

POLITIQUE ANTITRUST

Objet

WM s'engage à traiter équitablement et légalement avec ses concurrents, ses clients et ses fournisseurs, et à préserver sa réputation et ses relations commerciales. Cette politique définit les attentes et les lignes directrices relatives au respect des lois antitrust américaines, canadiennes et européennes qui promeuvent une concurrence loyale et ouverte. Cette politique s'applique à chaque employé de WM, de ses sociétés affiliées et de ses filiales. Parce que WM s'engage fermement en faveur d'une concurrence loyale et ouverte, et en raison des conséquences graves en cas de non-respect des lois antitrust, WM tient chacun de ses dirigeants et de ses employés responsables du respect des lois antitrust et des lois, en leur nom et au nom de tous les employés qu'ils supervisent.

Rappels importants

- Les lois antitrust sont complexes. Contactez le département juridique si vous avez des questions ou des inquiétudes concernant vos obligations en matière de respect des lois antitrust.
- Vous devez lire attentivement la présente politique antitrust dans son intégralité et suivre les orientations décrites ci-dessous, dans tant sa lettre que son esprit.
- Gardez ces principes et ces concepts en tête lorsque vous effectuez des opérations commerciales.
- Pour toute question concernant le contenu de la présente politique antitrust, veuillez contacter votre supérieur hiérarchique ou le département juridique.
- Dans certaines circonstances, WM a adopté des mesures plus restrictives que celles requises par la loi en raison de son engagement en faveur d'une concurrence loyale et ouverte et de sa réputation commerciale. Les entités individuelles de WM peuvent choisir d'adopter des règles ou des lignes directrices plus restrictives en matière de lois antitrust mais doivent, au minimum, suivre cette politique. De plus, lorsque la loi locale impose des restrictions plus strictes que celles requises par cette politique, la loi locale prévaut et doit être respectée.

Politique

Lois antitrust

Les lois antitrust ont été adoptées à l'origine en réponse aux pratiques commerciales déloyales des monopoles d'entreprise et des conspirations visant à contrôler le marché et à faire monter les prix ou limiter l'innovation par rapport aux concurrences sans entraves. Depuis lors, ces lois ont évolué pour interdire toute une série de comportements anticoncurrentiels, au motif que les entreprises qui poursuivent des activités de manière indépendante prospéreront sur un marché concurrentiel et libre, et que les consommateurs bénéficieront de ce marché, et non d'un marché limité par des accords illégaux et restrictifs entre concurrents. Les lois antitrust s'appliquent non seulement aux produits et services de WM, mais aussi à certaines pratiques de travail décrites ci-dessous.

Aux États-Unis, les principales lois fédérales antitrust et celles sur la concurrence qui concernent WM sont les suivantes :

- La loi *Sherman Act*, qui interdit les accords visant à restreindre le commerce (article 1) et les pratiques commerciales déraisonnables qui ont pour but d'obtenir ou de maintenir un pouvoir de monopole sur un marché particulier (article 2).
- La loi *Clayton Act*, qui porte sur les pratiques commerciales frauduleuses, trompeuses et déloyales, ainsi que les fusions et acquisitions susceptibles de limiter de manière déraisonnable la concurrence ou de conduire à un pouvoir de monopole.
- La loi *Federal Trade Commission Act* qui a créé la Commission fédérale du commerce (*FTC*) et lui a donné le pouvoir de veiller à l'application des lois antitrust, en collaboration avec le ministère de la Justice.

Ces lois antitrust fédérales ne s'appliquent pas uniquement aux comportements qui ont lieu à l'intérieur des

frontières des États-Unis. Ces lois s'appliquent à tout comportement ayant un effet direct, substantiel et raisonnablement prévisible sur la concurrence aux États-Unis. Cela signifie que les actes commis dans un autre pays, comme le Canada ou le Mexique, peuvent toujours être soumis aux lois américaines. Outre ces lois fédérales, la plupart des États américains ont adopté des lois qui traitent de comportements anticoncurrentiels similaires.

