



POLÍTICA DE PROTECCIÓN A INFORMANTES POR ASUNTOS DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Procedimientos para la denuncia de asuntos de contabilidad y auditoría cuestionables

Adoptada el 20 de agosto de 2020

I. OBJETIVO

Establecer procedimientos para la recepción, retención y tratamiento de denuncias con respecto a asuntos y procedimientos cuestionables de contabilidad y auditoría que promuevan la denuncia de tales asuntos cuestionables, tal como se expresa en la Ley Sarbanes-Oxley de EE. UU. de 2002. Los procedimientos para enviar otros tipos de denuncias de informantes (es decir, no relacionadas con asuntos de contabilidad y auditoría) se describen en el Código de ética y conducta empresarial de Maxeon. Consulte dicha política según sea necesario.

II. POLÍTICA

El Comité de auditoría, conformado en su totalidad por miembros externos e independientes del Consejo de Administración de Maxeon, invita a los empleados de Maxeon Solar Technologies Ltd. y a sus subsidiarias (en conjunto, “Maxeon” o la “empresa”) a denunciar cualquier práctica, procedimiento o actividad cuestionable de contabilidad, auditoría o controles internos de contabilidad, el incumplimiento en cuanto a divulgar adecuadamente información material acerca de Maxeon en foros públicos, incluso en correspondencia con la Comisión de Valores y Bolsa de EE. UU. y nuevas publicaciones, o cualquier instancia de fraude corporativo a la Línea de ayuda de ética y cumplimiento de Maxeon. La línea de ayuda reenviará la información al departamento jurídico que, a su vez, proporcionará la información tanto al Jefe de auditoría global como al presidente del comité de auditoría. Los informes o denuncias pueden enviarse de manera confidencial o anónima.

La empresa no podrá tomar medidas desfavorables contra ningún empleado en represalia por cualquier actividad legítima que realice dicho empleado con respecto a la presentación de una denuncia o divulgación de información sobre asuntos financieros, de contabilidad o de auditoría cuestionables. En particular, la empresa no podrá tomar medidas desfavorables como represalia contra un empleado por ninguno de los siguientes motivos:

- A. denuncias de actos financieros indebidos reales o sospechados o actos no financieros indebidos hechos de buena fe;
- B. divulgación de información o causa de divulgación de información, directa o indirectamente, en una investigación realizada por la empresa o alguna entidad o autoridad normativa federal, estatal o local de EE. UU. (o equivalente fuera de los Estados Unidos de América);
- C. denuncias sobre la infracción a alguna ley, regla o normativa aplicable, incluidas las que rigen cuestiones de seguridad, salud, discriminación y acoso; o
- D. participación en investigaciones, audiencias o procedimientos judiciales u otras indagaciones administrativas relacionadas con la denuncia de actos indebidos.

Esta política tiene por fin fomentar que los empleados de la empresa hagan las denuncias de actos indebidos o supuestos actos indebidos, y supone que los empleados actuarán de buena fe y no harán

declaraciones falsas. Todo empleado que, a sabiendas o por imprudencia, haga declaraciones o divulgaciones que no sean de buena fe quedará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Todo reclamo por medidas desfavorables al empleo relacionadas con represalias por la denuncia de actos financieros o no financieros indebidos en el marco de esta política, incluidas las descritas en los puntos A a D a continuación, deberá enviarse a un miembro del departamento de Recursos Humanos, al departamento jurídico, al director ejecutivo o al presidente del comité de auditoría para su investigación. Los empleados que tomen represalias contra otros empleados que hayan presentado de buena fe una denuncia por actos indebidos quedarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

