

Société Waste Connections, Inc.

Code de conduite et d'éthique

Waste Connections, Inc., une société ontarienne, ainsi que ses filiales (collectivement, la « Société »), s'efforce de maintenir les normes les plus élevées en matière d'honnêteté et d'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 dispose en permanence d'un énoncé clair des politiques et principes généraux de la Société en matière de conduite et d'éthique commerciales. Nous attendons également des consultants que nous engageons qu'ils respectent généralement le présent Code. Bien que nous attendions de tous nos administrateurs, dirigeants et employés qu'ils respectent 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 Commission américaine des opérations boursières (la « SEC » en anglais) promulguées en vertu de celle-ci, les articles 1 à 6 du présent Code constituent notre Code d'éthique pour les cadres financiers supérieurs. À cette fin, le terme « Cadres financiers supérieurs » désigne le directeur général, le directeur financier et le directeur comptable.

Le Conseil attend des dirigeants, administrateurs et employés de la Société qu'ils agissent à tout moment en toute honnêteté et éthique, qu'ils se familiarisent avec les dispositions du présent Code et qu'ils respectent les principes et procédures qui y sont énoncés. Le non-respect du présent Code peut 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 entreraient en conflit avec les intérêts supérieurs de la société. Il y a conflit d'intérêts lorsqu'une personne est en mesure d'influencer une décision qui pourrait lui profiter personnellement ou profiter à une personne qui lui est liée, légalement ou par le sang ou par alliance, dans le cadre des activités commerciales de la Société.

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

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

- Il est interdit aux dirigeants, administrateurs et employés qui achètent ou vendent des biens ou des services ou qui ont des responsabilités liées à l'achat ou à la vente pour le compte ou au nom de la Société, ainsi qu'aux membres de leur famille respective, d'avoir un intérêt économique dans des entreprises privées qui font affaire avec la Société ou qui sont en concurrence avec elle, et d'avoir un intérêt économique important dans ces entreprises cotées en bourse, sans obtenir une dérogation au présent Code; toutefois, toute transaction, tout accord ou toute relation (ou toute série de transactions, d'accords ou de relations similaires) auxquels la Société participe soient exemptés du présent Code et ne nécessitent pas de dérogation si (a) le montant en jeu est inférieur ou égal à 120 000 dollars et (b) cette transaction, cet accord ou cette relation (ou cette série de transactions, d'accords ou de relations similaires) est signalé(e) au directeur juridique de la société et approuvé(e) par celui-ci. Une participation de 2 % ou moins dans une société dont les actions sont cotées en bourse ne sera pas considérée comme « significative » en l'absence d'autres facteurs

complexes, tels que des circonstances susceptibles d'influencer le jugement de la personne sur les questions relatives à la Société ou de constituer une participation à la gestion de cette autre société. De même, l'existence d'un prêt portant intérêt à des taux commerciaux accordé par une institution financière, ou d'un intérêt dans un régime d'avantages sociaux ou autre accord de rémunération qui a été examiné et approuvé par le comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil, ne sera pas considérée comme « significative ».

- Afin de garantir que les ventes des produits et services de la Société sont exemptes de toute ingérence ou perception d'un traitement favorable recherché, reçu ou accordé, aucun dirigeant, administrateur ou employé, ni aucun membre de sa famille, ne peut (directement ou indirectement) accepter de cadeau de la part d'une personne sollicitant ou faisant affaire avec la Société, à moins que ce cadeau ne soit conforme aux pratiques commerciales acceptées, qu'il ait une valeur suffisamment limitée et qu'il ne puisse être interprété comme un pot-de-vin ou une récompense. Les « Cadeaux » comprennent non seulement les objets matériels, mais aussi les faveurs qui vont au-delà des courtoisies habituelles associées aux pratiques commerciales acceptées et qui peuvent placer le destinataire dans une situation d'obligation envers toute personne sollicitant ou faisant affaire avec la Société.
- 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, sauf si ceux-ci sont conformes aux pratiques commerciales acceptées, ont une valeur suffisamment limitée et ne peuvent être interprétés comme un pot-de-vin ou une récompense, et 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) ne mette pas dans l'embarras la Société ou la société du destinataire. Pour une discussion sur l'offre de cadeaux ou d'autres objets de valeur à un fonctionnaire, voir la section 3(a); pour une discussion sur les contributions politiques ou caritatives, 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'accord écrit du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil. Aucun employé de la Société (à l'exception des 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 un intérêt matériel dans une entreprise qui prive la Société d'une opportunité commerciale ou qui lui porte préjudice de quelque manière que ce soit. Voir la section 7 (« Opportunités commerciales »).

