



PRINCÍPIOS DE GOVERNANÇA CORPORATIVA DA AGCO CORPORATION

15 de julho de 2021

I. Finalidade

Estes Princípios de Governança Corporativa, adotados pelo Conselho Diretor da Empresa, juntamente com os estatutos do Comitê Executivo, Comitê de Auditoria, Comitê de Talento e Remuneração e Comitê de Finanças, Comitê de Governança e o Comitê de Planejamento de Sucessão do Conselho, constituem a estrutura de governança da AGCO Corporation. O Conselho revisará esses princípios e demais aspectos da governança da AGCO anualmente ou com maior frequência, se o Conselho julgar necessário ou apropriado.

O Conselho Diretor da Empresa é eleito pelos acionistas e de responsabilidade destes. Os negócios da AGCO são conduzidos por seus funcionários, gerentes e dirigentes sob a direção do CEO e a supervisão do Conselho, visando potencializar o valor de longo prazo da Empresa para seus acionistas. O Conselho Diretor monitora o desempenho do CEO e da alta administração para garantir que os interesses de longo prazo dos acionistas sejam atendidos.

II. Estrutura e operações do Conselho Diretor/Remuneração do conselho

Processo de seleção e tamanho do Conselho

Os acionistas podem indicar candidatos (exceto autocandidaturas), por escrito, para consideração do Comitê de Governança do Conselho enviando os nomes e informações complementares para: o Comitê de Governança, a/c Secretário Corporativo, AGCO Corporation, 4205 River Green Parkway, Duluth, GA 30096-2568. As indicações devem ser recebidas antes de 31 de dezembro do ano corrente, para serem consideradas pelo Comitê para inclusão nas candidaturas para eleição do próximo ano.

O Conselho propõe um quadro de candidatos para os acionistas para eleição para o Conselho. O Conselho também determina o número de diretores do Conselho, sujeito ao Contrato Social e às normas da Empresa. Entre as reuniões anuais de acionistas, o Conselho poderá eleger diretores para preencher os cargos vagos do Conselho até a próxima reunião anual.

Qualificações

Diretores devem possuir os mais elevados padrões pessoais e profissionais de ética, valores e integridade, e serem comprometidos a representar os interesses de longo prazo dos acionistas. Os Diretores também devem possuir sabedoria prática e discernimento maduro. Diretores devem ser objetivos e inquisidores. A AGCO reconhece o valor da diversidade e envidamos esforços para ter um Conselho diversificado, com experiência nos negócios, governo, educação

e tecnologia, bem como em áreas relevantes para as atividades globais da Empresa. Os Diretores devem estar dispostos a dedicar tempo suficiente para o cumprimento de suas funções e responsabilidades com eficiência, e devendo estar comprometidos a desempenhar seu papel no Conselho por longos períodos. Diretores devem estar preparados para apresentar seu pedido de demissão em caso de qualquer mudança significativa em suas circunstâncias pessoais que poderiam afetar o cumprimento de suas responsabilidades como diretores da Empresa, incluindo alteração nas responsabilidades do seu cargo principal. Além disso, é esperado que um diretor se afaste do Conselho na próxima reunião anual de acionistas após alcançar a idade de 75 anos.

Ordinariamente, diretores que também ocupam cargos de CEOs ou equivalentes não devem participar de mais de dois conselhos de empresas públicas além do conselho da AGCO, e demais diretores não devem participar de mais de quatro conselhos de empresas públicas além do conselho da AGCO.

Devido ao grande valor que o Conselho atribui a ter diretores com conhecimento sobre a Empresa e suas operações, ele acredita que limites arbitrários ao mandato do diretor não são apropriados. Contudo, no mês de dezembro do ano anterior à reeleição de diretores, cada membro do Conselho será avaliado pelo Comitê de Governança e uma recomendação será feita referente a sua adequação para reeleição.

Dos diretores Independentes

A maioria dos diretores deve ser de diretores independentes conforme as regras de Empresas Listadas na Bolsa de Valores de Nova York (NYSE) e demais requisitos regulamentares, que podem mudar com o passar do tempo. O Conselho Diretor reconhece, contudo, que diretores que não atenderem aos padrões de independência da NYSE podem ter contribuído ao longo da história, e esperamos que continuem a contribuir, valiosamente com o Conselho e com a Empresa devido à sua experiência, discernimento, inteligência e sabedoria.

