

<b>Policy:</b>	<b>WHISTLEBLOWER POLICY AND ETHICS HOTLINE</b>	<b>Policy #:</b>	PB-20060	<b>Politique :</b>	<b>POLITIQUE DE DÉNONCIATION ET LIGNE D'ASSISTANCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE</b>	<b>N° politique :</b>	PB-20060
<b>Effective:</b>	05-Dec-2005	<b>Supersedes:</b>	N/A	<b>En vigueur :</b>	05-Déc-2005	<b>Remplace :</b>	s.o.
<b>Last Updated:</b>	12-Nov-2018	<b>Author:</b>	Premium Brands	<b>Dernière mise à jour :</b>	12-Nov-2018	<b>Auteur :</b>	Premium Brands

As a publicly traded corporation, the integrity, transparency and accountability of the financial, administrative and management practices of Premium Brands Holdings Corporation (the "**Company**") is critical. This information guides the decisions of the board of directors ("**Board**") of the Company and is relied upon by stakeholders of the Company and the financial markets. For these reasons, it is critical for the Company to maintain a workplace where concerns regarding questionable business practices can be raised without fear of any discrimination, retaliation or harassment.

All directors, officers, employees and consultants (collectively "**personnel**") are encouraged to promptly report either orally or in writing to their immediate supervisor, evidence of any activity by personnel that is in contravention of the Company's Code of Business Conduct or those activities that may constitute any of the following:

- questionable accounting practices;
- inadequate internal accounting controls;
- the misleading or coercion of auditors;
- disclosure of fraudulent or misleading financial information;
- instances of fraud;
- breach of any rules and regulations governing the operations of the Company's business and operations; and
- inappropriate actions of personnel.

In instances where a satisfactory response is not received from your immediate supervisor, or if you are uncomfortable addressing your concerns to your supervisor, any senior officer of the Company may be contacted.

In instances where a satisfactory response is not received from such senior officer, or if you are uncomfortable addressing your concerns to a senior officer, you may contact either the Chair of the Audit Committee of the Company's Board or, the Company's Director of Internal Audit who has a direct reporting line to the Audit Committee of the Board.

En tant que société cotée en bourse, l'intégrité, la transparence et la responsabilisation des pratiques financières, administratives et managériales de Premium Brands Holdings Corporation (la « **Société** ») sont essentielles. Cette information oriente les décisions du conseil d'administration (« **Conseil** ») de la Société et est un outil sur lequel se fondent les parties prenantes de la Société et les marchés financiers. Pour ces raisons, il est essentiel que la Société maintienne un milieu de travail où des préoccupations concernant des pratiques entrepreneuriales douteuses peuvent être soulevées sans crainte de discrimination, de représailles ou de harcèlement.

Tous les administrateurs, dirigeants, employés et consultants (collectivement appelés « **personnel** ») sont encouragés à signaler rapidement, verbalement ou par écrit, à leur superviseur immédiat, la preuve de toute activité, exercée par le personnel, qui est contraire au Code de conduite professionnelle de la Société ou aux activités qui peuvent constituer l'un des éléments suivants :

- pratiques comptables douteuses;
- contrôles comptables internes inadéquats;
- tromperie ou coercition des auditeurs;
- divulgation de renseignements financiers frauduleux ou trompeurs;
- cas de fraude;
- violation des règles et règlements régissant les activités et les opérations de la Société; et
- actions inappropriées du personnel.

Dans les cas où vous n'avez pas reçu de réponse satisfaisante de votre superviseur immédiat, ou si vous n'êtes pas à l'aise de faire part de vos préoccupations à votre superviseur, vous pouvez communiquer avec tout cadre supérieur de la Société.

Dans les cas où vous n'avez pas reçu de réponse satisfaisante de ce cadre supérieur, ou si vous n'êtes pas à l'aise de faire part de vos préoccupations à un cadre supérieur, vous pouvez communiquer avec le Président du Comité d'audit du Conseil d'administration de la Société ou le Directeur de l'audit interne de la Société, qui relève directement du Comité d'audit du Conseil.

The Director of Internal Audit can be contacted at [concerns@premiumbrandsgroup.com](mailto:concerns@premiumbrandsgroup.com), through the Company at (604) 656-3100 or to 100 10991 Shellbridge Way, Richmond, BC V6X 3C6.

The Chair of the Audit Committee can be contacted at [johnny@maxamcapitalcorp.com](mailto:johnny@maxamcapitalcorp.com).

Anonymous written or telephone communications will be accepted.

Employees and consultants are encouraged to provide as much specific information as possible including names, dates, places and events that took place, the employee's or consultant's perception of why the incident(s) may be a violation, and what action the employee or consultant recommends be taken.