Ces règles ne sont pas exhaustives. En outre, chaque dirigeant, administrateur et employé doit rester vigilant quant aux nombreuses autres façons dont les relations commerciales extérieures, les autres activités professionnelles ou de conseil rémunérées, 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 de manière honnête et éthique tout conflit d'intérêts réel ou apparent entre ses relations personnelles et professionnelles. Ces règles relatives aux conflits d'intérêts s'ajoutent à d'autres politiques pouvant traiter des conflits d'intérêts potentiels, telles que la politique de la Société relative aux transactions avec des personnes liées, et ne visent pas à les remplacer.

Tout conflit d'intérêts réel ou potentiel doit être signalé sans délai afin que des mesures puissent être prises par des personnes non impliquées pour déterminer s'il existe un problème et, le cas échéant, pour y remédier. Chaque employé doit signaler sans délai 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 nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil, si nécessaire, 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, qui seront examinés avec soin.

Chaque dirigeant et administrateur est tenu de signaler tout conflit d'intérêts réel ou potentiel au comité de nomination et de gouvernance du Conseil. Les administrateurs doivent également se conformer aux dispositions relatives aux conflits d'intérêts applicables aux administrateurs énoncées dans les directives de gouvernance d'entreprise et la charte du Conseil 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 dans le cas où il reste deux administrateurs désintéressés au sein de ce comité. Si ce n'est pas le cas, la question sera résolue par l'ensemble du Conseil d'administration. Si un conflit important impliquant un administrateur ne peut être résolu ni faire l'objet d'une dérogation, l'administrateur est tenu de démissionner.

2. Divulcation complète, équitable et exacte. La Société a pour politique de veiller à ce que les informations contenues dans ses communications publiques, y compris ses déclarations auprès de la SEC et des autorités canadiennes en valeurs mobilières, soient complètes, équitables, exactes, opportunes 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 financiers supérieurs, sont tenus d'agir dans le respect de cette politique. Ces personnes sont tenues de se familiariser avec les exigences de divulgation applicables à la Société et il leur est interdit de déformer, d'omettre ou d'inciter d'autres personnes à déformer ou à omettre sciemment des faits importants concernant la Société, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de 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 restrictions imposées par ces lois, règles et réglementations et il lui est interdit de prendre, au nom de la Société, toute mesure dont il sait ou a des raisons de soupçonner qu'elle enfreint - ou aide un tiers à enfreindre - une loi ou une réglementation. Vous trouverez ci-dessous une liste de certains domaines juridiques 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 en conformité avec la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), la loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers (LCAPE) et les autres lois anticorruptions applicables, qui considèrent généralement comme un délit pénal le fait de se livrer à des actes de pots-de-vin ou de corruption. 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 de tout autre objet de valeur à un fonctionnaire (tel que défini ci-dessous) dans le but d'influencer ou d'inciter ce fonctionnaire à agir ou à prendre une décision 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 paiement à un tiers tout en sachant ou en soupçonnant qu'il existe 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 un avantage commercial.

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

Le terme « Agent public » désigne (a) un fonctionnaire ou un employé d'un gouvernement ou de tout ministère, agence ou organisme public, un fonctionnaire ou un employé de toute entreprise publique, y compris toute personne occupant 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 exemple, 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 le compte ou au nom d'un tel gouvernement, ministère, organisme, agence ou entreprise publique ou pour le compte 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, à condition que ces contributions soient effectuées conformément à toutes les lois applicables et à la section 13 (« Contributions et activités politiques »).

