

## **ESTATUTO DO COMITÊ DE CAPITAL HUMANO**

### **ARRAY TECHNOLOGIES, INC.**

#### **OBJETIVO**

O objetivo do Comitê de Capital Humano (o "Comitê") do conselho de administração (o "Conselho") da Array Technologies, Inc. (a "Empresa") é auxiliar o Conselho na supervisão da remuneração executiva.

#### **ADESÃO**

Tamanho: O Comitê será composto por dois ou mais integrantes do Conselho.

Independência: Cada integrante do Comitê será independente de acordo com as exigências da Regra 10A-3 da Lei da Bolsa de Valores Americana de 1934 e das regras da NASDAQ; *desde que, no entanto*, (i) na data em que deixarmos de ser uma "empresa controlada" conforme a definição nas regras da NASDAQ (a "Data de Cessação"), apenas um integrante do Comitê precisará ser independente, (ii) dentro do prazo de 90 dias da Data de Cessação, a maioria dos integrantes do Comitê seja independente e (iii) dentro do prazo de um ano da Data de Cessação, cada integrante do Comitê seja independente de acordo com as exigências da Regra 10C-1 nos termos da Lei da Bolsa de Valores Americana de 1934, conforme redação (a "Lei de Negociação"), além das regras da NASDAQ, e pelo menos dois integrantes do Comitê estejam aptos na qualidade de "dirigentes não funcionários" para os fins da Regra 16b-3 da Lei da Bolsa de Valores Americana de 1934.

Nomeação/Mandato/Destituição: Os integrantes do Comitê serão indicados pelo Conselho com base nas recomendações do Comitê de Nomeação e Governança Corporativa. Os integrantes do Comitê atuarão pelo mandato ou pelos mandatos que o Conselho vir a determinar ou até o seu pedido de demissão antecipada ou morte. O Conselho poderá destituir qualquer integrante do Comitê a qualquer momento, com ou sem justa causa.

#### **ESTRUTURA E OPERAÇÕES**

Liderança: O Conselho designará um integrante do Comitê como presidente, com base nas recomendações do Comitê de Nomeação e Governança Corporativa.

Reuniões: O Comitê deverá se reunir, no mínimo, trimestralmente nos horários e locais que julgar necessários para cumprir suas responsabilidades. A ordem do dia e os materiais das reuniões do Comitê serão preparados pelo presidente do Comitê em consulta com os demais integrantes do Comitê. O Comitê deverá manter atas de seus trabalhos e informar regularmente o Conselho de suas discussões e ações,

devendo fazer recomendações ao Conselho, conforme apropriado. O Comitê é regido pelas mesmas regras relativas a reuniões (inclusive reuniões presenciais ou por telefone ou outro equipamento de comunicação similar), medida sem reuniões, edital, dispensa de edital e requisitos de quórum e de votação que se aplicam ao Conselho.

O Comitê poderá convidar quaisquer integrantes da administração para suas reuniões, conforme julgar apropriado. No entanto, o Comitê se reunirá normalmente sem a presença de tais indivíduos e, em todos os casos, o CEO e quaisquer outros administradores não estarão presentes nas reuniões nas quais a sua remuneração ou desempenho seja discutido ou determinado.

Ambientação / Formação: A Empresa fornecerá aos novos integrantes do Comitê as devidas instruções táticas de ambientação e a todo o Comitê os recursos e as oportunidades de formação relacionados à remuneração executiva e demais assuntos que possam ser apropriados ou solicitados pelo Comitê.

Consultores externos: O Comitê terá autoridade, a seu exclusivo critério, para contratar e rescindir com uma consultoria em remuneração, assessores jurídicos externos e demais consultores que julgar necessários para cumprir suas obrigações e responsabilidades nos termos deste Estatuto. No entanto, o Comitê não será obrigado a implementar ou agir de forma consistente com os pareceres ou recomendações da consultoria em remuneração, assessor jurídico externo ou demais consultor, sendo que a autoridade concedida neste Estatuto não afetará a capacidade ou obrigação do Comitê de exercer o seu próprio discernimento no cumprimento de suas obrigações nos termos do presente Estatuto. O Comitê estabelecerá os termos de remuneração e contratação e supervisionará o trabalho da consultoria em remuneração, assessor jurídico externo ou qualquer outro consultor. Qualquer comunicação entre o Comitê e o seu assessor jurídico externo configurará comunicação privilegiada.

