



**ESTATUTO DO COMITÊ DE TALENTO E REMUNERAÇÃO**  
**DO CONSELHO DIRETOR**  
**13 DE JULHO DE 2022**

**I. FINALIDADE**

O Comitê de Talento e Remuneração da AGCO Corporation (a “Empresa”) deverá cumprir com as atribuições gerais do Conselho Diretor (o “Conselho”) referentes à remuneração de executivos, incluindo:

- Auxiliar o Conselho com relação aos programas de remuneração da Empresa e remuneração dos executivos da Empresa;
- Produzir um relatório anual do Comitê de Talento e Remuneração sobre a remuneração de executivos para inclusão na Ata de Reunião anual da Empresa, conforme as regras e regulamentos aplicáveis; e
- Responsabilidades relativas ao processo de sucessão do CEO e dos diretores executivos, incluindo auxiliar o Conselho no que diz respeito à seleção, desenvolvimento, avaliação, contratação e retenção do CEO, diretores executivos e colaboradores-chaves (“talentos”).

**II. ESTRUTURA E OPERAÇÕES**

**Composição e qualificações**

Os membros do Comitê de Talento e Remuneração serão nomeados pelo Conselho Diretor, sendo composto por pelo menos dois (2) membros independentes do Conselho Diretor. Cada membro do Comitê de Talento e Remuneração será “independente” em conformidade com as regras e regulamentos da Securities and Exchange Commission (Comissão de Valores Mobiliários dos EUA) e as regras da Bolsa de Valores de Nova York (a “NYSE”), e um “diretor não funcionário”, conforme os termos da Regra 16b-3 da Securities Exchange Act (Lei de Mercado de Capitais dos EUA) de 1934, e pelo menos dois membros do Comitê de Talento e Remuneração deverão ser elegíveis como “diretores externos” em conformidade com a Seção 162(m) do Internal Revenue Code (Código da Receita Federal dos EUA) de 1986.

De maneira a determinar a autonomia de qualquer diretor participante do Comitê de Talento e Remuneração, o Conselho Diretor deverá considerar todos os fatores específicos relevantes para determinar se o diretor possui significativa relação com a Empresa tal a manter sua autonomia no âmbito dos seus deveres como membro do Comitê de Talento e Remuneração, incluindo os fatores de autonomia dispostos nas regras da NYSE.

**Nomeação e Destituição**

Os membros do Comitê de Talento e Remuneração serão designados pelo Conselho anualmente e cada membro servirá tal função até que seu sucessor seja devidamente designado ou até sua destituição ou renúncia. Qualquer membro do Comitê de Talento e Remuneração poderá ser destituído, com ou sem justa causa, pela maioria de votos do Conselho.

Salvo se um Presidente for nomeado pelo Conselho, os membros do Comitê de Talento e Remuneração deverão designar um Presidente por maioria de votos de todos os membros do Comitê de Talento e Remuneração. O Presidente presidirá todas as sessões do Comitê de Talento e Remuneração e definirá a pauta das suas reuniões.

### **Delegação**

No cumprimento de suas responsabilidades, o Comitê de Talento e Remuneração poderá delegar todas ou parte de suas responsabilidades a um de seus subcomitês, na medida em que tais responsabilidades não sejam expressamente reservadas ao Comitê de Talento e Remuneração pelo Conselho ou por leis, normas ou regulamentos aplicáveis ou a qualquer outro comitê composto inteiramente pelos diretores que atenderem aos requisitos de autonomia aplicáveis aos membros do Comitê de Talento e Remuneração. Além disso, para executar a equidade e outras concessões em favor da retenção, recrutamento, reconhecimento por desempenhos extraordinários e outras finalidades, o Comitê de Talentos e Remuneração pode delegar a autoridade ao CEO e ao Diretor de Recursos Humanos (Chief Executive Officer e Chief Human Resources Officer) para agirem em conjunto, estando sujeitos a tais direitos e limitações que o Comitê de Talentos e Remuneração possa impor ao fazer tal delegação.