III. PROCEDIMIENTOS

1. El comité de auditoría instruye a la empresa a comunicar a todos los empleados actuales y futuros el proceso mediante el cual un empleado puede presentar un informe o una denuncia que dé cuenta de las irregularidades o prácticas financieras cuestionables estipuladas sustancialmente en el Anexo 1 de esta política de protección a informantes. El comité de auditoría tratará todas las presentaciones de terceros del mismo modo que trata las presentaciones de los empleados.
2. Toda denuncia o divulgación de prácticas financieras cuestionables que se haga ante un funcionario ejecutivo o miembro del Consejo de Administración se informará de inmediato al presidente del comité de auditoría y al jefe de auditoría global para su revisión, indagación o investigación. En caso de que el presidente del comité de auditoría o el jefe de auditoría global estén vinculados con la denuncia, dicha presentación deberá hacerse a uno de los miembros no implicados del comité para su revisión, indagación o investigación. Quienes estén a cargo de la revisión, indagación e investigación obrarán según lo requerido por las leyes y normativas correspondientes y consultarán con los abogados adecuados.
3. El comité de auditoría revisará, indagará e investigará las denuncias informadas directamente o referidas a él según lo considere apropiado, lo que incluye la opción de delegar a un subcomité o retener terceros. Un miembro del comité de auditoría será el encargado de preparar el registro escrito de la denuncia o de la divulgación y su disposición y, a su vez, un consultor legal externo deberá conservar dicho informe durante al menos 10 años en los documentos oficiales del comité de auditoría.
4. Al finalizar la revisión, indagación o investigación, el comité de auditoría hará, si corresponde, las recomendaciones para modificar las prácticas, los procedimientos y la generación de informes financieros y sugerirá al Consejo de Administración de Maxeon las medidas disciplinarias correspondientes por actos indebidos hasta, inclusive, el despido y, en caso de ser necesario, la presentación de informes a las autoridades gubernamentales pertinentes.
5. El comité de auditoría conservará las recomendaciones y denuncias en forma confidencial, excepto si determina actuar de otra forma debido a requisitos de la ley o debido a su determinación de que divulgar tales asuntos es para beneficio de Maxeon.
6. El comité de auditoría revisará con regularidad la política para determinar si deben hacerse cambios en los procedimientos. El comité de auditoría notificará oportunamente a los empleados de Maxeon en caso de que se realicen cambios en la política o en los procedimientos que afecten sustancialmente a los empleados de Maxeon.

Anexo 1 a la política de protección a informantes por asuntos de contabilidad y auditoría

Procedimientos para denuncias de empleados por asuntos de contabilidad y auditoría

Maxeon tiene una política de puertas abiertas, de manera tal que la administración esté disponible para escuchar los problemas que surjan en el lugar de trabajo directamente de usted. Nuestros valores corporativos destacan el hecho de “seguir un estándar más elevado”, y esperamos que todos los empleados lleven a cabo los negocios de manera honesta y ética. Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes de valores correspondientes de los Estados Unidos, así como las regulaciones, las normas y los controles de contabilidad y las prácticas de auditoría (ya sea en los Estados Unidos o en cualquier otro lugar del mundo).

Con el fin de cumplir con estos principios, invitamos a nuestros empleados a ayudar a mantener la integridad de Maxeon mediante la denuncia de cualquier comportamiento indebido. Para facilitar esta tarea, se ofrece a los empleados de Maxeon la opción de presentar una denuncia sobre actividades, procedimientos o prácticas cuestionables, ya sea de contabilidad, controles internos de contabilidad o auditoría, (en conjunto “asuntos de contabilidad y auditoría”) incluidos, entre otros, los siguientes:

- fraude o error intencional en la preparación, evaluación, revisión o auditoría de declaraciones financieras de la empresa;
- fraude o error intencional en el registro y el mantenimiento de libros o registros financieros de la empresa;
- deficiencias en los controles internos de la empresa o falta de cumplimiento con estos;
- tergiversación o testimonio falso sobre un funcionario sénior o contador, o hecho por estos, con respecto a asuntos presentes en los registros financieros, informes financieros o informes de auditoría de la empresa;
- cualquier intento de engañar o influenciar en forma incorrecta al auditor independiente de la empresa durante su auditoría;
- toda desviación de la tarea de informar de manera completa y justa el estado financiero de la empresa, como un incumplimiento en la divulgación adecuada de información sustancial de Maxeon en foros públicos, incluso en correspondencia con la Comisión de Valores y Bolsa y nuevas publicaciones, y cualquier confusión u omisión sustancial relacionada con la información del estado financiero y comercial de la empresa, resultados de operaciones o flujos de dinero, incluidos informes a futuro;
- gasto indebido de fondos de la empresa;
- uso indebido de la propiedad de la empresa (incluida la divulgación de información exclusiva);
- uso de información no pública de la empresa para operar en el mercado de valores; o
- cualquier otra instancia de fraude corporativo

a un servicio externo independiente, que administra la Línea de ayuda de ética y cumplimiento de Maxeon (la “Línea de ayuda”) ya sea mediante denuncia telefónica o a través de la web, cuyo envío puede ser anónimo si así lo desea. Luego, el servicio externo reenviará la denuncia al departamento jurídico de Maxeon quien, a su vez, la reenviará al jefe de auditoría global sénior de la empresa y al presidente del comité de auditoría de Maxeon, que está compuesto en su totalidad por miembros externos e independientes del Consejo de Administración de Maxeon.

Nuestro comité de auditoría ha determinado los siguientes procedimientos para (1) la presentación anónima y confidencial por parte de los empleados de las inquietudes relacionadas con asuntos de

contabilidad y auditoría, y (2) la recepción, conservación y tratamiento de denuncias relacionadas con asuntos de contabilidad y auditoría.

Presentación de denuncias

- Los empleados pueden informar la evidencia de actos indebidos, denuncias o inquietudes relacionadas con asuntos de contabilidad y auditoría ante el proveedor de servicios independiente que administra la Línea de ayuda, en cualquier momento. Este informe puede hacerse de forma verbal, por teléfono, o por escrito, a través de un formulario web, y puede ser confidencial o anónimo, a criterio del empleado. El alegato o la inquietud deberán informarse en la Línea de ayuda al número sin cargo específico del país correspondiente o en <https://maxeon.ethicspoint.com>.
- Los empleados también pueden presentar una denuncia relacionada con asuntos de contabilidad y auditoría a algún otro miembro del Consejo de Administración de Maxeon o a algún funcionario ejecutivo de Maxeon. Los funcionarios ejecutivos de Maxeon que reciban denuncias sobre asuntos de contabilidad y auditoría por parte de empleados o terceros deberán derivarla al proveedor externo de servicios que administra la Línea de ayuda o, directamente, al comité de auditoría.
- Se sugiere a los empleados que presenten su denuncia de forma anónima, que guarden una copia del informe (si se hace por escrito) y un registro de la hora y la fecha de su presentación, así como de la descripción del asunto informado si la denuncia no se hizo por escrito.
- Se recomienda que los empleados brinden información lo más específica posible, incluidos nombres, fechas, lugares, eventos que sucedieron y la percepción del empleado sobre por qué cree que se trata de un comportamiento indebido.
- Para los empleados que decidan presentar un informe en forma anónima a través de la Línea de ayuda, el tercero que administra la línea emitirá un número de identificación para el informe. Los empleados que realicen denuncias anónimas podrán usar dicho número para hacer un seguimiento con el tercero administrador y conocer el estado de su informe, y el administrador podrá usar esa oportunidad para hacerle al empleado preguntas de seguimiento de parte del comité de auditoría con respecto al alegato o la denuncia sobre asuntos de contabilidad y auditoría.