All complaints under this Policy will be investigated, and all information disclosed during the course of the investigation will remain confidential, except as necessary to conduct the investigation and take any remedial action and subject to applicable law.

All reports made to supervisors and senior officers in respect of matters specifically covered by this policy will be reported to the Audit Committee of the Board.

Any individual who in good faith reports such incidents described above will be protected from threats of retaliation, harassment, discharge, or other types of discrimination including, but not limited to, respecting compensation or terms and conditions of employment, that are directly related to the disclosure of such reports. If any employee or other person believes they have been unfairly or unlawfully retaliated against in respect of a report made by such employee or person under this policy, they may file a complaint with their supervisor or with a senior officer of the Company in instances where they are uncomfortable filing the complaint with their supervisor. If such a person is uncomfortable filing the complaint with a supervisor or any senior officer, they may file their complaint with the Chair of the Audit Committee. The Company reserves the right to discipline any individual who makes an accusation without a reasonable, good faith belief in the truth and accuracy of the information or who knowingly provides false information or makes false accusations, and such discipline may result in termination in the case of a director, officer or employee or termination of the consulting contract in the case of a consultant and, if warranted, legal proceedings.

All directors, officers, employees and consultants have a duty to co-operate in an investigation. Should an employee

Vous pouvez joindre le Directeur de l'audit interne à [concerns@premiumbrandsgroup.com](mailto:concerns@premiumbrandsgroup.com), par l'entremise de la Société au 604-656-3100 ou au 100 10991 Shellbridge Way, Richmond (C.-B.) V6X 3C6.

Vous pouvez joindre le Président du Comité d'audit à [johnny@maxamcapitalcorp.com](mailto:johnny@maxamcapitalcorp.com).

Les communications anonymes écrites ou téléphoniques seront acceptées.

Les employés et les consultants sont encouragés à fournir autant de renseignements précis que possible, y compris les noms, les dates, les lieux et les événements qui ont eu lieu, la perception de l'employé ou du consultant quant à la raison pour laquelle l'incident peut constituer une violation et les mesures que l'employé ou le consultant recommande de prendre.

Toutes les plaintes déposées en vertu de la présente Politique feront l'objet d'une enquête, et tous les renseignements divulgués au cours de l'enquête demeureront confidentiels, sauf si cela est nécessaire pour mener l'enquête et prendre toute mesure corrective, et sous réserve des lois applicables.

Tous les rapports soumis aux superviseurs et aux cadres supérieurs concernant des questions visées par la présente politique seront présentés au Comité d'audit du Conseil.

Toute personne qui signale de bonne foi de tels incidents décrits ci-dessus sera protégée contre les menaces de représailles, de harcèlement, de licenciement ou toute autre forme de discrimination, notamment en ce qui concerne l'indemnisation ou les conditions d'emploi qui sont directement liées à la divulgation de tels rapports. Si un employé – ou une autre personne – croit avoir fait l'objet de représailles injustes ou illégales à l'égard d'un rapport rédigé par cet employé – ou cette personne – en vertu de la présente politique, il peut déposer une plainte auprès de son superviseur ou d'un cadre supérieur de la Société dans les cas où il n'est pas à l'aise de porter plainte auprès de son superviseur. Si une telle personne n'est pas à l'aise de déposer la plainte auprès d'un superviseur ou d'un cadre supérieur, elle peut déposer sa plainte auprès du Président du Comité d'audit. La Société se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires contre toute personne qui porte des accusations sans croire raisonnablement et de bonne foi à la véracité et à l'exactitude de l'information ou qui présente ou fournit sciemment de faux renseignements ou de fausses accusations, et de telles mesures disciplinaires peuvent entraîner le congédiement dans le cas d'un administrateur, d'un dirigeant ou d'un employé ou la résiliation du contrat de consultation dans le cas d'un consultant et, le cas échéant, des poursuites judiciaires.

Tous les administrateurs, dirigeants, employés et consultants ont le devoir de collaborer à une enquête. Si un

or consultant fail to co-operate or provide false information in an investigation, the Company will take effective remedial action commensurate with the severity of the offence. This action may include disciplinary measures up to and including termination in the case of a director, officer or employee or termination of the consulting contract in the case of a consultant and, if warranted, legal proceedings.

employé ou un consultant omet de collaborer ou fournit de faux renseignements dans le cadre d'une enquête, la Société prendra des mesures correctives efficaces proportionnelles à la gravité de l'infraction. Cette mesure peut comprendre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement dans le cas d'un administrateur, d'un dirigeant ou d'un employé ou la résiliation du contrat de consultation dans le cas d'un consultant et, le cas échéant, des poursuites judiciaires.