### **III. REUNIÕES**

O Comitê de Talento e Remuneração deverá reunir-se ordinariamente no mínimo quatro vezes por ano ou com maior frequência conforme circunstâncias. Qualquer membro do Comitê de Talento e Remuneração poderá convocar reuniões do Comitê. A maioria dos membros do Comitê de Talento e Remuneração constituirá um quórum. As ações da maioria dos membros em uma reunião com quórum presente terá efeito como ações do próprio Comitê de Talento e Remuneração.

Sujeito à aprovação do Presidente do Comitê, qualquer diretor da Empresa que não fizer parte do Comitê de Talento e Remuneração poderá participar das reuniões do Comitê, porém sem direito a voto em qualquer questão apresentada ao Comitê. O Comitê de Talento e Remuneração também poderá convidar para suas reuniões qualquer membro da gerência da Empresa, tais como quaisquer outras pessoas consideradas necessárias para a execução de suas responsabilidades. O Comitê de Talento e Remuneração deverá reunir-se em uma sessão executiva quando considerado necessário ou apropriado a seu próprio critério.

### **IV. DEVERES E RESPONSABILIDADES**

As seguintes funções serão as atividades recorrentes comuns do Comitê de Talento e Remuneração no cumprimento de suas finalidades, conforme disposto na Seção I deste Estatuto. Tais funções devem servir como guia com a compreensão de que o Comitê de Talento e Remuneração poderá executar funções adicionais e adotar políticas e procedimentos adicionais conforme apropriado em vista de mudanças no negócio, legislação, regulamentos, leis ou em outras condições. O Comitê de Talento e Remuneração também deverá cumprir quaisquer outros deveres e responsabilidades a ele delegados pelo Conselho de tempos em tempos referentes à finalidade do Comitê de Talento e Remuneração descrita na Seção I deste Estatuto.

Para cumprir seus deveres e responsabilidades, o Comitê de Responsabilidade deve:

#### Remuneração de dirigentes executivos/seleção de dirigentes/conflitos

1. Estabelecer e revisar a filosofia de remuneração geral de executivos da Empresa.

2. Revisar e aprovar as metas e objetivos da Empresa referentes à remuneração do CEO e demais dirigentes executivos, incluindo os objetivos de desempenho anuais.
3. Avaliar o desempenho do Diretor-Executivo (“CEO”) e demais dirigente executivos em vista das metas e objetivos estabelecidos e, com base em tal avaliação, determinar e aprovar sua remuneração, incluindo salário anual, bônus, participação em ações e demais prêmios de incentivos e outros benefícios, diretos e indiretos, do CEO e demais dirigentes executivos.
4. Revisar e recomendar ao Conselho como um todo, ou aprovar quando apropriado, novos planos de remuneração de executivos, planos de remuneração de incentivos e planos de remuneração em ações, bem como emendas e alterações de tais planos.
5. Estabelecer e revisar periodicamente as políticas de gratificação da alta administração.

#### Monitoramento de planos de incentivos e de remuneração baseado em ações

1. Cumprir os deveres delegados ao Comitê de Talento e Remuneração pelo Conselho no âmbito de diversos planos de remuneração de executivos.
2. Revisar e fazer recomendações ao Conselho como um todo, bem como aprovar, quando apropriado, todas as concessões de ações, participação em ações e demais prêmios de remuneração de incentivo aos diretores nos termos dos planos executivos da Empresa.
3. Monitorar o cumprimento dos executivos com os termos e condições dos planos de remuneração de executivos da Empresa.
4. Revisar e avaliar se a remuneração dos funcionários da Empresa (incluindo diretores executivos) incentiva os funcionários a se envolverem em riscos excessivos. Como parte dessa revisão, discutir anualmente a relação entre remuneração e políticas ou práticas de gestão de riscos e avaliar as políticas e práticas de remuneração que podem mitigar qualquer risco excessivo identificado.
5. Ter autoridade, a seu exclusivo critério, para manter ou obter assessoria de um consultor de remuneração, assessoria jurídica independente ou demais assessores (“Consultor”). O Comitê de Talento e Remuneração será diretamente responsável pela nomeação, remuneração e supervisão do trabalho de tal Consultor. A Empresa fornecerá o devido financiamento, conforme determinado pelo Comitê de Talento e Remuneração, para pagamento de remuneração razoável a tal Consultor contratado pelo Comitê de Talento e Remuneração. Antes de contratar qualquer Consultor, o Comitê de Talento e Remuneração deverá considerar a autonomia de tal Consultor e quaisquer conflitos de interesse que possam surgir, incluindo cada um dos fatores de autonomia estipulados nas regras da NYSE.
6. Revisar e aprovar a criação ou revisão de qualquer política de ressarcimento, permitindo à empresa recuperar a remuneração paga aos executivos da Empresa, bem como supervisionar a operação desta política conforme descrita neste documento.