De nombreux autres pays disposent également de leur propre législation antitrust. Au Canada, la loi sur la concurrence s'applique à WM et contient un grand nombre d'interdictions identiques à celles de la loi américaine. Elle traite notamment des :

- infractions pénales : ententes avec des concurrents, soumissions frauduleuses et publicité mensongère ;
- pratiques civiles examinables : accords avec les concurrents, pratiques tarifaires, pratiques de distribution, abus de position dominante (largement similaire à la monopolisation du marché), publicité mensongère et fusions/coentreprises.

À l'instar des lois antitrust américaines, les comportements ayant lieu à l'étranger et entraînant un effet anticoncurrentiel au Canada peuvent être soumis à la loi sur la concurrence.

L'Union européenne et le Royaume-Uni disposent également de lois sur la concurrence dont les interdictions sont largement similaires.

Conséquences

Violer les lois antitrust peut entraîner des sanctions juridiques sévères pour WM et des poursuites pénales pour les personnes impliquées. Ces lois sont complexes et, bien que WM n'attende pas de vous que vous soyez un expert de la loi antitrust, vous êtes censé reconnaître toute zone de problème potentielle liée à vos opérations et vos activités commerciales, telles que vos relations avec les concurrents. Vous êtes tenu de soumettre à la direction générale et au département juridique toutes les questions relatives aux politiques antitrust ou à un comportement particulier qui, selon vous, pourrait enfreindre la lettre ou l'esprit de ces politiques.

Concurrence loyale

Conformément aux lois antitrust, nous **ne pouvons pas** conclure d'accords avec des concurrents actuels ou potentiels (ou des accords facilités par un tiers non concurrent tel qu'un fournisseur ou un client commun) portant sur :

- les prix, tels que des prix spécifiques ou un prix minimum ou maximum, des remises, des rabais, des frais, des suppléments ou des conditions de crédit ;
- les salaires versés aux employés ou les conditions d'emploi ;
- les conditions générales de service ou de vente
- l'attribution de marchés, de territoires ou de clients ;
- les offres ;
- la restriction de capacité ou de service ;
- le fait de s'abstenir de fournir un produit ou un service ;
- l'exclusion d'entreprises concurrentes d'un marché ;
- le boycottage d'un tiers ;
- des accords visant à ne pas solliciter ou « débaucher » les employés des concurrents.

La simple existence de ces accords est illégale, même si les entreprises concernées n'ont pas encore agi conformément à ces accords.

Nous ne pouvons pas non plus échanger d'informations avec des concurrents ou des concurrents potentiels (ou avec l'aide d'un tiers non concurrent tel qu'un fournisseur ou un client commun) sur des informations commercialement sensibles, telles que les prix, les salaires, les conditions de service ou de vente, les conditions, les clients, les volumes, les capacités, la R&D ou les stratégies commerciales.

Les accords peuvent prendre la forme de documents écrits ou d'accords verbaux et peuvent même être implicites selon les circonstances. Des preuves indirectes peuvent être utilisées pour étayer une allégation selon laquelle un accord ou une entente illégale a été conclu entre des concurrents, même en l'absence d'accord formel. Ces preuves peuvent inclure, sans s'y limiter, des discussions lors de réunions informelles (à l'occasion d'un dîner, d'un verre, d'un cocktail), des conversations privées au cours de conférences sectorielles et des communications écrites telles que des courriels, des textos, des calendriers personnels, des itinéraires de réunion, des notes et d'autres documents.

Remarque : le département juridique doit examiner et approuver toute communication ou tout accord avec des concurrents sur ces sujets sensibles avant toute communication avec des concurrents sur ces sujets. Chacun de ces sujets est abordé plus en détail ci-dessous.

Certains accords verticaux (tels que les accords de distribution) peuvent également enfreindre les lois antitrust. Il s'agit notamment des accords d'exclusivité et des prix de revente imposés (obligation pour un client de revendre un produit à un prix égal ou supérieur à un prix donné). Contrairement aux types d'accords décrits ci-dessus, les accords verticaux peuvent être autorisés dans certaines circonstances. Veuillez consulter l'équipe juridique avant de conclure un tel accord.

