



JOHN DEERE

Verhaltenskodex
Wie wir arbeiten

Botschaft von John C. May

Sehr geehrtes John Deere Team,

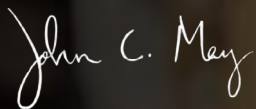
Ein Unternehmen ist nur so gesund wie sein Ruf und nur so gut wie seine Taten. Letztlich wird ein Unternehmen nach seinem Handeln beurteilt. Bei John Deere verlassen wir uns auf unsere Grundwerte, unsere gemeinsamen Überzeugungen, die unser Verhalten lenken. Diese Werte zeigen, dass es darauf ankommt, wie wir arbeiten und mit anderen umgehen.

Der Verhaltenskodex ist die Grundlage dafür, wie wir mit der Welt um uns herum interagieren, und für alles, was wir als Unternehmen tun. Er bietet spezifische Richtlinien, die für uns alle gelten, unabhängig von Region, Abteilung oder Einrichtung. Der Kodex spiegelt auch das höhere Ziel unseres Unternehmens wider, eine bessere Lebensweise für Menschen überall auf der Welt zu schaffen.

Ich bitte Sie eindringlich, dieses Dokument sorgfältig zu lesen und die darin enthaltenen Botschaften ernst zu nehmen. Denken Sie darüber nach, wie sich Ihre Handlungen und Entscheidungen auf andere auswirken. Beachten Sie auch, dass der Kodex zwar Leitlinien bietet, aber nicht jede Situation behandeln kann, die auftreten könnte. Nehmen Sie Kontakt auf und bitten Sie um Rat, wenn Sie hinsichtlich einer Entscheidung oder Maßnahme unsicher sind.

Wenn Sie von etwas erfahren, das gegen den Kodex verstößt oder damit unvereinbar zu sein scheint, bringen Sie dies bitte über die hier beschriebenen Tools oder Kanäle zur Sprache. Vergessen Sie bitte auch nicht, dass das Unternehmen keine Vergeltungsmaßnahmen toleriert, die gegen jemanden gerichtet sind, der solche Bedenken zum Ausdruck bringt.

Der Name John Deere steht weltweit für Respekt und Vertrauen. Wenn wir diesen Kodex vollständig verstehen und ihn stets befolgen, wird das auch in Zukunft noch so sein. Das ist schließlich, wie wir arbeiten.



John C. May

Chairman of the Board of Directors
und Chief Executive Officer





Inhaltsverzeichnis

CEO-Botschaft

Inhaltsverzeichnis 3

Wie wir arbeiten: Unsere Werte und unser höheres Ziel 4

- Unsere Werte 5
- Unser höheres Ziel 7

Wie wir arbeiten: Unsere Werte leben 8

- Unsere Verantwortung für wertebasiertes Geschäftsgebaren 9
- Verantwortlichkeiten aller Mitarbeitenden 9
- Entscheidende Verantwortlichkeiten der Führungskräfte 9
- Verantwortlichkeiten Dritter 9
- Anwendung des Verhaltenskodex 10
- Wer sich an den Kodex halten muss 11
- Ethische Entscheidungen treffen 11
- Fragen stellen, Bedenken äußern 12
- Null Toleranz für Vergeltungsmaßnahmen 12

Wie wir arbeiten: Innerhalb unseres Unternehmens 13

- Wir bieten einen gefahrlosen, sicheren und gesunden Arbeitsplatz 14
- Wir fördern ein respektvolles Umfeld 16
- Wir schätzen jede Perspektive 19
- Wir respektieren die Menschenrechte 20
- Wir schützen unseren Ruf 21

Wie wir arbeiten: Mit anderen 23

- Wir verlangen ethisches Verhalten von unseren Lieferanten und Vertriebspartnern ... 24
- Wir handeln gerecht und ehrlich 26
- Wir halten uns an internationale Handelsgesetze 28
- Wir halten uns an die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechlichkeit und Bestechung und zur Bekämpfung von Korruption 29
- Wir arbeiten ethisch einwandfrei mit Regierungsbeamten 31
- Wir halten das Geben oder Annehmen von Geschenken in Grenzen 33
- Wir respektieren die Privatsphäre der Menschen 35

Wie wir arbeiten: Unser Unternehmen 36

- Wir vermeiden Interessenkonflikte 37
- Wir verhindern Insiderhandel 39
- Wir schützen vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum 41
- Wir nutzen Unternehmenseigentum verantwortungsvoll 43
- Wir schützen das Unternehmen vor Bedrohungen der Cybersicherheit 44
- Wir erstellen, pflegen und verwalten genaue Aufzeichnungen 47
- Wir legen Wert auf Produktsicherheit und hohe Qualitätsstandards 48

Wie wir arbeiten: Unsere Gemeinden 49

- Wir schützen die Umwelt 50
- Wir beteiligen uns verantwortungsvoll am politischen Prozess 51

Wie wir arbeiten: Fazit und Ressourcen 52

- Abschlusserklärung 53
- Folgen der Nichteinhaltung 53
- Richtlinien, Ressourcen und Kontakte 54-55

**Wie wir arbeiten:
Unsere Werte und unser
höheres Ziel**4

Unsere Werte5

Unser höheres Ziel7

Wie wir arbeiten: Unsere Werte und unser höheres Ziel

Unsere Welt und unser Geschäft mögen sich ändern, aber unsere Grundwerte sind eine Konstante bei allem, was wir tun. Unsere Werte – Integrität, Qualität, Menschlichkeit, Engagement und Innovation – prägen und lenken unsere Vision seit 1837. Sie werden uns in die Zukunft führen und uns helfen, unsere Bestimmung als Smart-Industrial-Unternehmen zu erfüllen. Wir waren und bleiben diesen Werten treu.

Unsere Werte

Unsere Grundwerte leiten uns in allem, was wir tun, sei es, wie wir unsere Geschäfte betreiben oder wie wir mit anderen umgehen. Diese Grundwerte definieren uns. Sie helfen uns, unser höheres Ziel zu erreichen. Sie heben uns von der Konkurrenz ab. Sie verbinden uns als globales Team.

Integrität macht uns stark

Wir gewinnen Vertrauen durch unsere Worte und unsere Handlungen, indem wir immer das Richtige tun, auch wenn es herausfordernd ist.

Qualität definiert uns

Wir streben nach Exzellenz in allem, was wir für unsere Kunden und Mitarbeitenden tun. Indem wir hohe Ansprüche an unsere Produkte, Prozesse, Dienstleistungen und Kundenerlebnisse stellen, heben wir uns von anderen ab.

Menschlichkeit vereint uns

Wir behandeln alle Menschen und unseren Planeten mit Würde und Respekt. Durch den Aufbau eines stabilen und vernetzten Umfelds unterstützen wir eine lebenswerte Welt.

Engagement treibt uns an

Wir bringen die Dinge zu Ende, unterstützen uns gegenseitig und geben unser Bestes, um alles richtig zu machen. Indem wir uns verantwortungsbewusst verhalten und dasselbe von anderen einfordern, arbeiten wir gemeinsam an der Erzielung großartiger Fortschritte.

Innovation lässt uns wachsen

Mit jedem Fortschritt gewinnen wir an Boden. Indem wir neugierig sind, durchdachte Risiken eingehen und aus Fehlern lernen, schaffen wir Innovationen, die eine nachhaltigere Welt fördern.



Unser Verhaltenskodex hilft uns, diese Werte bei unserer Arbeit zu nutzen. Indem wir unsere Werte leben, fördern wir gute Beziehungen zu Kunden, Lieferanten, Vertriebspartnern, Vertriebshändlern und untereinander. Mit kontinuierlichem Engagement für unsere Werte erzielen wir die richtigen Ergebnisse für unser Unternehmen und uns selbst.

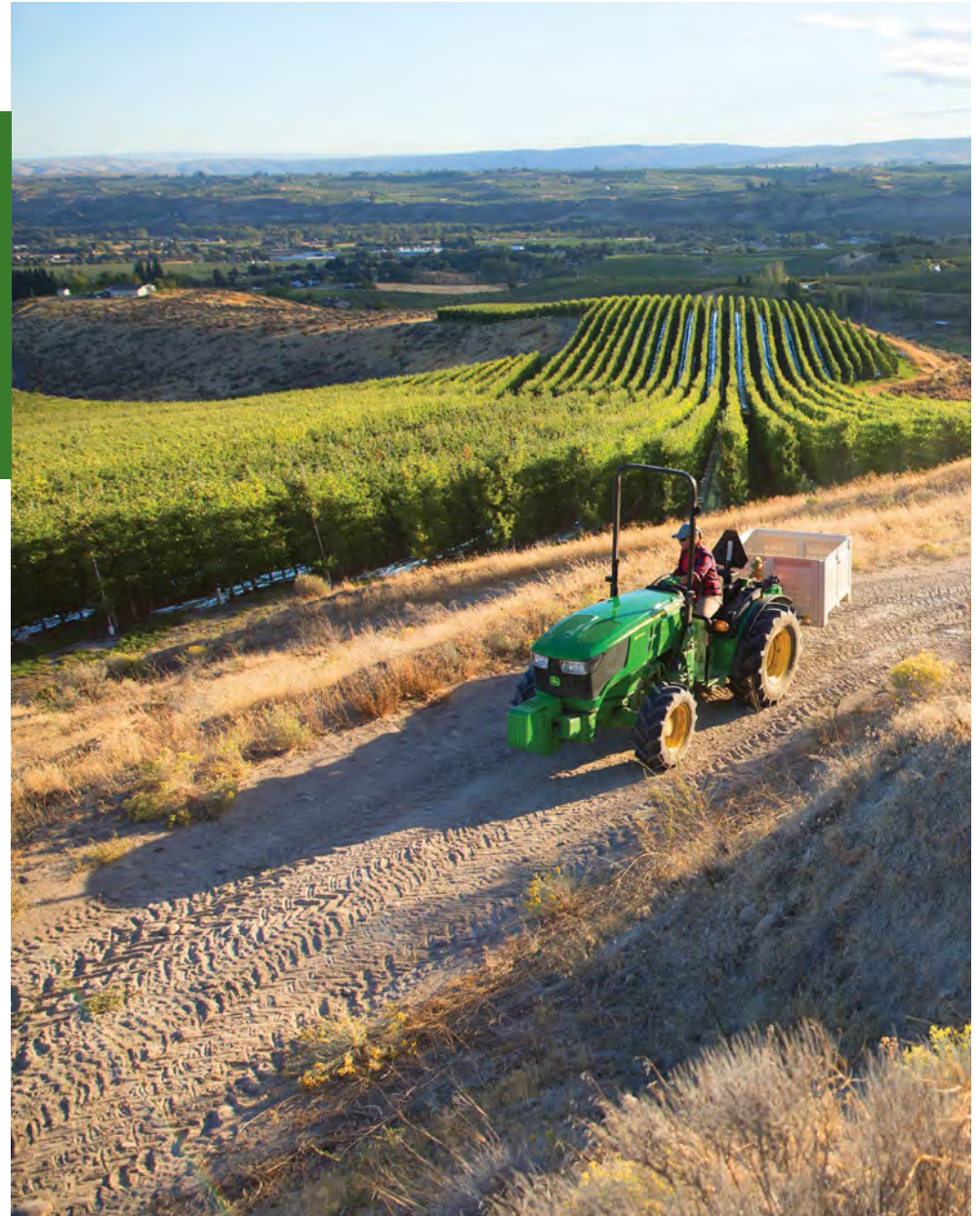
Unser höheres Ziel

Wir arbeiten, damit das Leben Fortschritte macht.

Dieses einfache, aber kraftvolle Ziel ist unser entschlossenes Versprechen an die Menschheit. Unser Versprechen an alle, allerorten, ist es, weiterhin zu träumen, zu entwickeln und bahnbrechende Produkte zu liefern, um das Leben voranzubringen und unsere Welt für kommende Generationen zu erhalten.

Wir sind einzigartig positioniert, um die rasant steigende weltweite Nachfrage nach Ernährung, Wohnraum und Infrastruktur zu erfüllen. Weil wir unsere klaren Vorteile in der Fertigung, Entwicklung und Technologie wirksam nutzen, beschleunigen wir den menschlichen Fortschritt und tragen dazu bei, unseren Planeten zu schützen.

Unser höheres Ziel sowie unsere Grundwerte Integrität, Qualität, Menschlichkeit, Engagement und Innovation erinnern uns daran, dass unsere Arbeit für alle wesentlich ist, die sich auf unsere Produkte, Dienstleistungen und Expertise verlassen, um eine bessere Zukunft für alle zu gestalten.



Wie wir arbeiten: Unsere Werte leben 8Unsere Verantwortung für
wertebasiertes Geschäftsgebaren 9Verantwortlichkeiten aller
Mitarbeitenden 9Entscheidende Verantwortlichkeiten
der Führungskräfte 9

Verantwortlichkeiten Dritter 9

Anwendung des Verhaltenskodex 10

Wer sich an den Kodex halten muss 11

Ethische Entscheidungen treffen 11

Fragen stellen, Bedenken äußern 12

Null Toleranz für
Vergeltungsmaßnahmen 12

Wie wir arbeiten: Unsere Werte leben

Wir verpflichten uns gegenüber unseren Interessengruppen, unseren Geschäften mit Integrität nachzugehen. Wir messen unsere Erfolge sowohl daran, wie wir sie erreicht haben, als auch an den Ergebnissen selbst. Unser Kodex bringt die Werte zum Ausdruck, die unsere täglichen Interaktionen prägen. Er gibt uns vor, wie wir unser Geschäft betreiben. Der Kodex hilft uns, alles mit Integrität, Qualität, Menschlichkeit, Engagement und Innovation zu tun.

Manchmal brauchen wir Leitlinien, um unsere Werte zu leben. Wir finden diese Leitlinien in unserem Kodex. In diesem Abschnitt besprechen wir die Anwendung und Auswirkungen des Kodex auf uns alle.

Unsere Verantwortung für wertebasiertes Geschäftsgebahren

Wir alle sind dafür verantwortlich, den Ruf von John Deere als integriertes Unternehmen zu erhalten. Wir müssen das Unternehmen vor unethischen, unangemessenen oder illegalen Handlungen schützen. Dies gilt überall, wo auch immer diese Handlungen stattfinden. Als global handelndes und agierendes Unternehmen mit Sitz in den Vereinigten Staaten befolgen wir die jeweils vor Ort geltenden Gesetze. Es können Situationen eintreten, in denen wir die Gesetze der USA auch außerhalb der Vereinigten Staaten einhalten müssen. Gesetze beinhalten rechtsverbindliche Vorschriften, Anordnungen und Kodizes. Bei einem möglichen Konflikt zwischen verschiedenen Gesetzen oder mit unseren Kodex, kontaktieren Sie die Rechtsabteilung, um eine angemessene Lösung zu finden.