(b) Lois antitrust. La politique de la Société et la responsabilité de chaque dirigeant, administrateur et employé obligent à se conformer aux lois antitrust fédérales, provinciales et étatiques. Les administrateurs doivent également se conformer aux lois antitrust des États-Unis interdisant les mandats croisés entre sociétés concurrentes, comme le stipulent les directives de gouvernance d'entreprise et la charte du Conseil de la Société. Les dirigeants et les employés doivent éviter toute entente sur les prix, la répartition des clients et des marchés, le truquage des soumissions et tout autre accord avec des concurrents qui sont illégaux en soi, et ils ne doivent jamais échanger d'informations commerciales sensibles avec des concurrents. À moins que ces informations ne soient accessibles au public, les dirigeants, administrateurs et employés doivent éviter de discuter des sujets suivants avec tout concurrent : prix, conditions de vente, conditions de crédit, remises, bénéfices, marges bénéficiaires ou coûts, parts de marché, pratiques de distribution, offres sur des contrats, territoires de vente, sélection, rejet ou résiliation de clients, ou toute autre question pour laquelle un accord avec un concurrent serait incompatible avec la liberté d'action totale de la Société dans la conduite de ses activités. Il est interdit aux représentants de la Société d'adopter un comportement concurrentiel qui ne peut être justifié par des considérations commerciales valables, indépendamment de son effet sur un concurrent lésé. Si un dirigeant, un administrateur ou un employé n'est pas certain qu'une action envisagée puisse enfreindre l'une des lois antitrust, il doit en discuter avec le directeur juridique avant de la mettre en œuvre.

(c) Lois fiscales. La Société a pour politique 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 soupçonner qu'elle enfreindrait ces lois.

(d) Réglementation en matière d'environnement et de sécurité. La politique de la Société consiste à se conformer aux conditions légales de tous les permis et autorisations en vertu desquels elle exerce ses activités, ainsi qu'à toutes les lois et réglementations applicables en matière d'environnement et de sécurité. Le responsable de chaque site de la Société est chargé d'obtenir tous les permis et autorisations environnementaux requis applicables à son site et aux opérations sous son contrôle, et de comprendre les conditions de tous les permis, autorisations, lois et réglementations applicables. Si un dirigeant ou un employé est confronté à un problème environnemental ou de sécurité et de santé qu'il ne connaît pas, il doit consulter le directeur juridique ou le vice-président exécutif - Ingénierie et élimination des déchets de la Société.

(e) Égalité des chances, non-discrimination et emploi équitable. Les politiques de la Société en matière de recrutement, d'avancement et de fidélisation des employés 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 entre eux, de manière équitable, avec respect et dignité. Conformément à cet objectif, les comportements impliquant une discrimination ou un harcèlement à l'égard d'autrui ne seront pas tolérés. Tous les employés sont tenus de se conformer aux politiques de la Société en matière d'égalité des chances, de non-discrimination et d'emploi équitable, dont des copies se trouvent dans le manuel de l'employé de la Société et sont disponibles auprès du vice-président principal – Ressources humaines, formation et développement de la Société.

(f) Droits de l'Homme. La Société a pour politique et chaque dirigeant, administrateur et employé a pour responsabilité de se conformer à 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 le recours au 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 le droit de tous les employés de négocier collectivement par l'intermédiaire de représentants de leur choix et de s'engager dans d'autres activités concertées à des fins de négociation collective ou d'entraide ou de protection mutuelle, comme le prévoit l'article 7 de la loi américaine sur les relations de travail (United States National Labor Relations Act). La Société a également mis en place des 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 vice-président senior chargé des ressources humaines, de la formation et du développement de la Société. Le suivi et le signalement des performances en matière de droits de l'homme 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 relatives au contrôle des avoirs étrangers, etc. La politique de la Société et la responsabilité de chaque dirigeant, administrateur et employé consistent à se conformer (i) à toutes les lois et réglementations en matière de sanctions économiques applicables à la Société; (ii) à toutes les lois et réglementations en matière de lutte contre le blanchiment d'argent applicables à la Société, ainsi qu'à 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 toute juridiction relative 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 canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers et la loi britannique de 2010 sur la corruption (Bribery Act of 2010); et (iv) toute loi et réglementation similaire de toute autre juridiction applicable. Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut conclure une 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 engager des consultants pour représenter la Société auprès des gouvernements fédéral, provinciaux, étatiques ou locaux sans l'accord préalable du directeur juridique. Chaque consultant engagé doit signaler, conformément à la loi, toute activité de lobbying ou autre activité nécessitant un enregistrement ou une déclaration dans toute juridiction, et doit se conformer à 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 dans les meilleurs délais aux questionnaires, demandes de documents ou autres demandes de la Société afin de garantir la conformité de cette dernière avec les lois fédérales, provinciales, étatiques ou locales applicables en matière de divulgation des activités de lobbying. La Société ne remboursera aucune dépense engagée par un consultant qui enfreint ou semble enfreindre toute loi, y compris, sans s'y limiter, les lois relatives au lobbying, à l'éthique, à la corruption ou aux cadeaux offerts à des agents ou employés publics.

