

## 1. LAYUNIN

Upang magtatag ng mga pamamaraan para sa pagtanggap, pagpapananatili 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 ng U.S. Hiwalay na inilarawan sa Kodigo ng Asal sa Negosyo at Etika 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 auditing). Mangyaring sumangguni sa patakaran na iyon kung angkop.

## 2. PATAKARAN

Hinihikayat ng Komite sa Pag-audit, na ganap na binubuo ng mga independiyenteng tagalabas na miyembro ng Lupon ng Mga Direktor ng Maxeon, ang mga empleyado ng Maxeon Solar Technologies, Ltd., at ang mga subsidiary nito (sama-sama, ang “Maxeon” o ang “Kompanya”) na mag-ulat sa Linya ng Tulong para sa Pagsunod at Etika ng Maxeon (ang “Linya ng Tulong”) ng: anumang kahina-hinalang gawaing accounting, internal accounting, o kasanayan, pamamaraan, o aktibidad sa auditing; ang kabiguan sa wastong paghahayag ng mahalagang impormasyon tungkol sa Maxeon sa mga pampublikong talakayan, kabilang ang mga paghahain sa Securities and Exchange Commission ng U.S. at paglabas ng balita; o anumang pangyayaring pandaraya ng korporasyon.

Ipapasa ng Linya ng Tulong ang impormasyon sa mga miyembro ng Legal Department at Pinuno ng Pandaigdigang Pag-audit (Head of Global Audit o “HGA”) ng Kompanya, na magbibigay ng impormasyon sa Tagapangulo ng Komite sa Pag-audit. 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 tungkol sa isang reklamo o iba pang paghahayag 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 Estados Unidos);
- 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 sugnay (a) hanggang (d) sa itaas, ay dapat na maisumite sa Linya ng Tulong, sa isang miyembro ng Human Resources Department, sa Legal Department, sa Punong Ehekutibong Opisyal (Chief Executive Officer o “CEO”), o sa Tagapangulo ng Komite sa Pag-audit para sa imbestigasyon. Ang sinumang

empleyadong maghihigaganti laban sa isang empleyadong nag-ulat ng sinasabing maling gawain nang may malinis ang hangarin ay sasailalim sa pagdidisiplina, hanggang sa at kabilang ang pagkakatanggal sa trabaho.

### 3. MGA PAMAMARAAN

Ang Komite sa Pag-audit ang nagdidirekta sa Kompanya na ipabatid sa lahat ng 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 gawing pampinansyal na lubos na itinakda sa Kalakip 1 sa Patakaran sa Tagasumbong na ito. Ituturing ng Komite sa Pag-audit ang lahat ng pagsumite ng ikatlong panig sa parehong paraan ng pagturing nito sa lahat ng pagsusumite ng empleyado.

Ang reklamo o paghahayag ng mga kahina-hinalang kasanayan sa pananalapi na ginawa sa sinumang ehekutibong opisyal o miyembro ng Lupon ng Mga Direktor ay iuulat kaagad sa mga miyembro ng Legal Department at sa HGA, na magbibigay ng impormasyon sa Tagapangulo ng Komite sa Pag-audit para sa pagsusuri, pagtatanong, at/o imbestigasyon. Kapag ang Tagapangulo ng Komite sa Pag-audit ay isinangkot sa reklamo, ibibigay ang ulat ng reklamo sa isa sa mga miyembro ng Komite sa Pag-audit na hindi kasangkot para sa pagsusuri, 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.

Susuriin ng Komite sa Pag-audit ang lahat ng reklamong iuulat nang direkta o ire-refer dito, at magtatanong at mag-iimbestiga ito sa mga naturang reklamo bilang Komite sa Pag-audit, sa makatuwirang pagpapasya nito, na naaangkop. Maaaring kumonsulta ang Komite sa Pag-audit sa sinumang miyembro ng tagapamahala na hindi paksa ng reklamo at maaaring may naaangkop na kadalubhasaan upang magbigay ng tulong. Ang Komite sa Pag-audit ay maaari ring magtalaga sa isang subcommittee at/o makipag-ugnayan sa mga independiyenteng accountant, tagapayo, o iba pang ikatlong panig upang tumulong sa pagtatanong o imbestigasyon.

