



STATUT KOMISJI DS. TALENTÓW I WYNAGRODZEŃ

ZARZĄDU DYREKTORÓW

15 LIPCA, 2021 R.

I. CEL

Komisja ds. talentów i wynagrodzeń spółki AGCO Corporation („Spółka”) wykonuje ogólny obowiązek Zarządu dyrektorów („Zarząd”) w zakresie wynagrodzenia kadry kierowniczej, w tym :

- wspomaganie Zarządu w zakresie systemów wynagradzania oraz wynagrodzeń kadry kierowniczej Spółki;
- tworzenie sprawozdania rocznego Komisji ds. talentów i wynagrodzeń w zakresie wynagrodzeń kadry kierowniczej do wpisania do rocznego oświadczenia dla akcjonariuszy Spółki, zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami; oraz
- ogólna odpowiedzialność związana z procesem sukcesji stanowiska Dyrektora Generalnego i dyrektorów wykonawczych, w tym pomoc dla Zarządu w zakresie wyboru, rozwoju, oceny i zatrzymywania Dyrektora Generalnego, dyrektorów wykonawczych i kluczowych talentów.

II. STRUKTURA I DZIAŁANIE

Skład i kwalifikacje członków

Członkowie Komisji ds. talentów i wynagrodzeń będą powoływani przez Zarząd; w jej skład będą wchodzić co najmniej dwaj (2) niezależni członkowie Zarządu. Każdy członek Komisji ds. talentów i wynagrodzeń będzie „niezależny” zgodnie z przepisami i regulacjami Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd oraz przepisami Nowojorskiej Giełdy Papierów Wartościowych (ang. New York Stock Exchange, „NYSE”) oraz będzie „dyrektorem niebędącym pracownikiem” w rozumieniu art. 16b-3 amerykańskiej ustawy o obrocie papierami wartościowymi z 1934 r., a co najmniej dwaj członkowie Komisji ds. talentów i wynagrodzeń będą kwalifikować się jako „dyrektorzy zewnętrzni”, zgodnie z art. 162 lit. m) amerykańskiego kodeksu podatkowego z 1986 r.

Potwierdzając niezależność dyrektora, który będzie zasiadać w Komisji ds. talentów i wynagrodzeń, Zarząd musi wziąć pod uwagę wszystkie czynniki szczególnie istotne dla ustalenia, czy taki dyrektor ma znaczenie dla Spółki, które jest istotne z punktu widzenia jego zdolności do uniezależnienia się od kierownictwa w związku z obowiązkami członka Komisji ds. talentów i wynagrodzeń, w tym czynników niezależności określonych w przepisach NYSE.

Powoływanie i odwoływanie

Członkowie Komisji ds. talentów i wynagrodzeń są wyznaczani przez Zarząd co roku, a każdy z nich pełni swoją funkcję do czasu należytego ustanowienia jego następcy, wcześniejszej rezygnacji lub odwołania go ze stanowiska. Każdy członek Komisji ds. talentów i wynagrodzeń może zostać odwołany większością głosów Zarządu, za podaniem przyczyny lub bez.

Jeżeli Przewodniczący nie został powołany przez Zarząd w pełnym składzie, członkowie Komisji ds. talentów i wynagrodzeń powołują Przewodniczącego większością głosów wszystkich członków Komisji

ds. talentów i wynagrodzeń. Przewodniczący przewodniczy wszystkim posiedzeniom Komisji ds. talentów i wynagrodzeń oraz ustala porządek obrad posiedzeń Komisji ds. talentów i wynagrodzeń.

Powierzanie obowiązków Podkomisji

W ramach wykonywania swoich obowiązków Komisja ds. talentów i wynagrodzeń może powierzać niektóre lub wszystkie obowiązki Podkomisji oraz, w zakresie nie zastrzeżonym wyraźnie dla Komisji ds. talentów i wynagrodzeń przez Zarząd lub przez obowiązujące prawo, zasady lub regulacje, do każdej innej komisji składającej się wyłącznie z dyrektorów, którzy spełniają wymogi niezależności mające zastosowanie do członków Komisji ds. talentów i wynagrodzeń.

III. POSIEDZENIA

Posiedzenia Komisji ds. talentów i wynagrodzeń odbywają się zwykle co najmniej cztery razy w roku lub częściej, gdy wymagają tego okoliczności. Posiedzenia Komisji ds. talentów i wynagrodzeń mogą być zwoływane przez każdego jej członka. Kworum stanowi większość członków Komisji ds. talentów i wynagrodzeń. Działanie większości członków na posiedzeniu, na którym obecne jest kworum, jest działaniem Komisji ds. talentów i wynagrodzeń.

