



Politique de dénonciation concernant les questions de comptabilité et d'audit

Adoptée le 20 août 2020

Dernière mise à jour le 23 mai 2022

1. OBJECTIF

Établir des procédures pour la réception, la conservation et le traitement des réclamations concernant des irrégularités de comptabilité et d'audit et des procédures encourageant le signalement de ces irrégularités comme prescrit par la Loi américaine Sarbanes-Oxley de 2002. Les procédures pour déposer tout autre type de réclamations dénonciatrices (c'est à dire sans rapport avec des questions de comptabilité et d'audit) sont abordées séparément dans le Code de Déontologie et de Conduite Professionnelle de Maxeon. Le cas échéant, veuillez consulter cette politique.

2. POLITIQUE

Le Comité d'Audit, qui est entièrement composé de membres indépendants du Conseil d'Administration de Maxeon encourage les employés de Maxeon Solar Technologies, Ltd. et de ses filiales (collectivement, « Maxeon » ou la « Société ») à signaler au Service d'assistance Éthique et Conformité de Maxeon : toute pratique, procédure, ou activités douteuses concernant la comptabilité, les contrôles internes de la comptabilité, ou les pratiques, procédures ou activités d'audit ; tout manquement à divulguer des informations significatives au sujet de Maxeon dans des forums publics, y compris dans les documents déposés auprès de la Securities and Exchange Commission aux États-Unis et dans les communiqués de presse ; ou toute instance de fraude d'entreprise.

Le Service d'assistance communiquera les informations aux membres du service juridique et au Chargé d'audit mondial (« HGA ») de la Société, qui à son tour transmettra les informations au Président du Comité d'audit. Toutes déclarations ou réclamations peuvent être soumises sur une base confidentielle ou anonyme.

Aucune action hostile ou représailles ne peuvent être prises par la Société à l'encontre d'un employé suite à toute activité licite dudit employé ayant formulé une réclamation ou divulgué des informations sur des irrégularités concernant les finances, la comptabilité ou l'audit. Spécifiquement, la Société ne prendra aucune sanction en matière d'emploi contre un employé, en représailles de :

- a) Tous signalements effectués de bonne foi d'acte répréhensible financier avéré ou suspecté ou d'acte répréhensible non financier ;
- b) La fourniture d'information ou le fait de permettre la fourniture d'informations, directement ou indirectement, lors d'une enquête menée par la Société ou par n'importe quel organisme de réglementation ou autorité, fédéral, national ou local aux États-Unis (ou un équivalent en dehors des États-Unis d'Amérique) ;
- c) Signalements concernant la violation d'une loi, de règles ou de règlements applicables, y compris ceux se rapportant à la sécurité, à la santé, à la discrimination et au harcèlement ; ou
- d) La participation à une enquête, à une audition ou une procédure judiciaire ou à toute autre demande administrative en rapport avec un signalement d'acte répréhensible.

La présente Politique a pour but d'encourager le signalement d'acte répréhensible ou de soupçon d'acte répréhensible par les employés de la Société et présuppose que les employés agiront de bonne foi et ne préféreront pas de fausses accusations. Un employé qui profère sciemment ou sans réfléchir des déclarations ou des dénonciations qui ne sont pas en toute bonne foi, sera soumis à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Toutes déclarations relatives à des sanctions en matière d'emploi en représailles du signalement de bonne foi d'un acte répréhensible financier ou non financier dans le cadre de la présente Politique, y compris celles décrites aux points (a) à (d) ci-dessus, doivent être déposées au Service d'assistance, à un membre du Service des Ressources Humaines, au Service juridique, au Président Directeur Général (« PDG ») et/ou au Président

du Comité d'Audit pour enquête. Tout employé se livrant à des représailles envers un employé qui a signalé un acte répréhensible en toute bonne foi sera soumis à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

3. PROCÉDURES

Le Comité d'Audit exige que la Société communique à tous les employés actuels et futurs le processus par lequel un employé peut déposer une réclamation ou signaler des irrégularités comptables ou des pratiques financières douteuses (voir l'Annexe 1 de la présente Politique de Dénonciation). Le Comité d'Audit traitera toutes les questions de tiers de la même manière qu'il traite toutes les questions de ses employés.

Toute réclamation ou signalement de pratiques financières douteuses déposé(e) auprès d'un cadre exécutif ou d'un membre du Conseil d'administration sera immédiatement transmis(e) aux membres du Service juridique et au HGA, qui à son tour communiquera ces informations au Président du Comité d'audit pour examen, vérification et/ou enquête. Si le Président du Comité d'audit est impliqué dans la réclamation, la réclamation sera signalée à l'un des membres non-impliqué du Comité d'Audit pour examen, vérification et/ou enquête. Ceux qui conduisent l'examen, la vérification et l'enquête le feront conformément aux lois et règlements applicables et consulteront un avocat en conséquence.