Maliban kung kinakailangan upang magsagawa ng sapat na pagtatanong o imbestigasyon o pinilit ng hudisyal o iba pang legal na proseso, alinman sa Komite sa Pag-audit o Maxeon o alinman sa mga direktor, opisyal, empleyado, kontratista, subcontractor, o ahente nito ay hindi dapat (i) maghayag ng pagkakakilanlan ng sinumang tao na nagrereklamo at humihiling na manatiling kumpidensyal ang kanyang pagkakakilanlan o (ii) gumawa ng anumang pagsisikap, o ipagwalang-bahala ang anumang pagsisikap na ginawa ng sinupamang tao o grupo, upang tiyakin ang pagkakakilanlan ng sinumang tao na gumagawa ng reklamo nang anonymous.

Ang nakasulat na talaan ng bawat reklamo o paghahayag at ang disposisyon nito ay ihahanda ng o sa direksyon ng isang kasapi sa Komite sa Pag-audit at pananatilihin ng tagalabas na abogado nang hindi bababa sa 10 taon sa mga opisyal na dokumento ng Komite sa Pag-audit.

Sa pagkumpleto ng pagsusuri, pagtatanong, o imbestigasyong ito, ang Komite sa Pag-audit, kung naaangkop, ay magbibigay ng mga rekomendasyon para sa anumang pagbabago sa mga kasanayan, pamamaraan, at pag-uulat sa pananalapi, at magrerekomenda 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 kinaukulang mga awtoridad sa pamahalaan.

Papanatilihin ng Komite sa Pag-audit ang reklamo at mga rekomendasyon nang may kumpiyansa maliban kung ipinag-aatas ng batas o sa pinakamahuhusay na interes ng Maxeon ang paghahayag ng mga naturang usapin.

Pana-panahong susuriin ng Komite sa Pag-audit ang patakaran nito upang mapagpasiyahan kung may anumang pagbabago ang kinakailangang gawin sa mga pamamaraan. Aabisuhan kaagad ng Komite sa Pag-audit ang mga empleyado ng Maxeon kung may anumang pagbabago na lubos na makakaapekto sa mga empleyado ng Maxeon na ginawa sa patakarang ito o mga itinalagang pamamaraan.

#### 4. PAG-UULAT NG MGA REKLAMO SA ISANG AHENSYA NG PAMAHALAAN

Ang lahat ng empleyado ay may karapatang:

- Mag-ulat ng mga posibleng paglabag sa pang-estado o pederal na batas o regulasyon ng U.S. (o katumbas sa labas ng Estados Unidos) sa anumang entity ng pamahalaan o organisasyong may sariling pamamahala;
- Boluntaryong makipagtulungan at tumugon sa anumang pagtatanong mula sa anumang organisasyong may sariling pamamahala o anupamang pederal, pang-estado, o lokal na panregulatoryong awtoridad o tagapagpatupad ng batas (o katumbas sa labas ng Estados Unidos);
- Gumawa ng mga ulat o paghahayag sa tagapagpatupad ng batas o panregulatoryong awtoridad nang walang paunang abiso sa, o awtorisasyon mula sa, Kompanya; at
- Sumagot nang tapat sa isang may bisang subpoena.

May karapatan ang bawat empleyado na hindi makaranas ng paghihiganti bilang reaksyon 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 mga batas ng ilan 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 Patakarang sa Tagasumbong na ito, mangyaring makipag-ugnaya sa Legal Department.

