



AGCO CORPORATION PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO

15 de julio de 2021

I. Propósito

Los presentes Principios de Gobierno Corporativo, aprobados por el Directorio de la Sociedad, junto con los Reglamentos del Comité Ejecutivo, el Comité de Auditoría, el Comité de Talento y Compensación, el Comité de Finanzas, el Comité de Gobierno y el Comité de Planificación de Sucesión del Directorio, proporcionan el marco para el gobierno de AGCO Corporation. El Directorio examinará estos principios y otros aspectos del gobierno de AGCO anualmente o con mayor frecuencia, según el Directorio considere necesario o conveniente.

El Directorio de la Sociedad es elegido por los accionistas y es responsable ante los mismos. La actividad de AGCO es llevada a cabo por sus empleados, gerentes y directivos bajo la dirección del Director Ejecutivo (CEO) y la supervisión del Directorio, para mejorar el valor a largo plazo de la Sociedad para sus accionistas. El Directorio supervisa el desempeño del Director Ejecutivo y del equipo directivo para asegurar que los intereses a largo plazo de los accionistas estén siendo atendidos.

II. Estructura y Operaciones del Directorio / Retribución del Directorio

Proceso de Selección y Tamaño del Directorio

Los accionistas pueden proponer candidatos (no se permite la auto-nominación), por escrito, para ser considerados por el Comité de Gobierno del Directorio mediante la presentación de los nombres e información de apoyo al Comité de Gobierno, a través del Secretario de la Sociedad, AGCO Corporation, 4205 River Green Parkway, Duluth, GA 30096-2568. Las nominaciones deben ser recibidas antes del 31 de diciembre para que el Comité considere su inclusión en las nominaciones para las elecciones del año siguiente.

El Directorio propone una lista de candidatos a los accionistas para la elección del Directorio. El Directorio también determina su número de directores, con sujeción a lo estipulado en el Acta de Constitución y en los Estatutos de la Sociedad. Entre las asambleas anuales de accionistas, el Directorio podrá elegir directores para cubrir las posiciones vacantes del Directorio hasta la asamblea anual siguiente.

Competencias

Los directores deben poseer los más altos niveles de ética personal y profesional, integridad y valores, y deben comprometerse a representar los intereses a largo plazo de los accionistas. Los directores también deben tener sabiduría práctica y juicio maduro. Deben ser objetivos y

curiosos. AGCO reconoce el valor de la diversidad y busca tener un Directorio diverso, con experiencia en negocios, gobierno, formación y tecnología, y en las áreas que son relevantes para las actividades globales de la Sociedad. Los directores deben estar dispuestos a dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades de manera eficaz, y deben estar comprometidos con prestar su servicio en el Directorio por un período prolongado de tiempo.

Los directores deben estar preparados para ofrecer la renuncia a su cargo en caso de ocurrir algún cambio significativo en sus circunstancias personales que puedan afectar el desempeño de sus funciones como directores de la Sociedad, incluyendo un cambio en sus principales responsabilidades laborales. Por otra parte, se espera que un director renuncie al Directorio en la asamblea anual de accionistas siguiente a la fecha en que alcanza la edad de 75 años.

Por lo general, los directores que también prestan servicios como directores ejecutivos u ocupan cargos equivalentes no deben formar parte de más de dos directorios de compañías con cotización oficial además del directorio de AGCO, y los otros directores no deben prestar sus servicios en más de cuatro directorios de compañías con cotización oficial, además del directorio de AGCO.

Debido al valor que el Directorio otorga a tener directores que conocen bien la Sociedad y sus operaciones, el Directorio no cree que sea apropiado fijar límites arbitrarios sobre los plazos de servicio de los directores. Sin embargo, en el mes de diciembre del año anterior a la re-elección de directores, cada miembro del Directorio será evaluado por el Comité de Gobierno y se hará una recomendación en cuanto a si dicho director debe presentarse a la reelección.

Independencia de los Directores

La mayoría de los directores deben ser directores independientes, según las normas de las Sociedades que Cotizan en la Bolsa de Nueva York (NYSE) o cualquier otro requisito normativo aplicable, con sus eventuales modificaciones. El Directorio reconoce, sin embargo, que hay directores que no cumplen con las normas de independencia de la Bolsa de Nueva York y que históricamente han hecho, y se puede esperar que sigan haciendo, valiosos aportes al Directorio y a la Sociedad en razón de su experiencia, juicio, inteligencia y sabiduría.