Verantwortlichkeiten aller Mitarbeitenden

Wir alle sind dafür verantwortlich, unsere Grundwerte zu leben und unseren Kodex einzuhalten. Dazu müssen wir uns zu Folgendem verpflichten:

- Seien Sie professionell, ehrlich und ethisch bei allem, was im Namen des Unternehmens getan wird.
- Verinnerlichen und befolgen Sie die Gesetze, die für Ihre Arbeit gelten.
- Lesen Sie den Kodex und die Unternehmensrichtlinien und bestätigen Sie, dass Sie diesen verpflichtet sind.
- Führen Sie das erforderliche Compliance-Training fristgerecht durch.
- Bitten Sie um Rat, wenn Sie sich in einer Situation oder bei einer Entscheidung unsicher sind.
- Melden Sie Bedenken hinsichtlich möglicher Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, den Kodex oder den Unternehmensrichtlinien.
- Unterstützen Sie unternehmensinterne Untersuchungen und wahren Sie Vertraulichkeit bei Beteiligung an einer Untersuchung.
- Ergreifen Sie keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken äußern oder an einer Untersuchung beteiligt sind.

Entscheidende Verantwortlichkeiten der Führungskräfte

Führungskräfte auf allen Ebenen der Organisation müssen über die genannten wesentlichen Verantwortlichkeiten hinaus aktiv werden. Ob Manager, Vorgesetzte oder Wissensträger, alle Führungskräfte müssen eine Kultur des Vertrauens und der Integrität aufbauen. Sie müssen:

- Mit gutem Beispiel vorangehen.
- Vorbilder für ethisches Verhalten sein.
- Treten Sie bei den Mitarbeitenden für Ethik und Integrität ein.
- Klare Erwartungen setzen, dass *die Art und Weise, wie die Arbeit geleistet wird*, genauso wichtig ist wie die Arbeit selbst.
- Sicherstellen, dass die Belegschaft das Compliance-Training fristgerecht durchführt und den Kodex sowie die Unternehmensrichtlinien versteht.
- Die Belegschaft ermutigen, Fragen oder Bedenken zu äußern, und zuhören und angemessen reagieren.
- Sicherstellen, dass niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Bedenken äußern oder eine Untersuchung unterstützen, stattfinden, weder von sich selbst noch von anderen ausgehend.

Diese Verantwortlichkeiten sind im Kodex aufgeführt, sodass die Belegschaft die Erwartungen des Unternehmens an Führungskräfte kennt.

Verantwortlichkeiten Dritter

Wir machen Geschäfte mit vielen Dritten. Zu diesen Parteien gehören unsere Lieferanten und Vertriebspartner. Auch wenn es sich dabei in der Regel um unabhängige Unternehmen handelt, können die Handlungen dieser Parteien in Bezug auf unser Unternehmen unser Geschäft und unseren Ruf beeinträchtigen. Wir erwarten von ihnen, dass sie ihre Geschäfte im Einklang mit unseren Werten tätigen. Jede dieser Parteien muss alle relevanten Gesetze und Geschäftsvorschriften einhalten. Unsere Lieferanten müssen sich an unseren **Verhaltenskodex für Lieferanten** und unsere Unternehmensrichtlinien halten, die für Arbeits- und Menschenrechte, Gesundheit, Sicherheit, ökologische Nachhaltigkeit und Ethik relevant sind.

Anwendung des Verhaltenskodex

Über das [Inhaltsverzeichnis](#) können Sie im Verhaltenskodex navigieren. Das Inhaltsverzeichnis listet jeden der sieben Abschnitte auf, aus denen der Kodex besteht. Die ersten beiden Abschnitte geben einen Überblick über unsere Werte und darüber, wie wir an das Thema Compliance herangehen.

In den nächsten vier Abschnitten werden die wichtigsten Bereiche der Compliance-Richtlinien behandelt. Diese sind:

- Miteinander arbeiten
- Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Vertriebspartnern.
- Schutz des Unternehmens
- Hilfe für unsere Gemeinden

Innerhalb dieser Kategorien gibt es klare Anweisungen dazu, wie jeder von uns verantwortungsvoll handeln soll.

Der Kodex endet mit einem Fazit und einer Zusammenstellung von weiterführenden Informationen. Unter [Richtlinien, Ressourcen und Kontakte](#) finden wir wertvolle Informationen bei Fragen zur Einhaltung des Kodex oder der Unternehmensrichtlinien.

Zusätzliche Hilfe

F: Was ist, wenn wir mit einer Situation konfrontiert sind, die nicht in diesem Verhaltenskodex behandelt wird?

A: Unser Kodex kann nicht jedes Problem behandeln, mit dem wir bei der Arbeit konfrontiert sein können. Wenn wir uns mal nicht sicher sind, wie es weitergehen soll, sollten wir unsere Richtlinien überprüfen. Wenn die Antwort immer noch nicht klar ist, sollten wir um Hilfe bitten. Wir können bei einer Führungskraft oder einer der im Kodex aufgeführten Anlaufstellen beginnen.



Wer sich an den Kodex halten muss

Die Leitlinien in unserem Kodex und unseren Unternehmensrichtlinien gelten für uns alle – die gesamte Belegschaft des Unternehmens. Dazu gehören auch unsere Tochtergesellschaften und kontrollierten Beteiligungsgesellschaften.

Ethische Entscheidungen treffen

Wir verlassen uns aufeinander, dass jeder das Richtige tut. Dazu gehört auch, ethische Entscheidungen zu treffen, die mit unseren Grundwerten vereinbar sind. Bei einer schwierigen Entscheidung bezüglich des Geschäftsgebarens bieten verschiedene Informationsquellen und Ansprechpersonen Orientierungshilfe. Wir können diesen Kodex oder die Unternehmensrichtlinien konsultieren. Wir können uns auch an jede Führungskraft, die Personalabteilung, die Compliance- oder Rechtsabteilung oder unsere Compliance-Botschafter (Leitung der Buchhaltung oder Controlling) wenden.

Ethische Entscheidungen treffen: Ein Rahmenwerk

Verwenden Sie die folgenden Fragen als Leitfaden, wenn Sie versuchen, eine schwierige Entscheidung bezüglich des Geschäftsgebarens zu treffen.

Steht dies in Einklang mit unseren Grundwerten?

Befolge ich die strengste Regel, die für diese Situation gilt? (Wir müssen uns immer an geltendes Recht halten, aber manchmal sind unser Kodex oder unsere Unternehmensrichtlinien strenger.)

Würde dies Vertrauen bei anderen Mitarbeitern und unseren Kunden, Aktionären oder unserer Gemeinschaft schaffen oder zerstören?

Würde ich mich wohlfühlen, wenn meine Handlungen öffentlich würden?

Würde meine Entscheidung den Ruf als integrires Unternehmen bestätigen?

Fragen stellen, Bedenken äußern

Es ist unerlässlich, dass wir potenzielle Verstöße gegen unseren Kodex, unsere Richtlinien oder das Gesetz melden. Wir müssen auch alle Handlungen melden, die unsere Integrität in Frage stellen. Wenn wir nicht sicher sind, ob etwas gegen die Richtlinien verstößt, sollten wir nachfragen. Wenn wir von einem Problem wissen und es nicht melden, könnten wir es noch verschlimmern.

Wenn wir Bedenken hinsichtlich eines tatsächlichen oder potenziellen Fehlverhaltens haben, sollten wir nicht versuchen, der Sache selbst nachzugehen. Stattdessen sollten wir dies unverzüglich mindestens einer der folgenden Stellen melden:

- Einer Führungskraft
- Einer Ansprechperson in der Personalabteilung oder der Abteilung für Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen
- Einem Mitglied der Rechtsabteilung
- Der John Deere Compliance-Hotline

Die **John Deere Compliance-Hotline** ist eine Möglichkeit für vertrauliches Melden. Sofern dies gesetzlich zulässig ist, können Angelegenheiten anonym gemeldet werden. Die Hotline ist 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche erreichbar.

- Web: <https://johndeere.ethicspoint.com/>
- Telefon: **Finden Sie die örtliche Nummer für das jeweilige Land**
- Postweg: Compliance Hotline Committee, P.O. Box 1192, Moline, IL 61266-1192, USA

Informationen zu Meldungen oder Untersuchungen werden nur mit einer begrenzten Anzahl von Personen geteilt, die diese aus geschäftlichen Gründen benötigen. Wenn wir an einer Untersuchung beteiligt sind, sollten wir immer Anweisungen befolgen, die wir zum Schutz der Vertraulichkeit erhalten.



Null Toleranz für Vergeltungsmaßnahmen

Es braucht Mut, sich zu äußern, wenn etwas nicht in Ordnung ist. Es ist verständlich, dass wir ängstlich sein könnten oder es uns unangenehm sein könnte. Wir können sicher sein, dass das Unternehmen keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende duldet, die Bedenken wegen unangemessenen Verhaltens äußern. Mitarbeitende, die eine Untersuchung unterstützen, sind ebenfalls vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Wenn wir Vergeltungsmaßnahmen in irgendeiner Form erleben, sollten wir dies umgehend melden.

Weitere Informationen finden Sie in unseren Globalen Richtlinien zur Berichterstattung und in unseren Globalen Richtlinien gegen Vergeltungsmaßnahmen. Oder lesen Sie die **Richtlinien, Ressourcen und Kontakte** des Kodex.



**Wie wir arbeiten: Innerhalb unseres
Unternehmens** 13Wir bieten einen gefahrlosen, sicheren und
gesunden Arbeitsplatz 14

Wir fördern ein respektvolles Umfeld 16

Wir schätzen jede Perspektive 19

Wir respektieren die Menschenrechte 20

Wir schützen unseren Ruf 21

Wie wir arbeiten: Innerhalb unseres Unternehmens

Bei John Deere arbeiten wir mit Integrität. Wir bieten sichere, unterstützende Räume. Das bedeutet, alle gleich zu behandeln und allen mit Respekt und Höflichkeit zu begegnen.

Wir bieten einen gefahrlosen, sicheren und gesunden Arbeitsplatz

Unsere Verantwortung

Wenn wir uns an unserem Arbeitsplatz sicher fühlen, können wir uns darauf konzentrieren, hart und zielstrebig zu arbeiten.



Warum wir verantwortlich sind

Die Bereitstellung eines gefahrlosen, gesunden Arbeitsplatzes ist eine unserer größten Prioritäten. Wir alle gestalten unser gemeinsames Arbeitsumfeld und dieses müssen wir schützen. Wir sind befugt, uns zu äußern, wenn wir etwas oder eine Person sehen, die ein Risiko oder eine Gefahr für unsere Belegschaft darstellt. Dazu gehören Bedrohungen, unsicheres Verhalten und potenzielle Gewalttaten.

Training für Arbeitssicherheit, Befolgung von Gesundheits- und Sicherheitsprotokollen und umgehende Meldung diesbezüglicher Bedenken helfen uns dabei, innovativ und erfolgreich zu sein.



Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde meiner Verpflichtung nachkommen, andere und mich bei der Arbeit auf folgende Weise zu schützen:

- Ich werde die geltenden Sicherheitsrichtlinien und -programme einhalten.
- Ich werde Sicherheitstraining absolvieren und bei Bedarf persönliche Schutzausrüstung (PSA) verwenden.
- Ich werde in Notfällen und Krisen die Notfall- und Krisenpläne des Unternehmens befolgen.
- Ich werde unter Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen keine Arbeit für das Unternehmen ausführen. Ich darf Alkohol in Maßen bei genehmigten Veranstaltungen trinken, wenn ich will.
- Ich werde auf dem Firmengelände nur in den dafür vorgesehenen Bereichen rauchen.
- Ich werde gegenüber keiner mit dem Unternehmen verbundenen Person gewalttätig handeln oder Drohungen aussprechen.
- Ich werde keine Waffen in Einrichtungen des Unternehmens mitbringen.
- Ich werde jedes gefährliche Verhalten bei meinen Mitarbeitenden ansprechen und potenzielle Sicherheits- oder Gesundheitsrisiken meiner Führungskraft melden.
- Sollte ich von einem Gewaltakt erfahren oder ihn sehen, werde ich mich in Sicherheit bringen. Dann werde ich sofort den Rettungsdienst anrufen und den Sicherheitsdienst des Unternehmens oder die Personalabteilung benachrichtigen.
- Ich werde die vom Unternehmen genehmigten Prozesse und Systeme bei der Planung und Bezahlung von Reisen verwenden, um sicherzustellen, dass das Unternehmen über meine geschäftlichen Reisepläne informiert ist.



Fragen und Antworten: Gewalt am Arbeitsplatz

F: Kürzlich habe ich einen Streit zwischen zwei meiner Mitarbeitenden gehört. Anfangs habe ich mir nicht viel dabei gedacht. Als der Streit immer hitziger wurde, begannen sie, lauter zu werden. Es war offensichtlich, dass es einen Kampf geben könnte. Ich wollte dazwischengehen, aber ich wusste nicht, was ich tun sollte. Also ignorierte ich die Situation. Was hätte ich anders machen sollen?

A: Ihre Reaktion ist verständlich. Das Verhalten Ihrer Mitarbeitenden war jedoch inakzeptabel. Ihr Wortgefecht stellte nicht nur eine Gefahr für die beiden dar. Sie gefährdeten auch andere in ihrer Umgebung. Sie hätten sich zunächst in Sicherheit bringen und dann den lokalen Sicherheitsdienst des Unternehmens oder die Personalabteilung anrufen sollen. Egal wie schwierig oder unangenehm eine Situation auch sein mag, ignorieren Sie sie nicht.

