



AGCO CORPORATION
ZASADY ŁADU
KORPORACYJNEGO

28 kwietnia 2022 r.

I. Cel

Niniejsze Zasady ładu korporacyjnego, przyjęte przez Zarząd Spółki, wraz ze statutami Komisji wykonawczej, Komisji ds. audytu, Komisji ds. talentów i wynagrodzeń, Komisji ds. finansów, Komisji zarządzającej oraz Komisji Zarządu ds. zrównoważonego rozwoju stanowią ramy prawne zarządzania spółką AGCO Corporation. Zarząd będzie dokonywać przeglądu tych zasad i innych aspektów zarządzania spółką AGCO raz do roku lub częściej, jeśli uzna to za konieczne lub stosowne.

Zarząd Spółki jest wybierany przez akcjonariuszy i ponosi wobec nich odpowiedzialność. Działalność spółki AGCO jest prowadzona przez jej pracowników, kierowników i dyrektorów pod kierownictwem dyrektora generalnego (CEO) i nadzorem Zarządu w celu zwiększenia długoterminowej wartości Spółki dla jej akcjonariuszy. Zarząd monitoruje działalność CEO i starszej kadry kierowniczej, aby zapewnić realizację długoterminowych interesów akcjonariuszy.

II. Struktura i działalność Zarządu / wynagrodzenie Zarządu

Proces wyboru i wielkość Zarządu

Akcjonariusze mogą pisemnie proponować kandydatury (inne niż własne) do rozpatrzenia przez Komisję zarządzającą Zarządu, przedstawiając imiona i nazwiska oraz informacje uzupełniające, na następujący adres: Komisja Zarządzająca, c/o Sekretariat, AGCO Corporation, 4205 River Green Parkway, Duluth, GA 30096-2568. Kandydatury należy złożyć przed 31 grudnia każdego roku, aby Komisja mogła je uwzględnić przy nominacji kandydatów do wyborów w kolejnym roku.

Zarząd proponuje akcjonariuszom listę kandydatów na członków Zarządu. Zarząd określa również liczbę dyrektorów w Zarządzie, zgodnie z Aktem założycielskim spółki i Regulaminem spółki. W okresie między zwykłymi zgromadzeniami akcjonariuszy Zarząd może na wolne stanowiska w Zarządzie wybrać dyrektorów, którzy będą pełnić swoje funkcje do następnego zwykłego zgromadzenia.

Kwalifikacje

Dyrektorzy powinni kierować się najwyższymi osobistymi i zawodowymi standardami etycznymi, uczciwością i wartościami oraz być zaangażowani w reprezentowanie

długoterminowych interesów akcjonariuszy. Dyrektorzy muszą również posiadać praktyczną mądrość i dojrzały osąd. Dyrektorzy muszą być obiektywni i dociekliwi. AGCO docenia wartość różnorodności i stara się mieć zróżnicowany skład Zarządu z doświadczeniem w dziedzinie biznesu, zarządzania, edukacji i technologii, a także w obszarach, które są istotne dla globalnej działalności Spółki. Dyrektorzy muszą być gotowi poświęcić wystarczająco dużo czasu na skuteczne wykonywanie swoich zadań i obowiązków oraz powinni być zaangażowani w pełnienie funkcji w Zarządzie przez dłuższy okres. Dyrektorzy powinni być gotowi do złożenia rezygnacji w przypadku jakiegokolwiek znaczącej zmiany ich sytuacji osobistej, która mogłaby wpłynąć na wykonywanie przez nich obowiązków dyrektorów Spółki, w tym zmiany ich głównych obowiązków służbowych. Ponadto oczekuje się, że dyrektor zrezygnuje z zasiadania w Zarządzie na najbliższym zwykłym zgromadzeniu akcjonariuszy po ukończeniu przez niego 75 roku życia.

Zazwyczaj dyrektorzy pełniący również funkcję CEO lub zajmujący równorzędne stanowiska nie powinni zasiadać w więcej niż dwóch zarządach spółek publicznych poza zarządem spółki AGCO, a pozostali dyrektorzy nie powinni zasiadać w więcej niż czterech innych zarządach spółek publicznych poza zarządem spółki AGCO.