Para ser considerado independiente según las normas de la Bolsa de Nueva York, el Directorio debe determinar que el director no tiene ninguna relación directa o indirecta con AGCO. Además, el director no será independiente si:

- (i) El director es, o ha sido en los últimos tres años, empleado de AGCO, o es un miembro de la familia inmediata o lo ha sido en los últimos tres años, de un ejecutivo de AGCO.
- (ii) El director ha recibido, o tiene un pariente directo que ha recibido, durante cualquier período de doce meses dentro de los últimos tres años, más de U\$S 120.000 en remuneración directa de AGCO, aparte de los honorarios de director y de comité y pensiones u otras formas de remuneración diferida por servicios anteriores (siempre que dicha remuneración no esté supeditada a la continuación del servicio de ninguna manera).
- (iii)(A) El director o un miembro de su familia inmediata es socio actual de una empresa que realiza la auditoría interna o externa de AGCO; (B) el director es un empleado actual de una empresa de este tipo; (C) el director tiene un familiar directo que actualmente es empleado de una empresa de este tipo y que participa en la auditoría, aseguramiento o cumplimiento fiscal de la empresa (pero no en la planificación fiscal); o (D) el director o un miembro de su familia inmediata fue dentro de los últimos tres años (pero ya no es) socio o empleado de una

empresa de las características mencionadas, y trabajó personalmente en la auditoría de AGCO dentro de ese período.

- (iv) El director o un miembro de su familia inmediata está, o ha estado en los últimos tres años, empleado como ejecutivo de otra compañía donde alguno de los actuales ejecutivos de AGCO también presta o prestó servicios en el comité de remuneración de dicha compañía.
- (v) El director es un empleado actual o un familiar directo suyo es un ejecutivo actual de una empresa que ha realizado o recibido pagos de AGCO por bienes o servicios en una cantidad que, en cualquiera de los últimos tres años fiscales, excede al monto mayor entre U\$S 1 millón, o el 2% de los ingresos brutos consolidados de esa otra compañía.

Al hacer las determinaciones con respecto a la independencia:

- El Directorio tendrá en cuenta las interpretaciones de la Bolsa de Nueva York y otras pautas con respecto a las determinaciones de independencia.
- El Directorio, como parte de su auto-evaluación, revisará todas las relaciones comerciales, de caridad, y educativas entre la Sociedad y sus directores. La determinación del Directorio de la independencia de cada director se dará a conocer anualmente en la declaración informativa de la Sociedad.
- Para las relaciones que no califican dentro de las pautas anteriores, la determinación de si la relación es sustancial, y por lo tanto si el director es o no independiente, será realizada por los directores que satisfagan las pautas de independencia mencionadas. La Sociedad explicará en la siguiente declaración informativa los fundamentos en los que se basó la determinación del Directorio para afirmar que una relación no fue significativa a pesar del hecho de no cumplir con las normas categóricas de inmaterialidad establecidas en las pautas mencionadas.

La Sociedad no realizará préstamos personales ni extensiones de crédito a los directores ni a los ejecutivos, con excepción de créditos de consumo o servicios del tipo de tarjeta de crédito en los términos ofrecidos al público en general.

Comités del Directorio

El Directorio ha establecido los siguientes Comités para asistir al Directorio en el desempeño de sus responsabilidades: Comité (i) Ejecutivo, (ii) de Auditoría, (iii) de Talento y Remuneración, (iv) de Finanzas, (v) de Gobierno, y (vi) de Planificación de Sucesión. Los reglamentos actuales de estos Comités están publicadas en el sitio web público de AGCO, y serán enviados por correo a los accionistas bajo solicitud por escrito. Los presidentes de los Comités informan sobre los asuntos considerados en cada una de sus reuniones al Directorio en pleno después de cada reunión del Comité.

En ausencia de una necesidad de experiencia especial o en otras circunstancias excepcionales, un director no servirá como presidente de un Comité, que no sea el Comité Ejecutivo y el Comité de Planificación de Sucesión, por más de cinco años consecutivos.

Además del requisito de que la mayoría del Directorio satisfaga los estándares de independencia mencionados, todos los miembros del Comité de Auditoría, el Comité de Finanzas y el Comité de Talento y Remuneración también deberán satisfacer los requisitos de independencia. Además, (i) los miembros del Comité de Auditoría no pueden recibir directa o indirectamente, ninguna remuneración por parte de la Sociedad que no sea la remuneración por ser directores, y (ii) los miembros del Comité de Talento y Remuneración (a) no pueden ser ex-empleados o directivos de AGCO ni recibir ninguna remuneración por parte de AGCO en ninguna capacidad que no sea la de director, y (b) tener participación en cualquier transacción que deba ser divulgada en la declaración informativa de AGCO.

