



## AGCO CORPORATION PRINCIPES DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

28 AVRIL 2022

### **I. Objectif**

Ces principes de gouvernance d'entreprise, adoptés par le Conseil d'Administration de la Société, ainsi que les Chartes du Comité de Direction, du Comité d'Audit, du Comité des Talents et de la Rémunération, du Comité des finances, du Comité de Gouvernance et du Comité de Développement Durable du Conseil fournissent le cadre pour la gouvernance d'AGCO Corporation. Le Conseil examinera ces principes et d'autres aspects de la gouvernance d'AGCO annuellement ou plus souvent, selon ce que le Conseil jugera nécessaire ou approprié.

Le Conseil d'Administration de la Société est élu par et est responsable devant les actionnaires. Les activités d'AGCO sont conduites par ses employés, ses responsables et ses dirigeants sous la direction du Président Directeur Général (le PDG) et sous la surveillance du Conseil afin d'accroître la valeur à long terme de la Société pour ses actionnaires. Le Conseil d'Administration surveille les performances du Président Directeur Général et de la haute direction pour s'assurer que les intérêts à long terme des actionnaires sont servis.

### **II. Structure du Conseil d'administration et Rémunération du Conseil/Fonctionnement**

#### *Processus de sélection et taille du Conseil*

Les actionnaires peuvent proposer, par écrit, des candidats (autres que des auto-nominations) à l'examen du Comité de Gouvernance du Conseil en soumettant les noms et les informations appropriées au Comité de Gouvernance, aux bons soins du Secrétaire Général, AGCO Corporation, 4205 River Green Parkway, Duluth, GA 30096-2568. Les candidatures doivent être reçues avant le 31 décembre de chaque année pour être prises en considération par le Comité aux fins d'inclusion dans les nominations pour l'année suivante.

Le Conseil propose une liste de candidats aux actionnaires pour l'élection au Conseil. Le Conseil détermine également le nombre d'administrateurs au Conseil, sous réserve des statuts constitutifs et des règlements de la Société. Entre les assemblées annuelles des actionnaires, le Conseil d'Administration peut élire des administrateurs aux postes vacants du Conseil pour siéger jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

#### *Qualifications*

Les administrateurs doivent posséder les plus hautes normes d'éthique personnelle et professionnelle, l'intégrité et les valeurs, et s'engager à représenter les intérêts à long terme des

actionnaires. Les administrateurs doivent également avoir une sagesse pratique et un jugement mature. Les administrateurs doivent être objectifs et curieux. AGCO reconnaît la valeur de la diversité et nous nous efforçons d'avoir un Conseil diversifié, ayant de l'expérience dans les affaires, le gouvernement, l'éducation et la technologie, et dans des domaines pertinents pour les activités mondiales de la Société. Les administrateurs doivent être disposés à consacrer suffisamment de temps à l'exercice efficace de leurs fonctions et responsabilités, et devraient s'engager à siéger au Conseil pour une période prolongée. Les administrateurs devraient être prêts à donner leur démission en cas de changement important dans leur situation personnelle qui pourrait affecter l'exercice de leurs responsabilités en tant qu'administrateurs de la Société, y compris un changement de leurs principales responsabilités professionnelles. De plus, un administrateur devrait démissionner du Conseil lors de l'assemblée des actionnaires annuelle suivante à la date à laquelle il atteint l'âge de 75 ans.

Habituellement, les administrateurs qui occupent également un poste de Président Directeur Général ou des postes équivalents ne devraient pas siéger à plus de deux Conseils d'administration de sociétés publiques en plus du Conseil d'AGCO, et les autres administrateurs ne devraient pas siéger à plus de quatre autres conseils de sociétés publiques en plus du Conseil d'AGCO.