Ze względu na wartość, jaką Zarząd przywiązuje do posiadania dyrektorów mających wiedzę na temat Spółki i jej działalności, Zarząd nie uważa, aby arbitralne ograniczenie długości kadencji dyrektorów było właściwe. Jednakże przed ponownym wyborem dyrektorów każdy członek Zarządu zostanie poddany ocenie przez Komisję zarządzającą, w wyniku której wydane zostanie zalecenie, czy powinien ubiegać się o ponowny wybór.

Niezależność dyrektorów

Większość dyrektorów musi być dyrektorami niezależnymi, zgodnie z zasadami Nowojorskiej Giełdy Papierów Wartościowych lub innymi obowiązującymi wymogami regulacyjnymi, ponieważ takie wymogi mogą od czasu do czasu ulegać zmianom. Zarząd uznaje jednak dyrektorów, którzy nie spełniają standardów niezależności NYSE, a którzy w przeszłości wnieśli i będą nadal wносить cenny wkład w działalność Zarządu i Spółki ze względu na ich doświadczenie, osąd, inteligencję i mądrość.

Aby zostać uznanym za niezależnego w świetle zasad NYSE, Zarząd musi ustalić, czy dyrektor nie ma żadnych bezpośrednich ani pośrednich powiązań z AGCO. Ponadto, dyrektor nie zostanie uznany za niezależnego, jeżeli:

- (i) w ciągu ostatnich trzech lat on lub członek jego najbliższej rodziny był zatrudniony w AGCO lub w ciągu ostatnich trzech lat sprawował funkcję członka zarządu w AGCO;
- (ii) przez okres dwunastu miesięcy w ciągu ostatnich trzech lat on lub członek jego najbliższej rodziny otrzymał od AGCO bezpośrednio wynagrodzenie w wysokości ponad 120 000 USD, inne niż wynagrodzenie członka zarządu lub komisji oraz emerytura lub inne odroczone wynagrodzenie za wcześniejszą pracę (pod warunkiem, że takie wynagrodzenie nie jest w żaden sposób uzależnione od kontynuowania pracy);

- (iii) (A) dyrektor lub członek jego najbliższej rodziny jest obecnie współnikiem w firmie, która jest wewnętrznym lub zewnętrznym audytorem AGCO; (B) dyrektor jest obecnie pracownikiem takiej firmy, (C) członek najbliższej rodziny dyrektora jest obecnie pracownikiem takiej firmy i uczestniczy w praktykach firmy w zakresie audytu, poświadczenia wiarygodności lub zgodności z przepisami podatkowymi (ale nie planowania podatkowego); lub (D) dyrektor lub członek jego najbliższej rodziny był w ciągu ostatnich trzech lat (lecz już nie jest) współnikiem lub pracownikiem takiej firmy i w tym czasie osobiście pracował nad audytem spółki AGCO;
- (iv) w ciągu ostatnich trzech lat on lub członek jego najbliższej rodziny był zatrudniony w AGCO jako członek zarządu w innej spółce, w której którykolwiek z obecnych członków zarządu pełnił funkcję w tym samym czasie lub był członkiem komisji ds. wynagrodzeń tej spółki;
- (v) dyrektor lub członek jego najbliższej rodziny jest obecnie członkiem zarządu spółki, która dokonała płatności na rzecz AGCO lub otrzymała od niej płatności za towary lub usługi w kwocie, która w dowolnym z ostatnich trzech lat obrotowych przekroczyła 1 milion USD lub 2% skonsolidowanych przychodów brutto tej innej spółki, w zależności od tego, która z tych kwot jest większa.