Unsere Ressourcen

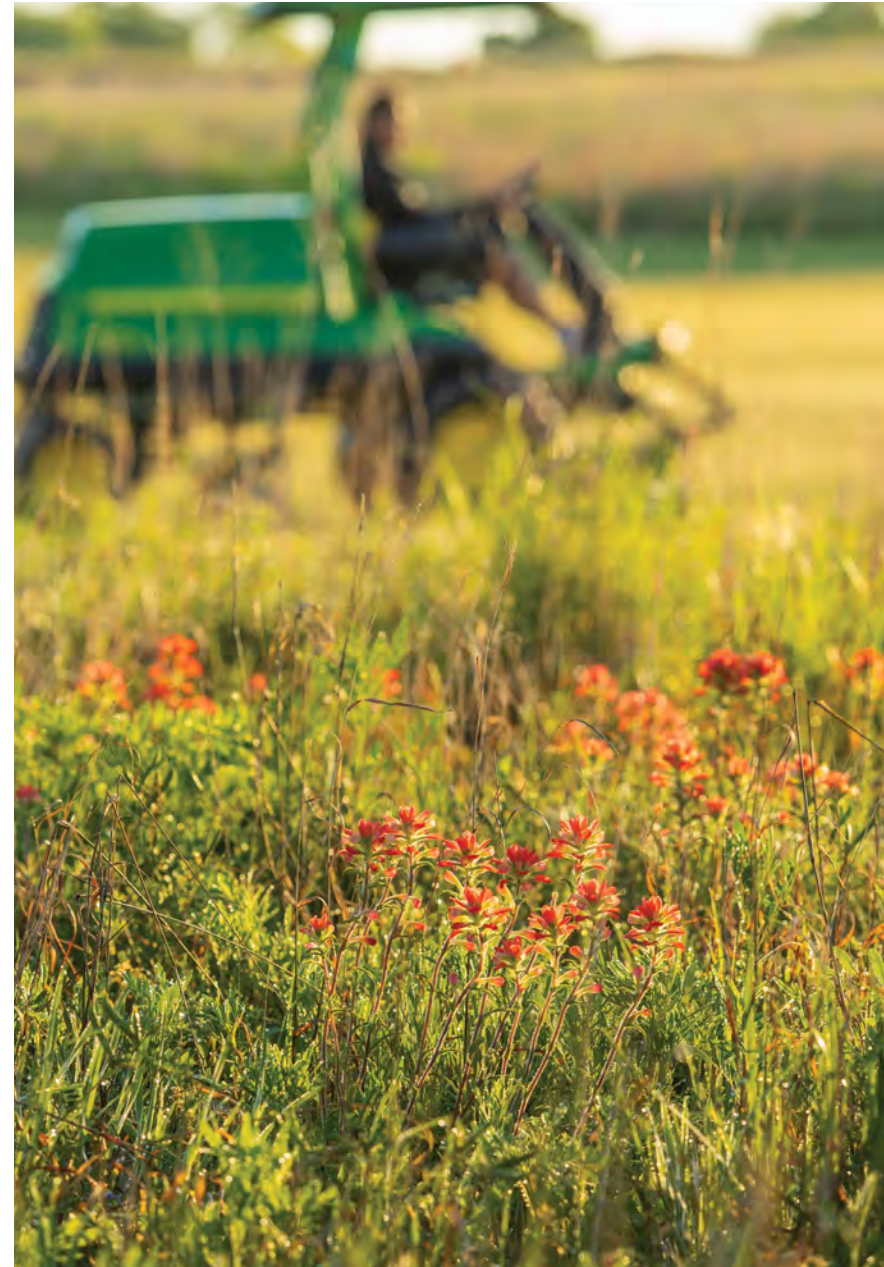
[Globale Richtlinien zu Drogen und Alkohol](#)

[Globale Richtlinien zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit](#)

[Globale Richtlinien zu rauchfreien Arbeitsplätzen](#)

[Globale Reiserichtlinie](#)

[Globale Richtlinien zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz](#)



Wir fördern ein respektvolles Umfeld

Unsere Verantwortung

Unser Ziel ist es, allen Menschen einen positiven und unterstützenden Arbeitsplatz zu bieten. Wir erreichen dies, indem wir Ängste vor Diskriminierung, Belästigung und Vergeltungsmaßnahmen nehmen und ihnen vorbeugen.

Die Bedeutung des Nichtvorhandenseins von Vergeltungsmaßnahmen

F: Meine Führungskraft äußert sich häufig negativ zu meiner Behinderung. Ich habe mehrmals darum gebeten, dass das aufhört, es hat aber nicht aufgehört. Ich möchte diese Handlungen melden. Ich möchte mich außerdem bald um eine Beförderung bewerben. Ich mache mir Sorgen, dass ich meine Führungskraft verärgere, wenn ich die Meldung mache, und sie mir dann die Beförderung verweigert. Was soll ich tun?

A: Melden Sie die Handlungen Ihrer Führungskraft sofort. Diese Handlungen verstoßen gegen die Unternehmensrichtlinie gegen Belästigung. Sie sollten potenzielle Verstöße gegen Richtlinien immer melden. Wenn Ihre Führungskraft Ihre Beförderung verweigert, weil Sie dieses Verhalten gemeldet haben, hieße dies, dass Ihre Führungskraft Vergeltungsmaßnahmen ergreift. Das Unternehmen toleriert keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen diejenigen, die Belästigungen melden. (Dasselbe gilt für Vergeltungsmaßnahmen wegen der Meldung anderer Richtlinienverstöße.) Vertrauen Sie dem Unternehmen, dass es alle Richtlinienverstöße untersucht und Sie vor Vergeltungsmaßnahmen schützen wird.



Warum wir verantwortlich sind

Niemand von uns sollte sich dort, wo wir Geschäfte tätigen, wegen respektloser Behandlung oder Vergeltungsmaßnahmen Sorgen machen müssen. Um uns an unseren Arbeitsplätzen sicher zu fühlen, müssen wir alle Bedenken bezüglich unangemessenem Verhalten ausräumen. Das bedeutet, dass Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art inakzeptabel sind.

Stattdessen setzen wir darauf, dass unsere Arbeitsplätze sicher, positiv und respektvoll bleiben. Dies hilft uns allen, uns darauf zu konzentrieren, was wichtig ist — unsere Arbeit.

Fragen und Antworten: Diskriminierung

F: Letzte Woche habe ich drei meiner Mitarbeitenden miteinander reden hören. Sie sagten, sie wollten nicht, dass ein vierter Mitarbeitender Teil unseres Teams wird, weil er schwul ist. Ich habe ihnen gesagt, dass wir ein solches Verhalten hier nicht akzeptieren und dass es gegen unseren Kodex verstößt. Hätte ich etwas anderes tun sollen?

A: Sie haben das Richtige getan. Aber Sie sollten das Verhalten auch sofort melden. Eine Untersuchung hilft uns herauszufinden, ob es ein darüber hinausgehendes Problem gibt und weitere Maßnahmen erforderlich sind. Denken Sie an die Dynamik Ihres Teams. Bindet das Team alle Mitarbeitenden ein? Müssen sie an den Kodex oder unsere Richtlinien erinnert werden? Verstehen sie, inwiefern ihre Kommentare gegen unsere Werte sprechen? Bemühen Sie sich, einen Ton des gegenseitigen Respekts zu etablieren.

Wie ich verantwortungsvoll handle

Um einen respektvollen Arbeitsplatz zu erhalten, bedarf es der Beteiligung aller. Ich werde Folgendes beitragen:

- Ich werde höflich und respektvoll gegenüber allen Personen innerhalb des Unternehmens sein.
- Ich werde andere fair behandeln.
- Ich werde es vermeiden, Kommentare abzugeben oder Maßnahmen zu ergreifen, die gehässig oder verletzend erscheinen könnten.
- Ich werde mich äußern, wenn ich sehe oder höre, dass sich andere unangemessen verhalten.
- Ich werde niemanden aufgrund der Kriterien diskriminieren, die in den Unternehmensrichtlinien genannt oder gesetzlich geschützt sind.
 - Dies bedeutet, dass ich keine Person oder Gruppe diskriminieren werde aufgrund von: ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, Entbindung, Stillen oder begleitender medizinischer Zustände), sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Ehe- oder Partnerschaftsstatus, Familienstand, Staatsangehörigkeit, genetischen Informationen, nationaler Herkunft, Abstammung, geografischem Hintergrund, militärischem Status oder Veteranenstatus oder Behinderung (geistig oder körperlich).
- Ich werde niemanden im Unternehmen verbal, visuell oder körperlich belästigen.
 - Das bedeutet, dass ich beleidigende Witze, unangemessenes Verhalten und Drohungen unterlassen werde.
- Ich werde jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen im Unternehmen unterlassen.
- Ich werde umgehend alle Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen gemäß unserer Globalen Richtlinien gegen Diskriminierung und Belästigung melden.



Fragen und Antworten: Auswirkungen auf den Arbeitsplatz

F: Ich bin mit meinem gesamten Team aus der Arbeit in den sozialen Medien verbunden. In letzter Zeit hat meine Führungskraft anstößige Inhalte gepostet. Es ist sexistisch. Es ist unangenehm für mich, und ich denke, für meine Teammitglieder auch. Bei der Arbeit muss ich ständig daran denken, was meine Führungskraft im Internet gepostet hat. Was kann ich tun?

A: Das Verhalten Ihrer Führungskraft außerhalb der Arbeit wirkt sich auf Ihr Team aus. Das Verhalten Ihrer Führungskraft verstößt wahrscheinlich gegen unseren Kodex und unsere Richtlinien, egal wo es passiert ist. Das ist der Fall, weil es Sie und andere bei der Arbeit betrifft. In einer solchen Situation verlassen wir uns darauf, dass Sie berichten, was vor sich geht. Dann kann das Unternehmen die Situation untersuchen und Maßnahmen ergreifen.

Fragen und Antworten: Verhalten nach der Arbeit

F: Ich war mit meiner Führungskraft und ein paar Kollegen auf Geschäftsreise. Beim Abendessen waren sie laut und unausstehlich. Sie äußerten sich auch rassistisch. Ihr Verhalten hat mich beleidigt. Es graut mir, mit ihnen arbeiten zu müssen. Was kann ich tun?

A: Zu dem Zeitpunkt hätten Sie ihnen etwas sagen können, sofern Sie sich dabei wohlfühlt hätten. Dann hätten sie das unangemessene Verhalten möglicherweise sein gelassen. Egal ob Sie etwas sagen möchten oder nicht, lassen Sie es das Unternehmen wissen, indem Sie es melden. Wir sollten immer respektvolles, professionelles Verhalten zeigen, während wir das Unternehmen vertreten. Dies gilt auch bei Geschäftsreisen. Die Handlungen Ihrer Kollegen warfen ein schlechtes Licht auf das Unternehmen und Sie haben sich unbehaglich gefühlt. Das Unternehmen toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie aufgrund Ihrer Meldung.



Unsere Ressourcen

[Globale Richtlinien gegen Diskriminierung und Belästigung](#)

[Globale Richtlinien zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz](#)

Wir schätzen jede Perspektive

Unsere Verantwortung

Wir sind davon überzeugt, dass Fortschritt und Wachstum faire Bedingungen voraussetzen. Deshalb fördern wir ein Umfeld, in dem die Meinung jeder und jedes Mitarbeitenden berücksichtigt, geschätzt und respektiert wird. Wir setzen uns für Richtlinien, Verfahren und Verhaltensweisen ein, die Innovation für die Menschen, die Gemeinschaft und unseren Planeten vorantreiben. Unser einzigartiger Hintergrund und unsere Talente fördern die Innovation und ermöglichen es uns, bahnbrechende, hochwertige Produkte und Lösungen für unsere Kunden zu schaffen.



Warum wir verantwortlich sind

Um die besten Produkte der Branche aufzubauen, sind die besten Talente erforderlich. Indem wir Respekt und Fairness in unseren Prozessen priorisieren, gewinnen, binden und halten wir Top-Talente aus allen Bereichen. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede Perspektive geschätzt wird und jeder dazu inspiriert wird, sein Bestes zu geben. Gemeinsam können wir außergewöhnliche Ergebnisse erzielen und das volle Potenzial unserer Belegschaft nutzen, um eine bessere Zukunft für alle zu gestalten.

Fragen und Antworten: Neue Mitarbeitende willkommen heißen

F: Mika ist neu in meinem Team. Bei der Begrüßung von Mika fragte ich, was ich tun könnte, um ihr das Onboarding in unser Unternehmen zu erleichtern. Sie erzählte mir, dass sie eine Sehschwäche hat und bei der Arbeit manchmal ihre Lupe benutzt. Ich habe sie so willkommen geheißen, wie ich das auch bei anderen Mitarbeitenden tun würde. Aber was kann ich noch tun, damit Mika sich noch mehr einbezogen fühlt?

A: Wenn Sie neue Mitarbeitende wie Mika fragen, was Sie tun könnten, um ihr Onboarding in unserem Unternehmen zu erleichtern, zeigt dies, dass Sie bereits darüber nachdenken, wie Sie einladend und unterstützend sein können. Sie können sie auch fragen, ob wir ihr andere unterstützende Technologien zur Verfügung stellen könnten, um ihr vollständige Barrierefreiheit zu ermöglichen. Auf diese Weise wird sie sich eher trauen, Sie um Unterstützung zu bitten, wenn sie sie braucht. Fragen Sie Mika nach einer Weile, wie es läuft, und auch, wie ihre ersten Erfahrungen bei John Deere waren.

Wie ich verantwortungsvoll handle

Durch folgende Maßnahmen schätze ich jede Perspektive :

- Ich werde die Rechte von anderen Mitarbeitenden anerkennen und respektieren.
- Ich werde alle Mitarbeitenden mit Höflichkeit, Würde und Respekt behandeln.
- Ich werde immer verschiedene Sichtweisen einholen und mich dafür einsetzen, dass die Meinung jeder Person berücksichtigt wird.
- Ich werde alle Mitarbeitenden gerecht behandeln, Weiterentwicklung auf der Grundlage von Talent, Beitrag und Ambitionen fördern und alle Beschäftigungsentscheidungen auf Basis individueller Verdienste treffen.
- Ich werde mich so verhalten, dass Fairness gefördert wird – während der Arbeit, bei Arbeitsveranstaltungen am Arbeitsplatz und außerhalb des Arbeitsplatzes und bei allen Veranstaltungen, die das Unternehmen sponsert oder an denen es in anderer Funktion teilnimmt.
- Ich werde alle Bewerber/-innen fair behandeln, wenn ich in den Einstellungsprozess involviert bin.
- Ich werde alle Bedenken im Zusammenhang mit respektlosem Verhalten einer Führungskraft, meiner Ansprechperson in der Personalabteilung oder in der Abteilung für Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, einem Mitglied der Rechtsabteilung oder der [John Deere-Compliance-Hotline](#) melden.



Unsere Ressourcen

[Globale Richtlinien gegen Diskriminierung und Belästigung](#)

Wir respektieren die Menschenrechte

Unsere Verantwortung

In unserem Unternehmen respektieren wir die Menschenrechte. Wir bewundern die Menschen dafür, wer sie sind. Wir behandeln jeden mit Respekt.



Warum wir verantwortlich sind

Der Schutz der Menschenrechte ist ein wesentlicher Bestandteil der Wahrung unserer Werte. Wir tolerieren keine Menschenrechtsverletzungen wie Zwangsarbeit, illegale Kinderarbeit oder Menschenhandel. Wir sind stolz darauf, an den Orten, an denen wir arbeiten, einen Beitrag zu leisten und die Bewohner zu unterstützen. Dies stellt sicher, dass wir die Rechte anderer unterstützen und unsere Integrität wahren.



Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde die Bemühungen des Unternehmens, die Menschenrechte zu respektieren, unterstützen, indem ich Folgendes tue:

- Ich werde die Rechte meiner Teammitglieder, Lieferanten, Kunden und unserer Vertriebspartner respektieren. Ich werde sie verpflichten, dasselbe zu tun.
- Ich werde von meinen Teammitgliedern, Lieferanten und Vertriebspartnern verlangen, dass sie die geltenden Arbeitsgesetze, einschließlich des Jugendarbeitsschutzgesetzes, und die Anforderungen im Zusammenhang mit Konfliktmineralien befolgen.
- Ich werde Bedenken hinsichtlich Menschenrechten oder Verstößen gegen Menschenrechte der Rechts- oder Compliance-Abteilung oder der [John Deere Compliance-Hotline](#) melden.

Unsere Ressourcen



[Verhaltenskodex für Vertriebspartner](#)

[Globale Richtlinien zu Konfliktmineralien](#)

[Verhaltenskodex für Lieferanten](#)

[Respekt der Menschenrechte bei unseren Geschäftspraktiken](#)

Wir schützen unseren Ruf

Unsere Verantwortung

Unsere Marke ist unser höchstes Gut und unser Name ist hoch angesehen. Wir müssen beides durch unser Handeln und unsere Kommunikation bewahren.