Tratamiento de denuncias

- Al momento de recepción de una denuncia, el comité de auditoría (i) determinará si la denuncia realmente coincide con asuntos de contabilidad y auditoría y (ii), en lo posible, confirmará recepción de la denuncia al remitente.
- Las denuncias relacionadas con asuntos de contabilidad y auditoría serán revisadas por el comité de auditoría o por las personas que este considere adecuadas, bajo la dirección y la supervisión del mismo comité, en consulta con consejeros legales que pueden ser o no a quienes Maxeon recurre generalmente. Se conservará la confidencialidad en la mayor medida posible, en conformidad con la necesidad de realizar una revisión adecuada.
- Se tomarán las medidas correctivas inmediatas y adecuadas cuando y según lo garantice el criterio razonable del comité de auditoría.
- Un miembro del comité de auditoría será el encargado de preparar el registro escrito de la denuncia o de la divulgación y su disposición y, a su vez, un consultor legal externo deberá conservar dicho informe durante al menos 10 años en los documentos oficiales (incluidos, si corresponde, los documentos que se encuentran en el espacio de almacenamiento para la retención de registros electrónicos) del comité de auditoría.

- Maxeon no despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará ni de ningún modo discriminará a los empleados en los términos y condiciones del empleo a causa de las acciones legales de tal empleado con respecto a la presentación de buena fe de denuncias sobre asuntos de contabilidad y auditoría.

Presentación de denuncias a una entidad gubernamental

Todos los empleados tienen derecho a lo siguiente:

- informar posibles infracciones a las leyes o regulaciones estatales o federales de EE. UU. (o equivalentes fuera de los Estados Unidos de América) a entidades gubernamentales u organizaciones autorreguladas;
- a cooperar de manera voluntaria y responder a preguntas de organizaciones autorreguladas y otras entidades de leyes o normativas federales, estatales o locales de EE. UU. (o equivalentes fuera de los Estados Unidos de América);
- a presentar denuncias o hacer divulgaciones ante las entidades normativas o reglamentarias sin previo aviso ni autorización de la empresa; y
- a responder con la verdad a citaciones válidas.

Todos los empleados tienen derecho a no sufrir represalias en su contra por denunciar, ya sea internamente en la empresa o ante entidades gubernamentales u organizaciones autorreguladas, la información que crean que se relaciona con la posible infracción de una ley. Tomar represalias contra una persona que informa posibles comportamientos indebidos, ya sea internamente o ante entidades gubernamentales u organizaciones autorreguladas, implica la infracción de la ley federal de EE. UU. (y las leyes de otras jurisdicciones fuera de los Estados Unidos de América). Las conductas de represalia incluyen el despido, la degradación, la suspensión, las amenazas, el acoso y cualquier otra forma de discriminación en los términos y condiciones del empleo con motivo de las medidas legales que el empleado haya tomado. El hecho de que la empresa tome represalias contra un empleado que informa posibles comportamientos indebidos, ya sea internamente o ante entidades gubernamentales u organizaciones autorreguladas, implica un comportamiento ilegal.

No obstante, la información contenida en esta política o de otra índole, un empleado puede divulgar información confidencial de la empresa, incluida la existencia y los términos de acuerdos confidenciales entre el empleado y la empresa (incluidos acuerdos de desvinculación o empleo), ante cualquier entidad gubernamental u organización autorregulada.

La empresa no puede exigir a un empleado que retire su denuncia o documento de alegato con posibles infracciones a leyes o regulaciones, y no puede ofrecerle ningún tipo de incentivo, incluido dinero, para que lo haga.

Los derechos y recursos de un empleado como informante, incluidas las recompensas monetarias, están protegidos bajo las leyes correspondientes de protección a informantes y no quedarán dispensados por ningún acuerdo, política o condición de empleo, ni siquiera por acuerdos de arbitraje previos.

Incluso en los casos en que el empleado haya participado en una posible infracción de la ley, podrá ser candidato para participar en las protecciones de confidencialidad y contra represalias previstas en las leyes vigentes de protección a informantes, y también puede ser candidato para recibir una gratificación en virtud de tales leyes.

Si tiene dudas acerca de algún aspecto de la política de protección a informantes, comuníquese con el departamento jurídico.