Remuneración del Directorio

El Comité de Talento y Remuneración tendrá la responsabilidad de recomendar al Directorio la remuneración para los directores que no son empleados. En el cumplimiento de este deber, el Comité de Talento y Remuneración se regirá por las siguientes pautas: (i) la remuneración debe ser competitiva y compensar justamente a los directores por el tiempo y el esfuerzo que se requiere de los miembros del Directorio y del Comité en una empresa del tamaño y el alcance de AGCO; (ii) La remuneración debe alinear los intereses de los directores con los intereses a largo plazo de los accionistas; y (iii) la estructura de la remuneración debe ser simple, transparente y fácil de entender para los accionistas. Cada año, el Comité de Talento y Remuneración revisará la remuneración de los directores que no son empleados.

Orientación de los Directores

La Sociedad brindará una orientación para los nuevos directores, y proporcionará periódicamente materiales o sesiones de información para todos los directores sobre temas que los ayuden en el desempeño de sus funciones. Cada nuevo director deberá, dentro de los seis meses de la elección para ser miembro del Directorio, pasar un día en la sede corporativa para mantener reuniones personales con la alta dirección sobre los planes estratégicos de la compañía, sus estados financieros y sus principales políticas y prácticas.

Acceso a la Alta Dirección

Los directores que no son empleados deberán tener acceso pleno y completo a los altos directivos de la Sociedad y, si se desea, sin que los supervisores de dichos altos directivos estén presentes.

Acceso a los Asesores Independientes

El Directorio y sus Comités tendrán derecho en cualquier momento a contratar asesores financieros, legales u otros consultores independientes externos a expensas de la Sociedad.

III. Reuniones

El Directorio celebra normalmente seis reuniones (6) programadas al año. Se espera que los directores asistan habitualmente a todas las reuniones programadas del Directorio y de los Comités, y se espera que examinen los materiales proporcionados con antelación a cada reunión.

El Directorio será responsable de su orden del día. Cada año, el Presidente propondrá para la aprobación del Directorio cuestiones clave de estrategia, riesgo y reputación corporativa para que se programen y discutan en el transcurso del año. El Directorio será invitado a ofrecer sus sugerencias. Como resultado de este proceso, se establecerá un calendario de los principales temas de discusión para cada año.

Director Principal

En ausencia de la necesidad de experiencia especial o en otras circunstancias excepcionales, un director no se desempeñará como Director Principal por más de cinco años consecutivos

Un Director Principal designado será elegido anualmente por y entre los directores independientes con las siguientes funciones:

- convocar y presidir las reuniones del Consejo en ausencia del presidente, incluidas las sesiones ejecutivas de los directores independientes y no administrativos;
- seguimiento de los resultados de la reunión y los entregables de la misma;
- actuar como enlace entre los directores y el presidente;
- convocar y presidir las reuniones de los directores independientes;
- informar al presidente sobre las cuestiones que surjan de las reuniones de los directores independientes y de las sesiones ejecutivas de los directores que excluyan al presidente y ayuden a la implementación de las decisiones y recomendaciones de dichas reuniones;
- facilitar la discusión y el diálogo abierto entre los directores durante y fuera de las reuniones regulares de la Junta y durante las sesiones ejecutivas;
- proporcionar información al presidente sobre cómo definir la agenda de la Junta y establecer la agenda para las sesiones ejecutivas;
- aprobar en general la información enviada al Directorio incluyendo el calendario de reuniones para asegurar que haya tiempo suficiente para discutir todos los temas de la agenda;
- participar en reuniones de los comités de la Junta para permitir la coordinación de la agenda, el conocimiento y la coherencia de las actividades del Comité;
- estar disponible para consulta y comunicación directa con los principales accionistas;
- entrevistar a nuevos candidatos a director y ayudar a el Comité de Gobierno en el proceso de selección;
- servir como caja de resonancia para el Presidente;

- junto con el Comité de Talento y Remuneraciones, organizar y liderar el proceso de evaluación del presidente;
- además de los asesores y consultores contratados por los Comités del Directorio de acuerdo con sus Estatutos, autorizar la retención de asesores y consultores que reporten directamente al Directorio o sus Comités cuando sea apropiado;
- en conjunto con el Comité de Gobierno, revisar e informar sobre las autoevaluaciones de la Junta y el Comité; y
- junto con el Comité de Gobierno, revisar el desempeño, la eficacia y la composición de la Junta y el Comité, incluida la retroalimentación de los directores individuales, y reunirse individualmente con directores independientes según sea necesario.