Bien que tous les employés, dirigeants et administrateurs ne soient pas tenus de connaître les détails de toutes les lois, règles et réglementations applicables, il est important d'en savoir suffisamment pour déterminer quand demander conseil au personnel compétent. Les questions relatives à la conformité doivent être adressées au directeur juridique ou au vice-président, directeur juridique adjoint - Conformité et affaires gouvernementales.

4. **Pratiques comptables interdites.** La politique de la Société consiste à établir et à tenir des livres, registres et comptes qui reflètent de manière exacte et fidèle 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 à partir d'un compte de décaissement, sauf par chèque ou tout 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 « caisse » ou d'un autre bénéficiaire non identifiable. Aucune écriture fausse ou falsifiée ne peut être inscrite dans les livres et registres de la Société ou de l'une de ses filiales, pour quelque raison que ce soit, et aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut conclure un accord qui donnerait lieu à une telle écriture. Aucun paiement ne peut être approuvé ou effectué dans l'intention ou avec l'entente qu'une partie du paiement sera utilisée à des fins autres que celles indiquées dans les documents justificatifs du paiement. La politique d'enregistrement exact et équitable s'applique également à la tenue des rapports de temps, des comptes de dépenses et autres registres personnels de la Société par les dirigeants, administrateurs et employés.

5. **Lanceurs d'alerte - Signalement de comportements illégaux ou contraires à l'éthique.** Tous les dirigeants, administrateurs et employés doivent signaler sans délai à la direction générale tout comportement illégal ou contraire à l'éthique, réel ou potentiel, qu'ils observent chez le personnel de la société. La Société encourage et attend une communication ouverte et complète avec la direction générale, même lorsqu'il semble préférable de faire preuve de moins de franchise afin de protéger la Société ou les membres de la direction. La Société a pour politique et chaque dirigeant, administrateur et employé a pour responsabilité de se conformer à toutes les lois, règles et réglementations relatives à la protection des lanceurs d'alerte.

La Société encourage ses employés à collaborer avec leurs supérieurs hiérarchiques et tout autre personnel compétent lorsqu'ils ont des doutes quant à la meilleure ligne de conduite à adopter dans une situation particulière, et à signaler tout comportement illégal ou contraire à l'éthique, réel ou potentiel. Toutefois, la Société reconnaît que certaines circonstances peuvent amener les employés à ne pas se sentir à l'aise pour faire part de leurs préoccupations à leurs supérieurs hiérarchiques. De même, il peut arriver que des dirigeants ou des administrateurs ne se sentent pas à l'aise pour faire part de leurs préoccupations à certains autres dirigeants et administrateurs.

En conséquence, la Société a mis en place les procédures suivantes afin de faciliter le signalement direct, de manière 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. Toute personne ayant 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. Toute personne ayant des préoccupations concernant la conduite juridique ou éthique de la Société qui ne concernent pas la comptabilité ou l'audit peut communiquer ces préoccupations directement au directeur juridique ou au président du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil. Toutefois, toute préoccupation impliquant ou concernant les personnes susmentionnées doit être communiquée directement à un autre administrateur non membre de la direction.

La Société a également conclu un contrat avec un prestataire de services tiers afin de permettre que ces communications soient effectuées de manière totalement confidentielle et anonyme. Toute personne qui soupçonne ou constate un comportement illégal ou contraire à l'éthique, réel ou potentiel, impliquant le personnel ou les activités de la Société, ou qui a des préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions d'audit de la Société, peut signaler ces faits via la ligne d'assistance confidentielle dédiée à l'éthique et à la conformité de la Société, à l'adresse www.wasteconnections.ethicspoint.com ou au (877) 797-3674. Le numéro de la ligne d'assistance téléphonique gratuite et le site Web sont également 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 de la direction exécutive approprié pour examen. L'état d'avancement de toutes ces préoccupations en suspens sera communiqué au Conseil chaque trimestre. Le comité d'audit ou le comité de nomination et de gouvernance d'entreprise peut donner des instructions spécifiques, notamment le recours à des conseillers ou avocats externes, pour toute préoccupation portée à son attention. La ligne d'assistance téléphonique et le formulaire en ligne destinés aux employés sont destinés à 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 couvertes par le présent Code. Les employés ne doivent pas utiliser la ligne d'assistance téléphonique ou le formulaire en ligne pour signaler des griefs courants, qui doivent plutôt être traités avec leurs supérieurs hiérarchiques ou le service des ressources humaines.