En raison de la valeur que le Conseil accorde à la présence d'administrateurs qui connaissent bien la Société et ses activités, le Conseil ne croit pas que des limites arbitraires aux mandats des administrateurs soient appropriées. Cependant, précédant la réélection des administrateurs, chaque membre du Conseil d'Administration sera évalué par le Comité de Gouvernance et une recommandation sera émise quant à sa réélection éventuelle.

#### Indépendance des administrateurs

La majorité des administrateurs doivent être des administrateurs indépendants en vertu des règles de la Société cotée en bourse à la Bourse de New York (NYSE) ou de toute autre exigence réglementaire applicable, étant donné que ces exigences peuvent changer de temps à autre. Le Conseil d'Administration reconnaît toutefois que les administrateurs qui ne respectent pas les normes d'indépendance de la Bourse de New York ont toujours fait des contributions précieuses au Conseil et à la Société en raison de leur expérience, de leur jugement, de leurs connaissances et de leur sagesse.

Pour être considéré comme indépendant en vertu des règles de la NYSE, le Conseil doit déterminer qu'un administrateur n'a aucune relation importante, directe ou indirecte, avec AGCO. De plus, un administrateur ne sera pas indépendant si :

- (i) L'administrateur est, ou a été au cours des trois dernières années, un employé d'AGCO, ou un membre de la famille immédiate est, ou a été dans les trois dernières années, un dirigeant, d'AGCO.
- (ii) L'administrateur a reçu, ou a reçu un membre de sa famille immédiate qui a reçu, au cours des trois dernières années, plus de 120 000 \$ en rémunération directe d'AGCO, autre que les honoraires et la pension des administrateurs et des comités ou d'autres formes de rémunération différée pour un service antérieur (à condition qu'une telle compensation ne soit aucunement subordonnée à la poursuite du service).

- (iii)(A) le directeur ou un membre de la famille immédiate est un associé actuel d'une entreprise qui est l'auditeur interne ou externe d'AGCO ; (B) l'administrateur est un employé actuel d'une telle entreprise ; (C) l'administrateur a un membre de la famille immédiate qui est un employé actuel d'une telle entreprise et qui participe à l'audit, à la conformité fiscale ou d'assurance (mais pas de planification fiscale) de l'entreprise; (D) l'administrateur ou un membre de la famille immédiate était au cours des trois dernières années (mais ne l'est plus) un associé ou un employé d'une telle entreprise et a personnellement travaillé à l'audit d'AGCO pendant cette période.
- (iv) L'administrateur ou un membre de la famille immédiate est employé depuis trois ans à titre de membre de la haute direction d'une autre société si l'un des membres de la haute direction actuels d'AGCO siège ou a siégé au Comité de Rémunération de cette société.
- (v) L'administrateur est un employé actuel, ou un membre de la famille immédiate, est un membre de la haute direction d'une société qui a effectué, ou reçu, des paiements à AGCO pour des biens ou des services d'un montant qui, au cours des trois derniers exercices financiers, dépasse plus d'1 million de dollars, soit 2 % des revenus bruts consolidés de cette autre société.

Au moment des déterminations en rapport avec l'indépendance :

- Le Conseil tiendra compte des interprétations de la Bourse de New York et d'autres directives concernant les déterminations de l'indépendance.
- Dans le cadre de son auto-évaluation, le Conseil examinera toutes les relations commerciales, caritatives et éducatives entre la Société et ses administrateurs. La détermination par le Conseil de l'indépendance de chaque administrateur sera divulguée chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Société.
- Pour les relations ne répondant pas aux critères ci-dessus, la détermination de l'importance de la relation, et donc de l'indépendance de l'administrateur, doit être faite par les administrateurs qui satisfont aux directives d'indépendance ci-dessus. La Société expliquera, dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations, la base de toute décision du Conseil selon laquelle une relation était négligeable malgré le fait qu'elle ne respectait pas les normes catégoriques d'immatérialité énoncées dans les lignes directrices ci-dessus.

