



## CHARTRE DU COMITE DES TALENTS ET DE LA RÉMUNÉRATION

### DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

13 JUILLET 2022

#### I. OBJECTIF

Le Comité des Talents et de la Rémunération d'AGCO Corporation (la « Société ») assume la responsabilité globale du Conseil d'Administration (le « Conseil ») en ce qui concerne la rémunération de la haute direction, notamment :

- L'assistance envers le Conseil en ce qui concerne les programmes de rémunération de la Société et de la rémunération des membres de la haute direction de la Société ; et
- La production d'un rapport annuel du Comité des talents et de la Rémunération sur la rémunération de la haute direction à inclure dans la circulaire annuelle de sollicitation de procurations de la Société, conformément aux règles et réglementations applicables ; et
- La responsabilité globale concernant le processus de succession pour le Directeur Général et la direction exécutive, y compris l'assistance au Conseil en ce qui concerne la sélection, le développement, l'évaluation et la rétention du Directeur Général, des cadres supérieurs et des talents clés.

#### II. STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT

##### **Composition et Qualifications**

Les membres du Comité des Talents et de la Rémunération seront nommés par le Conseil d'Administration et se composeront d'au moins deux (2) membres indépendants du Conseil d'Administration. Chaque membre du Comité des Talents et de la Rémunération sera « indépendant » conformément aux règles et réglementations de la « Securities and Exchange Commission » et aux règles de la Bourse de New York (la « NYSE ») et un « administrateur non salarié » au sens de la Règle 16b-3 de la « Securities Exchange Act » de 1934, et au moins deux des membres du Comité de Rémunération seront qualifiés d'« administrateurs externes » en vertu de l'article 162(m) de « l'Internal Revenue Code » de 1986.

En déterminant de façon positive l'indépendance de tout administrateur qui siègera au Comité des Talents et de la Rémunération, le Conseil d'Administration doit tenir compte de tous les facteurs pertinents pour déterminer si un tel administrateur entretient une relation avec la Société qui est essentielle à sa capacité d'être indépendant de la direction en lien avec les fonctions du membre du Comité des Talents et de la Rémunération, y compris, les facteurs d'indépendance énoncés dans les règles de la Bourse de New York.

##### **Nomination et Révocation**

Les membres du Comité des Talents et de la Rémunération sont nommés chaque année par le Conseil et chaque membre doit siéger jusqu'à ce que le successeur de ce membre soit dûment désigné ou jusqu'à ce que le membre démissionne ou soit démis de ses fonctions. Tout membre du Comité des Talents et de la Rémunération peut être destitué du Comité, avec ou sans motif, par un vote majoritaire du Conseil.

À moins qu'un Président ne soit désigné par le Conseil, les membres du Comité des Talents et de la Rémunération désignent un Président par un vote majoritaire de tous les membres du Comité des Talents et de la Rémunération. Le Président préside toutes les sessions du Comité de Rémunération et établit l'ordre du jour des réunions du Comité des Talents et de la Rémunération.

### **Délégation**

Dans l'exercice de ses responsabilités, le Comité des Talents et de la Rémunération peut déléguer une partie ou la totalité de ses responsabilités à un sous-comité du Comité des Talents et de la Rémunération et, dans la mesure où il n'est pas expressément réservé au Comité des Talents et de la Rémunération par le Conseil ou par la loi, la règle ou la réglementation applicables, à tout comité composé entièrement d'administrateurs qui répondent aux exigences d'indépendance applicables aux membres du Comité de Rémunération. En outre, le Comité des Talents et de la Rémunération peut déléguer au Directeur général et au Directeur des ressources humaines agissant conjointement le pouvoir d'attribuer des primes d'équité et autres récompenses pour la fidélisation, le recrutement, la reconnaissance de performances inhabituelles ou autres, sous réserve des droits et limites éventuellement imposés par le Comité des Talents et de la Rémunération dans le cadre de ladite délégation.

