou le formulaire en ligne pour signaler des griefs courants liés à l'emploi, qu'il vaut mieux régler avec les supérieurs hiérarchiques de l'employé ou le service des ressources humaines.

Tout dirigeant, administrateur ou employé qui, de bonne foi, signale ce qu'il croit être un comportement réel ou potentiel illégal ou contraire à l'éthique ne fera l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou de représailles en raison de ce signalement, y compris un signalement à un Organisme gouvernemental (tel que défini à la section 17 [« Droits protégés »]). Même si un signalement n'est pas effectué de manière anonyme ou confidentielle, la Société s'efforcera de conserver la confidentialité de l'identité de la personne qui effectue le signalement. Si une personne estime qu'elle est traitée de manière injuste en raison du signalement d'une violation, elle doit immédiatement porter l'affaire à l'attention du directeur juridique.

6. Conformité et discipline. Toute violation du présent Code par des dirigeants, des administrateurs ou des employés entraînera des mesures disciplinaires pouvant inclure le licenciement, le renvoi devant les autorités judiciaires aux fins de poursuites pénales et le remboursement à la Société de toute perte ou de tout dommage résultant de cette 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 l'occasion d'expliquer ses actes au cours d'une enquête, et les dirigeants, les administrateurs et les employés sont tenus de coopérer aux enquêtes internes sur les fautes professionnelles et les comportements contraires à l'éthique.

Des mesures disciplinaires seront prises : (a) à l'encontre des personnes qui autoriseraient ou participeraient directement à des actions qui enfreignent le présent Code; (b) à l'encontre de toute personne qui omettrait délibérément de signaler une violation ou qui occulterait délibérément des renseignements pertinents et importants relatifs à une violation du présent Code; (c) à l'encontre des supérieurs hiérarchiques du contrevenant, dans la mesure où les circonstances de la violation reflèteraient une supervision inadéquate ou un manque de diligence; et (d) à l'encontre de tout supérieur hiérarchique qui exercerait des représailles, directement ou indirectement, ou qui encouragerait d'autres personnes à le faire, contre un employé qui signalerait une violation présumée du présent Code.

7. **Opportunités de la Société.** Les dirigeants, administrateurs et employés ont le devoir envers la Société de faire progresser ses intérêts légitimes dès que l'occasion se présente. Par conséquent, la Société interdit aux administrateurs, dirigeants et employés de s'approprier personnellement des opportunités commerciales dans le secteur d'activité de la Société qu'ils découvrent grâce à l'utilisation des biens, des renseignements ou des postes de la Société, d'utiliser les biens, les renseignements ou les postes de la Société à des fins de gain personnel et de faire concurrence à la Société. La Société a pour politique d'employer uniquement des personnes qui ne se livrent pas à d'autres activités commerciales impliquant une entreprise qui est en concurrence avec la Société, qui lui vend ou qui lui achète.

8. **Autre emploi.** La Société a pour politique de verser une rémunération équitable 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 les emplois secondaires. Tous les employés doivent consacrer la totalité de leur temps et de leurs capacités pendant les heures normales de travail au service de la Société. Les employés ne peuvent être embauchés ou maintenus en poste lorsqu'ils occupent d'autres emplois ou exercent d'autres activités commerciales que si ces activités n'interfèrent d'aucune façon avec le travail exécuté pour la Société.

9. **Pratiques commerciales équitables; 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 profiter indûment en aucun cas de quiconque au travers de la manipulation, la dissimulation, l'abus de renseignements confidentiels privilégiés ou détournés, la fausse déclaration de faits importants ou toute autre pratique commerciale déloyale. Plus généralement, chaque dirigeant, administrateur et employé doit adhérer aux normes morales et éthiques les plus élevées de notre société et s'y conformer dans la conduite des activités au nom de la Société.

10. **Confidentialité.** Les renseignements confidentiels concernant la Société et ses opérations sont propriété de la Société. Les renseignements confidentiels comprennent tous les renseignements non publics concernant la Société et ses opérations qui pourraient être utiles à des concurrents ou préjudiciables à la Société ou à ses clients s'ils étaient divulgués. Ils peuvent

comprendre, par exemple, des renseignements sur la stratégie, les plans, les clients, les fournisseurs, les états financiers, les contrats, la capitalisation, les projets d'acquisition ou de dessaisissement de la Société, ainsi que des renseignements confidentiels sur d'autres sociétés avec lesquelles la Société entretient des relations commerciales.