Para ser considerado independente segundo as regras da NYSE, o Conselho deve determinar que um diretor não possui relação substancial direta ou indireta com a AGCO. Além disso, o diretor não será independente se:

- (i) O diretor for, ou foi nos últimos três anos, funcionário da AGCO, ou um familiar for, ou foi nos últimos três anos, executivo da AGCO.
- (ii) O diretor recebeu ou possui um familiar que tenha recebido, por qualquer período de doze meses durante os últimos três anos, mais de US\$ 120.000 em remuneração direta da AGCO, exceto aquela decorrente de honorários e aposentadoria de diretoria e comitês, ou demais formas de remuneração diferida por serviço anterior (desde que tal remuneração não esteja subordinada de nenhuma maneira a um serviço continuado).
- (iii) (A) O diretor ou um familiar atualmente for sócio de empresa que preste serviços de auditoria interna ou externa à AGCO; (B) o diretor está atualmente empregado por uma empresa como essa; (C) o diretor possui um familiar imediato que esteja atualmente empregado em uma empresa como essa, e que participe das práticas de auditoria, securitárias ou obrigações fiscais (mas não planejamento fiscal); ou (D) o diretor ou familiar foi (mas não é mais) sócio ou funcionário de uma firma como essa nos últimos

três anos, trabalhando pessoalmente com auditorias da AGCO durante esse período.

- (iv) O diretor ou um familiar estiver ou tiver sido nos últimos três anos, empregado como dirigente executivo de outra empresa em que qualquer dirigente executivo atual da AGCO atue ou tenha atuado no mesmo período no comitê de remuneração de tal empresa.
- (v) O diretor for atualmente funcionário, ou um familiar for atualmente dirigente executivo, de uma empresa que realizou ou recebeu pagamentos da AGCO por propriedades ou serviços em valor que, nos três últimos anos fiscais, excedam o maior dentre U\$ 1 milhão ou 2% da receita bruta consolidada da outra empresa.

Ao determinar questões de independência:

- O Conselho deve considerar as interpretações da NYSE e demais orientações referentes às determinações de independência.
- O Conselho, como parte de sua autoavaliação, revisará todas as relações comerciais, beneficentes e educacionais entre a Empresa e seus diretores. A determinação do Conselho sobre a independência de cada diretor será divulgada anualmente na Ata de Reunião do Conselho da Empresa.
- Para relações que não se qualificam nas orientações anteriores, a determinação de se uma relação é substancial e, portanto, se o diretor é independente, será realizada pelos diretores que satisfizerem as orientações de independência acima. A Empresa explicará na próxima Ata de Reunião do Conselho as bases para qualquer determinação do Conselho de uma relação como não substancial, independente do fato de ela não atender os padrões categóricos de substancialidade descritas nas orientações acima.

A Empresa não concederá quaisquer empréstimos pessoais ou extensões de crédito aos dirigentes e executivos além dos empréstimos ou serviços de cartão de créditos nos termos oferecidos ao público geral.

Comitês do Conselho

O Conselho estabeleceu os seguintes Comitês para auxiliá-lo no cumprimento de suas responsabilidades: (i) Executivo, (ii) de Auditoria, (iii) Talento e Remuneração, (iv) de Finanças, (v) de Governança e (vi) de Planejamento de Sucessão. Os estatutos atuais desses Comitês são publicados no site público da AGCO e serão enviados para os acionistas mediante solicitação por escrito. Os presidentes dos Comitês relatam as questões consideradas em cada reunião para o Conselho Diretor completo na reunião de cada Comitê.

Em não havendo a necessidade de conhecimentos/expertises especiais ou em outras circunstâncias excepcionais, um diretor não deverá servir como presidente do Comitê, à exceção do Comitê Executivo e do Comitê de Planejamento de Sucessão, por mais de cinco anos consecutivos.

Além disso, quanto ao requisito que a maioria do Conselho atenda os padrões de independência discutidos acima, todos os membros do Comitê de Auditoria, Comitê de Finanças, e Comitê de Talento e Remuneração também devem atender aos mesmos requisitos de independência. Além disso, (i) os membros do Comitê de Auditoria não podem receber nenhuma remuneração direta ou indireta da Empresa além de sua remuneração como diretor e (ii) os membros do Comitê de Talento e Remuneração (a) não podem ser ex-funcionários ou dirigentes da AGCO ou receber qualquer remuneração da AGCO a qualquer título, à exceção da sua função de diretor e (b) nem ter interesses em qualquer transação que precisará ser divulgada na Ata de Reunião do Conselho da AGCO.