La Junta puede asignar tareas adicionales al Director Principal según lo determine.

IV. Responsabilidades y Obligaciones

Supervisión y Remuneración del Director Ejecutivo / Dirección

Además de realizar la supervisión general del director ejecutivo y de la alta dirección, el Directorio tiene también la responsabilidad de:

- seleccionar, evaluar y remunerar al director ejecutivo y supervisar de plan de sucesión del director ejecutivo;
- proporcionar consejo y supervisión en la selección, evaluación, desarrollo y remuneración de los directivos de la Sociedad; y
- aprobar y mantener un plan de sucesión para el director ejecutivo y otros altos ejecutivos, incluyendo un plan de sucesión de emergencia para el director ejecutivo.

Temas de Negocio, Producto y Estrategia / Cumplimiento de la Ley y de la Políticas de la Sociedad

Como parte de su responsabilidad general para servir a los intereses a largo plazo de los accionistas, el Directorio también deberá:

- revisar, aprobar y monitorear las estrategias financieras y comerciales fundamentales y las principales decisiones de la Sociedad;
- revisar y analizar los informes de la administración sobre el desempeño de la Sociedad, sus planes, productos y perspectivas;
- evaluar los principales riesgos de la Sociedad y revisar y aprobar las estrategias para hacer frente a tales riesgos; y

- asegurar la implementación de procesos para mantener la integridad y la reputación de la Sociedad, la integridad de los estados financieros, el cumplimiento de la ley y las políticas de la Sociedad, la integridad de las relaciones con clientes y proveedores, y la integridad de las relaciones con otros actores de la Sociedad.

Información de Conflictos de Interés y Preocupación

El Directorio espera que los directores de AGCO, así como los directivos y empleados, actúen éticamente en todo momento. Si surgiera un conflicto de intereses real o potencial para un director, dicho director deberá informarlo inmediatamente al Presidente y al Director Principal. Si existe un conflicto importante y no se puede resolver, el director deberá renunciar. Todos los directores deberán abstenerse de participar en cualquier discusión o decisión que afecte a sus intereses personales, comerciales o profesionales. El Directorio deberá resolver todas las cuestiones de conflicto de intereses que involucren al Presidente o a un miembro del Directorio; y el Directorio, o un comité designado por éste e integrado por directores independientes, deberá resolver cualquier cuestión de conflicto de intereses que involucre a cualquier otro directivo de la Sociedad.

Si el Directorio toma conocimiento de una falta de conducta de un directivo que contribuyó a que la Sociedad tuviera que reformular total o parcialmente sus estados financieros, el Directorio tomará las medidas que considere necesarias para corregir la falta de conducta, prevenir su recurrencia y, si corresponde, sobre la base de todos los hechos y circunstancias pertinentes, tomará las medidas correctivas contra el infractor en la forma que considere apropiada. Para determinar cómo remediar la situación, el Directorio tendrá en cuenta todos los factores relevantes, incluyendo el hecho de si la reformulación fue producto de una negligencia, o de conducta intencional, o grave. El Directorio, en la medida en que lo permita la legislación aplicable, en todos los casos apropiados, exigirá el reembolso de todo tipo de bono o incentivo de compensación otorgado a un directivo o realizará la cancelación de retribuciones con acciones restringidas o diferidas antes de otorgarlas al directivo si: (1) el importe del bono o incentivo de compensación fue calculado en base a la consecución de determinados resultados financieros que posteriormente fueron objeto de una reformulación, (2) la mala conducta intencional del directivo involucrado causó o parcialmente causó la necesidad de la reformulación, y (3) el importe de la retribución por objetivos o incentivo que se habría otorgado al directivo si los resultados financieros hubieran sido adecuadamente informados hubiera sido inferior a la cantidad efectivamente adjudicada. Además, el Directorio, a su total y completa discreción, puede despedir al directivo responsable, autorizar acciones legales por incumplimiento de deber fiduciario o tomar cualquier otra medida para hacer cumplir las obligaciones del directivo con respecto a la Sociedad que el Directorio determine adecuadas según los hechos vinculados con el caso particular. El Directorio podrá, en la determinación de las medidas correctivas apropiadas, tener en cuenta las sanciones o castigos impuestos por terceros, tales como organismos del orden público, organismos reguladores o otras autoridades. La facultad del Directorio para determinar el castigo apropiado para el infractor se suma, y no sustituye, las medidas impuestas por dichas entidades.