Z zastrzeżeniem uprzedniej zgody przewodniczącego komitetu, w posiedzeniach Komisji ds. talentów i wynagrodzeń może uczestniczyć każdy dyrektor Spółki, który nie jest jej członkiem, jednak z zastrzeżeniem, że żaden z dyrektorów, który nie jest członkiem Komisji ds. talentów i wynagrodzeń, nie może głosować w żadnej sprawie przedłożonej Komisji ds. talentów i wynagrodzeń pod głosowanie. Komisja ds. talentów i wynagrodzeń może również zapraszać na swoje posiedzenia każdego członka zarządu Spółki oraz inne osoby, które uzna za właściwe do wykonywania swoich obowiązków. Posiedzenia Komisji ds. talentów i wynagrodzeń mogą odbywać się na posiedzeniu wykonawczym, jeśli Komisja ds. talentów i wynagrodzeń uzna to za konieczne lub wskazane.

IV. ZADANIA I OBOWIĄZKI

Poniższe funkcje będą powszechnymi, powtarzalnymi działaniami Komisji ds. talentów i wynagrodzeń w realizacji jej celów określonych w Części I niniejszego Statutu. Funkcje te powinny służyć jako przewodnik, przy założeniu, że Komisja ds. talentów i wynagrodzeń może pełnić dodatkowe funkcje i przyjmować dodatkowe zasady i procedury, które mogą być odpowiednie w świetle zmieniających się uwarunkowań biznesowych, legislacyjnych, regulacyjnych, prawnych lub innych. Komisja ds. talentów i wynagrodzeń wykonuje również wszelkie inne obowiązki i zadania powierzone jej przez Zarząd w związku z celem Komisji ds. talentów i wynagrodzeń, o którym mowa w Części I niniejszego Statutu.

W celu realizacji swoich zadań i obowiązków Komisja ds. talentów i wynagrodzeń będzie:

Wynagradzać członków zarządu/wybierać członków zarządu/konflikty

1. ustalać ogólną filozofię dotyczącą wynagrodzeń Spółki oraz dokonywać jej przeglądu;
2. dokonywać przeglądu celów Spółki związanych z wynagrodzeniem Dyrektora generalnego i wynagrodzeniami innych członków zarządu i zatwierdzać je, włącznie z celami dotyczącymi wyników w ujęciu rocznym;
3. oceniać wyniki Dyrektora generalnego („CEO”) i innych członków zarządu w świetle ustalonych celów oraz, na podstawie takiej oceny, określać i zatwierdzać wynagrodzenia, w tym roczne wynagrodzenie, premie, opcje na akcje, inne nagrody motywacyjne i inne świadczenia, bezpośrednie lub pośrednie, CEO i innych członków zarządu;

4. dokonywać przeglądu nowych planów wynagrodzeń dla członków zarządu, planów motywacyjnych oraz planów kapitałowych i wszelkich zmian lub modyfikacji takich planów, jak również w stosownych przypadkach rekomendować lub zatwierdzać je całemu Zarządowi;
5. ustalać zasady w zakresie kompetencji wyższej kadry kierowniczej i okresowo dokonywać ich przeglądu;

Monitorowanie planów motywacyjnych i kapitałowych

1. wykonywać obowiązki powierzone jej przez Zarząd w ramach różnych planów wynagrodzeń kadry kierowniczej;
2. dokonywać przeglądu i wydawać zalecenia dla pełnego składu Zarządu w zakresie wszystkich nagród w postaci akcji, opcji na akcje i innych nagród motywacyjnych dla członków zarządu zgodnie z planami wykonawczymi Spółki, lub w stosownych przypadkach je zatwierdzać;
3. monitorować przestrzeganie przez kadrę kierowniczą warunków planów wynagrodzeń kadry kierowniczej Spółki;
4. Przeglądać i oceniać, czy wynagrodzenie pracowników Spółki (w tym członków kierownictwa) zachęca pracowników do podejmowania nadmiernego ryzyka. W ramach tego przeglądu należy omówić co najmniej raz w roku związek między wynagrodzeniami a polityką lub praktykami zarządzania ryzykiem oraz oceniać zasady i praktyki dotyczące wynagrodzeń, które mogą złagodzić wszelkie zidentyfikowane nadmierne ryzyko;
5. według własnego uznania uprawniona do zachowania lub uzyskania porady od konsultanta ds. wynagrodzeń, niezależnego doradcy prawnego lub innego doradcy („Konsultant”). Komisja ds. talentów i wynagrodzeń będzie bezpośrednio odpowiedzialna za wyznaczenie i wynagradzanie takiego Konsultanta oraz za nadzór nad jego pracą; Spółka zapewni odpowiednie finansowanie, określone przez Komisję ds. talentów i wynagrodzeń, na wypłatę rozsądnego wynagrodzenia każdemu takiemu Konsultantowi zatrudnionemu przez Komisję ds. talentów i wynagrodzeń; przed zatrudnieniem Konsultanta Komisja ds. talentów i wynagrodzeń rozważy niezależność takiego Konsultanta oraz ewentualne konflikty interesów, w tym każdy z czynników niezależności określonych w przepisach NYSE;
6. dokonywać przeglądu i zatwierdzenia utworzenia lub zmiany jakichkolwiek zasad dotyczących odzyskiwania wynagrodzenia, umożliwiających Spółce odzyskanie wynagrodzenia wypłaconego członkom kadry kierowniczej Spółki oraz nadzorowanie ich działania w zakresie określonym w tych zasadach.

