



WHISTLEBLOWER POLICY (PATAKARAN SA TAGASUMBONG) TUNGKOL SA MGA USAPIN SA ACCOUNTING AT AUDITING

Mga Pamamaraan para sa Pag-uulat ng Kahina-hinalang mga Bagay sa Accounting at Auditing

Pinagtibay noong Agosto 20, 2020

I. LAYUNIN

Upang magtatag ng mga pamamaraan para sa pagtanggap, pagpapanatili at pagtrato ng mga reklamo tungkol sa mga kahina-hinalang bagay at pamamaraan sa accounting at audit na humihikayat sa pag-uulat ng naturang mga kahina-hinalang bagay alinsunod sa iniatas ng Sarbanes-Oxley Act of 2002 (Batas ng Sarbanes-Oxley ng 2002) ng U.S. Hiwalay na inilarawan sa Code ng Mga Pag-uugali at Etikang Pangnegosyo ng Maxeon ang mga pamamaraan para sa pagsusumite ng iba pang mga uri ng mga reklamo ng tagasumbong (iyan ay ang mga hindi nauugnay sa usapin ng accounting at pag-audit). Mangyaring sumangguni sa patakaran na iyon kung angkop.

II. PATAKARAN

Hinihikayat ng Audit Committee, na ganap na binubuo ng mga independiyenteng tagalabas na miyembro ng Lupon ng mga Direktor ng Maxeon, ang mga empleyado sa Maxeon Solar Technologies Ltd. at ang mga sangay nito (sama-samang tinukoy bilang “Maxeon” o ang “Kompanya”) na mag-ulat ng anumang kahina-hinalang mga gawaing accounting, internal accounting, o pang-audit, pamamaraan o aktibidad; ang kabiguan sa wastong pagbubunyag ng mahalagang impormasyon tungkol sa Maxeon sa mga pampublikong talakayan, kabilang ang mga nai-file sa Securities and Exchange Commission (Komisyon ng mga May Halaga at Palitan) ng U.S. at mga inilabas na balita; o anumang pangyayari ng pandaraya ng korporasyon sa Compliance and Ethics Helpline ng Maxeon. Ipapasa ng helpline ang impormasyon sa Legal Department na ibibigay naman ang impormasyon sa kapwa Head of Global Audit (ang “HGA”) ng Kompanya at sa Pangulo ng Audit Committee ng Kompanya. Maaaring iharap ang mga ulat o reklamo sa kumpidensyal na paraan o nang hindi ipinaalam ang pangalan.

Walang masamang pagkilos ang maaaring gawin ng Kompanya laban sa sinumang empleyado na sadyang paghihiganti para sa anumang pagkilos na ayon sa batas ng naturang empleyado patungkol sa isang reklamo o iba pang pagbubunyag ng impormasyon ukol sa kahina-hinalang mga bagay sa pananalapi, accounting o audit. Partikular, hindi gagawa ang Kompanya ng nakasasamang hakbang sa trabaho laban sa sinumang empleyado bilang paghihiganti sa:

- A. Anumang mga ulat ng aktuwal o hinihinalang maling gawaing pampinansiyal o maling gawaing hindi pampinansiyal na ginawa nang walang masamang hangarin;
- B. Pagbibigay ng impormasyon o dahilan upang maibigay ang impormasyon, direkta o hindi direkta, sa isang imbestigasyong isinasagawa ng Kompanya o anumang pederal, pang-estado o lokal na tagapamahalang ahensiya o awtoridad ng U.S. (o katumbas sa labas ng United States of America);
- C. Mga ulat na may kinalaman sa paglabag sa anumang naaangkop na batas, mga patakaran o regulasyon, kabilang yaong namamahala sa kaligtasan, kalusugan, diskriminasyon at pananakot; o

- D. Pakikibahagi sa isang imbestigasyon, pagdinig, prosesong pangkorte o iba pang pang-administratibong pagsisiyasat na may kinalaman sa pag-uulat ng maling gawain.

Ang Patakarang ito ay nilalayong hikayatin ang pag-uulat ng maling gawain o hinihinalang maling gawain ng mga empleyado ng Kompanya at ipinapalagay na kikilos ang mga empleyado nang may malinis na hangarin at hindi gagawa ng mga hindi totoong akusasyon. Ang isang empleyadong sadya o walang ingat na gagawa ng mga pahayag o pagsisiwalat na hindi malinis ang hangarin ay sasailalim sa pagdidisiplina, na maaaring kabilangan ng pagkakatanggal sa trabaho.