La Société n'accordera aucun prêt personnel ni aucune prolongation de crédit aux administrateurs ou aux membres de la haute direction autres que des prêts à la consommation ou des services de type carte de crédit à des conditions offertes au grand public.

### Comités du Conseil

Le Conseil a établi les Comités suivants pour aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités : (i) Exécutif, (ii) Audit, (iii) Talents et Rémunération, (iv) Finances, (v) Gouvernance, (vi) Comité de Gouvernance et (vii) Comité de Développement Durable. Les chartes actuelles de ces Comités sont publiées sur le site Web public d'AGCO et seront

postées aux actionnaires sur demande écrite. Les présidents du Comité font un compte-rendu sur les questions examinées à chacune de leurs réunions à l'ensemble du Conseil d'Administration après chaque réunion du Comité.

En l'absence de besoin d'expertise spécifique ou dans d'autres circonstances exceptionnelles, un administrateur ne peut assumer la présidence d'un Comité, à l'exception du Comité de direction et du Comité de planification de la relève, pendant plus de cinq années consécutives.

En plus de l'exigence selon laquelle une majorité du Conseil doit satisfaire aux normes d'indépendance décrites ci-dessus, tous les membres du Comité d'Audit, du Comité des finances, du Comité des Talents et de la Rémunération et du Comité de Gouvernance doivent également satisfaire aux exigences en matière d'indépendance. En outre, (i) les membres du Comité d'Audit ne peuvent recevoir directement ou indirectement aucune rémunération de la Société autre que leur rémunération d'administrateur, et (ii) les membres du Comité des Talents et de la Rémunération (a) ne peuvent pas être un ancien employé ou dirigeant d'AGCO, et (b) avoir un intérêt dans une transaction devant être divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations d'AGCO.

#### Rémunération du Conseil

Le Comité des Talents et de la Rémunération a la responsabilité de recommander au Conseil une rémunération pour les administrateurs qui ne sont pas des employés. Dans l'accomplissement de cette tâche, le Comité des Talents et de la Rémunération doit être guidé par les éléments suivants : (i) la rémunération devrait être concurrentielle et compenser équitablement les administrateurs pour le temps et les efforts requis des membres du Conseil et du Comité dans une société de la taille et de la portée d'AGCO ; (ii) la rémunération devrait aligner les intérêts des administrateurs avec les intérêts à long-terme des actionnaires ; et (iii) la structure de la rémunération devrait être simple, transparente et facile à comprendre pour les actionnaires. Chaque année, le Comité des Talents et de la Rémunération examine la rémunération des administrateurs non salariés.

#### Orientation de l'administrateur

La Société fournira une orientation aux nouveaux administrateurs et fournira périodiquement des documents ou des séances d'information à tous les administrateurs sur des sujets qui les aideraient à s'acquitter de leurs fonctions. Chaque nouvel administrateur doit, dans les six mois suivant son élection au Conseil, passer une journée au siège social à des fins d'information personnelle par la haute direction sur les plans stratégiques de la Société, ses états financiers et ses principales politiques et pratiques.

#### Accès à la haute direction

Les administrateurs non-salariés auront un accès entier et complet aux cadres supérieurs de la Société et, si désiré, sans la présence des superviseurs de ces cadres supérieurs.

#### Accès aux conseillers indépendants

Le Conseil et ses Comités auront le droit à tout moment de retenir les services de conseillers financiers, juridiques ou autres externes indépendants aux frais de la Société.

### III. Réunions

Le Conseil d'Administration a habituellement six (6) réunions par an. Les administrateurs sont normalement censés assister à toutes les réunions prévues du Conseil et des Comités et ils doivent examiner les documents qui leur sont fournis avant chaque réunion.

Le Conseil est responsable de son ordre du jour. Chaque année, le Président proposera à l'approbation du Conseil les questions clés de stratégie, de risque et de réputation de l'entreprise qui seront planifiées et discutées au cours de l'année. Le Conseil sera invité à proposer ses suggestions. À la suite de ce processus, un calendrier des principaux éléments de discussion pour chaque année sera établi.