Warum wir verantwortlich sind

Indem wir mit Sorgfalt kommunizieren, schützen wir unseren Ruf. Wir müssen ehrlich und präzise sein und auf respektvolle Weise kommunizieren. Dies ist besonders wichtig, wenn wir uns in den sozialen Medien als Mitarbeitende des Unternehmens identifizieren.

Wir müssen vorsichtig sein, was wir sagen und wer von uns es sagt. Wir müssen die vertraulichen und nicht öffentlichen Informationen des Unternehmens in der öffentlichen Kommunikation schützen. Offizielle Nachrichten dürfen nur von denjenigen kommen, die die Genehmigung haben, für das Unternehmen zu sprechen.

Fragen und Antworten: Empfehlungen

F: Einer der Lieferanten, mit denen ich zusammenarbeite, bat mich um eine Empfehlung des Unternehmens. Der Lieferant leistet großartige Arbeit, aber ich bin mir nicht sicher, ob ich derjenige sein sollte, der diese Entscheidung trifft. Was soll ich tun?

A: Sagen Sie dem Lieferanten höflich, dass Sie nicht berechtigt sind, Empfehlungen zu geben. Sie können diese Frage an das globale Markenmanagement weiterleiten. Für weitere Einzelheiten siehe unsere Globalen Richtlinien zur Lieferantenkommunikation.

Wie ich verantwortungsvoll handle

Wenn ich über das Unternehmen spreche (auch in sozialen Medien), werde ich Folgendes tun:

- Ich werde sicherstellen, dass meine Kommunikation mit unserem Kodex und unseren Grundwerten vereinbar ist.
- Ich werde die nicht öffentlichen Informationen des Unternehmens schützen.
- Ich werde präzise und ehrliche Nachrichten schreiben.
- Ich werde keine Vereinbarungen treffen, dass Lieferanten die Marken unseres Unternehmens in ihrer Werbung oder bei ihren Verkaufsaktionen verwenden dürfen.
- Ich werde berücksichtigen, dass das globale Markenmanagement solche Vereinbarungen trifft. Diese müssen vom Vizepräsidenten des Liefermanagements und vom Vizepräsidenten des globalen Markenmanagements und der Unternehmenskommunikation genehmigt werden.
- Ich werde Anfragen an die richtige Stelle weiterleiten, wenn ich nicht befugt bin, diese zu beantworten.
- Ich werde auf die Nutzung von sozialen Medien verzichten, um Geschäfte im Namen des Unternehmens zu tätigen, es sei denn, ich bin autorisiert.
- Falls ich in den sozialen Medien etwas über das Unternehmen poste:
 - Werde ich mein Verhältnis zum Unternehmen klären.
 - Werde ich meine Meinungen von denen des Unternehmens trennen.
- Ich werde jegliche Richtlinienverstöße oder Bedenken hinsichtlich der Kommunikation einer Führungskraft, der PR-Abteilung, einem Mitglied der Rechtsabteilung oder der [John Deere Compliance-Hotline](#) melden.



Fragen und Antworten: Externe Anfragen

F: Jemand von meiner lokalen Zeitung hat mich über ein soziales Netzwerk kontaktiert. Der Journalist wollte, dass ich über eine neue Einrichtung, die wir bauen, Angaben mache. Darf ich das?

A: Mitarbeitende dürfen nicht auf Anfragen der Nachrichtenmedien oder auf öffentliche Anfragen antworten, es sei denn, sie sind durch ihre Position ausdrücklich autorisiert, dies zu tun. Wenn Sie noch keine Erlaubnis haben, für das Unternehmen zu sprechen, wenden Sie sich an die **PR-Abteilung**. Wenn Sie keine Erlaubnis erhalten, lehnen Sie höflich ab. Wenn Sie die Erlaubnis erhalten, können Sie eine taktvolle, angemessene Erklärung abgeben, die von der PR-Abteilung genehmigt wurde. In manchen Fällen können Medienanfragen von regionalen oder landesspezifischen PR-Mitarbeitenden genehmigt werden. Weitere Informationen finden Sie in den Globalen Richtlinien zum Umgang mit Nachrichtenmedien und zur öffentlichen Kommunikation.

Unsere Ressourcen

[Globale Richtlinien zur Erstellung und Aufbewahrung von E-Mails](#)

[Globale Richtlinien zum Umgang mit Nachrichtenmedien und zur öffentlichen Kommunikation](#)

[Globale Richtlinien zum Umgang mit sozialen Medien](#)

[Globale Richtlinien zur Lieferantenkommunikation](#)



Wie wir arbeiten: Mit anderen ...23

Wir verlangen ethisches Verhalten
von unseren Lieferanten und
Vertriebspartnern 24

Wir handeln gerecht und ehrlich26

Wir halten uns an internationale
Handelsgesetze 28

Wir halten uns an die Gesetze zur
Bekämpfung von Bestechlichkeit
und Bestechung und zur
Bekämpfung von Korruption 29

Wir arbeiten ethisch einwandfrei
mit Regierungsbeamten 31

Wir halten das Geben oder
Annehmen von Geschenken in
Grenzen 33

Wir respektieren die
Privatsphäre der Menschen 35

Wie wir arbeiten: Mit anderen

Die Einhaltung unserer Werte erstreckt sich auf unseren Umgang mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und unseren Vertriebspartnern. Wir zeigen unser Engagement für Ehrlichkeit und Exzellenz immer, wenn wir unser Unternehmen vertreten oder mit anderen im Austausch sind.

Wir verlangen ethisches Verhalten von unseren Lieferanten und Vertriebspartnern

Unsere Verantwortung

Unsere Lieferanten und Vertriebspartner haben alle etwas gemeinsam. Wir erwarten von ihnen, dass sie Geschäfte auf ethisch einwandfreie Weise und mit Integrität und Qualität tätigen.



Warum wir verantwortlich sind

Unsere Lieferanten und Vertriebspartner müssen sich an alle geltenden Gesetze halten und überall dort, wo sie Geschäfte tätigen, ethisch handeln. Da ihr Verhalten auf uns zurückfällt und unseren Ruf beeinträchtigen könnte, haben wir hohe Standards für ihre Geschäftstätigkeit.

Lieferanten und diejenigen, die unsere Produkte verkaufen, sind verpflichtet, ihre Geschäfte mit Integrität und Qualität zu tätigen. Es ist besonders wichtig, dass sie Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit sowie die Umwelt schützen. Wir erwarten von ihnen rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten.



Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde unsere hohen Standards aufrechterhalten, wenn ich mit unseren Lieferanten und denjenigen, die unsere Produkte verkaufen, zusammenarbeite:

- Ich werde integer handeln, wenn ich mit unseren Lieferanten und Vertriebspartnern interagiere.
- Ich werde unsere Lieferanten und Vertriebspartner als unabhängige Unternehmen behandeln.
- Ich werde unsere Globalen Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltungsaktivitäten und Bewirtung befolgen, wenn ich mit Personen außerhalb des Unternehmens zusammenarbeite.
- Ich erwarte von den Lieferanten, dass sie ihre Beziehungen zu uns vertraulich behandeln.
- Ich erwarte von den Lieferanten, dass sie unseren Verhaltenskodex für Lieferanten befolgen.
- Ich werde unsere Globalen Richtlinien zur Lieferantenkommunikation befolgen.
- Ich werde mich nur für Geschäftsbeziehungen einsetzen, bei denen ich selbst keinen Interessenkonflikt habe.
- Ich werde es vermeiden, Empfehlungen für Lieferanten auszusprechen oder dazu öffentlich Kommentare abzugeben.
- Ich werde jegliche private Daten oder Informationen unserer Lieferanten oder Vertriebspartner schützen und nicht weitergeben.
- Ich werde Richtlinienverstöße von Lieferanten oder Vertriebspartnern dem Management, der Rechtsabteilung oder der [John Deere Compliance-Hotline](#) melden.



Fragen und Antworten: Auswahl eines neuen Lieferanten

F: Einer unserer Lieferanten stellt die Produkte ein, die wir bei ihm kaufen. Diese Produkte sind für die Entwicklung einer unserer Technologien von wesentlicher Bedeutung. Wir können es uns nicht leisten, eine Versorgungslücke zu haben. Ich möchte Ersatz finden, bevor wir unsere letzte Bestellung erhalten. Wie soll ich einen Ersatzlieferanten wählen?

A: Wenn das Produkt, das vom ursprünglichen Lieferanten gekauft wird, kein Design unseres Unternehmens ist, können wir ohne Zustimmung des ursprünglichen Lieferanten keine Zeichnungen oder Designdetails des Teils weitergeben. Wenn wir keine Zustimmung haben, müssen wir Spezifikationszeichnungen anfertigen, damit der potenzielle Lieferant das Teil entwerfen oder entwickeln kann. Wir können weder geistiges Eigentum noch Designdaten des ursprünglichen Lieferanten zur Verfügung stellen.

Unsere Ressourcen

[Verhaltenskodex für Vertriebspartner](#)

[Globale Richtlinien zu Interessenkonflikten](#)

[Globale Richtlinien zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit](#)

[Globale Richtlinien zu Geschenken,
Unterhaltungsaktivitäten und Bewirtung](#)

[Globale Richtlinien zur Lieferantenkommunikation](#)

[Verhaltenskodex für Lieferanten](#)



Wir handeln gerecht und ehrlich

Unsere Verantwortung

Wir möchten ein Unternehmen sein, mit dem andere gerne Geschäfte machen. Einen wichtigen Beitrag dazu leisten wir durch unser ehrliches Auftreten. Die respektvolle Behandlung anderer – einschließlich der Wettbewerber – gehört ebenfalls dazu. Deswegen werden wir die Produkte oder Dienstleistungen unserer Wettbewerber nicht unfair kritisieren. Wir sprechen vielmehr lieber über die Vorteile unserer eigenen Produkte und Dienstleistungen.



Warum wir verantwortlich sind

Wir stellen ehrliche, sachliche Behauptungen auf, wenn wir über unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen sprechen. Wir sammeln Informationen über Wettbewerber oder den Markt auf ehrliche, legale Weise. Wir wenden keine irreführende oder unlautere vergleichende Werbung oder irreführenden Handelspraktiken an.

Wir verpflichten uns zu lauterem Wettbewerb und halten uns an geltende Wettbewerbsgesetze. Dadurch schützen wir uns vor Reputationsverlusten und finanziellen und strafrechtlichen Folgen aufgrund der Verletzung von Vorschriften.

Dies versetzt uns in die Lage, mit unseren Lösungen und Dienstleistungen erfolgreich zu sein. Kunden schätzen unsere Integrität sowie unsere qualitativ hochwertigen, innovativen Lösungen.

Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde gerecht mit unseren Wettbewerbern und Kunden umgehen, indem ich mich zu Folgendem bekenne:

- Ich werde ehrlich mit allen umgehen, mit denen ich Geschäfte mache.
- Ich werde die Wettbewerber und ihre Produkte und Dienstleistungen genau und gerecht darstellen.
- Ich werde die vertraulichen und wettbewerbsrelevanten Informationen des Unternehmens schützen.
- Wenn ich vertrauliche Informationen eines anderen Unternehmens versehentlich oder ohne Genehmigung bekomme, werde ich dies der Rechtsabteilung melden.
- Wenn ich wettbewerbswidriges Verhalten vermute oder erlebe, werde ich es der Rechtsabteilung melden.



Fragen und Antworten: Kontakt mit einem Wettbewerber

F: Ich habe mich gerade mit einem Verkäufer getroffen, der bei einem Wettbewerber beschäftigt ist. Der Verkäufer fragte mich nach Preisgestaltung, zukünftigen Produkten und Aufteilung der Absatzmöglichkeiten. Ich sagte höflich, dass ich das nicht besprechen dürfe, und lenkte dann das Gespräch auf das Spiel von gestern Abend. Habe ich das Richtige getan?

A: Ja. Wenn ein Wettbewerber versucht, diese Themen mit Ihnen zu besprechen, beenden Sie das Gespräch sofort und gehen Sie weg. Tun Sie alles in Ihrer Macht Stehende, um deutlich zu machen, dass Sie sich nicht an einer Diskussion über diese Themen beteiligen oder kooperieren werden. Melden Sie die Angelegenheit dann unverzüglich der Rechtsabteilung.



Wir halten uns an internationale Handelsgesetze

Unsere Verantwortung

Ehrlich Geschäfte zu tätigen bedeutet mehr als ethisches Handeln. Es geht auch darum, die geltenden globalen Vorschriften im Zusammenhang mit internationalem Handel zu befolgen.



Warum wir verantwortlich sind

Wir halten uns an geltende Gesetze und Vorschriften im Zusammenhang mit internationalem Handel, wo auch immer wir Folgendes tun:

- Unsere Produkte oder Dienstleistungen importieren oder exportieren
- Uns an Transaktionen beteiligen
- Geschäfte tätigen

Da wir in so vielen Ländern auf der Welt Geschäfte tätigen, ist es unerlässlich, dass wir alle geltenden globalen Handelsgesetze und -vorschriften befolgen. Die Einhaltung dieser Gesetze und Vorschriften schützt unsere Marke. Es verringert auch unser Risiko von Straf- und Vollstreckungsmaßnahmen.

Exporte

Exporte können physische Sendungen, elektronische Transfers, Downloads und E-Mails über Grenzen hinweg und so genannte "deemed exports" (als Export eingestufte Geschäfte) umfassen, bei denen ein Nicht-US-Staatsbürger auf Entwicklungstechnologie zugreift, während er in den Vereinigten Staaten physisch anwesend ist.

Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde alle internationalen Handelsgesetze einschließlich der geltenden US-Vorschriften befolgen, wenn ich Unternehmensgeschäfte tätige. Insbesondere werde ich:

- Mich bei der Ausfuhr oder Einfuhr von Waren, Dienstleistungen oder Technologie an die Vorschriften halten.
- Keine nicht autorisierten Geschäfte mit Ländern tätigen, die US-amerikanischen oder anderen geltenden Embargos unterliegen, unabhängig davon, in welchem Land ich arbeite.
- Sicherstellen, dass Unternehmenstransaktionen und -aktivitäten nach geltenden Sanktionen und nach Gesetzen zu Beschränkungen und Ausschlüssen rechtmäßig sind.
- Die geltenden Anti-Boykott-Gesetze und -Vorschriften einhalten.
- Die in den Globalen Richtlinien zur Exportkontrolle festgelegten Standards beachten.
- Mich bei der Rechts- und Compliance-Abteilung beraten lassen, um etwaige Rechtskonflikte im Zusammenhang mit dem internationalen Handel zu lösen.



Unsere Ressourcen

Globale Richtlinien zur Exportkontrolle

Wir halten uns an die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechlichkeit und Bestechung und zur Bekämpfung von Korruption

Unsere Verantwortung

Wir haben die Verantwortung, Geschäfte ethisch einwandfrei und gesetzeskonform zu tätigen. Dazu gehört auch, sich nicht bestechen zu lassen, keine anderen Personen zu bestechen und auch keine anderen korrupten Handlungen auszuführen.