Les dirigeants, administrateurs et employés doivent maintenir la confidentialité des renseignements qui leur sont confiés par la Société ou ses clients, tant pendant qu'après leur collaboration avec la Société, sauf si la divulgation est autorisée ou légalement requise, comme le prévoit la section 17 (« Droits protégés »). Les employés ne sont pas habilités, sans autorisation appropriée préalable, à donner ou communiquer à toute personne n'étant pas employée par la Société, ou à un autre employé qui n'a pas besoin de ces renseignements, des données ou des renseignements de nature confidentielle concernant la Société. Chaque responsable hiérarchique est chargé de contrôler la divulgation et l'utilisation des informations confidentielles par les employés placés sous son autorité. Les employés dont les fonctions nécessitent un accès régulier à des informations confidentielles doivent signer un accord de confidentialité.

L'obligation des dirigeants, administrateurs et employés de protéger les renseignements confidentiels de la Société se poursuit même après leur départ de la Société, et tous les renseignements confidentiels en possession d'un dirigeant, d'un administrateur ou d'un employé doivent être restitués au moment de son départ.

11. Protection et bon usage des actifs de la Société. Tous les dirigeants, administrateurs et employés doivent protéger les actifs de la Société, y compris les renseignements confidentiels, mais aussi tous les autres actifs de la Société, et veiller à ce qu'ils soient utilisés de manière efficace, appropriée et uniquement à des fins commerciales légitimes. L'obligation de protéger les actifs de la Société comprend les renseignements exclusifs de la Société. Les renseignements exclusifs comprennent la propriété intellectuelle telle que les secrets commerciaux, les brevets, les marques de commerce et les droits d'auteur, ainsi que les plans d'affaires et de marketing, les idées d'ingénierie et de fabrication, les conceptions, les bases de données, les registres et toutes les données ou rapports financiers non publics. L'utilisation ou la distribution non autorisée de ces renseignements est interdite et pourrait également être illégale ou entraîner des sanctions civiles ou pénales, sauf autorisation légale et conformément à la section 17 (« Droits protégés »). Tout incident présumé de fraude ou de vol doit être immédiatement signalé au supérieur hiérarchique de l'employé qui le signale ou au directeur juridique de la Société.

12. Délit d'initié. L'achat ou la vente de titres, directement ou indirectement par l'entremise de membres de la famille ou d'autres personnes ou entités, alors que l'on possède des renseignements importants non publics, ou la divulgation sélective de tels renseignements à des tiers susceptibles d'effectuer des opérations sur la base de ceux-ci, est interdit par les lois sur les valeurs mobilières applicables (selon la définition de ce terme dans les Lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise et la Charte du conseil d'administration de la Société). Les renseignements importants non publics concernant la Société n'appartiennent pas aux dirigeants, administrateurs ou employés qui les traitent ou en prennent connaissance d'une autre manière. Ces renseignements constituent un actif de la Société au même titre qu'un camion ou que tout autre équipement. Si une personne utilisait ces renseignements à son avantage personnel ou les divulguait à des tiers extérieurs à la Société, cette utilisation ou divulgation violerait les intérêts de

la Société. Plus particulièrement, l'utilisation de ces renseignements dans le cadre d'opérations sur les actions de la Société ou sur l'un de ses autres titres constitue une fraude non seulement contre la Société, mais également contre les membres du public investisseur, qui sont lésés en négociant sur le même marché que l'initié sans bénéficier des renseignements confidentiels.

Les gouvernements étatiques, provinciaux et fédéral appliquent de manière stricte plusieurs lois et réglementations complexes destinées à prévenir l'utilisation abusive des renseignements d'entreprise en réglementant la manière dont les valeurs mobilières peuvent être achetées et vendues. Les lois sur les valeurs mobilières qui interdisent l'achat ou la vente de titres de la Société pendant la détention d'informations importantes non divulguées, ainsi que le partage direct ou indirect de ces informations (« tuyautage » ou « tipping ») avec des tiers susceptibles de prendre une décision d'investissement sur la base de ces informations, revêtent une importance particulière. Ces lois visent principalement à protéger le public investisseur.

(a) Renseignements d'initié. En vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables, quiconque a connaissance de renseignements importants (y compris des changements importants et des faits importants concernant la Société) qui n'ont pas été généralement divulgués au public est un initié. Cela comprend non seulement les dirigeants, administrateurs et employés bien informés, mais également les employés n'appartenant pas à la direction et les personnes extérieures à la Société (membres de la famille, amis, courtiers, conseillers professionnels, consultants et autres) qui peuvent avoir acquis les renseignements 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 découle du prix du marché des titres de la Société ou varie en fonction de celui-ci, ou de transmettre les renseignements d'initiés importants à d'autres personnes qui négocient les titres de la Société alors que ces renseignements restent non divulgués au grand public.