#### Administrateur principal

En l'absence de besoin d'expertise spécifique ou dans d'autres circonstances exceptionnelles, un administrateur ne peut assumer la fonction d'administrateur principal pendant plus de cinq années consécutives.

Un administrateur principal désigné est élu chaque année par et parmi les administrateurs indépendants pour remplir les fonctions suivantes :

- convoquer et présider les réunions du Conseil d'administration en l'absence du Président, y compris les séances à huis clos des administrateurs non dirigeants et indépendants ;
- assurer le suivi des comptes rendus de réunions et des livrables de gestion ;
- servir d'intermédiaire entre les administrateurs et le Président ;
- convoquer et présider les réunions des administrateurs indépendants ;
- informer le Président sur les questions soulevées lors des réunions des administrateurs indépendants et des séances à huis clos des administrateurs auxquelles le Président n'assiste pas et contribuer à la mise en œuvre des décisions et des recommandations issues de ces réunions ;
- encourager la discussion et un dialogue ouvert entre les administrateurs pendant et en dehors des réunions ordinaires du Conseil d'administration et lors des séances à huis clos ;
- aider le Président à définir l'ordre du jour du Conseil d'administration et des séances à huis clos ;
- approuver de manière générale les informations envoyées au Conseil d'administration, y compris le calendrier des réunions, afin de prévoir suffisamment de temps pour aborder tous les points à l'ordre du jour et examiner la qualité et la pertinence des informations ;

- participer à des réunions des Comités du Conseil d'administration afin d'assurer la coordination des programmes, d'apporter un éclairage et de garantir la cohérence des activités des Comités ;
- se tenir disponible pour des consultations et des communications directes avec les principaux actionnaires ;
- s'entretenir avec les nouveaux candidats administrateurs et soutenir le Comité de gouvernance dans la procédure de sélection ;
- servir de conseiller au Président ;
- conjointement avec le Comité des Talents et de la Rémunération, organiser et diriger la procédure d'évaluation du Président ;
- outre les conseillers et consultants engagés par les Comités du Conseil d'administration conformément à leurs Chartes, autoriser l'engagement de conseillers et consultants relevant directement du Conseil d'Administration ou de ses Comités, si approprié ;
- en consultation avec le Comité de Gouvernance, examiner les auto-évaluations du Conseil d'Administration et des Comités pour en produire des rapports ; et
- conjointement avec le Comité de Gouvernance, évaluer les performances, l'efficacité et la composition du Conseil d'Administration et des Comités, y compris les commentaires de chaque administrateur, et rencontrer les administrateurs indépendants individuellement si nécessaire.

Le Conseil d'Administration peut, à son gré, attribuer des fonctions additionnelles à l'administrateur principal.

#### **IV. Responsabilités et Devoirs**

##### *Surveillance et Rémunération de la direction/du Président Directeur Général*

En plus de la surveillance générale exercée par le Conseil d'Administration sur le Président Directeur Général et la haute direction, le Conseil est également responsable de :

- Sélectionner, évaluer et rémunérer le Président Directeur Général et superviser la planification de la succession du Président Directeur Général ;
- Fournir des conseils et une supervision sur la sélection, l'évaluation, le développement et la rémunération des dirigeants de la Société ; et
- Approuver et maintenir un plan de relève pour le Président Directeur Général et d'autres hauts dirigeants clés, y compris un plan de succession d'urgence pour le Directeur Général.

## Affaires, produits et questions stratégiques / Respect des lois et des politiques de la Société

Dans le cadre de sa responsabilité globale de servir les intérêts à long terme des actionnaires, le Conseil doit également :

- Examiner, approuver et surveiller les stratégies financières et commerciales fondamentales et les principales actions de la Société ;
- Examiner et discuter des rapports de la direction sur les performances de la Société, ses plans, produits et perspectives ;
- Évaluer les principaux risques auxquels la Société est confrontée et examiner et approuver des stratégies pour faire face à ces risques ; et
- S'assurer que les processus sont en place pour maintenir l'intégrité et la réputation de la Société, l'intégrité des états financiers, la conformité aux lois et aux politiques de la Société, l'intégrité des relations avec les clients et fournisseurs et l'intégrité des relations avec les autres parties prenantes.

