

ACTA DEL COMITÉ DE CAPITAL HUMANO

ARRAY TECHNOLOGIES, INC.

OBJETO

El objeto del Comité de Capital Humano (el "Comité") del consejo de administración (el "Consejo") de Array Technologies, Inc. (la "Compañía") es ayudar al Consejo con la supervisión de:

MIEMBROS

Tamaño: El Comité estará compuesto por dos o más miembros del Consejo.

Independencia: Cada miembro del Comité será independiente de acuerdo con los requisitos de la Regla 10A-3 de la Ley de Bolsa de Valores (*Securities Exchange Act*) de 1934 y las reglas del NASDAQ; *siempre que, sin embargo*, (i) en la fecha en que dejemos de ser una "empresa controlada" según se define en las reglas del NASDAQ (la "Fecha de Cese"), solo un miembro del Comité tenga que ser independiente, (ii) en un plazo de 90 días posteriores a la Fecha de Cese, la mayoría de los miembros del Comité son independientes y (iii) en un plazo de un año a partir de la Fecha de Cese, cada miembro del Comité es independiente de acuerdo con los requisitos de la Regla 10C-1 bajo la Ley de Bolsa de Valores de 1934, según enmendada (la "Ley Bursátil"), y las reglas del NASDAQ y al menos dos miembros del Comité califican como "directores no empleados" a los efectos de la Regla 16b-3 bajo la Ley de Bolsa de Valores de 1934.

Nombramiento/Duración/Destitución: Los miembros del Comité serán designados por el Consejo en base a las recomendaciones del Comité de Nombramientos y Gobierno Corporativo. Los miembros del Comité desempeñarán sus funciones durante la vigencia que el Consejo determine o si anteriormente se produjera una renuncia o un fallecimiento. El Consejo podrá retirar a cualquier miembro del Comité en cualquier momento con o sin causa.

ESTRUCTURA Y OPERACIONES

Liderazgo: El Consejo designará a un miembro del Comité como presidente en base a las recomendaciones del Comité de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

Juntas: El Comité se reunirá al menos trimestralmente en los momentos y lugares que considere necesarios para cumplir sus responsabilidades. La agenda y los materiales para las juntas del Comité serán preparados por el presidente del Comité en consulta con los otros miembros del Comité. El Comité levantará actas de sus deliberaciones e informará periódicamente al Consejo acerca de sus deliberaciones

y medidas y formulará las recomendaciones que estime oportunas. El Comité se rige por las mismas normas relativas a las juntas (incluidas las juntas en persona o por teléfono u otro equipo de comunicaciones similar), la acción sin juntas, notificación, renuncia a la notificación y requisitos de quórum y votación que se le aplican al Consejo.

El Comité podrá invitar a sus juntas a cualquier miembro de la gestión según lo estime conveniente. Sin embargo, el Comité se reunirá periódicamente sin la presencia de dichas personas y, en todos los casos, ni el CEO ni cualquier otro directivo estarán presentes en las juntas en las que se debata o determine su remuneración o desempeño.

Incorporación / Educación: La Compañía proporcionará a los nuevos miembros del Comité las sesiones informativas de incorporación apropiadas, y al Comité completo los recursos educativos y las oportunidades relacionadas con la remuneración de los ejecutivos y otros asuntos que puedan ser apropiados o solicitados por el Comité.

Asesores externos: El Comité tendrá la autoridad, a su entera discreción, para retener y rescindir a una consultor de remuneraciones, asesores legales externos y otros asesores que considere necesarios para cumplir con sus deberes y responsabilidades en virtud de esta Acta. Sin embargo, no se requerirá que el Comité implemente o actúe de manera consistente con el consejo o las recomendaciones de ningún consultor de remuneraciones, asesores legales externos y otros asesores, y la autoridad otorgada en esta Acta no afectará la capacidad u obligación del Comité de ejercer su propio criterio en cumplimiento de sus deberes en virtud de esta Acta. El Comité establecerá las condiciones de compensación y retención y supervisará el trabajo del consultor de remuneraciones, asesores legales externos y otros asesores. Cualquier comunicación entre el Comité y su asesor legal externo será confidencial.