Tout cadre, directeur 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 ni de représailles à la suite de ce signalement, y compris un signalement à une agence gouvernementale (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 préserver la confidentialité de l'identité de la personne à l'origine du signalement. Si une personne estime être traitée de manière injuste en raison d'un signalement de 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 aller jusqu'au licenciement, à des 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 aux mesures disciplinaires, les principes d'équité et de dignité seront appliqués. Toute personne soupçonnée d'avoir enfreint le présent Code aura la possibilité d'expliquer ses actions au cours d'une enquête, et les dirigeants, administrateurs et employés seront 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 autorisent ou participent directement à des actions qui enfreignent le présent Code; (b) à l'encontre de 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) à l'encontre des supérieurs hiérarchiques du contrevenant, dans la mesure où les circonstances de la violation reflètent une supervision inadéquate ou un manque de diligence; et (d) à l'encontre de tout supérieur hiérarchique qui exerce des représailles, directement ou indirectement, ou encourage d'autres personnes à le faire, à l'encontre d'un employé qui signale une violation présumée du présent Code.

7. **Opportunités commerciales.** Les dirigeants, administrateurs et employés ont le devoir envers la Société de promouvoir ses intérêts légitimes chaque fois que l'occasion se présente. En conséquence, la Société interdit aux administrateurs, dirigeants et employés de tirer personnellement profit d'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 personnelles et de concurrencer la Société. La Société a pour politique de n'employer que des personnes qui ne se livrent pas à d'autres activités commerciales impliquant une entreprise qui est en concurrence avec la Société, lui vend ou achète des produits.

8. **Autres emplois.** La politique de la Société consiste à verser une rémunération équitable et compétitive pour le 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 sont tenus de consacrer tout leur temps et toutes leurs capacités pendant les heures de travail normales au service de la Société. Les employés peuvent être embauchés ou conservés lorsqu'ils exercent d'autres emplois ou activités commerciales uniquement si ces activités n'interfèrent en aucune façon avec le travail qu'ils effectuent pour la Société.

9. **Équité; 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 tirer indûment profit de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus 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 la conduite des affaires 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 concernant la Société et ses activités qui pourraient être utiles à des concurrents ou préjudiciables 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 rapports financiers, les contrats, la capitalisation, les acquisitions ou cessions envisagées de la Société, ainsi que d'informations confidentielles sur d'autres sociétés avec lesquelles la Société fait affaire.

Les dirigeants, administrateurs et employés doivent préserver la confidentialité des informations qui leur sont confiées par la Société ou ses clients, tant pendant qu'après leur collaboration avec la Société, sauf si la divulgation est autorisée ou imposée par la loi, y compris comme indiqué à la section 17 (« Droits protégés »). Les employés ne doivent pas, sans autorisation appropriée, donner ou divulguer à toute personne non 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 supérieur hiérarchique 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 exigent un accès continu à des informations confidentielles doivent signer un accord de confidentialité.

L'obligation des dirigeants, administrateurs et employés de protéger les informations confidentielles de la Société reste en vigueur 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 appropriée 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 de manière efficace et appropriée à des fins commerciales légitimes uniquement. L'obligation de protéger les actifs de la Société inclut les informations exclusives de la Société. Les informations exclusives comprennent la propriété intellectuelle telle que les secrets commerciaux, les brevets, les marques commerciales et les droits d'auteur, ainsi que les plans commerciaux et marketing, les idées d'ingénierie et de fabrication, les conceptions, 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, sauf dans les cas autorisés par la loi et énoncés à la section 17 (« Droits protégés »). Tout incident suspecté 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'intermédiaire de membres de la famille ou d'autres personnes ou entités, tout en détenant des informations importantes non publiques ou en divulguant de manière sélective ces informations à d'autres personnes susceptibles d'effectuer des transactions sur la base de ces informations, est interdit par les lois applicables en matière de valeurs mobilières (tel que ce terme est défini dans les directives de gouvernance d'entreprise et la charte du Conseil de la Société). Les informations importantes non publiques concernant la Société n'appartiennent pas aux dirigeants, administrateurs ou employés qui les traitent ou en prennent connaissance. Ces informations constituent un actif de la Société au même titre que n'importe quel camion ou autre équipement. Si une personne utilisait ces informations à des fins personnelles ou les divulguait à des tiers extérieurs à la Société, cette utilisation ou divulgation porterait atteinte aux intérêts de la Société. Plus particulièrement, l'utilisation de ces informations dans le cadre de la négociation d'actions ou d'autres titres de la Société constitue une fraude non seulement à l'égard de la Société, mais aussi à l'égard des investisseurs, qui subissent un préjudice en négociant sur le même marché que les initiés sans bénéficier des informations confidentielles.