## **MGA PAMAMARAAN SA PAGSUSUMBONG NG EMPLEYADO PARA SA MGA USAPIN SA ACCOUNTING AT AUDITING**

Mayroong patakarang open-door ang Maxeon nang sa gayon ay direktang maririnig mula sa inyo ng tagapamahala ng Maxeon ang tungkol sa anumang isyung lalabas lugar ng trabaho. Binibigyang-diin ng ating Mga Prinsipyo ng Kompanya ang “mas pagpapahusay sa aming mga sarili” at inaasahan namin na ang lahat ng negosyo ay isasagawa ng bawat empleyado sa tapat at etikal na paraan. Nakatuon kami sa pagsunod sa lahat ng naaangkop na batas sa mga security ng Estados Unidos pati na rin mga naaangkop na regulasyon, pamantayan sa accounting, kontrol sa accounting, at kasanayan sa auditing (sa Estados Unidos man o saanman sa mundo).

Alinsunod sa mga alituntuning ito, ating hinihikayat ang mga empleyadong tumulong sa paapanatili ng integridad ng Maxeon sa pamamagitan ng pag-uulat ng anumang maling gawain. Upang tumulong sa mga pagsisikap na ito, maaaring magsumite ang sinumang empleyado ng Maxeon ng reklamo tungkol sa kahinahinalang accounting, mga panloob na pangangasiwang pang-accounting, o mga kasanayan, pamamaraan, o aktibidad sa auditing (sama-sama, “Mga Usapin sa Accounting at Auditing”) kabilang ang, ngunit hindi limitado 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 pagtatala at pagpapanatili ng mga aklat ng pananalapi at/o mga talaan ng Kompanya;
- mga kakulangan o hindi pagsunod sa mga panloob na kontrol ng Kompanya;
- mga pagsisinungaling o maling pahayag sa o ng isang nakatataas na opisyal o accountant tungkol sa isang bagay na kasama sa mga talaan ng pananalapi, ulat sa pananalapi, o ulat ng pag-audit ng Kompanya;
- pamemeke, pagtatago, o hindi naaangkop na pagsira sa mga talaan ng kompanya o pananalapi;
- anumang pagtatangkang linlangin o impluwensiyahan sa maling paraan ang independiyenteng auditor ng Kompanya sa panahon ng pagsasagawa ng kanilang pag-audit;
- anumang paglihis sa buo at patas na pag-uulat ng pinansyal na kalagayan ng Kompanya, gaya ng pagkabigong maayos na ihayag ang mahalagang impormasyon tungkol sa Maxeon sa mga pampublikong forum, kabilang ang mga paglabas ng balita at paghahain sa Securities and Exchange Commission ng U.S.;
- anumang mahalagang maling representasyon o pagkukulang tungkol sa pag-uulat ng kondisyon sa negosyo at pananalapi ng Kompanya, mga resulta ng mga pagpapatakbo o daloy ng pera kabilang ang mga inaasahang ulat;
- maling oaggastos ng mga pondo ng Kompanya o paggamit ng ari-arian ng Kompanya (kabilang ang paghahayag ng pinagmamay-ariang impormasyon);
- paggamit ng hindi pampublikong impormasyon ng Kompanya sa pakikipagkalakalan ng mga security;
- mga isyu na nakakaapekto sa kalayaan ng independiyenteng rehistradong pampublikong kompanya sa accounting ng Kompanya; o
- anupamang insidente ng pandaraya sa kompanya.

Maaaring gawin ang mga reklamong ito sa isang serbisyo sa independiyenteng ikatlong panig, na nangangasiwa ng Linya ng Tulong para sa Pagsunod at Etika ng Maxeon (“Linya ng Tulong”) sa pamamagitan ng telepono, o web-based na ulat, kung saan maaaring maging anonymous ang pagsusumite kung nanaisin. Pagkatapos ay ipapasa ng serbisyo ng ikatlong panig ang reklamo sa mga miyembro ng Legal Department ng Maxeon at Nakatataas na HGA ng Kompanya, na magpapasa ng reklamo sa Tagapangulo ng Komite sa Pag-

audit ng Maxeon, na ganap na binubuo ng mga independiyenteng miyembro ng Lupon ng Mga Direktor ng Maxeon.