Le Comité d'audit examinera toutes les réclamations qui lui parviennent directement ou indirectement, les vérifiera et enquêtera sur celles-ci conformément à ce qu'il juge approprié, à sa discrétion raisonnable. Le Comité d'audit pourra consulter un quelconque membre de la direction qui n'est pas l'objet de la réclamation et qui peut détenir une expertise pertinente pour apporter son aide. Il pourra également déléguer à un sous-comité et/ou engager des comptables, avocats ou autres tiers indépendants pour aider à la vérification ou à l'enquête.

Sauf nécessité pour mener une vérification ou une enquête appropriée ou exigence d'une procédure judiciaire ou autre procédure juridique, ni le Comité d'audit ni Maxeon ni aucun de ses administrateurs, responsables, employés, prestataires, sous-traitants ou agents ne sont autorisés à (i) révéler l'identité d'une personne qui dépose une réclamation et demande que son identité reste confidentielle ou (ii) faire en sorte, ou tolérer qu'une quelconque autre personne ou groupe fasse en sorte, d'établir l'identité d'une personne qui dépose une réclamation anonymement.

Un compte-rendu écrit de chaque réclamation ou de sa divulgation et de sa résolution sera préparé par ou sous la direction d'un membre du Comité d'Audit et conservé par un conseiller juridique externe pendant au moins 10 ans dans les documents officiels du Comité d'Audit.

À l'issue de son examen, son enquête, ou ses investigations, le Comité d'Audit formulera, le cas échéant, des recommandations pour une modification des pratiques, des procédures et des rapports financiers et recommandera au Conseil d'Administration de Maxeon des mesures disciplinaires pour des actes illicites pouvant aller jusqu'au licenciement, et, si nécessaire, un signalement aux autorités gouvernementales compétentes.

Le Comité d'audit maintiendra la confidentialité de la réclamation et des recommandations, sauf si leur divulgation est légalement requise ou dans l'intérêt de Maxeon.

Le Comité d'Audit examinera périodiquement la présente politique afin de déterminer si des modifications doivent être apportées aux procédures. Le Comité d'Audit avisera dans les plus brefs délais les employés de Maxeon de toutes modifications à la présente politique ou aux procédures mises en place qui affecteront significativement les employés de Maxeon.

4. SIGNALEMENT DES RECLAMATIONS A UNE AGENCE GOUVERNEMENTALE

Tous les employés ont le droit de :

- Signaler de potentielles violations des lois ou réglementations nationales ou fédérales des États-Unis (ou leurs équivalents en dehors des États-Unis d'Amérique) à une quelconque entité gouvernementale ou organisme d'auto-régulation ;
- Coopérer volontairement ou répondre à toute enquête d'un organisme d'auto-régulation ou de toute autre autorité réglementaire ou d'application des lois au niveau fédéral, d'état ou local des États-Unis (ou leurs équivalents en dehors des États Unis d'Amérique) ;
- Effectuer des signalements ou des divulgations auprès d'une autorité chargée de l'application des lois ou d'une autorité réglementaire sans en informer au préalable ou sans autorisation de la Société ; et
- Répondre honnêtement à une citation à comparaître valide.

Chaque employé ne doit pas subir de représailles pour avoir signalé, soit en interne à la Société, soit à une entité gouvernementale, soit à un organisme d'auto-régulation, des informations qu'il pense être une violation possible des lois. C'est une violation de la loi fédérale américaine (et des lois de certaines juridictions en dehors des États-Unis) d'exercer des représailles contre toute personne qui a signalé une telle faute potentielle soit en interne, soit à une agence ou entité gouvernementale ou à un organisme d'auto-régulation. Les représailles comprennent le licenciement, la rétrogradation, la suspension, les menaces, le harcèlement et toute autre forme de discrimination selon les termes et les conditions d'emploi en raison de tout acte licite que l'employé a pu accomplir. Il est illégal pour la Société d'exercer des représailles contre un employé qui a signalé une faute éventuelle en interne ou à une entité gouvernementale ou un organisme d'auto-régulation.

Nonobstant toutes les informations figurant sur la présente politique ou autre, un employé peut divulguer des informations confidentielles de la Société, y compris l'existence et les termes de tout contrat de confidentialité entre l'employé et la Société (y compris les conventions d'emploi ou de licenciement) à une entité gouvernementale ou un organisme d'auto-régulation.

Il est interdit à la Société d'obliger un employé à retirer les signalements ou les dépôts de réclamation faisant état de possibles violations des lois ou réglementations et de proposer à un employé toute forme d'incitation, y compris un paiement, pour ce faire.