Un renseignement d'initié est considéré comme « significatif » s'il est suffisamment important pour qu'on puisse raisonnablement s'attendre à ce qu'il influence la décision d'un investisseur raisonnable d'acheter, de vendre ou de conserver les titres de la Société, ou qu'il ait un effet significatif sur le cours ou la valeur de l'un quelconque des titres de la Société. Voici quelques exemples de renseignements d'initiés qui pourraient être importants :

- les estimations de bénéfices (y compris les modifications des estimations annoncées précédemment);
- une modification ou une réduction importante des activités d'installations importantes;
- une augmentation ou une baisse importante des activités;
- un projet ou une entente importante de fusion ou d'acquisition;
- des mesures importantes prises par des organismes de réglementation;
- des changements importants au sein de la direction, des litiges majeurs ou l'achat ou la vente d'actifs importants;
- des changements importants dans les objectifs de l'entreprise;

- des rachats d'obligations ou d'actions privilégiées;
- des augmentations ou des diminutions de dividendes;
- la vente publique ou privée de titres supplémentaires;
- les rachats ou remboursements de titres prévus;
- tout regroupement d'actions, échange d'actions ou dividende en actions;
- des changements inattendus dans les résultats financiers pour toutes les périodes;
- tout changement significatif de méthode comptable;
- tout développement qui affecte les ressources, la technologie, les produits ou les marchés de la Société;
- des 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);
- le début ou l'évolution de procédures judiciaires ou de questions réglementaires significatives;
- des dérogations aux règles d'éthique et de conduite de l'entreprise pour les dirigeants, les administrateurs et d'autres employés clés;
- toute constitution d'hypothèque ou charge grevant les actifs de la Société;
- des changements dans les décisions des agences de notation; et
- de nouveaux accords de crédit importants.

La liste qui précède est présentée à titre d'illustration seulement et n'est pas exhaustive; d'autres types de renseignements peuvent être considérés comme significatifs à un moment donné, selon les circonstances. En général, tout renseignement qui affecte, ou dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'il affecte, le cours de négociation des titres de la Société est probablement un renseignement d'initié. En cas de doute sur l'importance d'un renseignement, la présomption est qu'il est significatif.

(b) Quand l'information devient publique. L'initié ne peut acheter ou vendre, voire recommander à des tiers d'acheter ou de vendre les titres de la Société qu'après que les renseignements significatifs ont été effectivement divulgués de manière à garantir leur accessibilité au public investisseur pendant au moins deux jours complets de négociation.

La Société a établi des contrôles et des procédures de divulgation approfondis pour s'assurer que des divulgations exactes et complètes concernant la Société et ses activités sont faites

en temps opportun, conformément à la loi applicable et aux exigences de tous les marchés boursiers sur lesquels les titres de la Société sont cotés. Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut divulguer de renseignements d'initiés qui pourraient être significatifs sans avoir consulté au préalable le directeur financier de la Société.

(c) Tuyautage (Tipping). Les renseignements qui pourraient affecter le prix des titres de la Société, ainsi que les renseignements sensibles concernant d'autres sociétés, y compris les clients, les fournisseurs ou les parties potentielles à des contrats, ne doivent pas être partagés avec d'autres personnes ou sociétés, y compris les parents, les amis et les partenaires commerciaux. En cas de « tuyautage », le « donneur de tuyau » (la personne qui partage le renseignement d'initié important) et le « receveur de tuyau » (la personne qui reçoit le renseignement) peuvent être tenus responsables en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables, et cette responsabilité peut s'étendre à toutes les personnes à qui le receveur de tuyau transmet le renseignement. Un donneur de tuyau peut être tenu responsable, que le donneur de tuyau tire ou non un avantage des actions du receveur de tuyau.

(d) Lignes directrices. Les lignes directrices suivantes sont établies afin d'aider les dirigeants, les administrateurs et les employés à se conformer aux lois sur les valeurs mobilières applicables relatives aux opérations d'initiés :