### Conflits d'intérêts et signalement de préoccupations

Le conseil s'attend à ce que les administrateurs d'AGCO, ainsi que les dirigeants et les employés, agissent de façon éthique en tout temps. En cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel pour un administrateur, l'administrateur doit en informer le Président et l'administrateur principal sans délai. Si un conflit important existe et ne peut être résolu, l'administrateur devra démissionner. Tous les administrateurs se récuseront de toute discussion ou décision touchant leurs intérêts personnels, commerciaux ou professionnels. Le Conseil doit résoudre toute question de conflit d'intérêts impliquant le Président ou un membre du Conseil, et le Conseil ou un comité désigné composé d'administrateurs indépendants doit résoudre toute question de conflit d'intérêts impliquant tout autre dirigeant de la Société.

Si le Conseil est informé de toute faute de la part d'un dirigeant qui aurait dû redresser la totalité ou une partie de ses états financiers, il doit prendre les mesures qu'il juge nécessaires pour remédier à la faute, empêcher qu'elle ne se reproduise et, le cas échéant, prendre des mesures correctives contre l'auteur de l'infraction, de la manière qu'il juge appropriée, sur tous les faits et circonstances pertinents. Pour déterminer les mesures correctives à prendre, le Conseil doit tenir compte de tous les facteurs pertinents, notamment si le retraitement est le résultat d'une négligence, d'une faute intentionnelle ou d'une faute grave. Dans la mesure permise par la loi applicable, le conseil exigera, dans tous les cas appropriés, le remboursement de toute prime ou prime incitative accordée à un dirigeant ou l'annulation des attributions d'actions restreintes ou différées non acquises précédemment accordées à l'administrateur si : 1) le montant de la prime ou de la rémunération incitative a été calculé en fonction de l'atteinte de certains résultats financiers qui ont subséquemment fait l'objet d'un retraitement ; 2) le dirigeant qui a commis une faute intentionnelle ayant causé ou partiellement causé la nécessité du retraitement, et (3) le montant de la prime ou de la rémunération incitative qui aurait été accordée au dirigeant si les résultats financiers avaient été correctement déclarés aurait été inférieur au montant effectivement attribué. De plus, le Conseil peut, à son entière discrétion, congédier le dirigeant, autoriser une action en justice pour manquement à une obligation fiduciaire ou prendre d'autres mesures pour faire respecter les obligations du membre de la haute direction à l'égard de la

Société. Le Conseil peut, en déterminant les mesures correctives appropriées, prendre en compte les pénalités ou les sanctions imposées par des tiers, tels que les forces de l'ordre, les autorités de réglementation ou d'autres autorités. Le pouvoir du Conseil de déterminer la sanction appropriée pour le fautif s'ajoute, et non pas en remplacement, aux mesures correctives imposées par ces entités.

Toute personne qui s'inquiète de la conduite d'AGCO ou de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou des questions d'audit de la Société peut en faire part directement à l'administrateur principal, à un administrateur non salarié ou au Comité d'Audit. Ces communications peuvent être confidentielles ou anonymes, et peuvent être envoyées par courrier électronique, soumises par écrit ou signalées par téléphone en utilisant le numéro de téléphone sans frais qui est publié sur le site Web public de la Société. Toutes ces préoccupations seront examinées et traitées par le Chef de la conformité d'AGCO, avec l'aide, au besoin, des membres appropriés de la direction, de la même manière que la Société traite d'autres préoccupations semblables. L'état de toutes les préoccupations en suspens adressées à l'administrateur principal, aux administrateurs non salariés ou au Comité d'Audit sera communiqué aux administrateurs ou au Comité d'Audit, selon le cas, sur une base trimestrielle. L'administrateur principal, les administrateurs non salariés ou le Comité d'Audit peuvent décider de régler une telle question en dehors des pratiques et procédures normales de la Société, y compris le maintien de conseillers externes ou de conseillers aux frais de la Société. La politique de la Société interdit expressément à tout employé d'exercer des représailles ou de prendre des mesures défavorables contre quiconque pour avoir soulevé ou aidé à résoudre des problèmes d'intégrité ou d'autres préoccupations d'entreprise.