Przy rozstrzygnięciu o niezależności:

- Zarząd weźmie pod uwagę interpretacje NYSE i inne wytyczne dotyczące ustalania niezależności.
- W ramach oceny własnej Zarząd dokona przeglądu wszystkich komercyjnych, charytatywnych i edukacyjnych relacji pomiędzy Spółką a jej dyrektorami. Stwierdzenie przez Zarząd niezależności każdego dyrektora będzie corocznie ujawniane w informacji dla akcjonariuszy Spółki.
- W przypadku relacji niekwalifikujących się w ramach powyższych wytycznych, ustalenie, czy relacja ta jest istotna, a zatem czy dyrektor jest niezależny, powinno być dokonane przez dyrektorów, którzy spełniają powyższe wytyczne dotyczące niezależności. Spółka wyjaśni w następnej informacji dla akcjonariuszy, na jakiej podstawie Zarząd stwierdził, że relacja była nieistotna, mimo że nie spełniała określonych w powyższych wytycznych kryteriów nieistotności.

Spółka nie będzie udzielać żadnych osobistych pożyczek ani przedłużeń kredytów dyrektorom lub członkom zarządu, innych niż pożyczki konsumpcyjne lub usługi związane z kartami kredytowymi na warunkach oferowanych ogółowi społeczeństwa.

Komisje Zarządu

Zarząd powołuje następujące Komisje do wspierania Zarządu w wykonywaniu jego obowiązków: (i) wykonawczą, (ii) ds. audytu, (iii) ds. talentów i wynagrodzeń, (iv) ds. finansów, (v) zarządzającą oraz (vi) ds. zrównoważonego rozwoju. Aktualne statuty niniejszych Komisji są publikowane na stronie internetowej AGCO oraz zostaną przesłane drogą

pocztową na pisemną prośbę akcjonariuszy. Po każdym posiedzeniu Komisji przewodniczący Komisji składają Zarządowi sprawozdania dotyczące spraw rozpatrywanych na każdym z posiedzeń.

W przypadku braku potrzeby posiadania określonej wiedzy specjalistycznej lub w innych wyjątkowych okolicznościach, dyrektor nie może pełnić funkcji przewodniczącego komisji, innej niż Komisja Wykonawcza i Komisja ds. Planowania Sukcesji, przez okres dłuższy niż pięć następujących po sobie lat.

Oprócz wymogu, aby większość Zarządu spełniała wyżej wymienione standardy niezależności, wszyscy członkowie Komisji ds. audytu, Komisji ds. finansów, Komisji zarządzającej oraz Komisji ds. talentów i wynagrodzeń muszą również spełniać wymogi niezależności. Ponadto, (i) członkowie Komisji ds. audytu nie mogą bezpośrednio ani pośrednio otrzymać od Spółki żadnego wynagrodzenia innego niż wynagrodzenie za pełnienie funkcji dyrektorów oraz (ii) członkowie Komisji ds. talentów i wynagrodzeń a) nie mogą być byłymi pracownikami lub członkami zarządu AGCO ani otrzymywać żadnego wynagrodzenia od AGCO w jakimkolwiek charakterze innym niż pełnienie funkcji dyrektora oraz b) mieć interesu w jakiegokolwiek transakcji, która musi zostać ujawniona w informacji dla akcjonariuszy AGCO.

Wynagrodzenie Zarządu

Do zadań Komisji ds. talentów i wynagrodzeń będzie należało rekomendowanie Zarządowi wynagrodzeń dla dyrektorów niebędących pracownikami. Podczas wykonywania tego obowiązku Komisja ds. talentów i wynagrodzeń będzie kierować się następującymi kwestiami: (i) wynagrodzenie powinno być konkurencyjne i sprawiedliwie wynagradzać dyrektorów za czas i wysiłek wymagany od członków Zarządu i Komisji w spółce o wielkości i zakresie działalności AGCO; (ii) wynagrodzenie powinno wiązać interesy dyrektorów z długoterminowymi interesami akcjonariuszy; oraz (iii) struktura wynagrodzenia powinna być prosta, przejrzysta i łatwa do zrozumienia dla akcjonariuszy. Komisja ds. talentów i wynagrodzeń corocznie będzie dokonywać przeglądu wynagrodzeń dyrektorów niebędących pracownikami.