Warum wir verantwortlich sind

Bestechlichkeit, Bestechung und Korruption sind rechtswidrig und widersprechen unseren Grundwerten. Eine unzulässige Zahlung wie beispielsweise Bestechungsgeld zu geben oder anzunehmen, ist unethisch und unehrlich. Es schadet unserem Ruf, Geschäfte mit solchen Methoden zu machen.

Wir sind stolz darauf, dass wir Geschäfte ethisch einwandfrei und ehrlich tätigen. Es ist besser, eine Transaktion abzulehnen oder einen Kunden zu verlieren, als eine unzulässige Zahlung zu tätigen.

Hinweis: Das Unternehmen möchte, dass wir sicher sind. Wenn Ihre Gesundheit oder Sicherheit bedroht wird, um Sie zu unzulässigen Zahlungen zu zwingen, verlassen Sie sich auf Ihren gesunden Menschenverstand, um sich zu schützen. In solchen Fällen sollten Sie die Situation dem Vizepräsidenten & Chief Compliance Officer melden. Wenn Sie eine unmittelbare Bedrohung erleben, wenden Sie sich an die örtlichen Behörden.

Fragen und Antworten: Interaktion mit Regierungsbeamten

F: Ich reiche ein Angebot bei einem staatlichen Unternehmen in einem Entwicklungsland ein. Ein Beamter schlug vor, dass ich eine persönliche Gebühr zahle. Dies würde sicherstellen, dass mein Angebot besondere Beachtung findet. Der Beamte versicherte mir, dass dies gängige Praxis sei. Mir ist zwar nicht wohl bei der Sache, aber ich möchte, dass mein Angebot die verdiente Aufmerksamkeit erhält. Sollte ich die Zahlung leisten?

A: Nein, es handelt sich hierbei um eine unzulässige Zahlung. Sie verstößt gegen unseren Kodex und gegen das Gesetz. Bieten Sie niemandem irgendetwas von Wert an, um auf unzulässige Weise besondere Bevorzugung zu erhalten. Melden Sie die Forderung sofort der Rechtsabteilung.



Wie ich verantwortungsvoll handle

Um unser Unternehmen vor Korruption zu schützen, werde ich mich zu Folgendem verpflichten:

- Ich werde mich an die Gesetze zur Bekämpfung von Korruption halten. Jedes Land, in dem wir Geschäfte tätigen, verfügt über Gesetze zur Bekämpfung von Korruption. Beispiele hierfür sind das US-amerikanische Gesetz gegen Korruption im Ausland (Foreign Corrupt Practices Act = FCPA), das britische Gesetz zur Bekämpfung von Bestechlichkeit und Bestechung (Bribery Act) und das brasilianische Gesetz zur Bekämpfung von Korruption (Clean Companies Act).
- Ich werde keine unzulässigen Zahlungen oder irgendetwas von Wert anbieten, geben oder annehmen, um Geschäfte abzuschließen oder fortzuführen. Solche Zahlungen oder werthaltigen Sachen können Folgendes umfassen:
 - Geld (Bestechungszahlungen)
 - Geschenke und Gefälligkeiten
 - Reisen und Unterhaltungsaktivitäten
 - Spenden für wohltätige Zwecke
 - Stellenangebote
 - Andere Mittel zur Erlangung eines unzulässigen Wettbewerbsvorteils
- Ich werde keine unzulässigen Zahlungen über Dritte anfordern, vornehmen oder akzeptieren.
- Ich werde Bücher, Aufzeichnungen und Konten gründlich und genau führen.
- Ich werde unsere Globalen Richtlinien gegen Bestechlichkeit und Bestechung einhalten.
- Ich werde unsere Globalen Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltungsaktivitäten und Bewirtung einhalten. Ich werde die Verfahren bezüglich der Besuche durch Nicht-US-Regierungsbeamte einhalten.
- Ich werde alle Zahlungen oder Geschenke, die fragwürdig oder unzulässig erscheinen, einer Führungskraft, einem Mitglied der Rechtsabteilung oder der **John Deere Compliance-Hotline** melden.
- Ich werde alle Anforderungen unzulässiger Zahlungen einem Mitglied der Rechtsabteilung melden.

Unsere Ressourcen

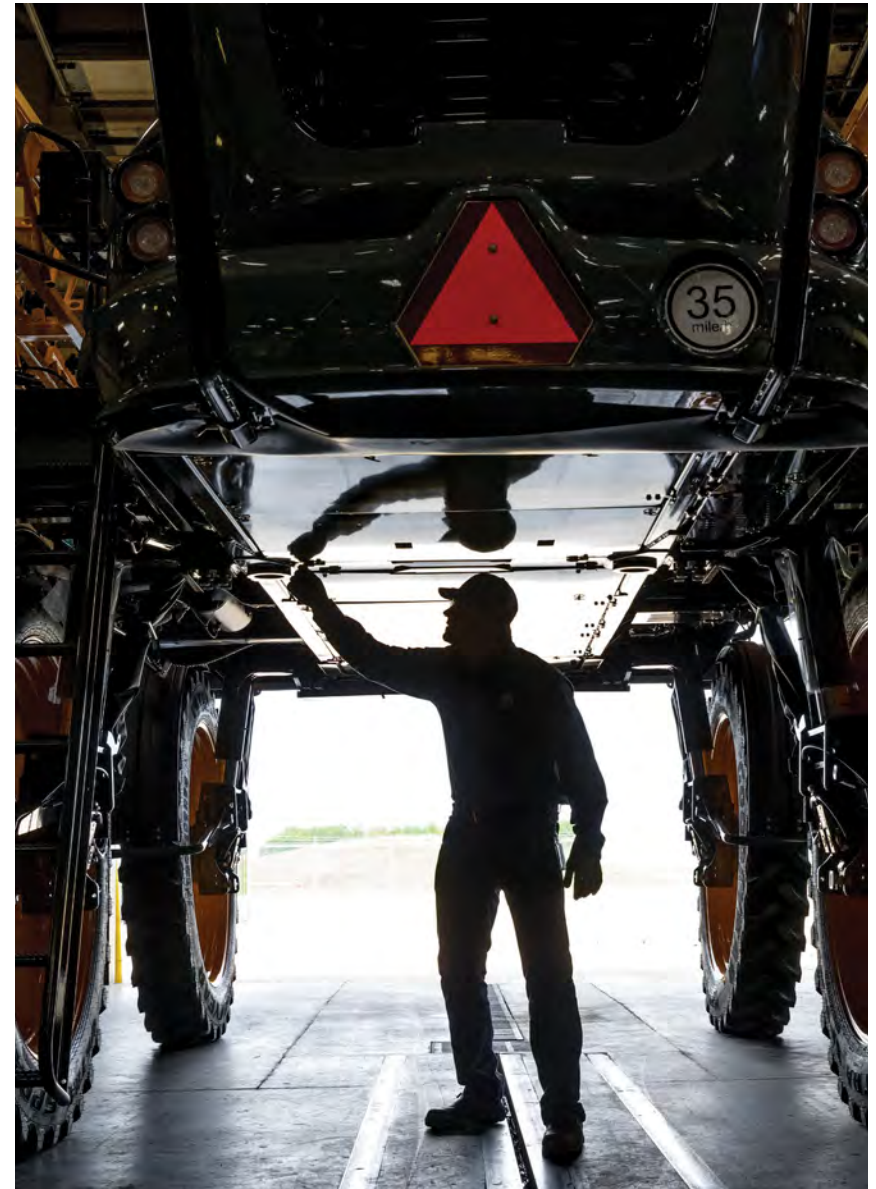


Globale Richtlinien gegen Bestechlichkeit und Bestechung

Globale Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung

Nationale und regionale Richtlinien zu Geschenken

Verfahren bezüglich der Besuche durch Nicht-US-Regierungsbeamte



Wir arbeiten ethisch einwandfrei mit Regierungsbeamten

Unsere Verantwortung

Ein wesentlicher Teil integrier Geschäftstätigkeit ist die Einhaltung der Gesetze. Unsere Verpflichtung zu ethischen Geschäftspraktiken ist besonders wichtig, wenn wir mit Regierungsbeamten und -mitarbeitern zusammenarbeiten.

Warum wir verantwortlich sind

Wir interagieren mit Regierungsbeamten und Regierungsmitarbeitenden in vielen Funktionen auf der ganzen Welt. Dazu gehören die direkte Interaktion durch unsere Mitarbeitenden und die indirekte Interaktion über Berater und Vertreter. Es ist wichtig, dass sich unsere Mitarbeitenden, Berater und Vertreter ethisch verhalten. Es ist auch unerlässlich, dass wir die einschlägigen Gesetze kennen und einhalten.

Wenn wir mit der Regierung zusammenarbeiten, gelten spezielle Gesetze wie z. B. solche, die sich auf Geschenke, Unterhaltung und Spendengelder beziehen. Es ist wichtig, diese Regeln zu verstehen und einzuhalten. Wenn Sie sich nicht sicher sind, welche Gesetze gelten, wenden Sie sich an die Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit oder die Rechtsabteilung.

Unsere Ressourcen

[Globale Richtlinien gegen Bestechlichkeit und Bestechung](#)

[Globale Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung](#)

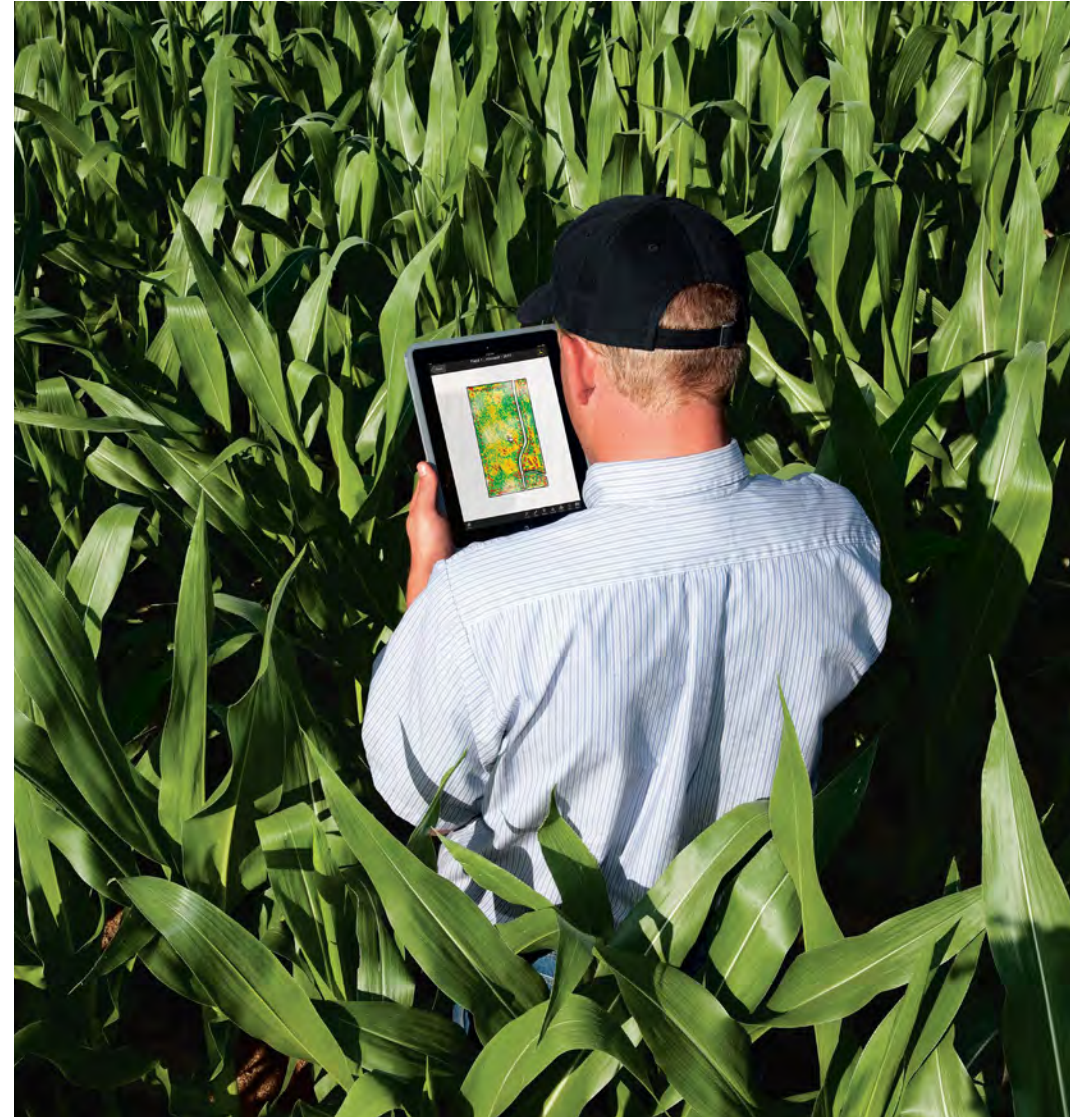
[Nationale und regionale Richtlinien zu Geschenken](#)
[Verfahren bezüglich der Besuche durch Nicht-US-Regierungsbeamte](#)



Wie ich verantwortungsvoll handle

Wenn ich mit Regierungsbeamten im Austausch bin, werde ich unser Unternehmen mit Integrität vertreten. Zum Beispiel:

- Ich werde mich an die geltenden Gesetze halten, wo auch immer ich arbeite.
- Ich werde Regierungsbeamte gerecht und ehrlich behandeln.
- Ich werde die staatlichen Anforderungen für Ausschreibungen, das Führen von Aufzeichnungen, Rekrutierung, Inspektionen und Produkttests erfüllen.
- Ich werde unsere Globalen Richtlinien zur Bekämpfung von Bestechlichkeit und Bestechung einhalten.
- Ich werde unsere Globalen Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung einhalten.
- Ich werde nationale und regionale Richtlinien zu Geschenken überall dort einhalten, wo sie gelten.
- Ich werde die entsprechende Genehmigung einholen, bevor ich etwas von Wert mit einem Regierungsmitarbeitenden oder -beamten austausche, wie in den oben genannten Richtlinien und Verfahren beschrieben.
- Ich werde eine Genehmigung einholen, bevor ich politische Spenden im Zusammenhang mit dem Unternehmen tätige, auch wenn dies durch ein Political Action Committee (PAC) geschieht, das nicht zu John Deere gehört.
- Ich werde alle Anforderungen im Zusammenhang mit Regierungsgeschäften und -geldern befolgen.
- Ich werde die Rechtsabteilung benachrichtigen, wenn ich eine Informationsanfrage von einer Regulierungsbehörde erhalte.
- Wenn ich unethisches oder illegales Verhalten im Zusammenhang mit Regierungsbeamten vermute oder erlebe, werde ich dies der Rechts- oder Compliance-Abteilung oder der [John Deere Compliance-Hotline](#) melden.



Wir halten das Geben oder Annehmen von Geschenken in Grenzen

Unsere Verantwortung

Wir treffen Geschäftsentscheidungen auf der Grundlage von Qualität und Verdiensten. Gelegentlich können wir kleine Geschenke oder andere Aufmerksamkeiten im Rahmen von Geschäftsbeziehungen austauschen. Wir tauschen sie auf verantwortungsvolle und transparente Weise aus und vermeiden so mögliche Interessenkonflikte.