Les gouvernements des États, des provinces et fédéral appliquent de manière stricte plusieurs lois et réglementations complexes visant à empêcher l'utilisation abusive des informations d'entreprise en réglementant la manière dont les titres peuvent être achetés et vendus. Les lois sur les valeurs mobilières qui interdisent l'achat ou la vente de titres de la Société lorsque l'on est en possession d'informations importantes non divulguées et qui interdisent le partage direct ou indirect d'informations importantes non divulguées (« divulgaration d'informations privilégiées » ou « tipping ») avec d'autres personnes susceptibles de prendre une décision d'investissement sur la base de ces informations sont particulièrement importantes. Ces lois visent principalement à protéger le public investisseur.

(a) **Informations privilégiées.** En vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables, toute personne ayant connaissance d'informations importantes (y compris les changements importants et les faits importants concernant la Société) qui n'ont pas été divulguées au grand public est considérée comme un initié. Cela inclut non seulement les dirigeants, administrateurs et employés bien informés, mais aussi les employés non cadres et les personnes extérieures à la Société (membres de la famille, amis, courtiers, conseillers professionnels, consultants et autres) qui peuvent avoir acquis ces informations directement ou indirectement par le biais de divulgations. 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 ou varie en fonction du cours des titres de la Société, 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 encore divulguées au grand public.

Une information privilégiée est considérée comme « importante » si elle est suffisamment significative pour influencer raisonnablement la décision d'un investisseur raisonnable d'acheter, de vendre ou de conserver les titres de la Société, ou si elle est susceptible d'avoir un effet significatif sur le cours ou la valeur des titres de la Société. Voici quelques exemples d'informations privilégiées pouvant être considérées comme importantes :

- les estimations de bénéfices (y compris les modifications d'estimations précédemment annoncées);
- un changement ou une réduction significative des activités d'installations importantes;
- une augmentation ou une baisse significative de l'activité;
- une proposition ou un accord de fusion ou d'acquisition important;
- des 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 importants;
- des changements importants dans les objectifs de l'entreprise;
- le rachat d'obligations ou d'actions privilégiées;
- l'augmentation ou la diminution des dividendes;
- la vente publique ou privée de titres supplémentaires;
- les rachats ou remboursements prévus de titres;
- tout regroupement, échange ou dividende d'actions;
- des changements imprévus dans les résultats financiers pour toute période;
- tout changement important dans les méthodes comptables;
- tout événement ayant une incidence sur les ressources, la technologie, les produits ou les marchés de la Société;
- des changements au sein du Conseil ou de la direction générale, y compris le départ du directeur général, du directeur financier ou du directeur de l'exploitation de la Société (ou de personnes occupant des postes équivalents);
- le début ou l'évolution de procédures judiciaires ou de questions réglementaires importantes;
- des dérogations aux règles d'éthique et de conduite de l'entreprise pour les dirigeants, les administrateurs et autres employés clés;

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

La liste ci-dessus est fournie à titre indicatif uniquement 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 pourrait raisonnablement affecter le cours des titres de la société est probablement une information privilégiée. En cas de doute sur l'importance d'une information, celle-ci est présumée importante.

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

La Société a mis en place des contrôles et des procédures de divulgation exhaustifs afin de s'assurer que des informations exactes et complètes concernant la Société et ses activités sont divulguées en temps utile, conformément à la législation applicable et aux exigences de toute bourse sur laquelle les titres de la Société sont cotés. Aucun dirigeant, administrateur ou employé ne peut divulguer des informations privilégiées susceptibles d'avoir une incidence importante sans avoir préalablement consulté le directeur financier de la Société.