Wskazówki dla dyrektorów

Spółka zapewni wskazówki dla nowych dyrektorów oraz będzie okresowo dostarczać materiały lub organizować sesje informacyjne dla wszystkich dyrektorów na tematy, które pomogą im w wykonywaniu swoich obowiązków. Każdy nowy dyrektor, w ciągu sześciu miesięcy od wyboru do Zarządu, spędzi jeden dzień w siedzibie głównej Spółki na osobistych spotkaniach informacyjnych kierownictwa wyższego szczebla na temat planów strategicznych Spółki, jej sprawozdań finansowych oraz kluczowych polityk i praktyk.

Dostęp do kadry kierowniczej wyższego szczebla

Dyrektorzy niebędący pracownikami Spółki będą mieć pełny dostęp do kadry kierowniczej wyższego szczebla Spółki, a w razie potrzeby w takich spotkaniach nie będą uczestniczyć przełożeni takiej kadry kierowniczej wyższego szczebla.

Dostęp do niezależnych doradców

Zarząd i jego Komisje mają prawo, w każdym czasie, utrzymywać na koszt Spółki niezależnych zewnętrznych doradców finansowych, prawnych lub innych.

III. Posiedzenia

Zarząd zwykle odbywa sześć (6) zaplanowanych posiedzeń w ciągu roku. Od dyrektorów zazwyczaj oczekuje się udziału we wszystkich zaplanowanych posiedzeniach Zarządu i Komisji oraz zapoznania się z dostarczonymi im materiałami przed każdym posiedzeniem.

Zarząd jest odpowiedzialny za porządek obrad. Co roku Przewodniczący będzie przedstawiał Zarządowi do zatwierdzenia kluczowe zagadnienia dotyczące strategii, ryzyka i reputacji firmy, które zostaną zaplanowane i omówione w ciągu roku. Zarząd zostanie poproszony o przedstawienie swoich sugestii. W wyniku tego procesu, na każdy rok zostanie ustalony harmonogram głównych punktów do omówienia.

Główny Dyrektor

W przypadku braku potrzeby posiadania określonej wiedzy specjalistycznej lub w innych wyjątkowych okolicznościach, dyrektor nie może pełnić funkcji Głównego Dyrektora przez okres dłuższy niż pięć następujących po sobie lat.

Główny Dyrektor będzie wybierany corocznie przez niezależnych dyrektorów i będzie miał następujące obowiązki:

- zwoływanie posiedzeń Zarządu pod nieobecność Przewodniczącego i przewodniczenie im, w tym sesjom wykonawczym dyrektorów niezarządzających i niezależnych;
- obserwowanie wyników posiedzeń i wyników pracy kierownictwa;
- pośredniczenie w kontaktach między dyrektorami a Przewodniczącym;
- zwoływanie posiedzeń niezależnych dyrektorów i przewodniczenie im;
- informowanie Przewodniczącego o kwestiach wynikających ze spotkań niezależnych dyrektorów i sesji wykonawczych dyrektorów bez udziału Przewodniczącego oraz udzielanie pomocy we wdrażaniu decyzji i zaleceń z tych spotkań;
- ułatwianie dyskusji i otwartego dialogu między dyrektorami podczas regularnych posiedzeń Zarządu i poza nimi oraz podczas sesji wykonawczych;
- dostarczanie Przewodniczącemu informacji na temat ustalania porządku obrad Zarządu i ustalanie porządku obrad sesji wykonawczych;