Anumang sinasabing nakasasamang hakbang na pantrabaho bilang paghihiganti sa pag-uulat ng maling gawaing pampinansiyal o maling gawaing hindi pampinansiyal sa ilalim ng Patakarang ito, kabilang iyong inilalarawan sa A hanggang D sa itaas, ay dapat na maisumite sa isang miyembro ng Human Resources Department, sa Legal Department, sa Chief Executive Officer ("CEO") at/o sa Pangulo ng Audit Committee para sa imbestigasyon. Ang sinumang empleyadong maghihigaganti laban sa isang empleyadong nag-uulat ng sinasabing maling gawain nang may malinis ang hangarin ay sasailalim sa pagdidisiplina, hanggang sa at kabilang ang pagkakatanggal sa trabaho.

III. MGA PAMAMARAAN

1. Ang Audit Committee ang nagdidirekta sa Kompanya na ipabatid sa lahat ng mga empleyado sa kasalukuyan at sa hinaharap ang proseso kung saan ang isang empleyado ay maaaring magsumite ng isang reklamo o ulat ng mga iregularidad sa accounting o kahina-hinalang mga gawing pampinansyal na lubos na itinakda sa Attachment 1 sa Whistleblower Policy (Pamamalakad sa Tagasumbong) na ito. Ituturing ng Audit Committee ang lahat ng mga pagsumite ng ikatlong-panig sa parehong paraan ng pagturing nito sa lahat ng mga pagsusumite ng empleyado.
2. Kaagad iuulat sa Pangulo ng Audit Committee at sa HGA ang anumang reklamo o pagsisiwalat ng kahina-hinalang mga gawaing pampinansyal na ginawa sa sinumang ehekutibong opisyal o miyembro ng Lupon ng Mga Direktor, para sa pag-review, pagtatanong, at/o imbestigasyon. Kapag ang Pangulo ng Audit Committee o ang HGA ay isinangkot sa reklamo, ibibigay ang ulat ng reklamo sa isa sa mga miyembro ng Audit Committee na hindi kasangkot para sa pag-review, pagtatanong, at/o imbestigasyon. Gagawin ito ng mga humahawak ng pag-review, pagtatanong, at imbestigasyon tulad ng inaatas ng mga angkop na batas at regulasyon at isasangguni sa angkop na tagapayo.
3. Ire-review, tatanungin, at iimbestigahan ng Audit Committee ang mga reklamong direktang iniulat o isinangguni sa kanila gaya ng palagay ng Audit Committee na angkop, kabilang ang pagtatalaga sa isang subcommittee o pagpapanatili ng mga ikatlong panig. Ang nakasulat na rekord ng reklamo o pagsisiwalat at ang disposisyon nito ay ihahanda ng o sa direksyon ng isang kasapi sa Audit Committee at pananatilihin ng tagalabas na abogado nang hindi bababa sa 10 taon sa opisyal na mga dokumento ng Audit Committee.
4. Sa pagkumpleto ng pag-review, pagtatanong, o imbestigasyong ito, ang Audit Committee, kung naaangkop, ay magbibigay ng mga rekomendasyon para sa anumang mga pagbabago sa mga gawing pampinansyal, pamamaraan at pag-uulat, at magrekomenda sa Lupon ng Mga Direktor ng Maxeon ng anumang aksyong pandisiplina para sa mga maling gawain na hanggang sa at kabilang ang pagtatanggal sa pagtatrabaho, at kung kinakailangan, mag-uulat sa kinauukulang mga a sa pamahalaan.

5. Pananatiliing kumpidensyal ng Audit Committee ang reklamo at mga rekomendasyon maliban kung mapagpasiyahan nitong gawin ang naiiba dahilan sa mga pangangailangan ng batas o dahilan sa pagpapasiya nito na nasa pinakamabuting kapakanan ng Maxeon na isiwalat ang mga naturang bagay.
6. Pana-panahong ire-review ng Audit Committee ang patakaran nito upang mapagpasiyahan kung may anumang mga pagbabago ang kinakailangang gawin sa mga pamamaraan. Kaagad na aabisuhan ng Audit Committee ang mga empleyado ng Maxeon kung may anumang pagbabago ang lubos na makakaapekto sa mga empleyado ng Maxeon na ginawa sa patakarang ito o mga itinalagang pamamaraan.