Fixation des prix

Nous ne nous mettons pas d'accord et ne pouvons pas nous mettre d'accord avec nos concurrents pour fixer les prix ou les conditions de vente qui seront en vigueur pour les clients. Cela comprend les accords ou ententes portant sur les niveaux de prix, les méthodes ou politiques de tarification, les conditions contractuelles qui affectent le prix (p. ex., un IPC spécifique), le calendrier des changements de prix, les informations sur les offres et soumissions, le calendrier des offres/soumissions, les bénéfices ou les marges bénéficiaires, les conditions générales de vente et/ou la fourniture d'un produit ou d'un service. Il peut s'agir d'un prix spécifique, d'un prix cible ou d'un prix approximatif, de l'inclusion d'une taxe ou d'un supplément ou d'un prix minimum ou maximum. Nos prix et les montants de nos offres doivent être fixés de manière indépendante et sans consultation d'un quelconque concurrent. Même s'il peut y avoir des raisons parfaitement légitimes de communiquer ce type d'informations à un concurrent, nous veillons à éviter même l'apparence d'un comportement inapproprié, étant donné qu'un accord de fixation des prix illicite peut être déduit des circonstances.

Les personnes impliquées dans de telles activités peuvent être condamnées à une peine de prison.

Fixation des salaires et accords de non-débauchage

Nous ne nous mettons pas d'accord et ne pouvons pas nous mettre d'accord avec nos concurrents pour fixer les salaires, les avantages sociaux, pour déterminer les possibilités d'emploi ou d'autres conditions d'emploi de nos salariés. Les accords visant à fixer des niveaux de salaires, y compris une fourchette des salaires, pour les employés sont illégaux en vertu des lois antitrust américaines et canadiennes (et éventuellement d'autres lois fédérales, provinciales et étatiques, y compris en Europe). Nous ne nous mettons pas d'accord et ne pouvons pas nous mettre d'accord pour ne pas solliciter ou embaucher des employés d'un concurrent. Ces accords, communément appelés de « non-débauchage », sont illégaux. Dans certaines circonstances limitées, les accords entre concurrents visant à partager des informations relatives à l'emploi ou aux salaires peuvent être légaux. Avant d'échanger des informations relatives à l'emploi avec un tiers, les employés doivent consulter le département juridique et obtenir son autorisation.

Répartition selon le territoire ou les clients

Nous ne sommes pas et ne pouvons pas être d'accord ou discuter avec nos concurrents sur la manière de diviser ou de répartir les marchés, les territoires ou les clients en vue de restreindre le commerce. Toutefois, nous pouvons nous mettre d'accord avec des concurrents sur des ententes raisonnables de non-concurrence ou de non-sollicitation, s'il existe un objectif commercial légitime dans le cadre d'une transaction, comme les contrats de vente d'activités commerciales, les coentreprises ou les contrats d'emploi de cadres. Tout

arrangement de ce type doit d'abord être examiné et approuvé par le département juridique.

Parfois, les accords et les arrangements commerciaux ordinaires avec les concurrents peuvent également violer les lois antitrust en tant que systèmes illégaux de répartition des marchés ou des clients, s'ils ne sont pas structurés correctement. Par conséquent, il convient de demander l'avis d'un conseiller juridique avant de conclure des accords avec des concurrents.

Truquage des offres

Nous ne sommes pas et ne pouvons pas être d'accord ou discuter avec nos concurrents de la question de savoir si nous allons ou non soumissionner pour un contrat, du montant que nous allons proposer pour un contrat ou des conditions générales de nos offres. Nous ne convenons pas ou ne discutons pas d'offres « tournantes » ou « alternées » avec nos concurrents, et nous ne soumettons pas d'offres fictives (c.-à-d. des offres fausses ou de mauvaise foi, soumises en sachant et en comprenant qu'un autre soumissionnaire sera le gagnant). Avec la consultation et l'approbation préalables du département juridique, nous pouvons présenter une offre conjointe ou un accord d'équipe pour un contrat avec un ou plusieurs concurrents, ou nous pouvons accepter de sous-traiter des travaux ou d'agir en tant que sous-traitants d'un concurrent dans le cadre d'une offre.

Là encore, les personnes impliquées dans de telles activités peuvent être condamnées à une peine de prison.