- ogólne zatwierdzanie informacji przesyłanych do Zarządu, w tym harmonogramów posiedzeń, w celu zapewnienia wystarczającej ilości czasu na omówienie wszystkich punktów porządku obrad oraz sprawdzanie jakości i terminowości informacji;
- uczestniczenie w posiedzeniach komisji Zarządu, w celu umożliwienia koordynacji porządku obrad, wglądu w działania komisji i zachowania spójności tych działań;
- dostępność na potrzeby konsultacji i bezpośredniej komunikacji z głównymi akcjonariuszami;
- przeprowadzanie rozmów z kandydatami na nowych dyrektorów i wspieranie Komisji ds. Ładu Korporacyjnego w procesie wyboru;
- pełnienie funkcji ciała konsultacyjnego dla Przewodniczącego;
- organizowanie procesu oceny Przewodniczącego i kierowanie tym procesem we współpracy z Komisją ds. talentów i wynagrodzeń;
- zezwalanie na zatrudnianie doradców i konsultantów, którzy w razie potrzeby podlegają bezpośrednio Zarządowi lub jego komisjom, tak samo jak doradcy i konsultanci wyznaczeni przez Komisje Zarządu zgodnie z ich statutami;
- dokonywanie przeglądu samooceny Zarządu i komisji oraz sporządzanie sprawozdań na ten temat w porozumieniu z Komisją ds. Ładu Korporacyjnego; oraz
- dokonywanie we współpracy z Komisją ds. Ładu Korporacyjnego przeglądu wyników pracy Zarządu i Komisji, ich efektywności i składu, w tym informacji zwrotnych od poszczególnych dyrektorów, a w razie potrzeby także odbywanie indywidualnych spotkań z niezależnymi dyrektorami.

Zarząd może powierzyć Głównemu Dyrektorowi dodatkowe obowiązki, jeśli uzna to za stosowne.

IV. Zadania i obowiązki

CEO/nadzór nad kierownictwem i wynagrodzeniami

Oprócz ogólnego nadzoru Zarządu nad CEO i kierownictwem wyższego szczebla, Zarząd jest również odpowiedzialny za:

- wybór, ocenę i wynagradzanie CEO oraz nadzór nad planowaniem sukcesji CEO;
- doradzanie i nadzorowanie w zakresie wyboru, oceny, rozwoju i wynagradzania członków zarządu w Spółce; oraz
- zatwierdzanie i utrzymywanie planu sukcesji dla CEO i innych członków kadry kierowniczej wyższego szczebla, w tym planu sukcesji awaryjnej dla CEO.

Sprawy biznesowe, produktowe i strategiczne / zgodność z przepisami prawa i polityką Spółki

W ramach ogólnej odpowiedzialności za służeńie długoterminowym interesom akcjonariuszy, Zarząd będzie również:

- dokonywać przeglądu podstawowych strategii finansowych i biznesowych oraz głównych działań Spółki oraz je zatwierdzać i monitorować;
- analizować i omawiać sprawozdania kierownictwa z działalności Spółki, jej planów, produktów i perspektyw;
- dokonywać oceny głównych ryzyk związanych ze Spółką oraz dokonywać przeglądu strategii przeciwdziałania takim ryzykom i je zatwierdzać; oraz
- zapewniać istnienie procesów mających na celu utrzymanie uczciwości i reputacji Spółki, rzetelności sprawozdań finansowych, zgodności z przepisami prawa i polityką Spółki, uczciwości w relacjach z klientami i dostawcami oraz uczciwości w relacjach z innymi interesariuszami Spółki.

Konflikt interesów i zgłaszanie wątpliwości

Zarząd oczekuje od dyrektorów, członków zarządu i pracowników AGCO etycznego postępowania przez cały czas. W przypadku zaistnienia faktycznego lub potencjalnego konfliktu interesów w odniesieniu do danego dyrektora, dyrektor niezwłocznie poinformuje o tym Przewodniczącego i Dyrektora wiodącego. Jeżeli występuje istotny konflikt interesów, który nie może zostać rozwiązany, dyrektor powinien złożyć rezygnację. Wszyscy dyrektorzy będą unikać wszelkich dyskusji lub decyzji mających wpływ na ich interesy osobiste, biznesowe lub zawodowe. Zarząd będzie rozstrzygać wszelkie konflikty interesów z udziałem Przewodniczącego lub członka Zarządu, a Zarząd lub wyznaczona przez nią komisja składająca się z niezależnych dyrektorów będzie rozstrzygać wszelkie konflikty interesów z udziałem jakiegokolwiek innego członka kierownictwa Spółki.