(c) Divulgence d'informations privilégiées. Les informations susceptibles d'influencer le cours des titres de la Société, ainsi que les informations sensibles concernant d'autres sociétés, y compris les clients, les fournisseurs ou les parties potentielles à des contrats, ne doivent pas être communiquées à d'autres personnes ou sociétés, y compris les parents, les amis et les associés. Lorsqu'il y a « divulgation d'informations privilégiées », la personne qui communique les informations (le « divulgateur ») et la personne qui reçoit les informations (le « destinataire ») peuvent être tenues responsables en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables, et cette responsabilité peut être engagée en vertu de la loi. En cas de « divulgation d'informations privilégiées », tant la personne qui divulgue les informations privilégiées importantes (le « divulgateur ») que la personne qui reçoit ces informations (le « destinataire ») 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 le destinataire communique les informations. Le divulgateur peut être tenu responsable, qu'il tire ou non un avantage des actions du destinataire.

(d) Directives. Les directives suivantes ont été établies afin d'aider les dirigeants, administrateurs et employés à se conformer aux lois sur les valeurs mobilières applicables en matière de délit d'initié :

- Non-divulgence. Les dirigeants, administrateurs et employés ne doivent divulguer aucune information privilégiée 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 que cette information n'a pas été rendue publique 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 directives de gouvernance d'entreprise et de la charte du Conseil 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 discuter des activités de la Société avec des professionnels du secteur des valeurs

mobilières et des actionnaires. En outre, les dirigeants, administrateurs et employés ne sont pas autorisés à publier des messages concernant la Société sur des forums de discussion, des forums électroniques ou des sites Web (y compris les réseaux sociaux).

- Négociation des titres de la Société. Les dirigeants, administrateurs et employés ne peuvent, 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 sur les titres de la Société lorsqu'ils ont connaissance d'informations importantes concernant la Société qui n'ont pas été divulguées au public. Cette interdiction s'applique non seulement aux ordres d'achat et de vente d'actions et de titres convertibles, mais également aux opérations de couverture, aux collars, aux straddles ou à toute autre opération similaire impliquant des actions, des obligations, des débentures, des options, des puts, des calls et d'autres titres, ainsi qu'aux transactions effectuées conformément à toute directive d'investissement dans le cadre de régimes d'avantages sociaux des employés et aux transactions 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 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 avant que l'information ait été rendue publique pendant deux jours de bourse complets.
- Négociation d'autres titres. L'interdiction de négocier tout en étant en possession d'informations importantes non publiques 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 informations au travail ou par le biais de sa relation avec la Société. Par conséquent, les dirigeants, administrateurs et employés de la Société ne peuvent, 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 sur dérivés) 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 rendues publiques. Par exemple, une personne qui aurait connaissance, par le biais de sources internes à la Société, d'une action - imminente ou déjà réalisée - concernant une autre société et qui achèterait ou vendrait ensuite les actions de cette autre société en raison de la hausse ou de la baisse probable de leur cours, enfreindrait les lois applicables en matière de valeurs mobilières.

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 détention et à la vente des titres de la Société, telles qu'énoncées dans le memorandum de la Société intitulé « Guide à l'intention des administrateurs et dirigeants de WCI - Conformité aux lois sur les valeurs mobilières applicables aux États-Unis et au Canada ».

13. Contributions et activités politiques.

(a) Contributions politiques des entreprises. Les dirigeants, administrateurs et employés ne peuvent (directement ou indirectement) verser des fonds de la Société ou dépenser des fonds de la Société pour soutenir un parti politique, un comité d'action politique ou tout autre comité politique aux États-Unis ou au Canada, ni aucun candidat ou titulaire d'une fonction au sein d'un gouvernement national, d'un État ou d'une administration locale aux États-Unis, ou d'un gouvernement national, provincial ou local au Canada. Des exceptions peuvent être autorisées pour les contributions étatiques, provinciales et locales dans les juridictions qui autorisent les contributions politiques des entreprises, mais uniquement après approbation du vice-président, directeur juridique adjoint - Conformité et affaires gouvernementales de la

Société 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 de l'entreprise. Les dirigeants, administrateurs et employés ne peuvent utiliser les biens ou les actifs de la Société pour des contributions réelles ou en nature afin de soutenir tout type de parti politique, comité d'action politique ou autre comité politique aux États-Unis ou au Canada, ou tout candidat ou titulaire d'un poste au sein d'un gouvernement national, d'un État ou d'une administration locale aux États-Unis, ou d'un gouvernement national, provincial ou local au Canada, sans l'accord préalable du vice-président, directeur juridique adjoint - Conformité et affaires gouvernementales de la Société et en consultation avec le directeur juridique. Au nombre des activités visées par cette interdiction figure le fait d'autoriser les candidats, les partis et les comités à utiliser les installations de la Société pour toute forme de collecte de fonds ou autre activité électorale, car un tel comportement pourrait être considéré comme une contribution en nature à l'égard dudit candidat.