Independencia del consultor de remuneraciones/Conflictos de Interés: Al contratar o solicitar asesoramiento de consultores de remuneraciones, el Comité deberá tener en cuenta los factores especificados en las reglas del NASDAQ. El Comité podrá contratar o recibir asesoramiento de cualquier consultor de remuneraciones que prefiera, incluidos aquellos que no sean independientes, después de considerar los factores especificados. El Comité no está obligado a evaluar la independencia de ningún consultor de remuneraciones u otro asesor que actúe en un rol limitado a la consulta sobre cualquier plan de base amplia que no discrimine en alcance, términos u operación a favor de los ejecutivos o directores y que generalmente esté disponible para todos los empleados asalariados o que proporcione información que no esté personalizada para una empresa en particular o que esté personalizada en función de parámetros que no estén desarrollados por el consultor o asesor, y sobre los cuales el consultor o asesor no proporcione asesoramiento.

El Comité evaluará si algún consultor de remuneraciones contratado o que se vaya a contratar tiene algún conflicto de intereses.

Financiación: El Comité recibirá fondos apropiados de la Compañía, según lo determine el Comité en su capacidad de comité del Consejo, para el pago de remuneraciones a cualquier consultor de remuneraciones, asesores legales externos y otros asesores, y los gastos administrativos ordinarios del Comité que sean necesarios o apropiados en el desempeño de sus funciones.

Delegación de autoridad: El Comité tendrá la autoridad de delegar cualquiera de sus responsabilidades, junto con la autoridad para tomar medidas en relación con dichas responsabilidades, a uno o más subcomités que el Comité considere apropiados a su entera discreción, siempre y cuando dichos comités se compongan en su totalidad de directores independientes y tengan un acta escrito.

Libros y registros: El Comité tendrá acceso a los libros, registros, instalaciones y personal de la Compañía.

DEBERES Y RESPONSABILIDADES

El Comité tendrá las siguientes responsabilidades y autoridad:

1. Remuneración del CEO: Revisar y aprobar anualmente las metas y objetivos corporativos aplicables a la remuneración del director ejecutivo ("CEO"), evaluar al menos anualmente el desempeño del CEO a la luz de esas metas y objetivos, y aprobar el nivel de remuneración basado en esta evaluación. Al evaluar el componente de incentivos a largo plazo de la remuneración del CEO, el Comité puede considerar el desempeño de la Compañía y la rentabilidad relativa de los accionistas, el valor de los premios de incentivos similares otorgados a los CEOs en compañías comparables y lo concedido al CEO de la Compañía en años anteriores. Al evaluar la remuneración del CEO, el Comité considerará los resultados del voto consultivo de los accionistas más reciente sobre la remuneración ejecutiva ("Voto de propuesta de remuneración") requeridos por la Sección 14A de la Ley Bursátil.
2. Remuneración de directivos: Revisar y aprobar la remuneración de todos los demás directivos. Al evaluar la remuneración de los directivos, el Comité tendrá en cuenta los resultados del último Voto de propuesta de remuneración.
3. Planes de incentivos/capital: Revisar y hacer recomendaciones al Consejo con respecto a los planes de remuneración de incentivos y planes basados en acciones, que incluyen la capacidad de adoptar, enmendar y rescindir dichos planes, y propuestas con respecto a dichos planes que se incluirán en la declaración de representación de la Compañía. El Comité también tendrá la autoridad para administrar los planes de remuneración de incentivos y los planes basados en capital de la Compañía, incluida la

designación de los empleados a los que se otorgarán las adjudicaciones, el monto de la adjudicación o el capital que se otorgará, los términos y condiciones aplicables a cada adjudicación o concesión, sujeto a las disposiciones de cada plan y la aprobación de la realización de dicha adjudicación o concesión por parte de la Compañía. Al revisar los planes de remuneración de incentivos y los planes basados en capital, incluyendo si adoptar, enmendar o rescindir dichos planes, el Comité considerará los resultados del Voto de propuesta de remuneración más reciente.

