



REGLAMENTO DEL COMITÉ DE REMUNERACIÓN

DEL DIRECTORIO

25 DE ABRIL DE 2013

I. PROPÓSITO

El Comité de Remuneración de AGCO Corporation (la "Sociedad") se encargará de la responsabilidad general del Directorio (el "Directorio") relativa a la remuneración de ejecutivos, que incluye:

- Asistir al Directorio con respecto a los programas de remuneración de la Sociedad y a la remuneración de los ejecutivos de la Sociedad; y
- Preparar un informe anual del Comité de Remuneración sobre la remuneración de ejecutivos para que sea incluido en la declaración informativa anual de la Sociedad, de conformidad con las normas y reglamentos aplicables.

II. ESTRUCTURA Y OPERACIONES

Composición y Aptitudes

Los miembros del Comité de Remuneración serán nombrados por el Directorio; este comité estará formado por al menos dos (2) miembros independientes del Directorio. Cada miembro del Comité de Remuneración será "independiente" de acuerdo con las normas y regulaciones de la Comisión de Valores de los EEUU y las normas de la Bolsa de Nueva York (la "NYSE") y un "director que no sea empleado" en el sentido de la Norma 16b-3 de la Ley de Valores de los EEUU de 1934, y al menos dos de los miembros del Comité de Remuneración deberán calificar como "directores externos" de conformidad con la Sección 162 (m) del Código de Rentas Internas de 1986 de los EEUU.

Para determinar afirmativamente la independencia de un director que va a formar parte del Comité de Remuneración, el Directorio debe tener en cuenta todos los factores especialmente relevantes para determinar si el mismo tiene o no una relación importante con la Sociedad que afecte su capacidad de independencia con respecto a la administración en cuanto a las obligaciones de los miembros del Comité de Remuneración, incluyendo los factores de independencia establecidos en las normas de la NYSE.

Nombramiento y Remoción

Los miembros del Comité de Remuneración serán designados por el Directorio anualmente y cada miembro permanecerá en su cargo hasta que el sucesor de dicho miembro sea debidamente designado o hasta la renuncia o remoción previa de dicho miembro. Cualquier miembro del Comité de Remuneración puede ser removido del Comité, con o sin causa, por voto mayoritario del Directorio.

A menos que un Presidente sea designado por el Directorio, los miembros del Comité de Remuneración deberán designar un Presidente por mayoría de votos de todos los miembros del Comité de Remuneración. El Presidente presidirá todas las sesiones del Comité de Remuneración y establecerá las agendas para las reuniones del Comité de Remuneración.

Delegación en Subcomités

En cumplimiento de sus responsabilidades, el Comité de Remuneración podrá delegar alguna o todas sus

responsabilidades a un subcomité del Comité de Remuneración y, en la medida en que no estén expresamente reservadas al Comité de Remuneración por el Directorio o por ley, norma o regulación aplicable, a cualquier otro comité formado íntegramente por directores que cumplan con los requisitos de independencia aplicables a los miembros del Comité de Remuneración.

III. REUNIONES

El Comité de Remuneración usualmente se reunirá por lo menos cuatro veces al año, o con mayor frecuencia según dicten las circunstancias. Cualquier miembro del Comité de Remuneración podrá convocar a una reunión del Comité de Remuneración. La mayoría de los miembros del Comité de Remuneración constituirá el quórum. Una acción de la mayoría de los miembros en una reunión en la que haya quórum será equivalente a una acción del Comité de Remuneración.

Cualquier director de la Sociedad que no sea miembro del Comité de Remuneración podrá asistir a las reuniones del Comité de Remuneración; no obstante, si el director no es miembro del Comité de Remuneración no podrá votar sobre ningún asunto que se presente a votación ante el Comité de Remuneración. El Comité de Remuneración también podrá invitar a sus reuniones a cualquier miembro de la administración de la Sociedad y a otras personas que considere apropiado con el fin de llevar a cabo sus responsabilidades. El Comité de Remuneración podrá reunirse en sesión ejecutiva, según lo considere necesario o apropiado el Comité de Remuneración.

IV. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES

Las siguientes funciones serán actividades comunes del Comité de Remuneración en cumplimiento de su propósito como se establece en la Sección I del presente Reglamento. Estas funciones deben servir de guía en el entendimiento de que el Comité de Remuneración podrá llevar a cabo funciones adicionales y adoptar políticas y procedimientos adicionales que sean apropiados en función de la evolución del negocio, y de las condiciones legislativas, reglamentarias, legales o de otras condiciones. El Comité de Remuneración también cumplirá con todas las demás responsabilidades y obligaciones que le fueran delegadas por el Directorio en relación con el propósito del Comité de Remuneración establecido en la Sección I del presente Reglamento.