Remuneração do Conselho

O Comitê de Talento e Remuneração terá a responsabilidade de recomendar para o Conselho a remuneração de diretores que não sejam funcionários. No cumprimento do seu dever, o Comitê de Talento e Remuneração deverá se orientar pelo seguinte: (i) a remuneração deverá ser competitiva e remunerar razoavelmente os diretores pelo tempo e esforço exigido do Conselho e membros de Comitês de uma empresa com o tamanho e escopo da AGCO; (ii) a remuneração deverá alinhar os interesses dos diretores aos interesses de longo prazo dos acionistas; e (iii) a estrutura da remuneração deve ser simples, transparente e de fácil compreensão para os acionistas. A cada ano, o Comitê de Talento e Remuneração deverá revisar a remuneração dos diretores não funcionários.

Orientação para diretores

A Empresa deverá fornecer uma orientação para novos diretores, fornecendo periodicamente materiais ou sessões de instrução para todos os diretores quanto aos assuntos que os auxiliariam no cumprimento das suas funções. Cada novo diretor deverá, dentro dos seus primeiros meses de eleição para o Conselho, passar um dia na matriz para receber instruções pessoais com a gerência sênior quanto aos planos estratégicos da Empresa, suas demonstrações financeiras e principais políticas e práticas.

Acesso à administração sênior

Diretores não funcionários terão acesso total e completo aos gerentes seniores da Empresa e, se desejado, sem a presença dos supervisores de tais gerentes seniores.

Acesso a consultores independentes

O Conselho e seus Comitês têm o direito de manter a qualquer momento consultores independentes externos para assuntos financeiros, jurídicos ou de outras áreas às custas da Empresa.

III. Reuniões

O Conselho Diretor possui seis (6) reuniões ordinárias agendadas por ano. É esperado que os Diretores participem ordinariamente de todas as reuniões agendadas do Conselho e de Comitês, e que analisem com antecedência os materiais fornecidos a eles antes de cada reunião.

O Conselho será responsável por sua própria agenda. A cada ano, o Presidente proporá ao Conselho que os principais problemas de estratégia, risco ou reputação corporativa sejam agendados e discutidos durante o decorrer do ano. O Conselho será convidado a oferecer sugestões. Como resultado deste processo, será estabelecido um calendário para discussão de itens importantes para cada ano.

Diretor principal

Em não havendo necessidade de conhecimento/expertise especial ou em outras circunstâncias excepcionais, um diretor não deverá servir como Diretor Principal por mais de cinco anos consecutivos.

Anualmente, será eleito pelos diretores independentes um Diretor Principal designado para exercer as seguintes funções:

- convocar e presidir as reuniões do Conselho na ausência do Presidente, incluindo sessões executivas de diretores independentes e não executivos;
- acompanhar os resultados e entregas da reunião;
- atuar como intermediário entre os diretores e o Presidente;
- convocar e presidir as reuniões dos diretores independentes;
- informar o Presidente sobre questões que possam surgir durante as reuniões dos diretores independentes e sessões executivas dos diretores, das quais o Presidente não participa, além de auxiliar na implementação de decisões e recomendações resultantes dessas reuniões;
- intermediar a discussão e o diálogo aberto entre os diretores durante e fora das reuniões periódicas do Conselho e durante as sessões executivas;
- fornecer informações e opiniões ao Presidente quanto à definição da agenda do Conselho, além de definir a agenda para as sessões executivas;
- aprovar informações enviadas ao Conselho de maneira geral, incluindo cronogramas de reuniões, a fim de garantir que haja tempo suficiente para a discussão de todos os itens da agenda e para avaliar a qualidade e a periodicidade das informações;
- participar das reuniões dos comitês do Conselho a fim de garantir a coordenação da agenda, conhecimento e a consistência das atividades do Comitê;
- estar disponível para consultas e comunicação direta com os principais acionistas;

- entrevistar novos candidatos a diretor e auxiliar o Comitê de Governança no processo de seleção;
- servir como um interlocutor para o Presidente;
- juntamente com o Comitê de Talento e Compensação, organizar e liderar o processo de avaliação do Presidente;
- além dos assessores e consultores contratados pelos Comitês do Conselho, de acordo com seus Estatutos, autorizar a contratação de assessores e consultores que reportem diretamente ao Conselho ou seus Comitês, quando oportuno;
- junto ao Comitê de Governança, avaliar e relatar sobre autoavaliações do Conselho e dos Comitês; e
- juntamente com o Comitê de Governança, avaliar o desempenho, a efetividade e a composição do Conselho e dos Comitês, inclusive fornecendo avaliações (*feedback*) de diretores individuais, além de se reunir individualmente com diretores independentes, se necessário.