Independência/Conflitos de interesse da consultoria em remuneração: Ao contratar ou procurar a assessoria de consultoria em remuneração, o Comitê deve levar em consideração os fatores especificados nas regras da NASDAQ. O Comitê pode contratar ou receber assessoria de qualquer consultoria em remuneração que preferir, inclusive daquelas que não sejam independentes, após considerar os fatores especificados. O Comitê não tem a obrigação de avaliar a independência de qualquer consultoria em remuneração ou demais consultor que atue em uma função limitada à consultoria sobre qualquer plano generalizado que não discrimine em escopo, termos ou operação a favor de diretores executivos ou dirigentes e que esteja amplamente disponível a todos os funcionários assalariados ou que forneça informações que não sejam personalizadas para uma determinada empresa ou que sejam personalizadas com base em parâmetros que não sejam desenvolvidos pelo consultor ou assessor e sobre os quais o consultor ou assessor não forneça consultoria.

O Comitê avaliará se qualquer consultoria em remuneração contratada ou a ser contratada por ele tem algum conflito de interesses.

Financiamento: O Comitê receberá o financiamento apropriado da Empresa, conforme determinado pelo Comitê em sua qualidade de comitê do Conselho, para o pagamento de remuneração a qualquer consultoria em remuneração, assessor jurídico externo e quaisquer outros consultores, além das despesas administrativas ordinárias do Comitê que sejam necessárias ou apropriadas para o desempenho de suas funções.

Delegação de autoridade: O Comitê terá autoridade para delegar qualquer uma de suas responsabilidades, juntamente com a autoridade para agir em relação a tais responsabilidades, a um ou mais subcomitês que o Comitê julgar apropriado, a seu exclusivo critério, desde que o eventual comitê seja composto inteiramente por dirigentes independentes e disponha de um estatuto escrito.

Livros e registros: O Comitê terá acesso aos livros, registros, instalações e pessoal da Empresa.

## **OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES**

O Comitê terá a seguinte autoridade e responsabilidades:

1. Remuneração do CEO: Examinar e aprovar anualmente as metas e objetivos corporativos aplicáveis à remuneração do diretor geral ("CEO"), avaliar, no mínimo, anualmente o desempenho do CEO à luz dessas metas e objetivos, e aprovar o nível de remuneração com base nessa avaliação. Ao avaliar o componente de incentivo de longo prazo da remuneração do CEO, o Comitê pode considerar o desempenho da Empresa e o retorno relativo dos acionistas, o valor de gratificações de incentivo similares concedidas aos CEOs de empresas comparáveis e as gratificações concedidas ao CEO da Empresa em anos anteriores. Ao avaliar a remuneração do CEO, o Comitê deverá considerar os resultados do mais recente voto em caráter consultivo dos acionistas sobre a remuneração dos executivos ("declaração de voto sobre a remuneração") exigido pela Seção 14A da Lei de Negociação.
2. Remuneração de diretores executivos: Examinar e aprovar a remuneração de todos os outros diretores executivos. Ao avaliar a remuneração dos executivos, o Comitê deverá considerar os resultados da mais recente declaração de voto sobre a remuneração.
3. Planos de incentivo/acionários: Examinar e fazer recomendações ao Conselho a respeito de planos de remuneração de incentivo e planos com base em ações, o que inclui a capacidade de adotar, alterar e encerrar tais planos, além de propostas relativas a tais planos a serem incluídas na declaração obrigatória do pedido de procuração da Empresa. O Comitê também terá autoridade para administrar

os planos de remuneração de incentivo e os planos com base em ações da Empresa, inclusive a designação dos funcionários aos quais as gratificações serão concedidas, o valor da gratificação ou das ações a ser concedido, os termos e condições aplicáveis a cada gratificação ou concessão, sujeito às disposições de cada plano e à aprovação da realização de tal gratificação ou concessão pela Empresa. Ao examinar os planos de remuneração de incentivo e os planos com base em ações, inclusive quanto à adoção, alteração ou encerramento de quaisquer desses planos, o Comitê deverá considerar os resultados da mais recente declaração de voto sobre a remuneração.