Jeżeli Zarząd dowie się o niewłaściwym postępowaniu członka kierownictwa, który przyczynił się do przekształcenia całości lub części sprawozdania finansowego Spółki, wówczas podejmie takie działania, jakie uzna za konieczne, w celu usunięcia niewłaściwego postępowania, zapobieżenia jego powtórzeniu się oraz, w razie potrzeby, w oparciu o

wszystkie istotne fakty i okoliczności, podejmie działania naprawcze przeciwko sprawcy w sposób, jaki uzna za stosowny. Określając środki zaradcze, Zarząd weźmie pod uwagę wszystkie istotne czynniki, w tym to, czy przekształcenie było wynikiem zaniedbania albo umyślnego lub rażącego naruszenia. Zarząd, w pełnym zakresie dopuszczalnym przez obowiązujące przepisy prawa, we wszystkich stosownych przypadkach będzie żądać zwrotu premii lub premii motywacyjnych przyznanych dyrektorom lub anulowania nienabytych, ograniczonych lub odroczonych nagród rzeczowych przyznanych uprzednio członkowi zarządu, jeżeli: (1) wysokość premii lub premii motywacyjnej została obliczona na podstawie osiągniętych wyników finansowych, które były następnie przedmiotem przekształcenia; (2) kierownictwo popełniło umyślne naruszenie, które spowodowało lub częściowo spowodowało konieczność dokonania przekształcenia oraz (3) wysokość premii lub premii motywacyjnej, która zostałaby przyznana kierownictwu, gdyby wyniki finansowe zostały prawidłowo wykazane, byłaby niższa niż kwota faktycznie przyznana. Ponadto, Zarząd może według własnego uznania odwołać członka Zarządu, upoważnić do występowania na drogę sądową z zarzutem naruszenia obowiązków powierniczych lub podjąć inne działania w celu wyegzekwowania wykonania obowiązków członka wobec Spółki, które Zarząd uzna za stosowne do okoliczności danej sprawy. Określając odpowiednie działania naprawcze, Zarząd może uwzględnić kary lub sankcje nałożone przez osoby trzecie, takie jak organy ścigania, organy regulacyjne lub inne organy. Uprawnienie Zarządu do ustalenia odpowiedniej kary dla sprawcy wykroczenia stanowi uzupełnienie, a nie zastąpienie, środków zaradczych nałożonych przez te podmioty.

Każda osoba, która ma wątpliwości co do postępowania AGCO, prowadzonej przez nią księgowości, wewnętrznych kontroli księgowych lub spraw związanych z audytem, może poinformować o tym bezpośrednio Dyrektora wiodącego, dyrektora niebędącego pracownikiem lub Komisję ds. audytu. Takie informacje mogą być poufne lub anonimowe, mogą być przesyłane pocztą elektroniczną, składane na piśmie lub zgłaszane telefonicznie z wykorzystaniem bezpłatnego numeru telefonu opublikowanego w publicznej witrynie internetowej Spółki. Wszystkie takie informacje zostaną przeanalizowane i rozpatrzone przez dyrektora ds. zgodności z przepisami, z pomocą, w stosownych przypadkach, odpowiednich członków zarządu, w taki sam sposób, w jaki Spółka zajmuje się innymi podobnymi kwestiami. Status wszystkich nierozstrzygniętych kwestii, skierowanych do Dyrektora wiodącego, dyrektorów niebędących pracownikami lub Komisji ds. audytu, będzie przekazywany dyrektorom lub Komisji ds. audytu odpowiednio raz na kwartał. Dyrektor wiodący, dyrektorzy niebędący pracownikami lub Komisja ds. audytu mogą podjąć decyzję o odniesieniu się do wszelkich tego typu kwestii wykraczających poza zwykłe praktyki i procedury Spółki, w tym o utrzymaniu doradców lub radców zewnętrznych na koszt Spółki. Polityka Spółki wyraźnie zabrania pracownikom podejmowania działań lub czynności odwetowych wobec kogokolwiek w związku ze zgłoszeniem lub pomocą w rozwiązaniu problemów związanych z uczciwością lub innych problemów firmy.

