

Policy:	WHISTLEBLOWER POLICY AND ETHICS HOTLINE	Política:	POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES Y LÍNEA DIRECTA DE CUESTIONES ÉTICAS
Policy #:	PB-20060	Política n.º:	PB-20060
Effective:	05-Dec-2005	Entrada en vigor:	5 de diciembre de 2005
Supersedes:	N/A	Sustituye a:	N/A
Last Updated:	12-Nov-2018	Última actualización:	12 de noviembre de 2018
Author:	Premium Brands	Autor:	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.

Como sociedad que cotiza en bolsa, la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas de las prácticas financieras, administrativas y de gestión de la sociedad Premium Brands Holdings Corporation (en lo sucesivo, la "Compañía") son fundamentales. Esta información guía las decisiones de la junta de directores ("junta directiva") de la Compañía y es utilizada por las partes interesadas de la Compañía y los mercados financieros. En consecuencia, resulta esencial que la Compañía mantenga un lugar de trabajo en el que puedan plantearse dudas sobre prácticas empresariales cuestionables sin temor a ningún tipo de discriminación, represalia o acoso.

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:

Se recomienda a todos los directores, directores ejecutivos, empleados y consultores (colectivamente, el "personal") que informen sin demora, verbalmente o por escrito, a su supervisor directo, de toda actividad del personal que incumpla el Código de conducta empresarial de la Compañía o las actividades que puedan constituir:

- 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.
- Prácticas dudosas de contabilidad;
- Controles inadecuados de contabilidad interna;
- Engaño o coerción de los auditores;
- Divulgación de información financiera fraudulenta o engañosa;
- Casos de fraude;
- Incumplimiento de las normas y reglamentos que rigen las operaciones de las actividades operaciones de la Compañía; y
- Actuaciones inadecuadas del personal.

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.

Cuando haya casos en los que la persona no reciba una respuesta satisfactoria de su supervisor directo, o si no se sienta cómoda trasladando sus preocupaciones a su supervisor, puede ponerse en contacto con un alto director ejecutivo de la Compañía.

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.

The Director of Internal Audit can be contacted at 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.

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

Cuando haya casos en los que la persona no reciba una respuesta satisfactoria de dicho alto director ejecutivo, o si no se sienta cómoda trasladando sus preocupaciones a un alto director ejecutivo, puede ponerse en contacto con el presidente del comité de auditoría de la junta directiva de la Compañía o con el director de auditoría interna de la Compañía, que depende directamente del comité de auditoría de la junta directiva.

La información de contacto para comunicarse con el director de auditoría interna es: concerns@premiumbrandsgroup.com A través de la Compañía al (604) 656-3100 Dirección: 100-10991 Shellbridge Way, Richmond, BC V6X 3C6.

La información de contacto para comunicarse con el presidente del comité de auditoría es: johnny@maxamcapitalcorp.com

Se aceptarán comunicaciones anónimas realizadas por escrito o por teléfono.

Se recomienda a los empleados y a los consultores que faciliten toda la información específica posible, incluidos los nombres, fechas, lugares y acontecimientos relacionados, la percepción del empleado o del consultor de por qué el incidente o incidentes pueden constituir un incumplimiento, y las medidas que el empleado o el consultor sugieren adoptar.

En el marco de esta Política se investigarán todas las denuncias y toda la información divulgada en el transcurso de la investigación permanecerá confidencial, salvo cuando resulte necesaria para poder llevar a cabo la investigación y adoptar las medidas correctivas, de conformidad con la legislación vigente.

Se comunicarán al comité de auditoría de la junta directiva todos los informes dirigidos a los supervisores y altos directores ejecutivos en relación con asuntos cubiertos específicamente por esta política.

La persona que denuncie de buena fe incidentes como los descritos anteriormente obtendrá protección frente a amenazas de represalias, acoso, despido u otros tipos de discriminación, incluidos, a saber, respecto a compensaciones o condiciones laborales, que estén directamente relacionadas con la divulgación de tales informes. Si un empleado u otra persona considera que ha sido objeto de represalias injustas o ilegales

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 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.

por haber realizado una queja en virtud de esta política, podrá presentar una denuncia ante su supervisor o ante un alto director ejecutivo de la Compañía cuando no se sienta cómodo presentando la denuncia ante su supervisor. Si la persona no se siente cómoda presentando su denuncia a un supervisor o a un alto director ejecutivo, podrá presentarla al presidente del comité de auditoría. La Compañía se reserva el derecho de disciplinar a la persona que formule una acusación carente de convicción razonable y realizada de mala fe sobre la veracidad y exactitud de la información o que, a sabiendas, facilite información falsa o formule acusaciones falsas, y dicha medida disciplinar podrá incluir el despido en caso de trabajar como director, director ejecutivo o empleado, o la rescisión del contrato de consultoría en el caso de un consultor y, si está justificado, un procedimiento judicial.

Todos los directores, directores ejecutivos, empleados y consultores tienen el deber de cooperar en la investigación. En caso de que un empleado o un consultor no coopere o facilite información falsa en la investigación, la Compañía adoptará medidas correctivas efectivas en función de la gravedad del delito. Esta acción podrá incluir medidas disciplinarias, incluido el despido en caso de trabajar como director, director ejecutivo o empleado, o la rescisión del contrato de consultoría en el caso de un consultor y, si está justificado, un procedimiento judicial.