Para cumplir con sus responsabilidades y obligaciones, el Comité de Remuneración deberá:

Remuneración de Ejecutivos / Selección de Directivos / Conflictos

1. Establecer y revisar la filosofía general de remuneración de los ejecutivos de la Sociedad.
2. Revisar y aprobar los objetivos de la Sociedad relativos a la remuneración del Director Ejecutivo (CEO) y las remuneraciones de otros ejecutivos, incluyendo objetivos de desempeño anuales.
3. Evaluar el desempeño del Director Ejecutivo ("CEO") y de otros ejecutivos a la luz de las metas y objetivos establecidos y, basándose en dicha evaluación, determinar y aprobar la remuneración, incluyendo salario anual, retribución por objetivos, opciones para la compra de acciones, y otros incentivos y beneficios, directos e indirectos, del Director Ejecutivo y de otros ejecutivos.
4. Revisar y recomendar al Directorio en pleno, o aprobar según corresponda, nuevos planes de remuneración para ejecutivos, planes de incentivos-remuneración y planes de remuneración basada en acciones y toda enmienda o modificación de dichos planes.
5. Establecer y revisar periódicamente las políticas en materia de beneficios para la alta dirección.

Monitoreo de Incentivos y Planes de Remuneración Basada en Acciones

1. Realizar tareas delegadas en el Comité de Remuneración por el Directorio en virtud de diversos planes de remuneración de ejecutivos.
2. Revisar y hacer recomendaciones al Directorio en pleno, o aprobar, en su caso, todas las adjudicaciones de acciones, opciones sobre acciones y otros premios incentivo a los ejecutivos de conformidad con los planes para los ejecutivos de la Sociedad.
3. Vigilar el cumplimiento por los ejecutivos con los términos y condiciones de los planes de remuneración de ejecutivos de la Sociedad.
4. Estar autorizado, a su única discreción, a contratar u obtener el asesoramiento de un consultor de remuneración, un abogado independiente u otro asesor ("Consultor"). El Comité de Remuneración será directamente responsable de la designación, remuneración y supervisión de los trabajos de dicho Consultor. La Sociedad deberá obtener los fondos necesarios, según lo determine el Comité de Remuneración, para el pago de una remuneración razonable a cualquier consultor contratado por el Comité de Remuneración. Antes de contratar a cualquier Consultor, el Comité de Remuneración tendrá en cuenta la independencia de dicho Consultor y cualquier conflicto de interés que pudiera surgir incluyendo cada uno de los factores de independencia establecidos en las normas de la NYSE.
5. Examinar y aprobar la creación o revisión de cualquier política de reintegración que permita a la Sociedad recuperar la remuneración pagada a los ejecutivos de la Sociedad y supervisar el funcionamiento de esa política en la medida indicada en la misma.

Informes

1. Preparar un informe anual sobre la remuneración de ejecutivos para su inclusión en la declaración informativa de la Sociedad, de acuerdo con las normas y reglamentos aplicables.
2. Informar periódicamente al Directorio (i) tras las reuniones del Comité de Remuneración, (ii) con respecto a otros asuntos que sean relevantes para cumplir con las responsabilidades del Comité de Remuneración y (iii) con respecto a las recomendaciones que el Comité de Remuneración estime apropiado. El informe al Directorio puede adoptar la forma de un informe oral del Presidente o cualquier otro miembro del Comité de Remuneración designado por el Comité de Remuneración para hacer tal informe.
3. Mantener las actas y otros documentos de las reuniones y actividades del Comité de Remuneración, según corresponda en virtud de la ley aplicable.

V. EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO

El Comité de Remuneración deberá llevar a cabo una revisión y evaluación, al menos anualmente, del desempeño del Comité de Remuneración. Además, el Comité de Remuneración deberá revisar y volver a evaluar, al menos anualmente, la adecuación del presente Reglamento y recomendar al Comité de Gobierno cualquier mejora al presente Reglamento que el Comité de Remuneración considere necesaria o apropiada. El Comité de Remuneración deberá llevar a cabo dicha evaluación y revisión en la forma que estime conveniente.