## **III. RÉUNIONS**

Le Comité des Talents et de la Rémunération se réunit habituellement au moins quatre fois par an, ou plus fréquemment si les circonstances l'exigent. Tout membre du Comité de Rémunération peut convoquer des réunions du Comité de Rémunération. La majorité des membres du Comité de Rémunération constitue le quorum. L'action de la majorité des membres lors d'une réunion à laquelle le quorum est présent sera l'action du Comité des Talents et de la Rémunération.

Sous réserve de l'approbation préalable du président du comité, tout administrateur de la Société qui n'est pas membre du Comité des Talents et de la Rémunération peut assister aux réunions du Comité des Talents et de la Rémunération ; toutefois, tout administrateur qui n'est pas membre du Comité des Talents et de la Rémunération ne peut pas voter sur une question soumise au vote du Comité de Rémunération. Le Comité des Talents et de la Rémunération peut également inviter à ses réunions tout membre de la direction de la Société et toute autre personne qu'il juge appropriée pour s'acquitter de ses responsabilités. Le Comité des Talents et de la Rémunération peut se réunir à huis clos, selon ce que le Comité des Talents et de la Rémunération juge nécessaire ou approprié.

## **IV. RESPONSABILITÉS ET DEVOIRS**

Les fonctions suivantes constituent les activités récurrentes communes du Comité des Talents et de la Rémunération dans la réalisation de son rôle tel qu'énoncé dans la Section I de la présente Charte. Ces fonctions doivent servir de guide, étant entendu que le Comité des Talents et de la Rémunération peut exercer des fonctions supplémentaires et adopter des politiques et procédures supplémentaires, selon l'évolution des conditions commerciales, législatives, réglementaires, juridiques ou autres. Le Comité des Talents et de la Rémunération s'acquitte également des autres responsabilités et fonctions qui lui sont déléguées à l'occasion par le Conseil par rapport à l'objectif du Comité des Talents et de la Rémunération décrit à la section I de la présente Charte.

Pour s'acquitter de ses responsabilités et de ses fonctions, le Comité des Talents et de la Rémunération doit :

### Rémunération des Hauts Dirigeants/Sélection des Administrateurs/Conflits

1. Établir et examiner la philosophie globale de rémunération de la haute direction de la Société.

2. Examiner et approuver les buts et les objectifs de la Société relatifs à la rémunération du Directeur Général et des autres membres de la haute direction, y compris les objectifs de performance annuels.
3. Évaluer la performance du Directeur Général (« DG ») et des autres hauts dirigeants à la lumière des buts et objectifs établis et, sur la foi de cette évaluation, déterminer et approuver la rémunération, y compris le salaire annuel, les primes, les options d'achat d'actions et autres avantages, directs et indirects, du DG et des autres membres de la haute direction.
4. Examiner et recommander au Conseil dans son ensemble, ou approuver, s'il y a lieu, les nouveaux plans de rémunération des hauts dirigeants, les régimes de rémunération incitative et les régimes à base d'actions et tout changement ou toute modification apporté(e) à ces plans.
5. Établir et réviser périodiquement les politiques dans le domaine des avantages indirects de la haute direction.

#### Suivi des plans de rémunération incitatifs et fondés sur l'équité

1. Effectuer les tâches déléguées au Comité des Talents et de la Rémunération par le Conseil dans le cadre des divers plans de rémunération de la haute direction.
2. Examiner et faire des recommandations au Conseil dans son ensemble ou approuver, s'il y a lieu, toutes les attributions d'actions, d'options d'achat d'actions et d'autres attributions de rémunération incitative aux membres de la haute direction conformément aux plans de la direction de la Société.
3. Surveiller la conformité par les dirigeants des modalités et conditions des plans de rémunération de la direction de la Société.
4. Examiner et évaluer si la rémunération des employés de la société (y compris les membres de la haute direction) encourage les employés à prendre des risques excessifs. Dans le cadre de cet examen, discuter au moins une fois par an de la relation entre la rémunération et les politiques ou pratiques de gestion des risques, et évaluer les politiques et pratiques de rémunération susceptibles d'atténuer tout risque excessif identifié.
5. Être autorisé, à sa seule discrétion, à retenir ou à obtenir l'avis d'un consultant en rémunération, d'un conseiller juridique indépendant ou d'un autre conseiller (« Consultant »). Le Comité des Talents et de la Rémunération sera directement responsable de la nomination, de la rémunération et de la supervision du travail de tout Consultant. La Société doit prévoir le financement approprié, tel que déterminé par le Comité des Talents et de la Rémunération, pour le paiement d'une rémunération raisonnable à tout Consultant retenu par le Comité des Talents et de la Rémunération. Avant de retenir les services d'un Consultant, le Comité des Talents et de la Rémunération doit tenir compte de l'indépendance de ce Consultant et de tout conflit d'intérêts pouvant survenir, y compris chacun des facteurs d'indépendance énoncés dans les règles de la Bourse de New York.
6. Examiner et approuver la création ou la révision de toute politique de récupération permettant à la Société de récupérer la rémunération versée aux dirigeants de la Société et de superviser le fonctionnement de cette politique dans la mesure qui y est précisée.

