

POLÍTICA DE DENUNCIAS

ARRAY TECHNOLOGIES, INC.

OBJETO

El Comité de Auditorías del Consejo de Administración (el "Consejo") de Array Technologies, Inc. (junto con todas sus compañías operativas y subsidiarias, la "Compañía") ha adoptado la siguiente política y procedimientos para:

- la recepción, retención y tratamiento de denuncias relacionadas con la contabilidad, los controles contables internos o los asuntos de auditoría;
- la presentación confidencial y anónima por parte de los empleados de la Compañía de inquietudes con respecto a asuntos contables o de auditoría cuestionables; y
- alertar al Comité de Auditorías de posibles problemas antes de que tengan consecuencias graves para la Compañía.

POLÍTICA

Estos procedimientos se relacionan con denuncias o inquietudes con respecto a la contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría de la Compañía ("Denuncias") que incluyen, pero no se limitan a, lo siguiente:

- el fraude o error deliberado en la preparación, evaluación, revisión o auditoría de una declaración financiera de la Compañía;
- el fraude o error deliberado en el registro o mantenimiento de los registros contables de la Compañía;
- deficiencias en o el no cumplimiento de los controles internos de contabilidad de la Compañía;
- las falsas declaraciones o testimonios a o por un encargado o contable de la Compañía en relación con un asunto de contabilidad, informes financieros o informes de auditoría de la Compañía; y
- no comunicar la situación financiera real de la Compañía.

Esta política se aplica a todos los empleados, contratistas independientes y consultores que trabajan para la Compañía ("Personas Cubiertas").

RESPONSABILIDADES Y DERECHOS DE LOS EMPLEADOS DENUNCIANTES Y PARTICIPANTES EN UNA INVESTIGACIÓN

Responsabilidades

Las Personas Cubiertas que presentan Denuncias ("Empleados Denunciantes") tienen la responsabilidad de actuar de buena fe y tienen una creencia razonable con respecto a la validez de una Denuncia. La motivación de un Empleado Denunciante es irrelevante para la consideración de la validez de la Denuncia. Sin embargo, la presentación intencionada de una denuncia falsa, ya sea verbalmente o por escrito, puede ser en sí misma una actividad inapropiada y puede resultar en medidas disciplinarias.

Un Empleado Denunciante tiene la responsabilidad de ser sincero y presentar toda la información conocida con respecto a una Denuncia. Las Personas Cubiertas que son entrevistadas o a las que se les pide que proporcionen información o participen de otro modo en la investigación de una Denuncia, incluidos los empleados que son objeto de la investigación ("Participantes de la Investigación") tienen el deber de cooperar plenamente y ayudar en la investigación.

Los Empleados Denunciantes no deben actuar por su cuenta en la realización de ninguna actividad de investigación, ni tienen derecho a participar en ninguna actividad de investigación que no sea la solicitada por el Comité de Auditorías o el Director Jurídico. Un Empleado Denunciante se abstendrá de obtener pruebas relacionadas con una Denuncia para la cual no tiene derecho de acceso. Dicho acceso inapropiado puede ser en sí mismo una actividad ilegal o inapropiada y puede resultar en un medidas disciplinarias.

La Compañía hará todos los esfuerzos razonables para proporcionar a cada Empleado Denunciante una investigación y respuesta rápidas a su Denuncia y un resumen del resultado de cualquier investigación basada en la Denuncia a menos que el Director Jurídico o el Comité de Auditorías determinen que existen razones legales, comerciales o de interés público primordiales para no hacerlo.

Estos procedimientos no pretenden de ninguna manera limitar la denuncia de presuntas infracciones relacionadas con asuntos de contabilidad o auditoría por parte de los empleados a las autoridades gubernamentales y reguladoras correspondientes.

Derechos

Los Empleados Denunciantes y los Participantes de la Investigación tienen derecho a protección contra represalias por haber presentado una Denuncia o divulgar información relacionada con una Denuncia de buena fe. La Compañía no despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, tomará represalias, acosará ni de ninguna manera discriminará a cualquier Empleado Denunciante en los términos y condiciones de empleo en base a cualquier acción legal de dicho Empleado Denunciante con respecto a las Denuncias de buena fe. Es una violación grave de las políticas de la Compañía, y bajo ciertas circunstancias una violación de la ley federal o local, que cualquier supervisor, gerente, director o directivo de la Compañía inicie o fomente

represalias contra un empleado u otra persona que de buena fe informe de una violación conocida o sospechada de la ley penal o cualquier otro asunto que pueda ser denunciado bajo esta política. El derecho de un Empleado Denunciante a la protección contra represalias no extiende la inmunidad por cualquier complicidad en los asuntos que son objeto de la Denuncia o una investigación posterior.