Les droits et recours d'un employé en tant que dénonciateur, y compris toute indemnité financière, sont protégés en vertu des lois régissant les dénonciations et ne peuvent pas être annulés par un accord, un règlement intérieur ou un contrat de travail, y compris par une convention d'arbitrage.

Même si un employé a participé à une possible violation de la loi, il peut bénéficier des protections de confidentialité et contre les représailles conformément aux dispositions légales régissant les dénonciations, et peut également être éligible pour recevoir une récompense octroyée en vertu desdites lois.

Si vous avez des questions sur un aspect de la présente Politique de dénonciation, veuillez contacter le service juridique.

PROCEDURES DE RECLAMATION DES EMPLOYES CONCERNANT LES QUESTIONS DE COMPTABILITE ET D'AUDIT

Maxeon mène une politique d'ouverture afin que la direction de Maxeon puisse recueillir directement de ses employés toute information concernant des problèmes soulevés dans le milieu de travail. Les valeurs de notre entreprise sont fondées sur notre slogan « Nous avons le devoir de viser haut » et nous exigeons que chaque employé conduise ses activités de façon honnête et éthique. Nous sommes engagés pour le respect de l'ensemble des lois américaines sur les valeurs mobilières ainsi que des réglementations applicables, normes comptables, contrôles comptables et pratiques d'audit (aux États-Unis ou ailleurs).

C'est dans cet esprit que nous encourageons nos employés à aider à maintenir l'intégrité de Maxeon en signalant toute infraction. Pour contribuer à ces efforts, tout employé de Maxeon peut déposer une réclamation concernant les pratiques, procédures ou activités douteuses concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les pratiques d'audit (collectivement appelé « Questions de comptabilité et d'audit »), notamment :

- une fraude ou une erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, la révision ou la vérification de tout état financier de la Société ;
- une fraude ou une erreur délibérée dans l'enregistrement et la tenue de livres financiers et/ou des registres de la Société ;
- des lacunes dans ou le non-respect des contrôles internes de la Société ;
- des déclarations inexactes ou de fausses déclarations à ou par un cadre supérieur ou un comptable concernant une question contenue dans les dossiers financiers, les rapports financiers ou les rapports de vérification des comptes de la Société ;
- la falsification, la dissimulation ou la destruction inadéquate de documents financiers ou d'entreprise ;
- toute tentative d'induire en erreur ou d'influencer indûment le vérificateur indépendant de la Société dans le cadre de l'exécution de son audit ;
- tout écart par rapport aux pratiques de production de rapport complet et équitable sur la situation financière de la Société, tel que tout manquement à divulguer des informations significatives au sujet de Maxeon dans des forums publics, y compris dans les communiqués de presse et documents déposés auprès de la Securities and Exchange Commission aux États-Unis ;
- toute déclaration inexacte ou omission significative concernant la déclaration de la situation financière et d'activité de la Société, les résultats d'opérations ou la trésorerie incluant les rapports prospectifs ;
- la dépense abusive des fonds de la Société ou l'utilisation abusive de la propriété de la Société (y compris la divulgation d'informations exclusives) ;
- l'utilisation d'informations non publiques sur la Société pour négocier des titres ;
- les questions affectant l'indépendance du cabinet comptable public indépendant de la Société ; ou
- tout autre comportement frauduleux.

Ces réclamations peuvent être faites auprès d'un service tiers indépendant qui administre le Service d'assistance Éthique et Conformité de Maxeon (« Service d'assistance ») par téléphone ou par déclaration faite sur le Web. La soumission de ces réclamations peut être anonyme si vous le souhaitez. Le service tiers transmettra ensuite la réclamation aux membres du service juridique de Maxeon et au HGA supérieur de la Société, qui transmettront la réclamation au Président du Comité d'audit de Maxeon, intégralement composé de membres indépendants du Conseil d'administration de Maxeon.

Notre Comité d'Audit a établi les procédures suivantes pour (1) la soumission confidentielle et anonyme par les employés de préoccupations au sujet de Questions de comptabilités et d'audit et (2) la réception, la conservation et le traitement des réclamations concernant les Questions de Comptabilité et d'Audit.