O Conselho, a seu critério, poderá designar responsabilidades adicionais ao Diretor Principal.

IV. Deveres e responsabilidades

Supervisão e remuneração do CEO/da administração

Além da supervisão geral do Conselho sobre o CEO e sobre a alta administração, o Conselho também é responsável por:

- selecionar, avaliar e remunerar o CEO, bem como supervisionar o planejamento de sucessão de CEO;
- fornecer aconselhamento e supervisão sobre a seleção, avaliação, desenvolvimento e remuneração dos dirigentes da Empresa; e
- aprovar e manter um plano de sucessão para o CEO e demais principais executivos seniores, incluindo um plano de sucessão de emergência para o CEO.

Questões de negócios, produtos e estratégia/conformidade com leis e a Política da Empresa

Como parte de sua responsabilidade geral de atender aos interesses de longo prazo dos acionistas, o Conselho também deverá:

- revisar, aprovar e monitorar estratégias financeiras e de negócios fundamentais, bem como as principais ações da Empresa;
- revisar e discutir os relatórios da gerência sobre o desempenho da Empresa, seus planos, produtos e perspectivas;

- avaliar os principais riscos enfrentados pela Empresa, revisar e aprovar as estratégias para lidar com tais riscos; e
- garantir que haja processos em vigor para manter a integridade e a reputação da Empresa, a integridade das suas demonstrações financeiras, a conformidade com as leis e políticas da Empresa, a integridade das suas relações com clientes e fornecedores e a integridade das relações com as demais partes interessadas da Empresa.

Conflitos de interesse e relatórios de preocupações

O Conselho espera que os diretores da AGCO, bem como seus dirigentes e funcionários, ajam de maneira ética em todos os momentos. Caso surja um conflito de interesses real ou em potencial para um diretor, este deverá informar imediatamente ao Presidente e ao Diretor principal. Caso exista um conflito significativo que não possa ser resolvido, o diretor deverá se afastar. Todos os diretores deverão se abster de discussões ou decisões que afetem seus interesses pessoais, comerciais ou profissionais. O Conselho deverá resolver qualquer questão de conflito de interesse envolvendo o Presidente ou um membro do próprio Conselho, e este, ou um comitê designado por ele composto de diretores independentes, deverá resolver as questões de conflitos de interesses envolvendo qualquer dirigente da Empresa.

Se o Conselho tomar ciência de má conduta por parte de um dirigente que contribuiu para a necessidade de a Empresa reformular toda ou parte de suas demonstrações financeiras, ele deverá tomar as ações que achar necessárias para remediar a má conduta, evitar sua recorrência e, se apropriado, com base em todos os fatos e circunstâncias relevantes, tomar medidas corretivas contra o culpado na maneira que achar apropriada. A fim de determinar quais correções buscar, o Conselho deverá considerar todos os fatores relevantes, incluindo se a correção foi resultado de conduta negligente, intencional (dolo) inapta, culpa ou grave. O Conselho deverá, conquanto permitido pela lei vigente, em todos os casos apropriados, exigir reembolso de quaisquer bônus ou incentivos de remuneração concedidos a diretoria ou efetuar o cancelamento das participações de ações restritas não exercidas ou deferidas previamente concedidas ao executivo se: (1) o valor do bônus ou incentivo de remuneração foi calculado com base na obtenção de determinados resultados financeiros que foram posteriormente sujeitos à reformulação, (2) o executivo envolveu-se em má conduta intencional que causou total ou em parte a necessidade da reformulação e (3) o valor do bônus ou incentivo de remuneração que seria concedido ao executivo apresentou erros na demonstração dos resultados e teria sido inferior ao valor concedido. Além disso, o Conselho, a seu total e exclusivo critério, poderá afastar o dirigente, autorizar sanções penais por violação de dever fiduciário ou tomar outras medidas a fim de fazer cumprir as obrigações do executivo para com a Empresa, conforme considerado adequado pelo Conselho considerando os fatos do caso específico. O Conselho pode, a fim de determinar as ações corretivas necessárias, considerar a aplicação de multas e punições impostas por terceiros, como órgãos policiais, agências reguladoras ou demais órgãos e autoridades. O poder do Conselho de determinar a punição adequada para o culpado complementa, e não substitui, as ações corretivas impostas por tais entidades.