4. Revisión anual: Realizar una revisión anual de las cuestiones a que se hace referencia en los párrafos 1, 2 y 3 supra con la totalidad del Consejo. El Comité también revisará, según proceda, cualquier cambio en las cuestiones relativas a las remuneraciones de los directivos con el Consejo.
5. Planes de beneficios para empleados: Para monitorear la efectividad de las ofertas de planes de beneficios no basados en capital, que incluyen, entre otros, remuneración diferida no calificada, beneficios adicionales y cualquier requisito, en particular los relacionados con los directivos, y aprobar cualquier nuevo plan de beneficios para empleados o cambio material a un plan existente que cree un compromiso financiero material por parte de la Compañía. A su discreción, el Comité podrá aprobar, enmendar, modificar, ratificar o interpretar los términos de, o rescindir, cualquier plan de beneficios no basado en acciones o delegar dicha autoridad en la medida en que dicha delegación esté permitida. Con respecto a los planes de beneficios para empleados, el papel del Comité será de supervisión y, a menos que el Comité determine expresamente lo contrario o la ley aplicable lo requiera expresamente, el Comité no actuará como fiduciario con respecto a ningún plan o programa de beneficios bajo la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de los Empleados (*Employee Retirement Income Security Act*) de 1974 o de otro modo.
6. Grupo de homólogos: Establecer la composición del grupo de empresas homólogas utilizado para la comparación de mercado para la remuneración ejecutiva.
7. Divulgación de remuneración: Revisar y discutir con la gerencia la Discusión y Análisis de Remuneración (*Compensation Discussion and Analysis*, "CD&A") de la Compañía y la información de remuneración ejecutiva relacionada, y determinar si se recomienda o no que la CD&A y la información de remuneración ejecutiva relacionada se incluyan en el informe anual de la Compañía en el Formulario 10-K y la declaración de representación, y producir el informe del Comité sobre la remuneración de directivos que debe incluirse en la declaración de representación de la Compañía o el informe anual en el Formulario 10-K.
8. Contratos laborales/de desvinculación: Revisar y hacer recomendaciones al Consejo con respecto a cualquier contrato de empleo y cualquier acuerdo o plan de despido, incluidos los beneficios que se

proporcionarán en relación con un cambio de control, para el CEO y otros directivos, lo que incluye la capacidad de adoptar, enmendar y rescindir dichos contratos, acuerdos o planes.

9. Directrices de propiedad de acciones: Determinar y aprobar las directrices de propiedad de acciones para los directores, CEO y otros directivos y monitorear el cumplimiento de dichas directrices.
10. Gestión de riesgos: Revisar los acuerdos de remuneración de incentivos de la Compañía para determinar si fomentan la asunción excesiva de riesgos, revisar y discutir al menos anualmente la relación entre las políticas y prácticas de gestión de riesgos y la remuneración, y evaluar las políticas y prácticas de remuneración que podrían mitigar dicho riesgo.
11. Gestión de capital humano: Ayudar al Consejo en su supervisión de la gestión de capital humano, incluida la cultura corporativa, la diversidad y la inclusión, la contratación, la retención, la reducción de puestos, la gestión del talento, el desarrollo y la progresión profesional, la sucesión y las relaciones con los empleados.
12. Frecuencia de propuesta de remuneración: Revisar y recomendar al Consejo para su aprobación la frecuencia con la que la Compañía llevará a cabo los Votos de propuesta de remuneración, teniendo en cuenta los resultados de la votación consultiva de accionistas más reciente sobre la frecuencia de los Votos de propuesta de remuneración requerida por la Sección 14A de la Ley Bursátil, para revisar y aprobar las propuestas con respecto al Voto de propuesta de remuneración y la frecuencia del Voto de propuesta de remuneración que se incluirá en la declaración de representación de la Compañía.
13. Remuneración de directores: Revisar todas las remuneraciones y beneficios de los directores por su servicio en el Consejo y los comités del Consejo al menos una vez al año y recomendar cualquier cambio al Consejo según sea necesario.
14. Evaluación de desempeño del comité: Llevar a cabo una evaluación anual del desempeño de sus funciones en virtud de este Acta y presentar los resultados de la evaluación al Consejo. El Comité llevará a cabo esta evaluación de la manera que estime apropiada.
15. Revisión del Acta del Comité: Revisar este Acta al menos una vez al año y recomendar cualquier cambio propuesto al Consejo para su aprobación.

Título: Acta del comité de capital humano	Número de documento:
Aprobado: 24 de agosto de 2022	Sustituye a: 8 de junio de 2021
Expira: Cuando se reemplace	Aprobado por: Consejo de administración