Cualquier persona que tenga una preocupación acerca de la conducta de AGCO, o sobre la contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría de la Sociedad, puede comunicar esa inquietud directamente al Director Principal, a cualquier director que no sea empleado, o al Comité de Auditoría. Esta información podrá ser confidencial o anónima, y puede ser enviada por correo electrónico, presentada por escrito, o comunicada por teléfono llamando

al número de teléfono gratuito que se publica en la página web pública de la Sociedad. Todas estas preocupaciones serán revisados y tratadas por el director de cumplimiento de AGCO, con la asistencia, en su caso, de los miembros apropiados de la administración, de la misma manera que la Sociedad aborda otras preocupaciones similares. El estado de todas las preocupaciones pendientes dirigidas al Director Principal, los directores que no son empleados, o al Comité de Auditoría será informado a los directores o al Comité de Auditoría, según corresponda, trimestralmente. El Director Principal, los directores que no son empleados o el Comité de Auditoría podrán decidir abordar cualquier preocupación fuera de las prácticas y procedimientos normales de la Sociedad, incluyendo la contratación de asesores externos o un abogado pagado por la Sociedad. La política de la Sociedad prohíbe expresamente a todos los empleados tomar represalias o realizar cualquier acción adversa contra cualquier persona que plantee o ayude a resolver problemas de integridad u otras inquietudes corporativas similares.

Derechos de los Accionistas

El Comité de Gobierno evaluará todas las propuestas de los accionistas remitidas para su inclusión en la información de la Sociedad suministrada a los accionistas para el voto por poder con el fin de determinar si la propuesta es elegible para su inclusión según lo estipulado en los Estatutos de la Sociedad, las leyes del Estado de Delaware y las normas de representación de la Comisión de Valores de los EEUU y recomendará al Directorio si la Sociedad debe apoyar u oponerse a la propuesta. Al evaluar las propuestas de un accionista, el Comité debería tener en cuenta el número de acciones de las que es titular y el tiempo que ha sido titular de las mismas, sin perjuicio de las propuestas hechas por los accionistas individuales más pequeños. En su caso, dicha consideración podría incluir una reunión del accionista y representantes del Comité.

Cualquier propuesta que sea aprobada por una mayoría de accionistas en cualquier asamblea de accionistas y no sea implementada por el Directorio será discutida en la declaración informativa anual siguiente de la Sociedad, que contendrá una explicación de la razón por la cual el Directorio no implementó la propuesta.

Formación de los Directores

Se fomenta la asistencia de los directores a por lo menos un seminario educativo para directores por año. La Sociedad reembolsará a los directores todos los gastos relacionados con el seminario.

Requisitos de propiedad y retención de acciones

La propiedad de acciones por parte de directores y ejecutivos enfatiza la alineamiento de sus intereses con los de los accionistas. El programa de propiedad de acciones de la Compañía requiere (i) que los directores que no sean empleados posean acciones comunes, u otros equivalentes de capital, equivalentes al valor de cinco veces el valor de retención en una base anual, (ii) que el Director Ejecutivo posea acciones comunes, u otros equivalentes de capital, igual en valor a seis veces el salario anual, y (iii) todos los demás funcionarios ejecutivos poseerán acciones ordinarias, u otros equivalentes de capital, igual en valor a tres veces sus respectivos salarios anuales. Una vez que se alcanza el nivel mínimo de propiedad, una persona seguirá calificada si continúa teniendo al menos la cantidad de acciones que se requiere inicialmente, independientemente del cambio en el valor de mercado de las acciones subyacentes. Cualquier persona que se convierta en director o ejecutivo tiene cinco años a partir de su elección para cumplir con los requisitos de propiedad de acciones.

Las acciones restringidas no invertidas basadas en el tiempo y los derechos de apreciación de las acciones adquiridas (a su valor en dinero) se incluyen en el cálculo de las acciones en propiedad. La propiedad no incluye derechos de apreciación de acciones no invertidas, acciones de rendimiento no invertidas y / u otros equivalentes de capital no invertidos. Durante cualquier período en el que el director o funcionario no esté en cumplimiento, se espera que no disponga de acciones ordinarias o equivalentes de capital que no sean para pagar impuestos relacionados con la consolidación.

V. Evaluación Anual de Desempeño

El Directorio y cada uno de los Comités realizarán una auto-evaluación anual. Cada uno de los directores deberá proporcionar su evaluación de la eficacia del Directorio y de los Comités en los que participa. Si el Directorio lo juzga conveniente, podrá contratar expertos en gobierno corporativo independientes para asistir al Directorio y a los Comités en las auto-evaluaciones.