#### *Droits des actionnaires*

Le Comité de Gouvernance évaluera chaque proposition d'actionnaire soumise pour inclusion dans les documents de procuration de la Société afin de déterminer si la proposition peut être incluse dans les statuts de la Société, la loi du Delaware et les règles de procuration de la SEC et devrait soutenir ou s'opposer à la proposition. Lors de l'évaluation des propositions d'actionnaires, le Comité devrait tenir compte de l'importance des actions détenues et de la durée de leur détention, sans exclure les propositions faites par de plus petits actionnaires individuels. Le cas échéant, une telle considération pourrait inclure une réunion de l'actionnaire et des représentants du Comité.

Toute proposition approuvée par la majorité des actionnaires à une assemblée des actionnaires et non mise en œuvre par le Conseil sera discutée dans la prochaine circulaire de sollicitation de procurations annuelle de la société, qui contiendra une explication de la raison pour laquelle le Conseil n'a pas mis en œuvre la proposition.

#### *Formation de l'administrateur*

Les administrateurs sont encouragés à assister à au moins un séminaire de formation des administrateurs par an. La Société remboursera les administrateurs pour toutes les dépenses liées au séminaire.

#### *Exigences en matière de détention et de conservation d'actions*

La détention d'actions par les administrateurs et les membres de la haute direction met l'accent

sur leurs intérêts et ceux des actionnaires. Le programme d'actionnariat de la Société exige que (i) les administrateurs non salariés détiennent des actions ordinaires, ou d'autres capitaux propres équivalents, d'une valeur égale à cinq fois la valeur de la rémunération de base annuelle, que (ii) le Président-Directeur Général détienne des actions ordinaires, ou d'autres capitaux propres équivalents, d'une valeur égale à six fois le salaire annuel, et que (iii) tous les autres membres de la haute direction détiennent des actions ordinaires, ou d'autres capitaux propres équivalents, d'une valeur égale à trois fois leur salaire annuel respectif. Une fois le niveau minimal d'actionnariat atteint, un individu continue de remplir les conditions s'il conserve au moins le nombre d'actions initialement requis, indépendamment de la variation du cours de l'action sous-jacente. Toute personne devenant administrateur ou dirigeant dispose de cinq ans à compter de son élection pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat.

Les droits à l'appréciation d'actions soumises à restriction de temps non acquises et d'actions acquises (à leur valeur dans le cours) sont inclus dans le calcul des actions détenues.

L'actionnariat n'inclut pas les droits à l'appréciation des actions non acquises, les actions de performance non acquises, ni les autres capitaux propres non acquis équivalents. Pendant toute période de non-conformité de l'administrateur ou du dirigeant, ce dernier ne peut céder aucune action ordinaire ou capitaux propres équivalents à d'autres fins que le paiement d'impôts afférents à l'acquisition.

## **V. Évaluation annuelle des performances**

Le Conseil et chacun des Comités effectueront une auto-évaluation annuelle. Chacun des administrateurs sera invité à fournir son évaluation de l'efficacité du Conseil et des Comités dont il est membre. Si le Conseil estime que c'est souhaitable, le Conseil peut retenir les services d'experts indépendants en gouvernance d'entreprise pour aider le Conseil et les Comités à réaliser les auto-évaluations.