Warum wir verantwortlich sind

Wir verpflichten uns, Geschäfte ethisch, transparent und rechtmäßig zu tätigen. Wir sorgen dafür, dass sich dieses Engagement auch auf das Geben und Annehmen von Aufmerksamkeiten im Geschäftsleben erstreckt.

Das bedeutet, dass wir Geschenke und Unterhaltungsaktivitäten selten und verantwortungsvoll anbieten oder annehmen. Wir sollten nicht darauf abzielen, etwas zu beeinflussen oder etwas als Gegenleistung zu erhalten. Alle geschäftlichen Aufmerksamkeiten, die wir austauschen, müssen unaufgefordert erfolgen.

Die Befolgung unserer Richtlinien hilft uns, Geschäfte abzuschließen, die auf der Qualität der von uns angebotenen Produkte, Lösungen und Technologien basieren. Wir sind vorsichtig beim Geben und Annehmen von Geschenken, damit wir die besten Entscheidungen für unser Unternehmen treffen können. Berücksichtigen Sie beim Verschenken alle geltenden Richtlinien und befolgen Sie die strengste geltende Regel.

Wie ich verantwortungsvoll handle

Austausch von geschäftlichen Geschenken

Ich werde Folgendes bedenken, wenn mir von einem Kunden, Lieferanten, Vertriebspartner oder Vertriebshändler ein Geschenk angeboten wird:

- Ich werde Geschenke, wenn möglich, höflich ablehnen. Ich **muss** Geschenke ablehnen, die von jemandem angeboten werden, mit dem das Unternehmen Geschäfte abschließen könnte. Wenn mir ein Geschenk angeboten wird, beziehe ich mich auf unsere Globalen Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung.
- Ich werde nicht um Geschenke bitten.
- Ich weiß, dass Bargeld und bargeldähnliche Mittel (einschließlich Geschenkgutscheinen) keine akzeptablen Geschenke sind.

Wenn ich Geschenke anbiete:

- Ich weiß, dass Geschenke genehmigt werden müssen und (wenn möglich) mit Unternehmensmarke gekennzeichnet sein sollen.
- Ich weiß, dass Bargeld und bargeldähnliche Mittel (einschließlich Geschenkgutscheinen) keine akzeptablen Geschenke sind.
- Ich verstehe, dass Geschenke von geringem Wert, angemessen und rechtmäßig sein müssen.
- Ich werde sicherstellen, dass Geschenke genehmigt und die Vergaben genau dokumentiert werden.
- Ich werde dafür sorgen, dass Geschenke nicht den Anschein eines unangemessenen Vorteils oder einer Beeinflussung erwecken. Ich werde auch sicherstellen, dass sie nicht gegen Empfängerrichtlinien verstoßen.
- Ich werde mich für Einzelheiten zum Geben von Geschenken auf die Globalen Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung beziehen.

Anleitung zum Geben von Geschenken

Unsere bewährte Vorgehensweise ist es, Geschenke abzulehnen, aber manchmal ist das vielleicht nicht möglich. Verwenden Sie diese Fragen, um sicherzustellen, dass der Austausch von Geschenken mit Transparenz und Integrität stattfindet. Wenn eine Antwort unklar ist, wenden Sie sich an Ihre Führungskraft oder einen Compliance-Botschafter.

Klicken Sie durch die folgenden Fragen, um sicherzustellen, dass der Austausch von Geschenken mit Transparenz und Integrität stattfindet.

Erscheint der Austausch dieses Geschenks falsch oder peinlich?

Könnte dieses Geschenk als unzulässige Zahlung oder als Versuch der Beeinflussung angesehen werden?

Wird dieses Geschenk mit der Erwartung einer Gegenleistung gemacht?

Wird dieses Geschenk auf der Grundlage der strengsten geltenden Richtlinie gemacht?

Wurden alle erforderlichen Genehmigungs- und Meldeverfahren befolgt?

Austausch von geschäftlicher Bewirtung und Unterhaltung

Zum Aufbau starker Beziehungen gehört die Teilnahme an Bewirtung und Unterhaltung mit Kunden, Lieferanten, Vertriebspartnern und Vertriebshändlern. Beim Austausch dieser geschäftlichen Aufmerksamkeiten werde ich Folgendes bedenken:

- Ich werde Bewirtung und Unterhaltung auf Gäste beschränken, die geschäftliche Gründe für die Teilnahme haben.
- Ich werde dafür sorgen, dass Bewirtung selten, angemessen und wechselseitig stattfindet.
- Ich werde dafür sorgen, dass Unterhaltungsaktivitäten geeignet und angemessen sind, entsprechend den Erwartungen meiner Führungskraft, meiner Einheit oder meiner Organisation.
- Ich werde für meine eigene Bewirtung und Unterhaltung bezahlen, wenn möglich.
- Ich werde die Genehmigung für Unterhaltung oder geschäftliche Bewirtung, die ich gebe und erhalte, wie in den Globalen Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung beschrieben einholen oder diese melden.
- Ich verstehe, dass es sich um ein Geschenk handelt, wenn ein Kunde, Lieferant, Vertriebspartner oder Vertriebshändler Unterhaltung anbietet, ohne selbst daran teilzunehmen. Ich werde es dann gemäß den Geschenke-Richtlinien behandeln.
- Ich werde mich für Einzelheiten zum Geben und Empfangen von geschäftlicher Bewirtung und Unterhaltung auf die Globalen Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung beziehen.

Unsere Ressourcen

[Globale Richtlinien gegen Bestechlichkeit und Bestechung](#)

[Globale Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung](#)

[Nationale und regionale Richtlinien zu Geschenken](#)

[Globale Reiserichtlinien](#)



Wir respektieren die Privatsphäre der Menschen

Unsere Verantwortung

Dem Unternehmen werden personenbezogene Daten von unseren Kunden, Mitarbeitenden und anderen Interessengruppen anvertraut. Wir müssen diesem Vertrauen gerecht werden, indem wir personenbezogene Daten angemessen handhaben.



Warum wir verantwortlich sind

Wenn wir zeigen, wie wir uns für den Schutz der uns anvertrauten Informationen engagieren, stellen wir sicher, dass wir dieses Vertrauen verdienen. Unser Unternehmen verpflichtet sich dazu, globale Geschäfte so zu tätigen, dass die verantwortungsbewusste Nutzung personenbezogener Daten stets unterstützt und sichergestellt wird.

Fragen und Antworten: „Privacy by Design and Records Process“ (datenschutzkonforme Prozessgestaltung) (PDRP)

F: Ich entwickle gerade einen neuen Unternehmensprozess, der personenbezogene Daten von Kunden erhebt. Welche Maßnahmen muss ich zum Schutz der personenbezogenen Daten ergreifen?

A: Wenn Ihr Prozess personenbezogene Daten sammelt, besteht der erste Schritt darin, dies in das Tool „Privacy by Design and Records Process“ (datenschutzkonforme Prozessgestaltung) (PDRP) einzugeben. Dieses Tool dokumentiert Ihren Prozess und hilft bei der Bestimmung der geeigneten Maßnahmen, die zum Schutz der personenbezogenen Daten erforderlich sind. Dies ist besonders wichtig für alle personenbezogenen Daten, die in der Europäischen Union, den Vereinigten Staaten, China und Brasilien erhoben werden. Weitere Informationen finden Sie auf der Website [„Privacy by Design and Records Process“ \(datenschutzkonforme Prozessgestaltung\) \(PDRP\)](#).

Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde die Daten anderer schützen, indem ich Folgendes tue:

- Ich werde die Globalen Datenschutzrichtlinien, verbindlichen internen Datenschutzvorschriften, Unternehmensverfahren und Vorschriften befolgen, um sicherzustellen, dass wir unseren Verpflichtungen zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten nachkommen.
- Ich werde bei der Erhebung, Verarbeitung und Verwendung personenbezogener Daten transparent sein und gemäß allen gültigen Bekanntmachungen vorgehen, einschließlich der Datenschutzerklärung des Unternehmens.
- Ich werde alle mir zugewiesenen Schulungen zum Thema Datenschutz absolvieren, um unsere Datenschutzverpflichtungen besser zu verstehen.
- Ich werde personenbezogene Daten durch geeignete Sicherheitspraktiken schützen, um unbefugten Zugriff, unbefugte Nutzung oder Verlust zu verhindern.
- Ich werde im Umgang mit personenbezogenen Daten ethisch und integer handeln.
- Ich werde mögliche Datenvorfälle melden, indem ich auf die Schaltfläche "Vorfall melden" oben auf der [Webseite für globale IT-Sicherheit](#) klicke. Mitarbeitende von Organisationen, die noch nicht in das Netzwerk von John Deere integriert sind, sollten die Meldeverfahren ihrer Organisation befolgen.



Unsere Ressourcen

[Globale Datenschutzrichtlinien](#)

[Verbindliche interne Datenschutzvorschriften](#)

[Datenschutzerklärung des Unternehmens](#)

Wie wir arbeiten: Unser Unternehmen	36
Wir vermeiden Interessenkonflikte	37
Wir verhindern Insiderhandel	39
Wir schützen vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum	41
Wir nutzen Unternehmenseigentum verantwortungsvoll	43
Wir schützen das Unternehmen vor Bedrohungen der Cybersicherheit	44
Wir erstellen, pflegen und verwalten genaue Aufzeichnungen	47
Wir legen Wert auf Produktsicherheit und hohe Qualitätsstandards	48

Wie wir arbeiten: Unser Unternehmen

Unser Unternehmen arbeitet am besten, wenn wir uns an unsere Grundwerte halten. Das bedeutet, dass wir uns auf Qualität und Innovation konzentrieren und gleichzeitig mit Engagement und Integrität Geschäfte tätigen.

Wir vermeiden Interessenkonflikte

Unsere Verantwortung

In jeder geschäftlichen Angelegenheit tun wir, was für das Unternehmen von Vorteil ist – nicht für uns selbst. Wir vermeiden Situationen, in denen ein Interessenkonflikt entstehen könnte oder auch nur dieser Eindruck entstehen könnte. Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn wir veranlasst sein könnten, in einer Weise zu handeln, die uns und nicht dem Unternehmen zugute kommt.



Warum wir verantwortlich sind

Unser Geschäft ist produktiver, wenn wir unsere Objektivität ohne Ablenkungen oder geteilte Loyalitäten aufrechterhalten. Diese Ablenkungen oder geteilten Loyalitäten treten in Situationen mit Interessenkonflikten auf.

Interessenkonflikte können dem Unternehmen schaden, auch wenn wir nicht bewusst auf sie reagieren. Die Menschen könnten auch nur aufgrund des Anscheins eines Interessenkonflikts an unserer Aufrichtigkeit zweifeln. Und wir wollen sowohl gerecht *sein* als auch *so gesehen* werden.

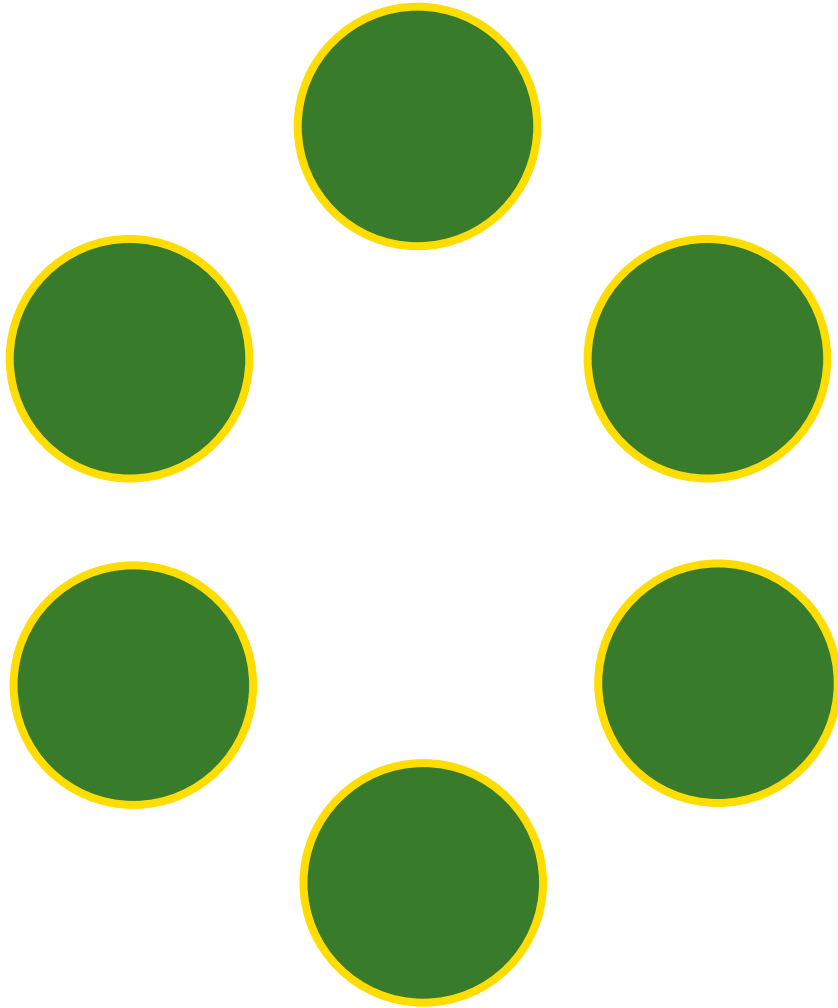
Wir sollten einen potenziellen Interessenkonflikt nicht verbergen, wenn er auftritt. Wir sollten transparent sein und den Konflikt über unser Online-Berichtssystem offenlegen. Durch die Benachrichtigung des Unternehmens erhalten wir Unterstützung bei der Lösung der Situation. Oder wir könnten gemeinsam feststellen, dass die Situation kein Interessenkonflikt ist und dass keine weiteren Maßnahmen erforderlich sind.

Interessenkonflikte

Mögliche Interessenkonflikte können sein:

- Eine enge persönliche, familiäre oder romantische Beziehung zu einer Person im eigenen Einflussbereich im Unternehmen. (Der Einflussbereich versetzt jemanden in die Lage, Einfluss innerhalb derselben Betriebseinheit, desselben Funktionsbereichs, der direkten Berichtskette oder der indirekten Berichtskette zu nehmen).
- Eine Freundschaft oder Beziehung mit einem Lieferanten, Vertriebspartner, Vertriebshändler, Kunden oder Wettbewerber.
- Investitionen in ein anderes Unternehmen oder Zusammenarbeit mit einem anderen Unternehmen auf der Grundlage von Unternehmensinformationen.
- Annahme eines Arbeitsangebots von oder Zusammenarbeit mit einem Kunden, Wettbewerber, Lieferanten, Vertriebspartner oder Vertriebshändler.
- Ein Sitz im Verwaltungsrat einer anderen Gesellschaft oder Organisation.
- Eigentum an Aktien oder andere Investitionen in Unternehmen von Lieferanten, Vertriebspartnern, Vertriebshändlern, Kunden oder Wettbewerbern.