Itinatag ng ating Komite sa Pag-audit 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 Linya ng Tulong, sa anumang oras. Maaaring gawin ang ulat na ito nang pasalita sa pamamagitan ng telepono o na nakasulat sa isang web-based na form, at maaari itong kumpidensyal at anonymous ayon sa pagpapasiya ng empleyado. Ang paratang o alalahanin ay dapat iulat sa Linya ng Tulong online sa <https://maxeon.ethicspoint.com/> o sa pamamagitan ng mga toll-free na numero na partikular sa bansa na nakalista sa ibaba:

- Australia (Optus): i-dial ang 1-800-551-155, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- Australia (Telestra): i-dial ang 1-800-881-011, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt
- Belgium: i-dial ang 0-800-100-10, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- China (Southern): i-dial ang 10-811, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- China (Northern): i-dial ang 108-888, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- France: i-dial ang 0-800-91-01-58;
- Germany: i-dial ang 0-800-225-5288, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- Italy: i-dial ang 800-172-444, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- Japan (NTT): i-dial ang 0034-811-001, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- Japan (KDDI): i-dial ang 00-539-111, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- Japan (Softbank Telecom): i-dial ang 00-663-5111, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- Malaysia: i-dial ang 1-800-81-9661;
- Mexico: i-dial ang 800-099-1739;
- Netherlands: i-dial ang 0800-0226318;
- Philippines: i-dial ang 1800-1-322-0295;
- Singapore (StarHub): i-dial ang 800-001-0001, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- Singapore (SingTel): i-dial ang 800-011-1111, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- Switzerland: i-dial ang 0-800-890011, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt;
- United Kingdom: i-dial ang 0-800-89-001, at pagkatapos ay ilagay ang 844-945-1611 sa English prompt; at
- Estados Unidos: i-dial ang 1-844-945-1611.

Maaari ring magsumite ang mga empleyado ng reklamo tungkol sa Mga Usapin sa Accounting at Auditing sa sinupamang 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 Linya ng Tulong o nang direkta sa Komite sa Pag-audit.



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.

Ang lahat ng reklamo ay dapat makatotohanan sa halip na haka-haka o konklusyon. Hinihikayat ang mga empleyado na magbigay ng mas maraming partikular na impormasyon hangga't maaari, kabilang ang mga pangalan, petsa, lugar, kaganapang nangyari, kung paano nalaman ng empleyado ang (mga) insidente/potensyal na maling pag-uugali, ang pananaw ng empleyado kung bakit maaaring maging maling gawain ang (mga) insidente at, hangga't maaari, isang pagtatantya ng maling pag-uulat o mga pagkalugi sa Kompanya na nagmumula sa (mga) insidente/potensyal na maling gawain.

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 tagapamahala ay maaaring gamitin ang pagkakataong iyon upang ipabatid ang pag-follow up na mga katanungan mula sa Komite sa Pag-audit tungkol sa reklamo o alegasyon ng empleyado tungkol sa Mga Usapin sa Accounting at Auditing.

#### ***Pagtrato sa mga Reklamo***

Sa pagtanggap sa reklamo, ang Komite sa Pag-audit 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 Komite sa Pag-audit ang mga reklamo na may kaugnayan sa Mga Usaping Accounting at Audit, o ng naturang iba pang tao na sa palagay ng Komite sa Pag-audit ay naaangkop sa ilalim ng direksyon at pagsubaybay ng Komite sa Pag-audit, 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 nag-iisang makatuwirang paghatol ng Komite sa Pag-audit.

Ang nakasulat na talaan ng reklamo o paghahayag at ang disposisyon nito ay ihahanda ng o sa direksyon ng isang miyembro ng Komite sa Pag-audit at papanatilihin ng tagalabas na abogado nang hindi bababa sa 10 taon sa opisyal na mga dokumento (kabilang ang, kung naaangkop, mga dokumento sa storage space para sa pagpapanatili ng elektronikong talaan) ng Komite sa Pag-audit.

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 tungkol sa matapat na pag-uulat ng mga reklamo tungkol sa Accounting at Auditing.