



## REGLAMENTO DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

23 de octubre de 2013

### **I. Propósito**

El Comité de Planificación de Sucesión de AGCO Corporation (la "Sociedad") se encargará de la responsabilidad general del Directorio (el "Directorio") relativa al proceso de sucesión del Director Ejecutivo (CEO) y altos ejecutivos, que incluye:

- Asistir al Directorio con respecto a la selección, desarrollo, evaluación y retención del Director Ejecutivo, altos ejecutivos y talentos clave;
- Gestionar el proceso de planificación de la sucesión en el caso de que el actual Director Ejecutivo no pueda continuar ocupando su cargo.

### **II. Estructura y Operaciones**

#### Composición y Aptitudes

Con la excepción del Director Ejecutivo, al menos tres miembros del Comité de Planificación de Sucesión deberán cumplir con los requisitos de independencia de la Bolsa de Nueva York (la "NYSE"), Sección 10A (m)(3) de la Ley de Valores de 1934 de los EEUU (la "Ley de Valores"), y las normas y regulaciones de la Comisión de Valores de los EEUU ("SEC").

#### Nombramiento y Remoción

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

A menos que el Directorio designe un Presidente, los miembros del Comité de Planificación de Sucesión deberán designar un Presidente por mayoría de votos de todos los miembros del Comité de Planificación de Sucesión. El Presidente presidirá todas las reuniones del Comité de Planificación de Sucesión y establecerá los órdenes del día de las reuniones del Comité de Planificación de Sucesión.

#### Delegación en Subcomités

En cumplimiento de sus responsabilidades, el Comité de Planificación de Sucesión podrá delegar alguna o todas sus responsabilidades a un subcomité del Comité de Planificación de Sucesión y,

en la medida en que no estén expresamente reservadas al Comité de Planificación de Sucesión por el Directorio o por ley, norma o regulación aplicable, a cualquier otro comité.

### **III. Reuniones**

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

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

### **IV. Responsabilidades y Obligaciones**

Las siguientes funciones serán actividades habituales del Comité de Planificación de Sucesión en cumplimiento de su propósito como se estipula en la Sección I del presente Reglamento. Estas funciones deben servir de guía y debe entenderse que el Comité de Planificación de Sucesión podrá llevar a cabo funciones adicionales y adoptar políticas y procedimientos adicionales según lo estime apropiado en función de la evolución del negocio y de las condiciones legislativas, regulatorias, legales u otras condiciones. El Comité de Planificación de Sucesión también cumplirá con todas las demás responsabilidades y obligaciones que le fueran delegadas por el Directorio en relación con el propósito del Comité de Planificación de Sucesión establecido en la Sección I del presente Reglamento.

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

#### *Establecer la Planificación de la Sucesión para del Director Ejecutivo, Altos Ejecutivos y Talentos Clave*

- (1) Establecer y revisar la filosofía y el proceso de planificación de sucesión general de la Sociedad.
- (2) Revisar y aprobar las metas y objetivos de la Sociedad relevantes para la planificación de la sucesión del Director Ejecutivo, altos ejecutivos y talentos clave.

- (3) Recomendar estrategias para que la Sociedad pueda atraer a personas con talento en distintas etapas de su carrera dentro de la Sociedad y fuera de la Sociedad, tales como estudiantes universitarios que realicen pasantías o ejecutivos que estén trabajando en empresas de la competencia.

#### Supervisar el Proceso de Planificación de Sucesión

- (1) Conducir, al menos una vez al año, una revisión del CEO, altos ejecutivos y talentos clave y actualizar los planes de sucesión según sea necesario.
- (2) Seleccionar, contratar, finalizar la contratación y / o reemplazar, según sea necesario, consultores de planificación de sucesión y otros expertos externos para proporcionar asesoramiento independiente al Comité de Planificación de Sucesión. A este respecto, en el caso de que el Comité de Planificación de Sucesión contrate un consultor de planificación de sucesión u otro experto, o si la Sociedad debe contratar un consultor de planificación de sucesión u otro experto para ayudar en la evaluación del CEO o alto ejecutivo, el Comité de Planificación de Sucesión tendrá la facultad exclusiva de aprobar los honorarios de dicho consultor o experto y otros términos de contratación.
- (3) Mantener contacto formal e informal con los altos ejecutivos y talentos clave con el fin de desarrollar una visión independiente de cada persona.
- (4) Valerse de otros datos, tales como los resultados de las encuestas a los empleados, para desarrollar una visión de la cultura corporativa y de la calidad del liderazgo.

#### Informes

- (1) Informar periódicamente al Directorio (i) después de las reuniones del Comité de Planificación de Sucesión, (ii) con respecto a otros asuntos que sean relevantes para la ejecución de sus responsabilidades y (iii) con respecto a las recomendaciones que el Comité de Planificación de Sucesión considere apropiadas. El informe al Directorio puede adoptar la forma de un informe oral del Presidente o de cualquier otro miembro del Comité de Planificación de Sucesión designado por el Comité de Planificación de Sucesión para hacer tal informe.
- (2) Mantener las actas y otros registros de las reuniones y actividades del Comité de Planificación de Sucesión, según corresponda de conformidad con la ley aplicable.

### **III. Evaluación Anual de Desempeño**

El Comité de Planificación de Sucesión deberá realizar una revisión y evaluación del desempeño del Comité de Planificación de Sucesión al menos anualmente. Además, el Comité de Planificación de Sucesión debe revisar y reevaluar, al menos anualmente, la adecuación del presente Reglamento y recomendar al Comité de Gobierno cualquier mejora al presente Reglamento que el Comité de Planificación de Sucesión considere necesaria o apropiada. El Comité de Planificación de Sucesión llevará a cabo dicha evaluación y revisión en la forma que estime conveniente.