In den folgenden Bereichen können Interessenkonflikte auftreten.
Klicken Sie auf die einzelnen Bereiche, um Beispiele aufzurufen.



Wie ich verantwortungsvoll handle

Um Interessenkonflikten vorzubeugen oder diese zu lösen, werde ich Folgendes bedenken:

- Ich werde Situationen vermeiden, die Interessenkonflikte hervorrufen.
- Ich werde meine potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikte meiner Führungskraft offenlegen und sie über das Online-Berichtssystem melden.
- Ich werde mich an die Anleitung des Unternehmens zum Umgang mit Interessenkonflikten halten.
- Ich werde einer Führungskraft, einem Mitglied der Rechtsabteilung oder der John Deere Compliance-Hotline Bedenken in Bezug auf mögliche Interessenkonflikte von Mitarbeitenden melden.



Unsere Ressourcen

[Globale Richtlinien zu Interessenkonflikten](#)

[Online-Berichtssystem für Interessenkonflikte](#)

Bedenken Sie, dass sich diese potenziellen Interessenkonflikte nicht auf uns beschränken. Familienmitglieder oder andere, die uns nahestehen, müssen Situationen vermeiden, die für uns Interessenkonflikte verursachen.

Wir verhindern Insiderhandel

Unsere Verantwortung

Wir alle sind verpflichtet, die vertraulichen Informationen des Unternehmens in allen Kontexten zu schützen. Dieser Schutz ist besonders dann notwendig, wenn wir am Handel mit Aktien, Anleihen oder anderen Wertpapieren beteiligt sind.



Warum wir verantwortlich sind

Angesichts unseres Engagements für Innovation können viele von uns auf Informationen stoßen, von denen Personen außerhalb des Unternehmens nichts wissen. Ob wir an neuen Technologien arbeiten oder nicht: Unsere Priorität ist der Schutz von wichtigen, nicht öffentlichen Informationen (auch als *Insiderinformationen* bekannt), die uns, unseren Lieferanten, unseren Vertriebspartnern, unseren Partnerunternehmen, unseren Mitbewerbern oder anderen gehören. Insider-Informationen sind Informationen, die ein vernünftiger Anleger bei einer Anlageentscheidung über Wertpapiere für wichtig halten würde. Derartige Informationen umfassen:

- Gewinn und Gewinnprognosen, die noch nicht veröffentlicht wurden
- Bedeutende Produktneuentwicklungen
- Fusions-, Übernahme- oder Veräußerungsgespräche
- Andere wichtige Ereignisse, die sich auf den Kurswert des Unternehmens, eines Lieferanten, eines Vertriebspartners oder Importeurs oder eines anderen Unternehmens auswirken könnten

Insider-Informationen brauchen besonderen Schutz, da sie beeinflussen, welche Wertpapiere Menschen kaufen. Eine Investition auf Grundlage dieser Informationen zu tätigen bzw. Insiderhandel verstößt gegen das Gesetz. Das Teilen von Insider-Informationen mit anderen, die sie verwenden, um Anlageentscheidungen zu treffen (auch bekannt als *Insider-Tipps*) ist ebenfalls illegal. Beides kann zu harten Sanktionen, Geldstrafen und strafrechtlichen Folgen für die beteiligten Mitarbeitenden und das Unternehmen führen. Wir müssen diese Art von Informationen immer schützen, egal wem sie gehört.

Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde das Vertrauen des Unternehmens beim Zugriff auf vertrauliche Informationen respektieren, indem ich Folgendes beachte:

- Ich werde nur auf Grundlage öffentlicher Informationen mit Wertpapieren handeln.
- Ich werde öffentliche Unternehmensinformationen ehrlich teilen.
- Ich werde nicht mit Wertpapieren auf Grundlage von wichtigen, nicht öffentlichen Informationen handeln.
- Ich werde keine Insider-Informationen weitergeben, es sei denn, ich habe eine Genehmigung.
- Ich werde keine vertraulichen Informationen preisgeben, damit sie zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren verwendet werden könnten (auch bekannt als *Insider-Tipps*).



Fragen und Antworten: Verkauf von Aktien

F: Kürzlich habe ich von einer neuen Technologie gehört, die John Deere implementiert. Dann kam ein Freund auf mich zu und bat mich um Rat. Mein Freund denkt darüber nach, in ein Unternehmen zu investieren, von dem ich weiß, dass wir es als Lieferant nutzen werden. Was soll ich tun?

A: Sie haben Insider-Informationen und dürfen nichts davon Ihrem Freund preisgeben. Sie können diese Situation mit Ihrem Freund besprechen, wenn Sie nur über öffentliche Informationen sprechen. Haben Sie bedenken, dass es zu schwierig sein könnte, die Insider-Informationen geheim zu halten? Sie könnten Ihrem Freund sagen, dass Sie zum jetzigen Zeitpunkt nicht darüber sprechen dürfen oder dass Sie mit dem anderen Unternehmen nicht vertraut sind. Oder Sie können Ihrem Freund empfehlen, es unabhängig zu recherchieren.



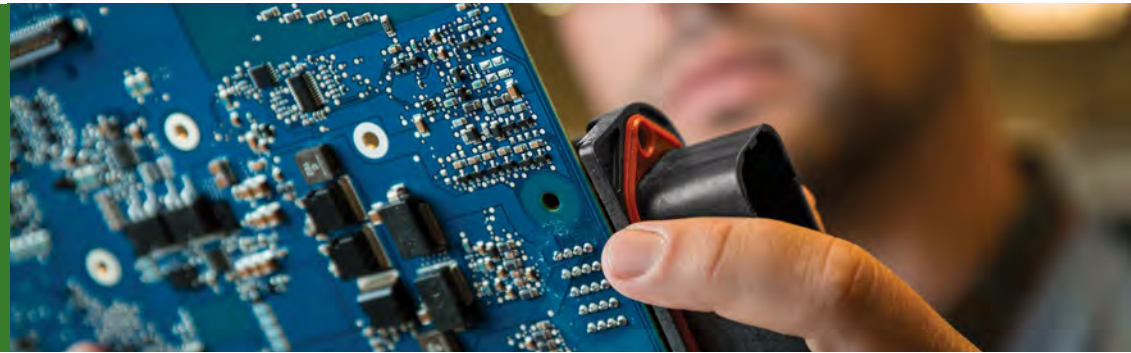
Unsere Ressourcen

Globale Richtlinien zum Insiderhandel

Wir schützen vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum

Unsere Verantwortung

Wir arbeiten sehr hart an der Entwicklung unseres geistigen Eigentums. Wir sollten genauso hart daran arbeiten, es zu schützen.



Warum wir verantwortlich sind

Was wäre, wenn unser geistiges Eigentum, wie beispielsweise Details zu unserer Technologie oder vertrauliche Geschäftspläne, übernommen oder genutzt würde, insbesondere von Wettbewerbern? Unser Ruf als innovatives Unternehmen könnte geschädigt werden. Wir könnten die Exklusivität für unsere einzigartigen Produkte und Leistungsmerkmale verlieren. Alternativ könnten unsere fairen Preise, Werbeaktionen oder Angebote weniger effektiv werden.

Wenn wir die vertraulichen Informationen anderer missbrauchen, könnte ihnen dasselbe passieren. Wir wollen niemandem solche Probleme verursachen, wie beispielsweise Lieferanten, die uns Informationen anvertraut haben, oder Wettbewerbern, mit denen wir ethisch und rechtlich einwandfrei konkurrieren wollen. Daher schützen wir alle vertraulichen Informationen und jegliches geistiges Eigentum, wenn wir Geschäfte tätigen.



Unsere Ressourcen

[Globale Richtlinien zum Urheberrecht](#)

[Globale Richtlinien zu elektronischen Ressourcen](#)

[Globale Richtlinien zur Informationsklassifizierung](#)

[Globale Richtlinien zur Informationssicherheit](#)

Wie ich verantwortungsvoll handle

Zum Schutz vertraulicher Informationen und geistigen Eigentums werde ich Folgendes tun:

- Ich werde das geistige Eigentum des Unternehmens, wie z. B. Urheberrechte, Design-Rechte, Patente, Marken und Betriebsgeheimnisse, schützen.
- Ich werde vertrauliche Informationen gemäß der Unternehmensrichtlinie verwenden, teilen und aufbewahren.
- Ich werde nur vertrauliche Materialien, die für meine Position notwendig sind, abrufen und teilen.
- Ich werde vertrauliche Informationen, auf die ich Zugriff habe, sichern.
- Ich werde vertrauliche Informationen diskret besprechen und handhaben, um sie davor zu schützen, dass sie von anderen zufällig gehört oder gesehen werden.
- Ich verstehe, dass geistiges Eigentum, das ich im Zusammenhang mit unserem Unternehmen schaffe, Eigentum des Unternehmens ist, und ich werde dem Unternehmen helfen, es zu schützen und zu registrieren.
- Ich werde weder vertrauliche Informationen noch geistiges Eigentum ohne Erlaubnis offenlegen.
- Ich werde das geistige Eigentum anderer nicht missbräuchlich verwenden.
- Wenn ich feststelle, dass vertrauliche Informationen nicht ordnungsgemäß offengelegt wurden, werde ich es einer Führungskraft, einem Mitglied der Rechtsabteilung oder der [John Deere Compliance-Hotline](#) melden.

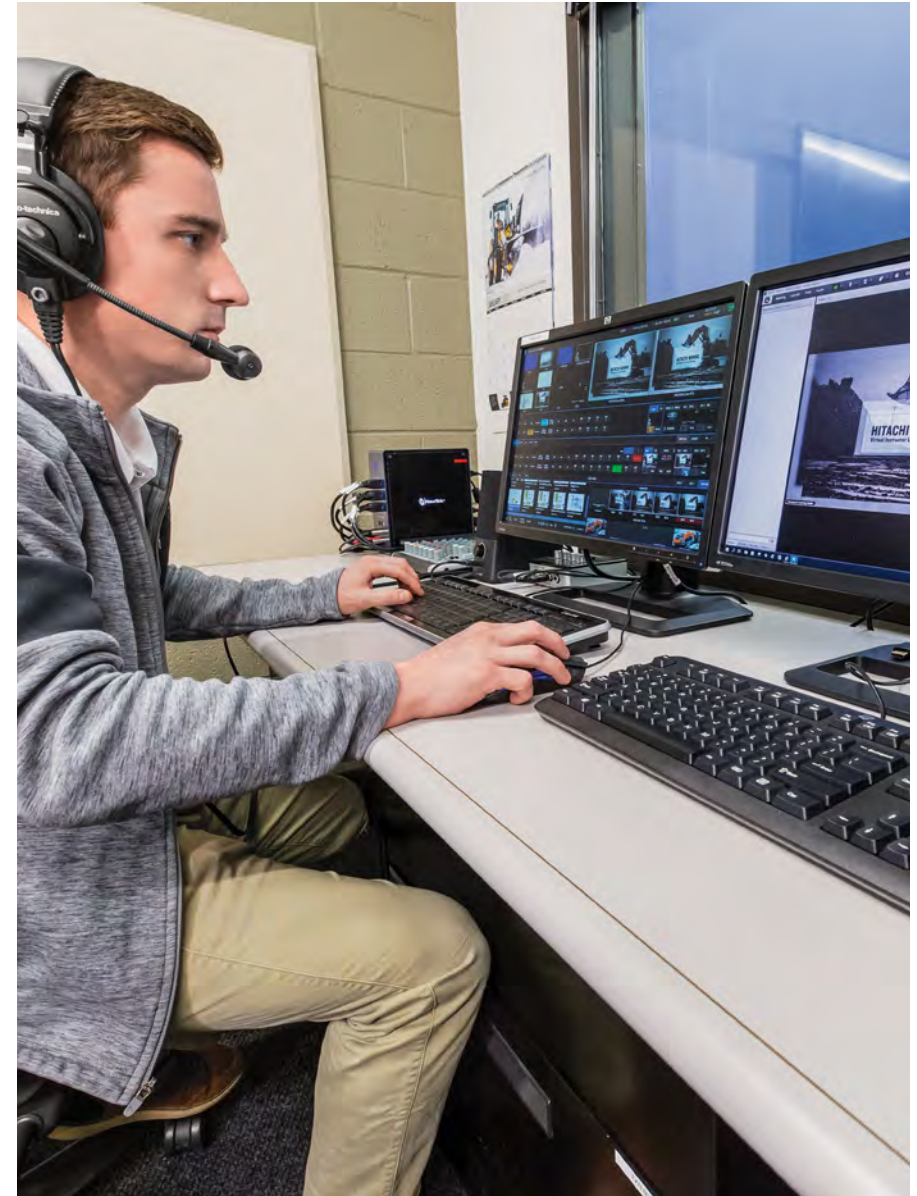


Fragen und Antworten: Geheimhaltungsvereinbarungen

F: Ich bin Ingenieur. Kürzlich habe ich mit einem Ingenieur eines neuen Lieferanten gesprochen. Der Lieferant bat mich um bestimmte Spezifikationen, um bei der Ausführung eines Auftrags zu helfen. Ich habe einige Informationen über unsere technischen Prozesse und das Design unserer Produktionsstätte geteilt. Dann fragte mich ein Kollege, ob ich überprüft hätte, ob dieser Lieferant bereits eine Geheimhaltungsvereinbarung (Non-Disclosure Agreement, NDA) unterzeichnet habe. Das hatte ich nicht. Was soll ich jetzt tun?

A: Wenden Sie sich umgehend an Ihre Führungskraft oder ein Mitglied der Rechtsabteilung. Hoffentlich hat dieser Lieferant eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnet und die von Ihnen bereitgestellten Informationen sind durch diese Vereinbarung geschützt. Prüfen Sie dies jedoch immer, bevor Sie vertrauliche Informationen an Dritte weitergeben. Dies verhindert die Beschädigung unseres Rufes oder unserer Marke.

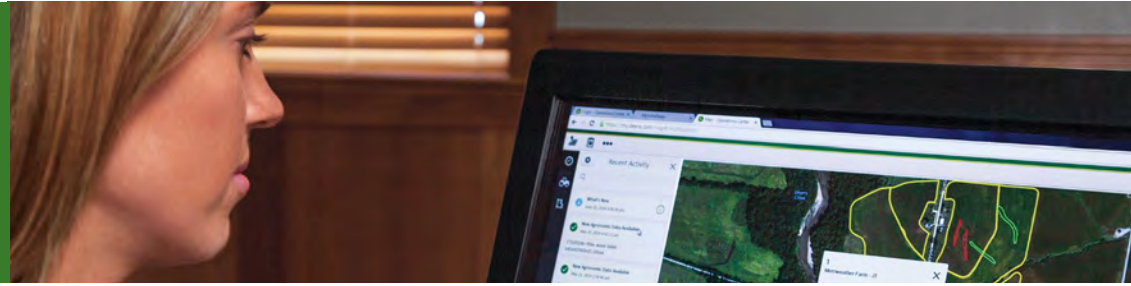
Wenn sich herausstellt, dass der Lieferant keine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnet hat, wenden Sie sich an das Liefermanagement, um sicherzustellen, dass eine unterzeichnet wird, und um dem Lieferanten mitzuteilen, wie mit den von Ihnen geteilten Informationen umgegangen werden soll.