- Non-divulagation. Les dirigeants, les administrateurs et les employés ne doivent pas divulguer de renseignements d'initiés importants à quiconque, sauf aux personnes au sein de la Société ou à ses conseillers professionnels dont les fonctions exigent qu'ils en aient connaissance, tant que ces renseignements n'ont pas été rendus publics par la Société. Seuls le directeur général et le directeur financier de la Société (ainsi que l'administrateur indépendant principal, conformément à la section 3 des lignes directrices de gouvernance d'entreprise et de la charte du conseil d'administration de la Société, et les autres administrateurs et membres du personnel chargés des relations avec les investisseurs de la Société, dans la mesure où ils y 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. De plus, les dirigeants, les administrateurs et les employés sont tenus de ne pas publier de messages concernant la Société sur des sites de discussion, des forums ou des sites Internet (y compris les réseaux sociaux).
- Négociation des titres de la Société. Les dirigeants, les administrateurs et les employés ne peuvent pas, directement ou indirectement par l'entremise de membres de la famille ou d'autres personnes ou entités, passer un ordre d'achat ou de vente sur les titres de la Société lorsqu'ils ont connaissance de renseignements significatifs concernant la Société qui n'ont pas été divulgués au public. Cette interdiction comprend non seulement les ordres d'achat et de vente d'actions et de titres convertibles, mais s'applique également aux opérations de couverture, aux tunnels, aux stellages ou à toute autre opération similaire sur des actions, des obligations, des débentures, des options, des options de vente (*puts*), des options d'achat (*calls*) et d'autres titres, ainsi qu'aux opérations effectuées conformément à une directive de placement dans le cadre de régimes d'avantages sociaux d'employés et à toute autre opération sur le marché libre.

Cette politique s'applique également à l'exercice d'options avec revente immédiate le jour même d'une partie ou de la totalité des actions par l'entremise d'un courtier. Dans la mesure où cela n'est pas interdit dans tous les cas par la Politique et les restrictions de négociation de la Société, aucune transaction de ce type ne peut avoir lieu tant que les renseignements n'ont pas été rendus publics pendant deux jours complets de négociation.

- Marchés de prédiction. Les dirigeants, les administrateurs et les employés ne peuvent pas acheter, vendre ou s'engager de toute autre manière dans des transactions impliquant des marchés de prédiction, des contrats d'événements ou des instruments financiers similaires, quelle que soit la manière dont ils sont réglementés et que l'instrument soit légalement classé comme une valeur mobilière, un swap ou un produit dérivé, à tout moment en relation avec la Société, ses opérations, ses résultats financiers, le cours de négociation de ses titres ou d'autres développements liés à la Société.
- Opérations sur d'autres titres. L'interdiction d'effectuer des opérations alors qu'on est en possession de renseignements importants non publics s'étend non seulement aux titres de la Société, mais également aux titres de toute autre organisation avec laquelle la Société fait affaire si un dirigeant, un administrateur ou un employé obtient ces renseignements au travail ou dans le cadre de sa relation avec la Société. Par conséquent, les dirigeants, les administrateurs et les employés de la Société ne peuvent pas, directement ou indirectement par l'entremise de membres de la famille ou d'autres personnes ou entités, passer un ordre d'achat ou de vente sur les titres d'une autre société (y compris toute transaction dérivée), ni participer à des marchés de prédiction, à des contrats d'événements ou à des instruments similaires 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, il serait contraire aux lois sur les valeurs mobilières applicables qu'une personne apprenne par des sources de la Société qu'une action, imminente ou complétée, est entreprise avec une autre société et achète ou vende ensuite les actions de cette autre société en raison de la hausse ou de la baisse probable de leur cours.

Les dirigeants (y compris les dirigeants régionaux), les administrateurs et les autres employés désignés sont également assujettis aux politiques et procédures spécifiques supplémentaires relatives à l'achat, à la propriété et à la vente des titres de la Société énoncées dans la note de service de la Société intitulée « Guide à l'intention des administrateurs et dirigeants de WCI - Conformité aux lois applicables sur les valeurs mobilières aux États-Unis et au Canada ».

13. Contributions et activités politiques.

(a) Contributions politiques de l'entreprise. Les dirigeants, administrateurs et employés ne peuvent pas (directement ou indirectement) verser des fonds de la Société à un parti politique, à un comité d'action politique ou à un autre comité politique aux États-Unis ou au Canada, ni dépenser des fonds de la Société en faveur de ceux-ci, ni à aucun candidat à un poste de gouvernement national, étatique ou local aux États-Unis, ou de gouvernement national, provincial ou local au Canada, ou titulaire d'un tel poste. Des exceptions peuvent être autorisées pour les

contributions étatiques, provinciales et locales dans les juridictions qui permettent les contributions politiques des entreprises, mais uniquement sur approbation du vice-président, directeur juridique adjoint chargé de la conformité et des affaires gouvernementales de la Société, et en concertation avec le directeur juridique. Dans les pays autres que les États-Unis ou le Canada, la politique sera déterminée conformément à la loi et aux pratiques locales ainsi qu'aux lois applicables à la Société.

