

DECLARACIÓN EN MATERIA DE ESG Y SOSTENIBILIDAD PARA EL EJERCICIO 2023

En Array, nuestra estrategia empresarial ha sido diseñada para la adopción de acciones climáticas que favorezcan la transición energética a nivel global. Como empresa comprometida con la responsabilidad y la sostenibilidad a largo plazo, habitualmente identificamos los aspectos de sostenibilidad y ESG que plantean oportunidades y riesgos a nuestra empresa. Disponemos de una estrategia que busca la interacción continua con los grupos de interés a fin de comprender sus necesidades, gestionando las áreas prioritarias que plantean los mayores riesgos y oportunidades para la empresa, así como comunicando con transparencia nuestra manera de promover una gobernanza sólida en todas las actividades.

Nuestra estrategia de sostenibilidad se ha basado en un marco claro y en información precisa sobre la materialidad proporcionada por los grupos de interés. En 2022, completamos nuestra primera evaluación de materialidad, para lo cual implicamos a los grupos de interés a fin de que fueran conscientes de cuáles son las áreas con riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad, tanto para nuestra empresa como para la sociedad. Con el propósito de identificar las áreas prioritarias de nuestra estrategia ESG, nos reunimos con miembros de la plantilla en toda la organización, incluido el personal de STI Norland, así como con integrantes del consejo, inversores y proveedores.

Gestión energética	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Consumo de electricidad (kWh)	2.796.812	11%	GRI 302: Energía 2016 302-1	SASB RR-ST-130a.1, RT-EE-130a.1
Producción energética a partir de fuentes renovables	31%	24%	GRI 302: Energía 2016 302-1	SASB RR-ST-130a.1, RT-EE-130a.1

Gestión hídrica	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Consumo de agua (litros)	5.591.239	26%	GRI 303: Agua y efluentes 2018 303-5	RR-ST-140a.1

Gestión de residuos	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Residuos de madera (reciclados) (kg)	13.560	-90%	GRI 306: Residuos 2020 306-4	No aplica
Residuos de aluminio (reciclados) (kg)	1.505.640	-14%	GRI 306: Residuos 2020 306-1	No aplica

Gestión de residuos (cont.)	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Residuos de cartón (reciclados) (kg)	113.869	70%	GRI 306: Residuos 2020 306-4	No aplica
Residuos de acero (reciclados) (kg)	674.377*	120%	GRI 306: Residuos 2020 306-4	No aplica
Residuos de plástico (reciclados) (kg)	694	-35%	GRI 306: Residuos 2020 306-4	No aplica
Residuos peligrosos (reciclados) (kg)	3164	1708%	GRI 306: Residuos 2020 306-4	RR-ST-150a.1, RT-EE-150a.1
Residuos peligrosos (no reciclados) (kg)	595	No aplica	No aplica	RR-ST-150a.1, RT-EE-150a.1

*Cuando en nuestras instalaciones brasileñas no se documentó el peso del acero reciclado, la equivalencia de peso estimada se calculó multiplicando la longitud del acero reciclado vendido por una densidad media de 9,18 kilogramos por metro cúbico.

Composición demográfica de la plantilla	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Nº empleados/as	1.028	-1%	GRI 2: Declaración general 2021 2-1	No aplica
Representación femenina total en la plantilla	29%	45%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje del personal en Estados Unidos	49%	-8%	GRI 2: Declaración general 2021 2-7	No aplica
Porcentaje del personal en Europa	28%	17%	GRI 2: Declaración general 2021 2-7	No aplica
Porcentaje del personal en Sudamérica	23%	0%	GRI 2: Declaración general 2021 2-7	No aplica

Representación de género	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Plantilla total				
Representación masculina total en la plantilla	71%	-11%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Liderazgo				
Representación femenina en la dirección (todas las personas líderes)	32%	14%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Representación masculina en la dirección (todas las personas líderes)	68%	-6%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Líderes no ejecutivos				
Representación masculina en la dirección no ejecutiva	66%	-10%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Representación femenina en la dirección no ejecutiva	34%	26%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Consejo de dirección				
Representación femenina en el consejo	22%	-23%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica

Diversidad étnica/racial	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Plantilla total				
Porcentaje de personas blancas en la plantilla de EEUU	40%	3%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas asiáticas en la plantilla de EEUU	10%	25%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas hispanas/latinas en la plantilla de EEUU	31%	0%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas negras o afroamericanas en la plantilla de EEUU	6%	-14%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas nativas de América (pre-europeos) o Alaska en la plantilla de EEUU	9%	-10%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica

Diversidad étnica/racial (cont.)	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Plantilla total				
Porcentaje de personas nativas de Hawái o de las islas del Pacífico en la plantilla de EEUU	menos del 1 %	-88%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas con dos o más razas en la plantilla de EEUU	4%	0%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas con origen no especificado en la plantilla de EEUU	0%	-100%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Liderazgo				
Porcentaje de personas blancas en puestos directivos en EEUU	59%	-12%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas asiáticas en puestos directivos en EEUU	12%	50%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas hispanas/latinas en puestos directivos en EEUU	21%	31%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas negras o afroamericanas en puestos directivos en EEUU	4%	0%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas nativas de América (pre-europeos) o Alaska en puestos directivos en EEUU	0%	0%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas nativas de Hawái o de las islas del Pacífico en puestos directivos en EEUU	0%	0%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas con dos o más razas en puestos directivos en EEUU	4%	-20%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas con origen no especificado en puestos directivos en EEUU	0%	No aplica	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Líderes no ejecutivos				
Porcentaje de personas blancas en puestos de la dirección no ejecutiva en EEUU	57%	-14%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica

Diversidad étnica/racial (cont.)	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Porcentaje de personas asiáticas en puestos de la dirección no ejecutiva en EEUU	11%	57%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas hispanas/latinas en puestos de la dirección no ejecutiva en EEUU	25%	25%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Líderes no ejecutivos				
Porcentaje de personas negras o afroamericanas en puestos de la dirección no ejecutiva en EEUU	3%	50%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas nativas de América (pre-europeos) o Alaska en puestos de la dirección no ejecutiva en EEUU	0%	0%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas nativas de Hawái o de las islas del Pacífico en puestos de la dirección no ejecutiva en EEUU	0%	0%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas con dos o más razas en puestos de la dirección no ejecutiva en EEUU	4%	0%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas con origen no especificado en puestos de la dirección no ejecutiva en EEUU	0%	No aplica	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica

Diversidad de edades	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Plantilla total				
Porcentaje total de la plantilla global menor de 30 años	22%	-33%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje total de la plantilla global con edad entre 30-50 años	57%	4%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje total de la plantilla global mayor de 50 años	21%	75%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Liderazgo				
Líderes (todo el personal de la dirección) menores de 30 años	6%	500%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Líderes (todo el personal de la dirección) con edad entre 30-50 años	67%	-3%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Líderes (todo el personal de la dirección) mayores de 50 años	27%	-10%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica

Diversidad de edades	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Líderes no ejecutivos				
Porcentaje de personas en la dirección no ejecutiva menores de 30 años	6%	-67%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas en la dirección no ejecutiva entre 30-50 años	71%	25%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica
Porcentaje de personas en la dirección no ejecutiva mayores de 50 años	23%	-8%	GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 405-1	No aplica



Rotación del personal	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Rotación anual total del personal	29%	-33%	GRI 401: Empleo 2016 4-1	No aplica
Rotación anual voluntaria (total)	14%	No aplica	No aplica	No aplica

Salud y seguridad del personal	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Índice total de incidentes registrables (TRIR, en inglés)	2,87	-27%	GRI 403: Salud y seguridad laboral 2018 403-9	No aplica
Fallecidos	0	No aplica	GRI 403: Salud y seguridad laboral 2018 403-9	No aplica

Gobernanza	2023	% cambio 2022-2023	Código de referencia a la norma GRI	Referencia a la norma SASB
Incidentes de incumplimiento relativos a la información y el etiquetado de productos y servicios	0	0%	GRI 417: Comercialización y etiquetado 2016 417-2	No aplica
Incidentes de incumplimiento relativos a las comunicaciones comerciales	0	0%	GRI 417: Comercialización y etiquetado 2016 417-3	No aplica
Número de reclamaciones justificadas por incumplimiento de la privacidad y pérdida de datos de clientes	0	0%	GRI 418: Privacidad de la clientela 2016 418-1	No aplica
Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de procedimientos judiciales relacionados con la seguridad de los productos	0	0%	GRI 418: Salud y seguridad de la clientela 2016 416-2	RT-EE-250a.2
Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de procedimientos judiciales asociados a normativas sobre prácticas monopolistas	0	0%	No aplica	RT-EE-510a.3
Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de procedimientos judiciales relacionados con sobornos o corrupción	0	0%	No aplica	RT-EE-510a.2

Para obtener más información, visite www.arraytechinc.com/ESG o contáctenos: ESG@arraytechinc.com.

ACERCA DE ESTA DECLARACIÓN A menos que se indique lo contrario, los datos y la información presentados en esta declaración representan la totalidad de la huella corporativa de Array Technologies Inc. (NASDAQ: ARRY y abarca el periodo de notificación del ejercicio fiscal 2023 (1 de enero - 31 de diciembre). La declaración expone en detalle los resultados en materia de sostenibilidad, de acuerdo con normas como las del Consejo de Normas Internacionales de Sostenibilidad (*ISSB*, antes *SASB*), las NIF S2 Declaraciones relacionadas con el clima (antes *TCFD*) y la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (*GRI*). Este informe no ha sido sometido a verificación externa.

ACERCA DE ESTA DECLARACIÓN Este informe contiene proyecciones basadas en las creencias y suposiciones de nuestra dirección y en la información de que ésta dispone actualmente. Las proyecciones implican riesgos e incertidumbres que pueden provocar que los resultados difieran sustancialmente de los expuestos en dichas proyecciones. Las proyecciones pueden incluir información relativa a nuestra previsión de objetivos futuros, los resultados de las operaciones, las estrategias empresariales y el entorno industrial y normativo. Las proyecciones incluyen afirmaciones que no son hechos pasados y que pueden identificarse por términos como «anticipar», «creer», «podría», «estimar», «esperar», «pretender», «puede», «planear», «potencial», «predecir», «proyectar», «buscar», «debería», «hará», «haría» o expresiones similares y sus antónimos. Las proyecciones deben evaluarse junto con los riesgos e incertidumbres que afectan a nuestro negocio y operaciones, en particular los descritos detalladamente en el Informe Anual más reciente de la empresa en el Formulario 10-K y en otros documentos archivados por la SEC, cada uno de los cuales puede encontrarse en nuestra página web www.arraytechinc.com. Salvo que lo exija la ley, no asumimos ninguna obligación de actualizar estas proyecciones, ni de actualizar las razones por las que los resultados reales podrían diferir sustancialmente de los previstos en dichas proyecciones, incluso aunque se disponga de nueva información en el futuro. Los temas que puedan considerarse esenciales en virtud de las Normas *SASB* y/o las Normas *GRI* no son necesariamente relevantes a efectos de la legislación federal estadounidense de valores o a otros efectos. Para más información sobre las normas *SASB* y las normas *GRI*, visite sus respectivas páginas web. Algunos de los datos contenidos en este informe se basan en suposiciones y estimaciones. Los resultados reales pueden diferir de los datos presentados.