Attachment 1 sa Whistleblower Policy (Patakaran sa Tagasumbong) Tungkol sa Mga Usapin sa Accounting at Auditing

Mga Pamamaraan sa Pagsusumbong ng Empleyado para sa mga Usapin sa Accounting at Auditing

Mayroon patakaran open-door ang Maxeon nang sa gayon ay direktang maririnig mula sa inyo ng tagapamahala ng Maxeonang tungkol sa anumang isyung magmumula sa lugar ng trabaho. Binibigyang-diin ng ating Corporate Values (Mga Pagpapahalaga ng Kompanya) ang “nagpapakatatag tayo para sa mas mataas na pamantayan” at inaasahan nating maisasagawa ng bawat empleyado ang lahat ng ugnayan sa negosyo sa paraang matapat at etikal. Nakatuon kami sa pagsunod sa lahat ng nalalapat na batas sa mga security ng Estados Unidos gayundin sa mga nalalapat na regulasyon, pamantayan sa accounting, kontrol sa accounting at gawi sa pag-audit (sa Estados Unidos man o sa kahit saan sa mundo).

Sa pag-ayon sa mga prinsipyong ito, ating hinihikayat ang mga empleyadong tumulong sa pagpapanatili ng integridad ng Maxeon sa pamamagitan ng pag-uulat ng anumang maling gawain. Upang tumulong sa mga pagsusumikap na ito, maaaring magsumite ang sinumang empleyado sa Maxeon ng reklamo patungkol sa kahina-hinalang accounting, panloob na mga pangangasiwang pang-accounting, o mga gawaing pang-audit, pamamaraan o aktibidad, (sama-sama, “Mga Usapin sa Accounting at Auditing”) kabilang ang, nang hindi nalilimitahan sa, sumusunod:

- pandaraya o hayagang paggawa ng pagkakamali sa paghahanda, ebalwasyon, pag-review, o pag-audit sa anumang financial statement (pahayag na pinansyal) ng Kompanya;
- pandaraya o hayagang paggawa ng pagkakamali sa pagrerekord at pagpapanatili ng mga aklat ng pananalapi at/o mga rekord ng Kompanya;
- mga kakulangan o hindi pagsunod sa mga panloob na kontrol ng Kompanya;
- pagsisinungaling o maling pahayag sa o ng isang senior officer o accountant tungkol sa isang bagay na kasama sa mga rekord ng pananalapi, ulat na pampinansyal, o ulat ng pag-audit ng Kompanya;
- anumang pagtatangkang linlangin o impluwensiyahan sa maling paraan ang independiyenteng auditor ng Kompanya sa panahon ng pagsasagawa ng kanilang pag-audit;
- anumang paglihis mula sa buo at tapat na pag-uulat ng kondisyon sa pananalapi ng Kompanya gaya ngkabiguan sa wastong pagsisiwalat ng makabuluhang impormasyon ng Maxeon sa mga pampublikong talakayan , kabilang ang mga pag-file sa Securities and Exchange Commission (Komisyon ng mga May Halaga at Palitan) at mga inilabas na balita , at anumang mabigat na pagsisinungaling o pagbabawas ng impormasyon tungkol sa pag-uulat ng kondisyon ng negosyo at pananalapi ng Kompanya, mga resulta ng mga pagpapatakbo o mga pagpasok at paglabas ng pera kasama ang mga pag-uulat ng maaaring mangyari sa hinaharap;
- maling paggasta sa mga pondo ng Kompanya;
- maling paggamit ng ari-arian ng Kompanya (kasama ang paghahayag ng pinagmamay-ariang impormasyon);
- paggamit ng hindi pampublikong impormasyon ng Kompanya sa pakikipagkalakalan ng mga security; o
- anumang iba pang insidente ng pandaraya sa kompanya

sa serbisyo ng isang independiyenteng ikatlong panig, na nangangasiwa ng Compliance and Ethics Helpline ng Maxeon (“Helpline”) sa pamamagitan ng telepono, o web-based report , na kung saan ang pagsusumite ay hindi pinapangalangan kung nanaisin. Pagkatapos, ipapadala ng ikatlong panig na tagapagkaloob ng serbisyo ang reklamo sa Legal Department ng Maxeon na magpapasa naman ng

reklamo sa Senior HGA ng Kompanya at sa Pangulo ng Audit Committee ng Maxeon, na ganap na binubuo ng independiyenteng tagalabas na mga miyembro sa Lupon ng Mga Direktor ng Maxeon.

Itinatag ng ating Audit Committee ang mga sumusunod na pamamaraan para sa (1) kumpidensyal, hindi pinapangalangang pagsumite ng mga empleyado ng mga pagkabahalang tungkol sa Mga Usapin sa Accounting at Auditing at (2) pagtanggap, pagpapanatili at pagtrato ng mga reklamo tungkol sa Mga Usapin sa Accounting at Auditing.