4. Análise anual: Realizar uma análise anual de tais assuntos mencionados nos parágrafos 1, 2 e 3 acima com todo o Conselho. O Comitê também analisará, conforme apropriado, quaisquer mudanças em questões de remuneração para os diretores executivos junto ao Conselho.
5. Planos de benefícios para funcionários: Monitorar a eficácia das ofertas de planos de benefícios que não tomem como base ações, inclusive, mas não exclusivamente, remuneração diferida não qualificada, benefícios extras e qualquer salário-utilidade, em particular aqueles pertinentes aos diretores executivos, e aprovar qualquer novo plano de benefício material de funcionários ou alteração em um plano existente que crie um compromisso financeiro material por parte da Empresa. A seu critério, o Comitê poderá aprovar, alterar, modificar, ratificar ou interpretar os termos de qualquer plano de benefícios que não tome como base ações ou delegar tal autoridade na medida em que tal delegação seja permitida. Com relação aos planos de benefícios de funcionários, o papel do Comitê será de supervisão e, exceto quando o Comitê determinar expressamente ou a lei vigente de outra forma exigir expressamente, o Comitê não atuará como mandatário no que diz respeito a quaisquer planos ou programas de benefícios nos termos da Lei Americana de Seguridade da Renda de Aposentadoria dos Funcionários de 1974 ou de outra forma.
6. Grupo de pares: Definir a composição do grupo de empresas pares utilizada para a comparação de mercado da remuneração de executivos.
7. Divulgação da remuneração: Examinar e discutir com a administração a Discussão e Análise de Remuneração (“DAR”) da Empresa e as informações relacionadas à remuneração de executivos, e determinar se recomenda ou não que as informações da DAR e aquelas relacionadas à remuneração de executivos sejam incluídas no relatório anual da Empresa no Formulário 10-K e na declaração obrigatória do pedido de procuração, e produzir o relatório do Comitê sobre a remuneração de executivos exigido para inclusão na declaração obrigatória do pedido de procuração da Empresa ou no relatório anual no Formulário 10-K.
8. Contratos de trabalho/desligamento: Examinar e fazer recomendações ao Conselho a respeito de quaisquer contratos de trabalho e quaisquer acordos ou planos de desligamento, inclusive os eventuais

benefícios a serem providenciados em conexão com uma mudança de controle, para o CEO e demais diretores executivos, o que inclui a capacidade de adotar, alterar e rescindir tais contratos, acordos ou planos.

9. Diretrizes de participação em ações: Determinar e aprovar as diretrizes de participação em ações para os dirigentes, CEO e demais diretores executivos e monitorar o cumprimento de tais diretrizes.
10. Gerenciamento de risco: Examinar os acordos de remuneração de incentivo da Empresa a fim de determinar se incentivam a tomada de riscos excessivos, examinar e discutir pelo menos anualmente a relação entre as políticas e práticas de gerenciamento de risco e a remuneração, e avaliar as políticas e práticas de remuneração que possam atenuar qualquer risco desse tipo.
11. Gestão do capital humano: Auxiliar o Conselho em sua supervisão da gestão do capital humano, inclusive da cultura corporativa, diversidade e inclusão, recrutamento, contratação, desgaste, gestão de talentos, desenvolvimento e progressão na carreira, sucessão e relações com funcionários.
12. Frequência da declaração de voto sobre a remuneração: Examinar e recomendar ao Conselho para aprovação a frequência com que a Empresa realizará a declaração de voto sobre a remuneração, levando em conta os resultados do mais recente voto em caráter consultivo dos acionistas quanto à frequência da declaração de voto sobre a remuneração exigida pela Seção 14A da Lei de Negociação, examinar e aprovar as propostas relativas à declaração de voto sobre a remuneração e a frequência da declaração de voto sobre a remuneração para inclusão na declaração obrigatória do pedido de procuração da Empresa.
13. Remuneração do dirigente: Examinar todas as remunerações e benefícios pelo serviço no Conselho e nos comitês do Conselho, no mínimo, uma vez por ano e recomendar quaisquer mudanças no Conselho, conforme necessário.
14. Avaliação de desempenho do Comitê: Realizar uma avaliação anual do desempenho de suas obrigações nos termos deste Estatuto e apresentar os resultados da avaliação ao Conselho. O Comitê deverá realizar esta avaliação da maneira que julgar apropriada.
15. Análise do Estatuto do Comitê: Analisar este Estatuto pelo menos uma vez ao ano e recomendar as eventuais alterações propostas ao Conselho para aprovação.

|   |  |
|---|--|
| <b>Título:</b> Estatuto do Comitê de Capital Humano | <b>Número do Documento:</b>                    |
| <b>Aprovado:</b> 24 de agosto de 2022               | <b>Substitui:</b> 8 de junho de 2021           |
| <b>Vence em:</b> Quando for substituído             | <b>Aprovado por:</b> Conselho de Administração |