Prawa akcjonariuszy

Komisja zarządzająca dokona oceny każdej propozycji akcjonariusza zgłoszonej do umieszczenia w formularzu pełnomocnictwa Spółki w celu ustalenia, czy propozycja jest zgodna z Regulaminem spółki, prawem stanu Delaware oraz zasadami pełnomocnictwa amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd, a także zarekomenduje Zarządowi,

czy Spółka powinna ją poprzeć, czy też odrzucić. Oceniając propozycje akcjonariuszy, Komisja powinna wziąć pod uwagę wielkość posiadanych udziałów oraz czas ich posiadania, nie wykluczając propozycji mniejszych, indywidualnych akcjonariuszy. W stosownych przypadkach takie rozważenie mogłoby obejmować spotkanie akcjonariusza z przedstawicielami Komisji.

Każda propozycja, która zostanie zatwierdzona przez większość akcjonariuszy na walnym zgromadzeniu, a nie zostanie zrealizowana przez Zarząd, będzie omawiana w rocznej informacji dla akcjonariuszy Spółki, zawierającej uzasadnienie Zarządu dla braku realizacji propozycji.

Kształcenie dyrektorów

Zachęca się dyrektorów do udziału w co najmniej jednym seminarium edukacyjnym dla dyrektorów rocznie. Spółka zwróci dyrektorom wszelkie koszty związane z uczestnictwem w takim seminarium.

Wymagania dotyczące posiadania akcji

Posiadanie akcji przez dyrektorów i członków kadry kierowniczej kładzie nacisk na zbieżność ich interesów z interesami akcjonariuszy. Program posiadania akcji Spółki wymaga (i) od dyrektorów niebędących pracownikami posiadania akcji zwykłych lub ich ekwiwalentów kapitałowych o wartości równej pięciokrotności rocznego uposażenia podstawowego, (ii) od Dyrektora Generalnego posiadania akcji zwykłych lub ich ekwiwalentów kapitałowych o wartości równej sześciokrotności rocznego wynagrodzenia oraz (iii) od wszystkich pozostałych członków kadry kierowniczej posiadania akcji zwykłych lub ich ekwiwalentów kapitałowych o wartości równej trzykrotności ich rocznego wynagrodzenia. Po osiągnięciu minimalnego poziomu własności, dana osoba spełni powyższe wymogi, jeśli nadal będzie posiadać co najmniej taką liczbę akcji, jaka była początkowo wymagana, niezależnie od zmiany wartości rynkowej akcji bazowych. Każda osoba obejmująca stanowisko dyrektora lub członka kadry kierowniczej ma pięć lat od momentu wyboru na spełnienie wymogów dotyczących stanu posiadania akcji.

Nienabyte akcje ograniczone czasowo oraz nabyte prawa do wzrostu wartości akcji (według ich wartości pieniężnej) są uwzględniane przy obliczaniu posiadanych akcji. Posiadane akcje nie obejmują nienabytych praw do wzrostu wartości akcji, nienabytych akcji wynikowych i/lub innych nienabytych ekwiwalentów kapitałowych. W okresie, w którym dyrektor lub członek kadry kierowniczej nie spełnia tych wymogów, oczekuje się od niego, że nie będzie zbywał żadnych akcji zwykłych ani ekwiwalentów kapitałowych, chyba, że w celu zapłacenia podatków związanych z nabyciem akcji lub ich ekwiwalentów kapitałowych.

V. Roczna ocena działalności

Zarząd oraz każda Komisja będzie dokonywać rocznej oceny swojej działalności. Każdy z dyrektorów zostanie poproszony o przedstawienie swojej oceny skuteczności działania Zarządu i Komisji, w których pełni funkcję. Jeżeli Zarząd uzna to za pożądane, może wówczas skorzystać z pomocy niezależnych ekspertów ds. ładu korporacyjnego, którzy będą wspierać Zarząd i Komisje w dokonywaniu samooceny.