Pagsumite ng mga Reklamo

- Maaaring iulat ng mga empleyado ng ebidensiya ng maling gawain, mga reklamo, o pagkabahalang may kaugnayan sa Mga Usapin sa Accounting at Auditing sa independiyenteng ikatlong panig na tagapagkaloob ng serbisyo, na nangangasiwa ng Helpline, sa anumang oras. Maaaring gawin ang ulat na ito nang pasalita sa pamamagitan ng telepono o nang nakasulat sa anyong pang-web at maaari itong maging kumpidensyal o anonymous sa pagpapasya ng empleyado. Ang alegasyon o pagkabahala ay dapat iulat sa Helpline sa mga toll-free na numero na espesipiko sa bansa at/o sa <https://maxeon.ethicspoint.com>.
- Maaari ring magsumite ang mga empleyado ng reklamo tungkol sa Mga Usapin sa Accounting at Auditing sa sinumang iba pang miyembro ng Lupon ng Mga Direktor ng Maxeon o sa sinumang ehekutibong opisyal ng Maxeon. Isasangguni ang reklamo na natanggap ng sinumang ehekutibong opisyal ng Maxeon tungkol sa Mga Usapin sa Accounting at Auditing na mula sa empleyado o sinumang ikatlong panig sa ikatlong panig na tagapagkaloob ng serbisyo na nangangasiwa ng Helpline o nang direkta sa Audit Committee.
- Ang mga empleyado na nagsusumite ng reklamo nang hindi pinapangalanan ang sarili ay lubos na hinihikayat na magtago ng kopya ng ulat (kung ginawa nang nakasulat) at rekord ng oras at petsa ng kanilang pagsumite, gayon din ang paglalarawan ng bagay tulad ng pag-uulat kung ang reklamo ay hindi nakasulat.
- Hinihikayat ang mga empleyado na magkaloob ng kasing tiyak na impormasyon hangga't maaari, kabilang ang mga pangalan, petsa, lugar, pangyayaring naganap, at ang pagkaunawa ng empleyado sa kung bakit ang (mga) pangyayari ay maaaring maging masamang-asal.
- Ang mga empleyadong namiling magsumite ng ulat sa pamamagitan ng Helpline nang hindi ipinapakilala ang sarili ay bibigyan ng report pin number ng ikatlong panig na nangangasiwa ng Helpline. Ang empleyadong nagbigay ng naturang pag-uulat nang hindi ipinapakilala ang sarili ay maaaring gamitin ang report pin number upang mag-follow up sa nangangasiwang ikatlong panig upang malaman ang katayuan ng kanilang ulat. Sa panahong ito, ang ikatlong panig na administrador ay maaaring gamitin ang pagkakataong iyon upang ipabatid ang pag-follow up na mga katanungan mula sa Audit Committee tungkol sa reklamo o alegasyon ng empleyado tungkol sa Mga Usapin sa Accounting at Auditing.

Pagtrato sa mga Reklamo

- Sa pagtanggap sa reklamo, ang Audit Committee ay (i) magpapasiya kung ang reklamo ay tunay na tumutukoy sa Mga Usapin sa Accounting at Audit at (ii) kung maaari, kikilalanin ang pagtanggap ng reklamo sa nagpadala.
- Susuriin ng Audit Committee ang mga reklamo na may kaugnayan sa Mga Usaping Accounting at Audit, o ng naturang iba pang mga tao na sa palagay ng Audit Committee ay naaangkop sa ilalim ng direksyon at pagsubaybay ng Audit Committee, sa pagsangguni sa abogadong maaari o maaaring

hindi maging abogadong karaniwang ginagamit ng Maxeon. Pananatilihin sa pinaka-maaaring paraan ang kumpidensyalidad, kaayon sa pangangailangang magsagawa ng sapat na pag-review.

- Isasagawa ang agaran at angkop na pagkilos na pangwasto kapag at hangga't kailangan sa natatanging makatuwirang paghatol ng Audit Committee.
- Ang nakasulat na rekord ng reklamo o pagsisiwalat at ang disposisyon nito ay ihahanda ng o sa direksyon ng isang kasapi sa Audit Committee at pananatilihin ng tagalabas na abogado nang hindi bababa sa 10 taon sa opisyal na mga dokumento (kabilang, kung nalalapat, ang mga dokumento sa storage space para sa pagpapanatili ng elektronikong talaan) ng Audit Committee.
- Hindi magtitiwalag, magbababa sa tungkulin, magsususpende, mananakot, manggugulo o sa anumang paraan magdidiskrimina ang Maxeon laban sa sinumang empleyado ayon sa mga alituntunin at kondisyon ng pagtatrabaho batay sa anumang pagkilos na alinsunod sa batas ng naturang empleyado patungkol sa matapat na pag-uulat ng mga reklamo tungkol sa Accounting at Auditing.