#### Estabelecer o planejamento de sucessão para o CEO, diretores executivos e talentos

1. Estabelecer e revisar o processo geral de sucessão e a filosofia da Empresa.
2. Revisar e aprovar as metas da Empresa e os objetivos relevantes ao planejamento de

sucessão do CEO, diretores executivos e talentos.

3. Recomendar estratégias que ajudem a Empresa a atrair talentos em várias fases de suas carreiras, dentro e fora da Empresa, como alunos de graduação e pós-graduação em períodos de estágio ou diretores executivos de empresas concorrentes.

#### Monitorar o processo de planejamento de sucessão

1. Realizar, pelo menos uma vez por ano, uma avaliação do CEO, dos diretores executivos e dos talentos e atualizar os planos de sucessão, conforme necessário.
2. Selecionar, contratar, rescindir contratos e/ou substituir, conforme a necessidade, consultores de planejamento de sucessão e outros especialistas terceirizados para fornecer aconselhamento independente ao Comitê de Talento e Remuneração. Nesse sentido, no caso de o Comitê de Talento e Remuneração contratar um consultor de planejamento de sucessão ou outro especialista, ou se a Empresa desejar contratar um consultor de planejamento de sucessão ou outro especialista para auxiliar na avaliação do CEO ou diretor executivo, o Comitê de Talento e Remuneração tem total autonomia para aprovar os honorários de tal consultor ou especialista e outros termos de contratação.
3. Ter contato formal e informal com executivos e talentos, a fim de desenvolver uma visão independente de cada pessoa.
4. Valer-se de outras informações, como resultados de pesquisas com colaboradores, para desenvolver uma visão sobre a cultura corporativa e a qualidade da liderança.

#### Relatórios

1. Preparar um relatório anual sobre a remuneração de executivos para inclusão na Ata de Reunião Anual da Empresa, conforme as regras e regulamentos aplicáveis.
2. Relatar regularmente ao Conselho (i) reuniões de acompanhamento do Comitê de Talento e Remuneração, (ii) questões relevantes para o Comitê de Talento e Remuneração no cumprimento de suas responsabilidades e (iii) recomendações que o Comitê de Talento e Remuneração possa considerar apropriadas. O relatório do Conselho poderá ocorrer por meio de um relatório oral por parte do Presidente ou qualquer outro membro do Comitê de Talento e Remuneração por este designado para apresentação de tal relatório.
3. Manter atas e outros registros de reuniões e atividades do Comitê de Talento e Remuneração conforme a lei aplicável.

#### **V. AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO**

O Comitê de Talento e Remuneração deverá revisar e avaliar seu desempenho no mínimo anualmente. Além disso, o Comitê de Talento e Remuneração deverá revisar e reavaliar, no mínimo anualmente, a adequação deste Estatuto e recomendar ao Comitê de Governança quaisquer melhorias a serem executadas nele se consideradas necessárias ou apropriadas pelo Comitê de Talento e Remuneração. O Comitê de Talento e Remuneração deverá conduzir tais avaliações e revisões da maneira que considerar apropriada.