



REGLAMENTO DEL COMITÉ DE TALENTO Y REMUNERACIÓN

DEL DIRECTORIO

15 DE JULIO DE 2021

I. PROPÓSITO

El Comité de Talento y Remuneración de AGCO Corporation (la "Sociedad") se encargará de la responsabilidad general del Directorio de Ejecutivos (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;
- Preparar un informe anual del Comité de Talento y 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; y
- Responsabilidad general relacionada con el proceso de sucesión del Director Ejecutivo General (*CEO - Chief Executive Officer*) y los demás Directores Ejecutivos, incluida la asistencia al Directorio con respecto a la selección, desarrollo, evaluación y retención del Director Ejecutivo General, los Directores Ejecutivos y los principales talentos

II. ESTRUCTURA Y OPERACIONES

Composición y Aptitudes

Los miembros del Comité de Talento y Remuneración serán nombrados por el Directorio; este comité estará formado por al menos dos (2) miembros independientes del Directorio. Cada miembro del Comité de Talento y 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 Talento y 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 Talento y 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 Talento y Remuneración, incluyendo los factores de independencia establecidos en las normas de la NYSE.

Nombramiento y Remoción

Los miembros del Comité de Talento y 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 Talento y 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 Talento y 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 Talento y Remuneración y establecerá las agendas para las reuniones del Comité de Remuneración.

Delegación en Subcomités

En cumplimiento de sus responsabilidades, el Comité de Talento y Remuneración podrá delegar alguna o todas sus responsabilidades a un subcomité del Comité de Talento y Remuneración y, en la medida en que no estén expresamente reservadas al Comité de Talento y 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 Talento y Remuneración usualmente se reunirá por lo menos cuatro veces al año, o con mayor frecuencia según dicten las circunstancias. Cualquier miembro del Comité de Talento y Remuneración podrá convocar a una reunión del Comité de Remuneración. La mayoría de los miembros del Comité de Talento y 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.

Sujeto a la aprobación previa del presidente del Comité, Cualquier director de la compañía que no sea miembro del Comité de Talento y Remuneración podrá asistir a las reuniones del Comité; no obstante, si el director no es miembro no podrá votar sobre ningún asunto que se presente a votación en el Comité de Remuneración. El Comité de Talento y 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 Talento y 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 Talento y 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 Talento y 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 Talento y 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 Talento y Remuneración establecido en la Sección I del presente Reglamento.

Para cumplir con sus responsabilidades y obligaciones, el Comité de Talento y 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 Talento y 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. Revisar y evaluar si la compensación de los empleados de la Compañía (incluidos los ejecutivos) alienta a los empleados a incurrir en riesgos excesivos. Como parte de esta revisión, analice al menos una vez al año la relación entre las políticas o prácticas de compensación y gestión de riesgos, y evalúe las políticas y prácticas de compensación que podrían mitigar cualquier riesgo excesivo identificado.
5. 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 Talento y 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 Talento y 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
6. 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.

Establecer la planificación para la sucesión del Director Ejecutivo General, los demás Directores Ejecutivos y para los principales talentos.

1. Establecer y revisar el proceso general de planificación de sucesión y la filosofía de la Compañía.
2. Revisar y aprobar las metas y objetivos de la Compañía relevantes para la planificación de la sucesión del Director Ejecutivo General, los demás Directores Ejecutivos y los principales talentos.

3. Recomendar estrategias para que la Compañía atraiga a personas talentosas en diversas etapas de su carrera dentro y fuera de la Compañía, como estudiantes universitarios y graduados en prácticas o ejecutivos en empresas competidoras.

Supervisar el proceso de planificación de la sucesión

1. Realizar, al menos una vez al año, revisión y, caso sea necesario, actualización de los planes de sucesión del Director Ejecutivo General, los demás Directores Ejecutivos y los principales talentos.
2. Seleccionar, contratar, rescindir y/o reemplazar, según sea necesario, consultores de planificación de sucesión y otros expertos externos para asesoramiento independiente al Comité de Compensación. En ese sentido, en el caso de que el Comité de Compensación contrate a un consultor de planificación de sucesión u otro experto, o si la Compañía retener un consultor de planificación de sucesión u otro experto para ayudar en la evaluación del Director Ejecutivo General o de los demás Directores Ejecutivos, el Comité de Compensación tendrá la autoridad exclusiva para aprobar los honorarios de dicho consultor o experto y otras condiciones de retención.
3. Tener contacto formal e informal con ejecutivos y principales talentos para desarrollar una visión independiente de cada persona.
4. Aprovechar otras informaciones, como los resultados de las encuestas a los empleados, para desarrollar una visión de la cultura corporativa y la calidad del liderazgo.

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 Talento y Remuneración y (iii) con respecto a las recomendaciones que el Comité de Talento y Remuneración estime apropiado. El informe al Directorio puede adoptar la forma de un informe oral del Presidente o cualquier otro miembro del Comité de Talento y Remuneración designado por el Comité de Talento y 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 Talento y Remuneración deberá llevar a cabo una revisión y evaluación, al menos anualmente, del desempeño del Comité de Remuneración. Además, el Comité de Talento y 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 Talento y Remuneración considere necesaria o apropiada. El Comité de Talento y Remuneración deberá llevar a cabo dicha evaluación y revisión en la forma que estime conveniente.