(b) Activités politiques de l'entreprise. Les dirigeants , administrateurs et employés ne peuvent pas utiliser les biens ou les actifs de la Société pour des contributions en espèces ou en nature destinées à soutenir un parti politique, un comité d'action politique ou un autre comité politique aux États-Unis ou au Canada, ou tout candidat à un poste de gouvernement national, étatique ou local aux États-Unis, ou de gouvernement national, provincial ou local au Canada, ou titulaire d'un tel poste, sans l'approbation préalable du vice-président, directeur juridique adjoint chargé de la conformité et des affaires gouvernementales de la Société, et en consultation avec le directeur juridique. Parmi les activités incluses dans cette interdiction figure le fait de permettre à des candidats, à des partis et à des comités d'utiliser les installations de la Société pour toute activité de collecte de fonds ou autre activité électorale, car une telle conduite peut être qualifiée de contribution en nature à ce candidat.

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

(d) Activités politiques des particuliers. Bien que la Société encourage la participation individuelle au processus politique et aux campagnes politiques, cette participation et cet engagement de la part de tout dirigeant, administrateur ou employé doivent être personnels, volontaires et se faire à ses propres frais et sur son temps libre. Les personnes qui participent à des activités de campagne politique doivent le faire en tant que simples citoyens et doivent en tout temps préciser que leurs opinions et leurs actions sont les leurs et non celles de la Société. Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut utiliser son poste au sein de la Société pour contraindre ou faire pression sur d'autres personnes afin qu'elles versent des contributions, soutiennent ou s'opposent à des candidats politiques, des élections ou des initiatives référendaires.

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 fassent des contributions individuelles à des campagnes de financement de bienfaisance, comme 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 organismes de bienfaisance reconnus, mais en aucun cas une personne ne peut être amenée à croire, directement

ou indirectement, que son poste au sein de la Société, ou ses chances d'avancement futur, dépendent d'une manière ou d'une autre de sa participation à de telles activités.

15. Dérogation; exemption. Toute dérogation à une disposition du présent Code concernant les membres de la haute direction ou les administrateurs ne peut être accordée que par le comité de mise en candidature et de gouvernance d'entreprise du Conseil et doit être rapidement divulguée aux actionnaires de la Société dans la mesure requise par la loi applicable. Toute dérogation à une disposition du présent Code pour les employés qui ne sont pas membres de la haute direction peut être accordée soit par le comité de mise en candidature et de gouvernance d'entreprise du Conseil, soit par le directeur juridique de la Société.

16. Examen périodique et suppléments. Les modifications apportées aux lois et réglementations qui s'appliquent à la Société peuvent exiger des modifications du présent Code de temps à autre. Par conséquent, la Société peut adopter des suppléments et des révisions au présent Code de temps à autre sans préavis. Ces modifications prendront effet au moment de leur adoption par le Conseil, et une copie en 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 avoir examiné une copie d'un supplément ou d'une révision ne constituera pas une excuse acceptable en cas de non-conformité à une loi ou à une réglementation applicable.

17. Droits protégés. Les dirigeants, administrateurs et employés doivent comprendre que rien dans le présent Code, dans toute politique de la Société ou dans tout accord avec la Société ne limite la capacité d'un dirigeant, d'un administrateur ou d'un employé de : (i) déposer une accusation ou une plainte auprès de la SEC, ou de tout autre organisme de réglementation ou d'application de la loi fédéral, provincial, étatique ou local (chacun étant un « Organisme gouvernemental »); (ii) communiquer avec un Organisme gouvernemental ou participer pleinement ou coopérer à toute enquête ou procédure susceptible d'être menée par un Organisme gouvernemental, y compris en fournissant des documents confidentiels ou d'autres renseignements, sans préavis ni approbation de la Société; ou (iii) prendre toute autre mesure protégée en tant qu'activité de dénonciation en vertu de la loi applicable. En outre, nonobstant toute disposition contraire du présent Code, ni le présent Code ni aucun autre accord ou politique de la Société n'interdit aux dirigeants, administrateurs ou employés ce qui suit : (i) une divulgation confidentielle à un Organisme gouvernemental, directement ou indirectement, ou à un avocat, dans le seul but de signaler ou d'enquêter sur une violation présumée de la loi concernant un secret commercial ou autrement; ou (ii) la divulgation d'un secret commercial faite dans une plainte ou un autre document déposé dans le cadre d'une poursuite judiciaire ou d'une autre procédure, si ce dépôt est fait sous scellés.

Mis à jour et approuvé par le Conseil le 21 juillet 2026.