Boycottage

Nos décisions de ne pas faire affaire avec un fournisseur, un courtier ou un client doivent être prises indépendamment de toute décision ou action de nos concurrents. Nous n'acceptons pas et ne discutons pas avec nos concurrents d'arrangements visant à ne pas faire affaire avec d'autres entreprises, ce qui constitue un boycottage collectif illégal dans le cadre d'une restriction de concurrence.

Communiquer avec les concurrents

Il convient de faire preuve d'une extrême prudence lorsque l'on communique avec des concurrents sur des questions liées à l'activité, et les employés de WM ne doivent en aucun cas discuter avec un concurrent des prix, des conditions générales, du marché, de l'attribution d'un territoire ou de clients, des offres/soumissions ou du boycottage d'une tierce partie.

Les réunions entre concurrents, telles que les réunions d'associations professionnelles, les conférences de l'industrie et toutes les rencontres sociales ou informelles avec des responsables ou des employés de concurrents, sont souvent considérées par les autorités de contrôle comme des occasions d'enfreindre les lois antitrust. Les employés de WM qui participent à des réunions d'associations professionnelles ou à des conférences de l'industrie doivent éviter les discussions inappropriées avec les concurrents sur les prix et d'autres sujets sensibles du point de vue de la concurrence, tels que nos initiatives stratégiques. Soyez vigilants et prudents lors de ces événements. Les conversations ou les communications avec un concurrent lors de conférences, de salons professionnels, de réunions d'associations professionnelles ou d'autres événements normatifs de ce type ne doivent se faire que sur la base d'un ordre du jour écrit qui a été examiné et approuvé à l'avance par le département juridique. Toute conversation doit être limitée à l'ordre du jour écrit, et les employés de WM ne doivent pas rester à une réunion pendant laquelle les procédures formelles de l'association ou l'ordre du jour ne sont pas respectés. Si la conversation ou la réunion s'écarte de l'ordre du jour écrit pour aborder des sujets inappropriés, les employés de WM doivent faire part de leur objection, quitter immédiatement la réunion ou la discussion et documenter et signaler toute communication inappropriée à leur gestionnaire et au département juridique.

Les communications inappropriées avec les concurrents peuvent avoir lieu en dehors des réunions et conférences officielles, y compris lors des pauses de réseautage ou d'événements sociaux. Pour ces personnes avec qui vous êtes en contact de manière occasionnelle, faites preuve de la même prudence et suivez la même procédure que dans un cadre plus formel. Par exemple, un concurrent peut appeler un employé de WM pour discuter de questions non commerciales, mais la conversation peut s'orienter vers des sujets potentiellement

inappropriés ou sensibles du point de vue de la concurrence. N'oubliez pas que la preuve d'un accord ou d'une entente illicite entre concurrents peut être déduite des circonstances. Ces communications informelles doivent être limitées à des sujets appropriés. De plus, dans la mesure où elles sont planifiées à l'avance et concernent des questions commerciales, elles doivent être effectuées conformément à un ordre du jour écrit, examiné et approuvé par le département juridique. Si une conversation informelle avec un concurrent sur des questions non commerciales s'oriente vers des sujets sensibles du point de vue de la concurrence, la conversation doit être interrompue immédiatement, vous devez faire part de votre objection et toute communication de ce type doit être documentée et signalée dès que possible au département juridique.

Il n'est pas rare que des employés de WM aient des amis, des connaissances ou des parents qui travaillent pour des concurrents. Souvent, des amitiés personnelles se développent sur le lieu de travail, et nos amis peuvent partir chez un concurrent. Dans ce cas, il convient de faire preuve d'une grande prudence et de bon sens dans le maintien de ces relations. Ne discutez jamais de prix, de parts de marché, de détails ou de plans opérationnels ou financiers, de secrets commerciaux ou d'autres questions exclusives avec des concurrents ou d'autres tiers. Si une offre ou une négociation de contrat est en cours, soyez très prudent lorsque vous entrez en contact avec des amis, des connaissances ou des parents qui travaillent pour des concurrents susceptibles de participer à la même procédure de soumission.