Qualquer pessoa que tiver dúvidas sobre a conduta da AGCO ou sobre sua contabilidade, controles de contabilidade internos ou questões de auditoria, pode comunicar tais preocupações diretamente ao Diretor principal, a qualquer diretor não funcionário ou ao Comitê de Auditoria. Tais comunicações podem ser confidenciais ou anônimas, podendo ser feitas por e-mail, por escrito ou por telefone usando um número gratuito publicado no site da Empresa. Tais preocupações serão analisadas e abordadas pelo Diretor de conformidade da AGCO, com a assistência, quando apropriado, dos membros apropriados da administração, da mesma maneira que a Empresa aborda questões semelhantes. O status de todas as questões enviadas ao Diretor principal, a diretores não funcionários ou ao Comitê de Auditoria serão relatados aos diretores ou ao Comitê de Auditoria, conforme apropriado, trimestralmente. O Diretor principal, os diretores não funcionários ou o Comitê de Auditoria podem decidir abordar tais questões fora das práticas e procedimentos normais da Empresa, incluindo a contratação de assessores ou consultores externos às custas da Empresa. A política da Empresa proíbe expressamente que qualquer funcionário inicie retaliações ou ações prejudiciais contra qualquer pessoa por levantar ou ajudar a solucionar questões de integridade ou outras questões corporativas.

Direitos dos acionistas

O Comitê de Governança deverá avaliar cada proposta dos acionistas enviada para inclusão na Ata de Reunião do Conselho, a fim de determinar se a proposta é elegível para inclusão segundo o Contrato Social da Empresa, as leis de Delaware e as regras de representação da Securities Exchange Commission (Comissão de Valores Mobiliários dos EUA), devendo recomendar ao Conselho se a Empresa deve apoiar ou opor-se à proposta. Ao avaliar as propostas dos acionistas, o Comitê deverá considerar a extensão dos cargos e o tempo de detenção das ações, sem impedir propostas feitas por acionistas minoritários individuais. Quando apropriado, tais considerações devem incluir uma reunião entre o acionista e os representantes do Comitê.

Qualquer proposta aprovada pela maioria dos acionistas em uma reunião de acionistas e não implementada pelo Conselho será discutida na próxima pauta de reunião anual da Empresa, que conterá uma explicação do motivo do Conselho para não implementar a proposta.

Treinamento para diretores

Diretores são incentivados a participar de pelo menos um seminário de treinamento para diretores por ano. A Empresa reembolsará os diretores por todas as despesas relacionadas ao seminário.

Participação Acionária e Requisitos de Contratação

A participação acionária por parte de diretores e executivos destaca o alinhamento de seus interesses com os dos acionistas. O programa de participação acionária da Empresa prevê que (i) diretores não funcionários possuam ações ordinárias, ou outro equivalente patrimonial, igual em valor a cinco vezes o valor da base anual de contratação, (ii) o Diretor-Presidente possua ações ordinárias, ou outro equivalente patrimonial, igual em valor a seis vezes o salário anual; e (iii) todos os demais diretores possuam ações ordinárias, ou outro equivalente patrimonial, igual em valor a três vezes os respectivos salários anuais. Uma vez que o nível mínimo de participação tenha sido alcançado, um indivíduo continuará sendo considerado qualificado se ele possuir pelo menos o número de ações inicialmente exigido, independentemente da mudança

no valor de mercado das ações subjacentes. Qualquer pessoa que se torne diretor ou executivo tem cinco anos, contatos a partir de sua eleição, para cumprir os requisitos de participação acionária.

Ações com cotas restritas, com prazo e sem benefícios e direitos sobre a valorização das ações com benefícios (ganho de valor) estão incluídas no cálculo das ações possuídas. O cálculo não inclui direitos de valorização sobre ações sem benefícios, ações de desempenho sem benefícios e/ou outros equivalentes patrimoniais sem benefícios. Durante os períodos em que o diretor ou executivo não esteja em conformidade, ele não deverá alienar qualquer ação ordinária ou equivalente patrimonial, exceto para pagar impostos relacionados à aquisição.

V. Avaliação anual de desempenho

O Conselho de cada um dos Comitês deverá realizar uma autoavaliação anual. Cada um dos diretores deverá fornecer sua avaliação de eficácia do Conselho e dos Comitês aos quais pertence. Se determinado como benéfico pelo Conselho, este poderá manter especialistas em governança corporativa para auxiliar o Conselho e os Comitês nessa autoavaliação.