(c) Contributions politiques individuelles. Aucune contribution politique ne peut être versée, ou même sembler être versée, par un dirigeant, un administrateur ou un employé à partir des fonds de la Société, ni 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, imposé 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 leurs subordonnés, à soutenir ou à contribuer en temps ou en argent à un parti politique, à la campagne d'un candidat à une fonction publique ou à une activité caritative. Des amendes et des peines d'emprisonnement peuvent être infligées aux dirigeants et administrateurs qui enfreignent les lois sur les contributions politiques, et la Société peut également être condamnée à 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 cette implication de la part de tout dirigeant, administrateur ou employé doivent être personnelles, volontaires et à ses propres frais et pendant son temps libre. Les personnes qui s'engagent dans des activités de campagne politique sont censées le faire en tant que citoyens privés et doivent à tout moment indiquer clairement que leurs opinions et leurs actions sont les leurs et ne reflètent pas 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 leur contribution, leur soutien ou leur opposition 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, administrateurs ou employés pour qu'ils apportent leur contribution individuelle à des collectes de fonds caritatives, telles que celles organisées par United Way. La Société estime que les dirigeants, administrateurs et employés doivent être encouragés à assumer leurs obligations de citoyens responsables et à soutenir des organisations caritatives reconnues, mais en aucun cas ces personnes ne doivent être amenées, directement ou indirectement, à croire que leur position au sein de la Société ou leurs chances d'avancement futur dépendent de quelque manière que ce soit de leur participation à de telles activités.

15. **Dérogation; exemption.** Toute dérogation à une disposition du présent Code pour les cadres dirigeants ou les administrateurs ne peut être accordée que par le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil d'administration et doit être rapidement communiquée aux actionnaires de la Société. Toute dérogation à une disposition du présent Code pour les employés qui ne sont pas des cadres dirigeants peut être accordée soit par le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil, soit par le directeur juridique de la Société.

16. **Révision périodique et suppléments.** Les modifications apportées aux lois et règlements applicables à la Société peuvent nécessiter des modifications ponctuelles du présent Code. En conséquence, la Société peut adopter des suppléments et des révisions au présent Code de temps à autre sans préavis. Ces modifications entreront en vigueur dès leur adoption par le Conseil et une copie de celles-ci sera publiée dès que possible sur le site Web de la Société. Étant donné que tous les destinataires doivent respecter toutes les exigences des lois et règlements applicables, le fait de ne pas avoir pris connaissance d'une copie d'un supplément ou d'une révision ne constituera pas une excuse acceptable pour le non-respect d'une loi ou d'un règlement applicable.

17. **Droits protégés.** Les dirigeants, administrateurs et employés doivent comprendre que rien dans le présent Code, dans les politiques de la Société ou dans tout accord conclu avec la Société ne limite la capacité d'un dirigeant, d'un administrateur ou d'un employé à : (i) déposer une plainte ou une accusation auprès de la SEC ou de tout autre organisme fédéral, provincial, étatique ou local chargé de la réglementation ou de l'application de la loi (chacun étant un « organisme gouvernemental »), (ii) communiquer avec une agence gouvernementale ou participer ou coopérer pleinement à toute enquête ou procédure menée par une agence gouvernementale, y compris en fournissant des documents confidentiels ou d'autres informations, sans en informer la société ou obtenir son accord, 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 dans le présent Code, ni le présent Code ni aucun autre accord ou politique de la Société n'interdit aux dirigeants, administrateurs ou employés de procéder comme suit : (i) la divulgation confidentielle, directement ou indirectement, à une agence gouvernementale 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 autre, ou (ii) la divulgation d'un secret commercial dans une plainte ou tout autre document déposé dans le cadre d'un procès ou d'une autre procédure, si ce dépôt est effectué sous scellés.

Mis à jour et approuvé par le Conseil le 22 juillet 2025.