

SUBJECT: EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY POLICY  
POLICY NUMBER: 100-01  
REVISION NUMBER: 03

### **SCOPE**

Performance Food Group (PFG) prohibits discrimination, harassment and retaliation against applicants and associates in all employment practices, including recruitment, application procedures, hiring, placement, promotion, termination, layoff, recall, transfer, leaves of absence, compensation, training, and other terms, conditions, and privileges of employment. This policy applies to all associates. Associates who violate this policy will be subject to disciplinary action.

### **POLICY**

PFG creates a productive, innovative, and safe environment by providing equal employment opportunity (EEO) to all applicants and associates, regardless of race, color, national origin, sex, marital status, pregnancy (including childbirth or related medical conditions), sexual orientation, gender identity, religion, age, status as a qualified individual with a disability, genetic information, citizenship, protected veteran status or any other characteristic protected by applicable federal, state and local laws and regulations. PFG bases personnel actions on the capabilities and qualifications of the individual in relation to the job requirements of the position.

Additionally, PFG expressly prohibits any form of harassment against any associate based on race, color, national origin, sex, marital status, pregnancy (including childbirth or related medical conditions), sexual orientation, gender identity, religion, age, status as a qualified individual with a disability, genetic information, citizenship, protected veteran status or any other characteristic protected by applicable federal, state and local laws and regulations.

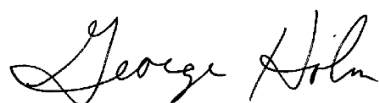
Below is a statement from PFG's Chief Executive Officer (CEO) George Holm regarding our Equal Employment Opportunity and Affirmative Action principles:

As a federal government contractor, PFG takes affirmative action (AA) to increase the representation of women, minorities, individuals with disabilities, and veterans by identifying and eliminating barriers to equal participation, expanding outreach programs, and recruiting qualified candidates from underrepresented groups. Applicants or associates may self-identify their veteran or disability status on a voluntary basis without fear of adverse treatment. PFG will grant reasonable accommodations for qualified individuals with known disabilities unless doing so would pose an undue hardship for the company.

As CEO, I pledge my support to the Company's EEO policy and our AA obligations as a federal government contractor. I have appointed the Executive Vice President, Chief Human Resources Officer as the EEO/AA Officer. The responsibilities of this position include leading our AA program and assessing all EEO activities. In determining our progress, the EEO/AA Officer shall conduct audits and prepare reports measuring the effectiveness of the AA program and identifying any need for remedial action. The EEO/AA Officer shall have the full support of senior management and the requisite resources to execute the functions of this role.

I have directed our senior executive team, managers, and supervisors to enforce our EEO/AA policies and to promote individual accountability for accomplishing their objectives. All associates should conduct themselves in accordance with the EEO policy. Associates and applicants shall not be subjected to harassment, intimidation, threats, coercion, discrimination or retaliation because they have: (1) filed a complaint; (2) assisted or participated in an investigation, compliance review hearing or any other activity related to the administration of any federal, state or local law requiring equal employment opportunity; (3) opposed any act or practice made unlawful by any federal, state or local law requiring equal opportunity; or (4) exercised any other right protected by federal, state or local law requiring equal opportunity. Associates are encouraged to report any suspected incidents of discrimination or harassment to their immediate supervisor, HR manager, or through the confidential Hotline. If the supervisor is not an appropriate person, or if the associate is not satisfied with the attention of the Human Resources department, the associate may report the incident to any other management official with whom the associate feels comfortable. If the associate remains unsatisfied with the handling or the outcome of the associate's complaint or if the associate feels more comfortable bypassing the foregoing steps, the associate should take the matter directly to the President of the company or other company officer with whom the associate feels comfortable.

In demonstrating our commitment to EEO and AA principles, PFG posts this statement on bulletin boards at all facilities, on our website, and includes links to it in our Associate Handbook and policy manual. Applicants or associates may request to review our AA Plan by contacting the EEO/AA Officer at our corporate headquarters during normal business hours.

A handwritten signature in black ink that reads "George Holm". The signature is written in a cursive, flowing style.

George Holm  
CEO

ASUNTO: POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO  
NÚMERO DE LA POLÍTICA: 100-01  
NÚMERO DE REVISIÓN: 03

### **ALCANCE**

Performance Food Group (PFG) prohíbe la discriminación, el acoso y las represalias contra postulantes y asociados en todas las prácticas laborales, incluidos la selección, los procedimientos de solicitud, la contratación, la ubicación, el ascenso, la finalización de la relación laboral, el despido, la recontratación, la transferencia, las licencias, la indemnización, la capacitación y otros términos, condiciones y privilegios del empleo. Esta política se aplica a todos los asociados. Los asociados que infrinjan esta política estarán sujetos a medidas disciplinarias.