Dépôt des réclamations

Les employés peuvent, à tout moment, signaler l'existence d'irrégularités, de réclamations ou de préoccupations liées aux Questions de Comptabilité et d'Audit au prestataire de services tiers et indépendant qui administre le Service d'assistance. Cette déclaration peut être faite oralement par téléphone, ou par écrit par le biais d'un formulaire disponible sur le Web, et peut être faite confidentiellement ou anonymement, à la discrétion de l'employé. L'allégation ou le doute doit être signalé(e) au Service d'assistance en ligne à <https://maxeon.ethicspoint.com/> ou via les numéros nationaux gratuits indiqués ci-dessous :

- Australie (Optus) : composer le 1-800-551-155, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Australie (Telestra) : composer le 1-800-881-011, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Belgique : composer le 0-800-100-10, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Chine (sud) : composer le 10-811, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Chine (nord) : composer le 108-888, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- France : composer le 0-800-91-01-58 ;
- Allemagne : composer le 0-800-225-5288, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Italie : composer le 800-172-444, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Japon (NTT) : composer le 0034-811-001, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Japon (KDDI) : composer le 00-539-111, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Japon (Softbank Telecom) : composer le 00-663-5111, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Malaisie : composer le 1-800-81-9661 ;
- Mexique : composer le 800-099-1739 ;
- Pays-Bas : composer le 0800-0226318 ;
- Philippines : composer le 1800-1-322-0295 ;
- Singapour (StarHub) : composer le 800-001-0001, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Singapour (SingTel) : composer le 800-011-1111, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Suisse : composer le 0-800-890011, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ;
- Royaume-Uni : composer le 0-800-89-001, puis saisir 844-945-1611 après l'invite en anglais ; et
- États-Unis : composer le 1-844-945-1611.

Les employés peuvent également déposer une réclamation portant sur une Question de Comptabilité et d'Audit auprès de tout autre membre du Conseil d'Administration de Maxeon ou à tout dirigeant de Maxeon. Tout dirigeant de Maxeon qui reçoit, de la part d'un employé ou d'un tiers, une réclamation portant sur une Question de Comptabilité ou d'Audit doit déférer la réclamation au prestataire de services tiers qui administre le Service d'assistance ou directement au Comité d'Audit.

Les employés déposant une réclamation sur une base anonyme sont fortement encouragés à conserver une copie de leur déclaration (si elle est faite par écrit) et une indication de l'heure et de la date à laquelle ils ont soumis leur déclaration, ainsi qu'une description du problème abordé si la réclamation n'a pas été faite par écrit.

Toutes les réclamations doivent être basées sur des faits et non sur des spéculations ou des conclusions personnelles. Les employés sont invités à fournir le plus d'informations précises possible, notamment des noms, dates, lieux, événements ayant eu lieu, comment l'employé a pris connaissance des incidents/fraudes potentielles, pour quelle raison l'employé considère ces incidents comme une fraude et, dans la mesure du

possible, une estimation des conséquences ou des pertes subies par la Société suite à ces incidents/fraudes potentielles.

Les employés qui choisissent de faire leur déclaration anonymement via le Service d'assistance se verront attribuer un numéro d'identification personnel de déclaration par l'administrateur tiers. Un employé qui fait une déclaration anonyme peut utiliser ce numéro d'identification de déclaration pour suivre l'évolution et le statut de sa déclaration. L'administrateur tiers peut saisir l'occasion d'une de ces requêtes de suivi/statut pour lui communiquer toutes les questions de suivi demandées par le Comité d'Audit concernant les allégations ou préoccupations formulées par l'employé en matière de Comptabilité et d'Audit.

Traitement des réclamations

Dès réception d'une réclamation, le Comité d'Audit (i) déterminera si celle-ci concerne effectivement une Question de Comptabilité et d'Audit et (ii) lorsque cela est possible, accusera réception de la réclamation à l'expéditeur.

Les réclamations relatives aux Questions de Comptabilité et d'Audit seront examinées par le Comité d'Audit, ou par toute autre personne que le Comité d'Audit estime appropriée sous la direction du Comité d'Audit et sous sa surveillance, en consultation avec le conseiller juridique qui peut être ou ne pas être le conseiller juridique attitré de Maxeon. La confidentialité sera maintenue dans toute la mesure du possible, tout en restant compatible à la nécessité de procéder à un examen adéquat.

Des mesures correctives rapides et appropriées seront prises conformément aux seules décisions raisonnables prises par le Comité d'Audit.

Un compte-rendu écrit de la réclamation ou de sa divulgation et de sa résolution sera préparé par ou sous la direction d'un membre du Comité d'Audit et conservé par un conseiller juridique externe pendant au moins 10 ans dans les documents officiels du Comité d'Audit (y compris, le cas échéant, les documents dans l'espace de stockage des dossiers électroniques).

Maxeon ne licenciera, ni ne rétrogradera, ne suspendra, ne menacera, ne harcèlera ou ne pratiquera tout autre genre de discrimination, quelle qu'elle soit, à l'encontre d'un employé qui, dans le cadre et les conditions de son emploi, fait de bonne foi et sur la base de toute action légale, une déclaration concernant les Questions de Comptabilité et d'Audit.