Ustalanie Planowania sukcesji stanowiska Dyrektora Generalnego, dyrektorów wykonawczych i kluczowych talentów

1. Ustalenie i przegląd ogólnego procesu planowania sukcesji stanowisk i filozofii firmy.
2. Przegląd i zatwierdzenie celów i zadań firmy związanych z planowaniem sukcesji stanowiska Dyrektora Generalnego, dyrektorów wykonawczych i kluczowych talentów.
3. Zalecenia dotyczące strategii przyciągania przez Spółkę utalentowanych osób na różnych szczeblach kariery w Firmie i poza nią, takich jak studenci i absolwenci odbywający staże lub kadra kierownicza w konkurencyjnych firmach.

Monitorowanie procesu planowania sukcesji stanowisk

1. Co najmniej raz w roku należy przeprowadzać kontrolę Dyrektora Generalnego, dyrektorów wykonawczych i kluczowych talentów oraz, w razie potrzeby, aktualizować plany sukcesji stanowisk.
2. Jeśli zajdzie taka potrzeba; wybór, zatrzymanie, zakończenie współpracy i/lub zastąpienie konsultantów ds. planowania sukcesji stanowisk i innych ekspertów zewnętrznych, którzy będą udzielać niezależnych porad Komisji ds. talentów i wynagrodzeń. W związku z tym, w przypadku gdy Komisja ds. talentów i wynagrodzeń zatrudni konsultanta ds. planowania sukcesji stanowisk lub innego eksperta, lub jeżeli Firma zatrudni konsultanta ds. planowania sukcesji stanowisk lub innego eksperta do pomocy w ocenie Dyrektora Generalnego lub dyrektora wykonawczego, wówczas Komisja ds. talentów i wynagrodzeń będzie posiadała wyłączne prawo do zatwierdzania wynagrodzeń takiego konsultanta lub eksperta oraz innych warunków zatrzymania.
3. Należy utrzymywać formalny i nieformalny kontakt z członkami kadry kierowniczej i kluczowymi talentami w celu wypracowania niezależnego poglądu na każdą osobę.
4. Należy korzystać z innych źródeł informacji, takich jak wyniki ankiet wśród pracowników, aby rozwinąć opinie dotyczące kultury korporacyjnej i jakości przywództwa.

Sprawozdania

1. przygotowywać roczne sprawozdania w zakresie wynagrodzeń kadry kierowniczej do wpisania do rocznego oświadczenia dla akcjonariuszy Spółki, zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami;
2. regularnie składać sprawozdania Zarządowi (i) o nadchodzących posiedzeniach Komisji ds. talentów i wynagrodzeń, (ii) w związku z innymi sprawami, które są istotne dla wykonywania przez Komisję ds. talentów i wynagrodzeń jej obowiązków oraz (iii) w związku z rekomendacjami, które Komisja ds. talentów i wynagrodzeń może uznać za stosowne; sprawozdanie dla Zarządu może mieć formę sprawozdania ustnego, składanego przez Przewodniczącego lub innego członka Komisji ds. talentów i wynagrodzeń wyznaczonego w tym celu przez Komisję ds. talentów i wynagrodzeń;
3. sporządzać protokoły i inną dokumentację z posiedzeń i działalności Komisji ds. talentów i wynagrodzeń, stosownie do obowiązujących przepisów prawa.

V. ROCZNA OCENA DZIAŁALNOŚCI

Komisja ds. talentów i wynagrodzeń będzie dokonywać przeglądu i oceny działalności Komisji ds. talentów i wynagrodzeń co najmniej raz w roku. Ponadto, Komisja ds. talentów i wynagrodzeń będzie co najmniej raz w roku dokonywać przeglądu i ponownej oceny adekwatności niniejszego Statutu i przekazywać Komitetowi zarządzającemu rekomendacje zmian w niniejszym Statucie, które Komisja ds. talentów i wynagrodzeń uzna za niezbędne lub właściwe. Komisja ds. talentów i wynagrodzeń dokona takiej oceny i przeglądów w sposób, jaki uzna za stosowny.