### Établir un plan de succession pour le Directeur Général, les cadres supérieurs et les talents clés

1. Établir et revoir le processus global du plan de succession et la philosophie de la société.
2. Examiner et approuver les buts et objectifs de la société relatifs au plan de succession du Directeur Général, des cadres supérieurs et les talents clés.
3. Recommander des stratégies permettant à la Société d'attirer des personnes talentueuses à différents stades de leur carrière au sein de la société et à l'extérieur de la société, comme des étudiants, des jeunes diplômés en stage ou des cadres supérieurs de sociétés concurrentes.

### Surveiller le processus du plan de succession

1. Procéder, au moins une fois par an, à une évaluation du Directeur Général, les cadres supérieurs et des talents clés et mettre à jour les plans de succession si besoin.
2. Sélectionner, retenir, révoquer et/ou remplacer, selon les besoins, les consultants du plan de succession et autres experts externes afin de fournir des conseils indépendants au Comité des Talents et de la Rémunération. À cet égard, si le Comité des Talents et de la Rémunération retient les services d'un consultant pour le plan de succession ou d'un autre expert, ou si la Société doit retenir les services d'un consultant pour le plan de succession ou d'un autre expert pour l'aider à évaluer le Directeur Général ou un membre du Comité de Direction, le comité de rémunération aura le pouvoir exclusif d'approuver les honoraires de ce consultant ou de cet expert et les autres conditions de rétention.
3. Avoir des contacts formels et informels avec les cadres dirigeants et les talents clés afin de développer une vision indépendante de chaque personne.
4. Se servir d'autres informations, telles que les résultats des enquêtes auprès des employés, afin de se faire une idée de la culture d'entreprise et de la qualité du leadership.

### Comptes Rendus

1. Préparer un rapport annuel sur la rémunération des dirigeants à inclure dans la circulaire de sollicitation de procuration annuelle de la Société, conformément aux règles et réglementations applicables.
2. Faire un compte rendu régulièrement au Conseil (i) après les réunions du Comité des Talents et de la Rémunération, (ii) en ce qui concerne les autres questions pertinentes pour l'exécution de ses responsabilités par le Comité des Talents et de la Rémunération, (iii) en ce qui concerne les recommandations que le Comité des Talents et de la Rémunération juge appropriées. Le compte-rendu au Conseil peut prendre la forme d'un compte-rendu oral de la part du Président ou de tout autre membre du Comité des Talents et de la Rémunération désigné par le Comité des Talents et de la Rémunération pour faire un tel compte-rendu.
3. Tenir des procès-verbaux et autres comptes-rendus des réunions et des activités du Comités Talents et de la de Rémunération, en fonction des lois applicables.

## **V. ÉVALUATION ANNUELLE DES PERFORMANCES**

Le Comité des Talents et de la Rémunération doit effectuer un examen et une évaluation, au moins une fois par an, des performances du Comité des Talents et de la Rémunération. De plus, le Comité des Talents et de la Rémunération doit examiner et réévaluer, au moins une fois par an, la pertinence de la présente Charte et faire des recommandations au Comité de Gouvernance quant aux améliorations à apporter à la Charte que le Comité des Talents et de la Rémunération juge nécessaires ou appropriées. Le Comité des Talents et de la Rémunération doit effectuer cette évaluation et ces examens de la manière qu'il juge appropriée.