Monopolisation

Compte tenu de sa taille et de sa présence dans l'industrie, WM peut être accusée de mal utiliser ou d'abuser de sa position sur le marché (« pouvoir de marché ») dans certaines branches d'activité ou dans certaines zones géographiques. WM ne s'engage pas dans une conduite ou des activités qui sont en violation des lois antitrust, qui sont généralement connues sous le nom de « pratiques d'exclusion » - une conduite conçue pour limiter injustement les opportunités des participants rivaux du marché. Parmi les exemples courants de pratiques d'exclusion, on peut citer les contrats d'exclusivité, les clauses contractuelles susceptibles de décourager ou d'empêcher l'ouverture à la concurrence ou son développement, les offres groupées, les ententes irrévocables ou les incitations tarifaires à l'exclusivité, les ventes à prix abusif ou les conduites délictueuses visant les rivaux, tels que le dénigrement.

Contrairement aux accords illicites, examinés ci-dessus, il est souvent plus difficile de distinguer une concurrence acharnée d'une pratique d'exclusion présumé. Lorsque vos stratégies commerciales souhaitées peuvent avoir un impact sur la capacité de vos rivaux à rivaliser, ou dans les cas où les actions entreprises dans le but d'empêcher les concurrents d'obtenir des autorisations légales (p. ex., des permis), vous devez consulter le département juridique avant d'entreprendre ou d'autoriser de telles actions. Au Canada, les actions des entités économiques ayant un pouvoir de marché, qui ne sont pas nécessairement des mesures d'exclusion, mais qui facilitent une diminution de la concurrence (p. ex., en augmentant la coordination ou la transparence entre les concurrents) peuvent également soulever des questions au regard des lois antitrust canadiennes. Les régimes de concurrence en Europe adoptent une approche similaire à l'égard des comportements susceptibles de restreindre la capacité des concurrents actuels ou potentiels à entrer sur le marché, à s'y développer ou à y faire concurrence.

Gardez à l'esprit que si le simple fait d'avoir un monopole ou un pouvoir de marché sur un marché donné n'est pas illégal en soi, les mesures d'exclusion ou anticoncurrentielles prises pour maintenir ou renforcer un monopole ou un pouvoir de marché, ou pour empêcher les concurrents de pénétrer sur ce marché, constituent une violation des lois antitrust.

Collecte ou partage d'informations sur la concurrence

Dans le cadre d'objectifs commerciaux légitimes, nous pouvons avoir besoin d'obtenir des informations sur d'autres entreprises, y compris celles avec lesquelles nous sommes en concurrence. Nous devons obtenir ces informations par des moyens publics, éthiques et légaux, tels que des conférences et des documents publics, des magazines, des revues professionnelles et d'autres informations écrites qui ont été publiées ou qui sont accessibles au public autrement. Toute étude de marché ou de concurrence que nous menons doit être approuvée par le département juridique et réalisée conformément aux normes reconnues de l'industrie des sondages. Les prix, les conditions et d'autres informations sur le marché peuvent également être obtenus auprès des clients et des fournisseurs ou leur être communiqués, dans le cadre normal de nos discussions ou

nos négociations de bonne foi avec ces clients et fournisseurs. Il est important de documenter la source permettant d'assurer une veille concurrentielle.

En règle générale, les employés de WM ne doivent jamais obtenir d'informations sur les prix d'un concurrent directement auprès de ce dernier, car l'échange d'informations sensibles du point de vue de la concurrence peut impliquer une collusion ou un accord illégal. De même, les employés doivent éviter d'utiliser des informations concurrentielles provenant de sources inconnues ou de fournir à des concurrents des informations sur les prix, les conditions ou d'autres informations de marché concernant WM. Si un concurrent vous propose d'échanger des informations concurrentielles sensibles, vous devez décliner l'offre et en informer immédiatement l'équipe juridique.