En la medida de lo posible y permitido por la ley, las Denuncias, informes e investigaciones relacionadas con dichas quejas se mantendrán confidenciales. La divulgación de tales Denuncias a personas no relacionadas con la investigación se considerará una falta disciplinaria grave y puede resultar en medidas disciplinarias, incluido el despido laboral.

PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

La Compañía habilita la presentación de Denuncias ya sea verbalmente o por escrito. Los Empleados Denunciantes pueden presentar las Denuncias de forma anónima a un servicio disponible 24 horas al día, 365 días al año. El servicio lo proporciona un tercero independiente que se adapta a todos los idiomas hablados en los lugares donde opera Array y permite a los Empleados informar utilizando las siguientes opciones.

1. Por teléfono al:

- para las personas que llaman en EE.UU.: **833-332-7729**
- para las personas que llaman desde fuera de EE.UU.:
 - introduzca el código de acceso apropiado¹ para el país desde el que está llamando; a continuación,
 - cuando se le solicite, introduzca **800-603-2869**

2. Por email a reports@lighthouse-service.com

3. A través del portal en línea en www.intouchwebsite.com/TellArray, donde los empleados pueden encontrar información adicional.

Alternativamente, un Empleado Denunciante puede presentar una Denuncia a su supervisor, o en el caso de que un Empleado Denunciante no se sienta cómodo presentando la Denuncia a su supervisor o crea

¹ Los códigos de acceso gratuito directo de AT&T para los países en los que operamos son los siguientes: Australia (Optus), 1-800-551-155; Australia (Telstra), 1-800-881-011; Brasil, 0-800-890-0288; Brasil (Tim), 0-800-888-8288; Chile (Claro), 800-225-288; Chile (ENTEL), 800-360-312; Chile (ENTEL), 800-360-311; Chile (Telefónica), 800-800-288; México, 001-800-462-4240; México (Nuevo), 1-800-288-2872; México (Por Cobrar – Español), 01-800-112-2020; México (Español), 001-800-658-5454; España, 900-99-0011; y Reino Unido, 0-800-89-0011.

que el supervisor no ha tomado ninguna medida, al Director Jurídico o al Presidente del Comité de Auditorías.

Para ayudar en la respuesta o investigación de una Denuncia, la Denuncia debe ser objetiva en lugar de especulativa, y contener tanta información específica como sea posible para permitir una evaluación adecuada de la naturaleza, el alcance y la urgencia del asunto que es objeto de la Denuncia. Sin limitar lo anterior, la Denuncia debe, en la medida de lo posible, contener la siguiente información:

- el supuesto evento o asunto que es objeto de la Denuncia;
- el nombre de cada persona involucrada;
- si la Denuncia involucra un evento o eventos específicos, la fecha aproximada y el lugar de cada evento; y
- cualquier información adicional, documentación u otra prueba disponible que respalde la Denuncia.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El Director Jurídico recopilará la información e investigará el asunto según corresponda en función de la naturaleza del asunto. Todas las Denuncias serán evaluadas e investigadas con prontitud, aunque la gravedad y complejidad del asunto pueden afectar el tiempo necesario para investigarlo. El Director Jurídico tratará de responder a la Denuncia a satisfacción de la persona que la presentó.

Independientemente de si es capaz de resolver la Denuncia a satisfacción de la persona que la presenta, el Director Jurídico enviará sin demora una copia de cada Denuncia al Comité de Auditorías. El Director Jurídico también podrá, a su discreción, elevar la Denuncia a la atención del Consejo de Administración de la Compañía, del Director General, del Director Financiero o de cualquier otra parte que el Director Jurídico considere necesaria o apropiada. Esta investigación puede incluir la contratación de asesores externos como abogados, contables y auditores para llevar a cabo procedimientos bajo la dirección del Comité de Auditorías. La Compañía proporcionará la financiación adecuada, según lo determine el Comité de Auditorías para compensar a cualquier asesor contratado por dicho Comité.

Después de completar la investigación de una Denuncia, el Director Jurídico preparará un informe escrito para el Comité de Auditorías explicando sus conclusiones y consejos con respecto a la Denuncia. Se podrá visualizar una copia del mismo en el siguiente enlace: El Comité de Auditorías podrá, a su entera discreción, solicitar una sesión informativa al Director Jurídico. El Comité de Auditorías tendrá plena autoridad para determinar las medidas que se tomarán en respuesta a una Denuncia y para dirigir una investigación adicional de cualquier Denuncia.

CONSERVACIÓN DE DENUNCIAS

El Director Jurídico mantendrá un archivo de todas las Denuncias. Si el Director Jurídico recibe una Denuncia no escrita, deberá pasar dicha Denuncia por escrito y archivarla.

Título: Política de Denuncias	Número do Documento:
Aprovado: 25 de mayo de 2022	Substitui: 14 de octubre de 2020
Vence em: Cuando sea reemplazado	Aprovado por: Consejo de administración