### **POLÍTICA**

Para crear un entorno productivo, innovador y seguro, PFG ofrece igualdad de oportunidades en el empleo (Equal Employment Opportunity, EEO) a todos los postulantes y asociados, independientemente de su raza, color, país de origen, sexo, estado civil, embarazo (incluyendo un nacimiento o las afecciones médicas relacionadas), orientación sexual, identidad de género, religión, edad, estado de una persona calificada con una discapacidad, información genética, ciudadanía, estado de veterano protegido o cualquier otra característica protegida por las leyes y reglamentaciones locales, estatales y federales aplicables. PFG basa las acciones del personal en las capacidades y calificaciones de la persona en relación con los requisitos laborales del puesto.

Además, PFG prohíbe expresamente cualquier forma de acoso contra un asociado por motivos de raza, color, país de origen, sexo, estado civil, embarazo (incluyendo un nacimiento o afecciones médicas relacionadas), orientación sexual, identidad de género, religión, edad, estado de persona calificada con una discapacidad, información genética, ciudadanía, estado de veterano protegido o cualquier otra característica protegida por las leyes y reglamentaciones locales, estatales y federales aplicables.

A continuación, se presenta una declaración del director ejecutivo de PFG, George Holm, con respecto a nuestros principios de igualdad de oportunidades en el empleo y de discriminación positiva:

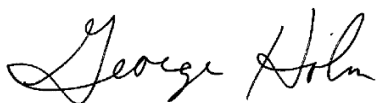
Como contratista del gobierno federal, PFG realiza discriminación positiva (Affirmative Action, AA) para aumentar la representación de mujeres, minorías, personas con discapacidad y veteranos. Es por eso que identifica y elimina las barreras para la igualdad de participación, amplía los programas de participación y contrata candidatos calificados de grupos con poca representación. Los postulantes o asociados pueden identificar ellos mismos su estado de veterano o persona con discapacidad de forma voluntaria, sin miedo a recibir un trato desfavorable. PFG otorgará adaptaciones razonables para personas calificadas con discapacidades conocidas, a menos que implique dificultades excesivas para

la compañía.

Como director ejecutivo, me comprometo a apoyar la política de EEO de la Compañía y nuestras obligaciones de AA como contratista del gobierno federal. He nombrado al vicepresidente ejecutivo y jefe de Recursos Humanos como el responsable de EEO o AA. Las responsabilidades de este puesto incluyen dirigir nuestro programa de AA y evaluar todas las actividades de EEO. Para determinar nuestro progreso, el responsable de EEO o AA llevará a cabo auditorías y preparará informes que midan la efectividad del programa de AA e identifiquen la necesidad de medidas reparadoras. El representante de EEO o AA tendrá el apoyo total de la gerencia sénior y los recursos necesarios para cumplir las funciones de este rol.

Les he pedido a nuestro equipo ejecutivo sénior, a gerentes y a supervisores que hagan cumplir nuestras políticas de EEO o AA y fomenten la responsabilidad individual para cumplir sus objetivos. Todos los asociados deben actuar de acuerdo con la política de EEO. Los asociados y postulantes no serán objeto de acoso, intimidación, amenazas, coacción, discriminación o represalias por (1) haber presentado una queja; (2) haber ayudado o participado en una investigación, audiencia de revisión de cumplimiento o cualquier otra actividad relacionada con la administración de alguna ley local, estatal o federal que exija la igualdad de oportunidades en el empleo; (3) haberse opuesto a alguna medida o práctica ilegal de acuerdo con alguna ley local, estatal o federal que exija la igualdad de oportunidades; o (4) haber ejercido algún otro derecho protegido por la ley local, estatal o federal que exija la igualdad de oportunidades. Recomendamos a los asociados que informen todas las sospechas de incidentes de discriminación o acoso a su supervisor inmediato, al gerente de RR. HH. o a través de la línea confidencial. Si el supervisor no es la persona apropiada, o si el asociado no está satisfecho con la atención del departamento de Recursos Humanos, el asociado debe informar el incidente a cualquier otro representante de la gerencia con el que se sienta cómodo. Si el asociado sigue insatisfecho con el manejo o con el resultado de su reclamo o si se siente más cómodo obviando los pasos anteriores, deberá llevar el asunto directamente al presidente de la Compañía o a otro funcionario de la Compañía con el que se sienta cómodo.

Para demostrar nuestro compromiso con los principios de EEO y AA, PFG publica esta declaración en los tableros de anuncios en todas nuestras instalaciones y en nuestro sitio web, e incluye enlaces a nuestro Manual del Asociado y nuestro manual de políticas. Para solicitar una revisión de nuestro Plan de AA, los postulantes o asociados pueden comunicarse con el representante de EEO o AA en nuestra sede central durante el horario laboral normal.



George Holm  
Director ejecutivo