Dans des circonstances limitées, il peut être nécessaire de partager certaines informations avec des concurrents ou de les obtenir auprès d'eux dans le cadre de sous-traitance ou d'autres transactions avec des concurrents en vue de fournir ou d'obtenir des services ou des biens. Dans ces cas, nous ne partageons des informations avec des concurrents qu'avec l'accord et les conseils du département juridique. Par exemple, le département des solutions d'activité stratégique de WM, qui reçoit des informations sensibles sur les prix de la part de concurrents qui n'ont pas de lien de dépendance lié à l'activité des clients nationaux, interdit le partage de ces informations sensibles sur le plan de la concurrence avec l'équipe de terrain et a mis au point un processus avec le département juridique pour éviter la distribution de ces informations. Nous ne cherchons jamais à obtenir des informations par des moyens inappropriés, tels que le piratage de sites Web ou de systèmes informatiques à accès restreint, le fait de soutirer des informations de manière illégale, le vol, l'espionnage ou les écoutes en ligne. Nous n'avons pas recours à des tiers pour échanger des informations concurrentielles sensibles telles que la tarification.

Participation à des associations professionnelles, prise de parole et lobbying

Lors des réunions d'associations professionnelles, les concurrents ont l'occasion d'interagir et de partager potentiellement des informations sensibles du point de vue de la concurrence. S'il est généralement licite de collaborer à l'élaboration de normes industrielles, de programmes de certification et de codes de déontologie, les membres d'associations professionnelles doivent veiller à ce que leurs actions ne nuisent pas ou ne semblent pas nuire à la concurrence. En règle générale, ne discutez pas d'informations sensibles sur le plan de la concurrence avec d'autres membres d'associations professionnelles. Si vous prévoyez assister à une réunion d'une association professionnelle, suivez les règles suivantes :

- Avant d'adhérer à une association professionnelle, obtenez l'approbation de l'équipe juridique.
- Examinez l'ordre du jour de la réunion à l'avance. Confirmez que toutes les discussions seront liées à la mission de l'association professionnelle. Ne participez pas à la réunion si vous ne pouvez pas le confirmer.
- Conservez des copies de l'ordre du jour de la réunion.
- Si un sujet inadmissible est abordé, insistez pour que la discussion s'arrête immédiatement. Si la discussion se poursuit, quittez la réunion et demandez que votre départ soit consigné dans le procès-verbal.
- Examinez le procès-verbal de la réunion pour en vérifier l'exactitude et l'exhaustivité.
- Si l'association professionnelle fait une proposition qui implique une collaboration entre concurrents, examinez l'action proposée avec le service juridique avant d'y participer ou de l'approuver.

Avant de prendre la parole lors d'un événement auquel des concurrents assisteront, les employés doivent obtenir l'approbation de leur superviseur en soumettant un plan du discours proposé. N'oubliez pas que ces discours ne doivent pas contenir d'informations sensibles pour la concurrence concernant WM. Pour plus d'informations et d'autres exigences d'approbation liées aux engagements de discours, veuillez consulter la politique d'approbation de WM.

Bien que WM ait le droit d'adresser des pétitions aux gouvernements, ces pétitions peuvent violer les lois antitrust si leur but est de restreindre la concurrence de manière déraisonnable. Les employés ne doivent pas faire de déclarations fictives sur les concurrents aux représentants du gouvernement. La participation du gouvernement n'exclut pas nécessairement une violation des lois antitrust.

SE FAIRE ENTENDRE | ÉCOUTER | FAIRE LE SUIVI

WM se soucie de vous et attend de vous que vous vous FAITES ENTENDRE lorsque vous avez une question, un problème ou une inquiétude concernant la conformité ou l'éthique, y compris des violations potentielles de cette politique. Lorsque vous vous FAITES ENTENDRE, un bon point de départ est généralement votre superviseur ou les ressources humaines. Vous pouvez également contacter :

- Un autre service, tel que le service de conformité et d'éthique ou le service juridique
- Un membre de la direction
- La ligne d'assistance à l'intégrité

Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour signaler un problème ou une préoccupation à un membre de l'équipe WM, ou si vous avez déjà soulevé un problème et n'avez pas obtenu de réponse, veuillez contacter la ligne d'assistance à l'intégrité en utilisant les informations ci-dessous. Cette ligne est gérée par un tiers et peut être utilisée de manière anonyme 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

- Signalement en ligne : wm.com/speakup
- Signalement par téléphone : composez le numéro sans frais de votre pays, qui se trouve sur wm.com/speakup.

WM interdit strictement toute forme de représailles à l'encontre d'un membre de l'équipe ou d'un tiers qui SE FAIT ENTENDRE de bonne foi.