Pag-uulat ng Mga Reklamo sa isang Ahensya ng Pamahalaan

Ang lahat ng empleyado ay may karapatang:

- Iulat ang mga posibleng paglabag sa batas o regulasyon ng estado o pederal na pamahalaan sa U.S. (o sa katumbas na batas sa labas ng United States of America) sa alinmang entidad ng pamahalaan o organisasyong may sariling pamamahala;
- Boluntaryong makipagtulungan sa, tumugon sa anumang pagsisiyasat mula sa anumang organisasyong may sariling pamamahala o anumang iba pang pederal, pang-estado o lokal na awtoridad na panregulatoryo o nagpapatupad ng batas sa U.S. (o katumbas nito sa labas ng United States of America);
- Gumawa ng mga ulat o pagsisiwalat sa tagapagpatupad ng batas o panregulatoryong awtoridad nang walang paunang abiso sa, o awtorisasyon mula sa, Kompanya; at
- Sumagot nang pawang katotohanan sa isang may bisang subpoena.

May karapatan ang bawat empleyado na hindi makaranas ng paghihiganti bilang reaksiyon sa pag-uulat, sa loob man sa Kompanya o sa anumang entidad ng pamahalaan o organisasyong may sariling pamamahala, ng impormasyong makatuwiran niyang pinaniniwalaang nauugnay sa isang posibleng paglabag sa batas. Ang paghihiganti laban sa sinumang nag-ulat ng naturang potensyal na maling asal sa loob man ng isang kompanya o sa anumang ahensya o entidad ng pamahalaan, o organisasyong may sariling pamamahala ay isang paglabag sa pederal na batas ng U.S. (at sa mga batas ng ilang iba pang hurisdiksyon sa labas ng Estados Unidos). Kabilang sa mapaghiganting asal ang pagtatanggal sa trabaho, pagbababa ng tungkulin sa trabaho, pagsususpende, mga pananakot, panggugulo, at anumang iba pang paraan ng diskriminasyon sa mga alituntunin at kondisyon ng pagtatrabaho dahil sa anumang pagkilos na alinsunod sa batas na maaaring isinagawa ng empleyado. Labag sa batas para sa Kompanya ang paghihiganti laban sa isang empleyado para sa pag-uulat ng posibleng maling gawain sa loob man ng isang kompanya o sa anumang entidad ng pamahalaan o organisasyong may sariling pamamahala.

Sa kabila ng anumang bagay na nilalaman ng patakarang ito o iba pa, maaaring magsiwalat ang isang empleyado ng kumpidensyal na impormasyon ng Kompanya, kabilang ang pag-iral at mga alituntunin ng anumang kumpidensyal na mga kasunduan sa pagitan ng empleyado at ng Kompanya (kabilang ang mga

kasunduan sa pagtatrabaho o pag-alis sa trabaho), sa anumang entidad ng pamahalaan o organisasyong may sariling pamamahala.

Hindi maaaring iatas ng Kompanya sa isang empleyado na bawiin ang mga ulat o mga ipapasang file na nagpapatang ng mga posibleng paglabag sa batas o regulasyon, at hindi ito maaaring mag-alok sa isang empleyado ng anumang uri ng gantimpala, kabilang ang pagbabayad, na naghihikayat na gawin ito.

Ang mga karapatan at remedyo ng isang empleyado bilang isang tagasumbong, kabilang ang anumang gantimpalang may katumbas na pera, ay pinoprotektahan sa ilalim ng mga naaangkop na batas para sa tagasumbong, at hindi maaaring ipawalang-bisa sa pamamagitan ng anumang kasunduan, anyo ng patakaran, o kondisyon ng pagtatrabaho, kabilang ang sa pamamagitan ng isang kasunduan bago ang hindi pagkakaunawaan.

Kahit na nakilahok ang isang empleyado sa isang posibleng paglabag sa batas, maaari siyang maging kwalipikado na mapasailalim sa mga ibibigay na proteksyon sa pagkakumpidensyal at laban sa paghihiganti sa ilalim ng mga naaangkop na batas para sa tagasumbong, at maaari ring maging kwalipikado sa pagtanggap ng gantimpala sa ilalim ng mga naturang batas.

Kung kayo ay may anumang mga katanungan tungkol sa anumang aspeto ng Whistleblower Policy (Patakaran sa Tagasumbong), mangyaring makipag-ugnay sa Legal Department.