Wir nutzen Unternehmenseigentum verantwortungsvoll

Unsere Verantwortung

Bedenken Sie, dass wir jeden Tag Unternehmenseigentum in irgendeiner Form verwenden. Es ist die Aufgabe von uns allen, solche Vermögenswerte zu schützen und angemessen zu nutzen.



Warum wir verantwortlich sind

Vieles von dem, was wir tun, betrifft Unternehmenseigentum – von den Markenlogos, die wir stolz zeigen, bis hin zu unseren elektronischen Geräten und unseren Arbeitsbereichen. Das Unternehmenseigentum erstreckt sich auch auf Reise- und Finanzressourcen wie Unternehmenskreditkarten. Und vergessen Sie nicht unsere Dokumentation. Auch dieser Kodex gehört dem Unternehmen.

Da unsere Arbeit vom Unternehmenseigentum abhängt, müssen wir vorsichtig damit umgehen und es schützen. Beispielsweise muss Unternehmenseigentum, wie Computer, ordnungsgemäß verwendet werden und Reisekosten müssen genau dokumentiert werden.

Durch den Schutz und die ordnungsgemäße Nutzung von Unternehmenseigentum bewahren wir die hohe Qualität unserer Lösungen und Dienstleistungen.



Unsere Ressourcen

[Globale Richtlinien zu elektronischen Ressourcen](#)

[Globale Richtlinien zur Erstellung und Aufbewahrung von E-Mails](#)

[Globale Richtlinien zur Informationssicherheit](#)

[Globale Reiserichtlinien](#)

[Globale Richtlinien zu unbemannten Luftfahrzeugen \(UAS\)](#)

Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde Folgendes tun, um jede Art des von mir verwendeten Unternehmenseigentums sorgfältig zu behandeln:

- Ich werde Unternehmenseigentum nur auf professionelle, autorisierte Weise nutzen.
- Ich werde Unternehmenseigentum nach der Nutzung sichern und/oder wegräumen.
- Ich werde die Verfahren befolgen, wenn ich Einkäufe im Namen des Unternehmens tätige.
- Ich werde Finanztransaktionen und Ausgaben genau dokumentieren.
- Ich werde keine Computer, Geräte oder IT-Systeme des Unternehmens missbräuchlich verwenden.
- Ich werde geschäftliche Vermögenswerte nicht mit Personen außerhalb des Unternehmens teilen.
- Ich werde mich nicht an Kommunikation beteiligen, die gegen Unternehmensrichtlinien verstößt.
- Ich werde alle Regeln im Zusammenhang mit der Nutzung unbemannter Fluggeräte (Drohnen) durch das Unternehmen befolgen.
- Ich werde alle Verstöße gegen diese Praktiken einer Führungskraft, einer Ansprechperson aus der Personalabteilung oder aus der Abteilung für Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, einem Mitglied der Rechtsabteilung oder der [John Deere Compliance-Hotline](#) melden.

Wir schützen das Unternehmen vor Bedrohungen der Cybersicherheit

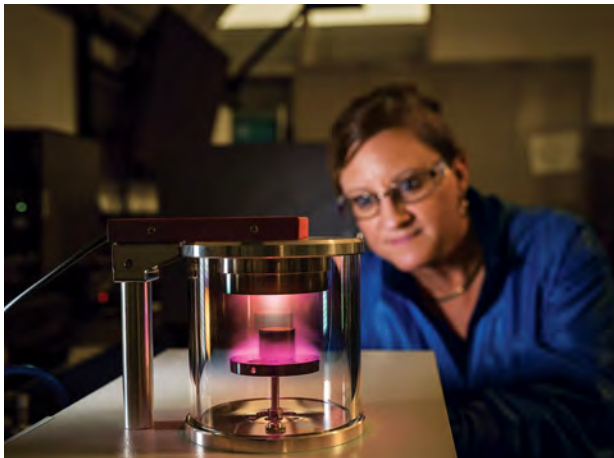
Unsere Verantwortung

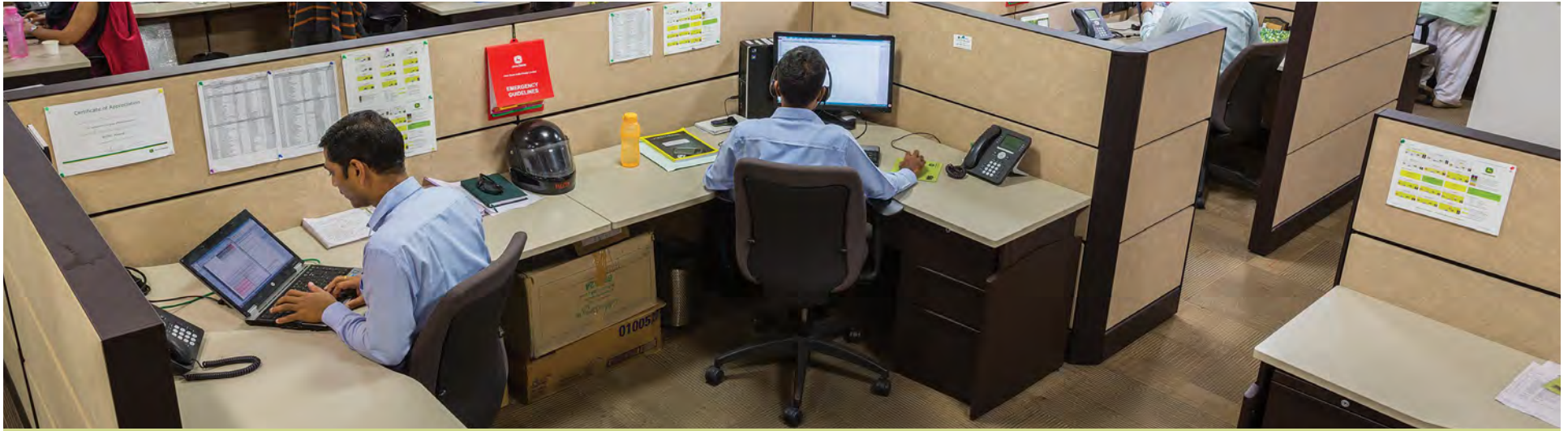
Unser Unternehmen arbeitet mit Daten und Technologie und beide spielen auch in den Produkten unseres Portfolios eine immer wichtigere Rolle. Das macht sie für andere wertvoll. Wir alle sind dafür verantwortlich, diese wichtigen Vermögenswerte und Tools vor Bedrohungen zu schützen.

Warum wir verantwortlich sind

Wir müssen vorsichtig sein, wenn wir unsere Informationsbestände nutzen, damit sie sicher bleiben.

Unethische Wettbewerber, Hacker oder andere können Schwachstellen der Cybersicherheit nutzen, um unsere Informationen zu stehlen oder unsere Systeme zu gefährden. Wir schützen unsere Daten und Ressourcen, wenn wir unsere Systeme und Geräte sicher verwenden.





Häufig gestellte Fragen (FAQs): Cybersicherheit

Wir müssen wachsam bleiben und uns melden, wenn wir etwas sehen, was einen Vorfall in Bezug auf Cybersicherheit darstellen könnte.

F: Was sieht das Unternehmen als *Vorfall* an?

A: Ein *Vorfall* ist beispielsweise eine Handlung, die zu Offenlegung oder Verlust von Daten führt, und/oder verdächtige Kontoaktivität. Beispiele:

- Es wird festgestellt, dass eine ungewöhnliche Datenmenge aus einer Anwendung extrahiert wird.
- Es wird festgestellt, dass eine Anwendung Zugriff auf Daten ermöglicht, auf die sie keinen Zugriff ermöglichen sollte.
- Es wird festgestellt, dass Daten aus einer Anwendung gelöscht wurden.
- Es wird festgestellt, dass vertrauliche Unternehmensinformationen in einer Drittanbieteranwendung öffentlich zugänglich gemacht werden.
- Es wird festgestellt, dass auf einem System ungewöhnliche Aktivitäten stattfinden.
- Es wird festgestellt, dass Anmeldeinformationen für Unternehmensanwendungen in einer öffentlichen Datenbank verfügbar sind.
- Es wird festgestellt, dass ein E-Mail-Konto kompromittiert wurde.
- Sie erhalten einen verdächtigen Anruf, eine verdächtige SMS oder eine verdächtige E-Mail über eine Unternehmensressource bzw. ein Unternehmensgerät.

F: Wie melde ich einen Vorfall?

A: Klicken Sie oben auf der [Webseite für globale IT-Sicherheit](#) auf die Schaltfläche "Vorfall melden" oder melden Sie ihn über die [John Deere Compliance-Hotline](#). Mitarbeitende von Organisationen, die noch nicht in das Netzwerk von John Deere integriert sind, sollten die Meldeverfahren ihrer Organisation befolgen.

F: Was ist *Social Engineering*?

A: *Social Engineering* ist die Kunst, Menschen so zu manipulieren, dass sie bestimmte Handlungen durchführen oder vertrauliche Informationen preisgeben. Dies kann telefonisch, per E-Mail oder SMS, über soziale Medien und Chat-Apps oder persönlich erfolgen.

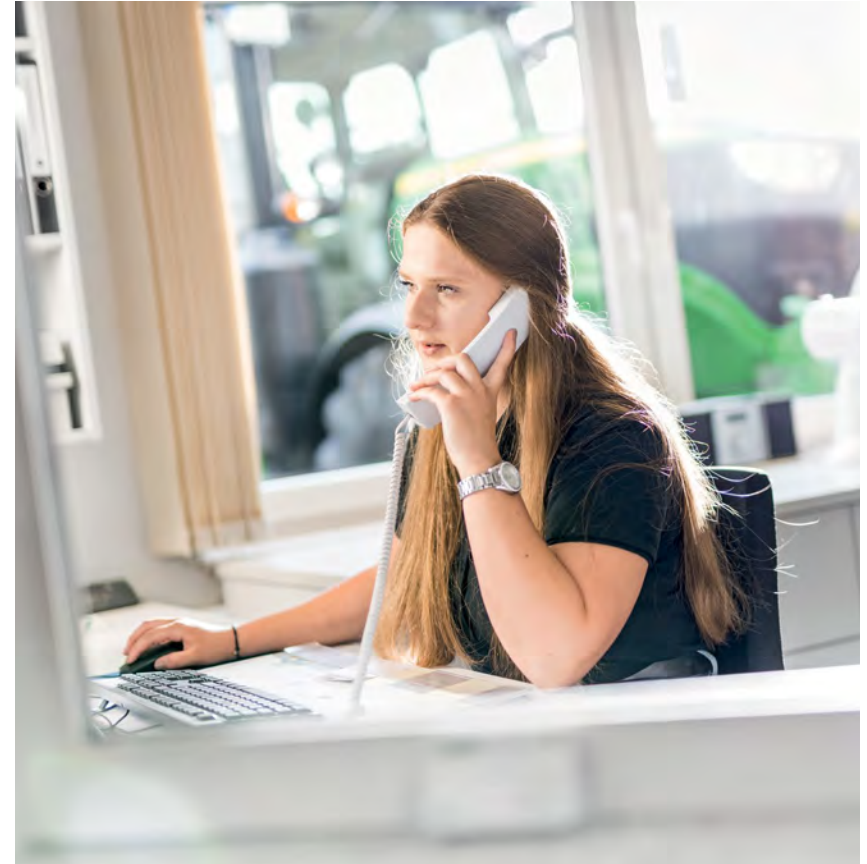
F: Was ist *Phishing*?

A: *Phishing* ist eine Form von Social Engineering, wobei versucht wird, E-Mails oder schädliche Websites zu verwenden, um Informationen zu erhalten, indem vorgeben wird, eine vertrauenswürdige Quelle zu sein. Ein Beispiel ist eine E-Mail, in der man aufgefordert wird, mit seinem Kontopasswort zu antworten, damit es zurückgesetzt werden kann. Dies verleitet einen Benutzer dazu, vertrauliche Informationen preiszugeben, die dann für betrügerische Zwecke verwendet werden können.

Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde dazu beitragen, das Unternehmen vor Bedrohungen der Cybersicherheit zu schützen, indem ich Folgendes tue:

- Ich werde auf Anzeichen von Bedrohungen der Cybersicherheit, wie Phishing-E-Mails oder Social-Engineering-Versuchen, achten.
- Ich werde die Richtlinien und Anleitungen des Unternehmens zur Informationssicherheit befolgen.
- Ich werde geheime, komplexe persönliche Passwörter und Passphrasen erstellen.
- Ich werde es vermeiden, wissentlich auf sensible elektronische Informationen zuzugreifen oder diese zu teilen, es sei denn, ich bin dazu autorisiert.
- Ich werde sensible Informationen, die ich per E-Mail sende, in Grenzen halten; wenn ich sensible Informationen sende, werde ich sie angemessen schützen.
- Ich werde Open-Source-Software nur in Übereinstimmung mit den Open-Source-Verfahren des Unternehmens nutzen.
- Ich werde es unterlassen, mit E-Mails zu interagieren, die verdächtige Links oder Anhänge enthalten.
- Ich werde es unterlassen, mich bei kostenlosen oder ungesicherten öffentlichen Netzwerken mit Unternehmensgeräten oder -konten anzumelden, ohne im virtuellen privaten Netzwerk (VPN) des Unternehmens angemeldet zu sein.
- Ich werde mögliche Bedrohungen der Cybersicherheit, einschließlich Angriffen auf unsere Lieferanten oder andere Geschäftspartner, meiner Führungskraft und Global Information Security melden.
- Ich werde alle Unternehmensgeräte und -konten schließen und sperren, wenn ich sie nicht verwende.
- Ich werde sicherstellen, dass meine Unternehmensgeräte physisch gesichert sind, wenn sie nicht in meinem Besitz sind.
- Ich werde alle verlorenen oder gestohlenen Geräte meiner Führungskraft und Global Information Security melden.



Unsere Ressourcen

Globale Richtlinien zu elektronischen Ressourcen

Globale Richtlinien zur Erstellung und Aufbewahrung von E-Mails

Globale Richtlinien zur Informationsklassifizierung

Globale Richtlinien zur Informationssicherheit

Wir erstellen, pflegen und verwalten genaue Aufzeichnungen

Unsere Verantwortung

Unser Ruf gründet auf der Sicherheit, Qualität und Zuverlässigkeit unserer Produkte, Technologien, Lösungen und Dienstleistungen.



Warum wir verantwortlich sind

Wir erstellen und bewahren Aufzeichnungen bezüglich Unternehmensfinanzen und Geschäftsaktivitäten. Wir zeichnen uns durch verantwortungsvolle, rechtmäßige Entscheidungen aus, die auf genauen Aufzeichnungen basieren. Ein wesentlicher Teil der Erfüllung unserer rechtlichen Verpflichtungen ist die Erstellung von Aufzeichnungen, die die Transaktionen, die wir tätigen, genau widerspiegeln.

Fragen und Antworten: Dokumente aufbewahren

F: Ich habe die Aufgaben eines Kollegen übernommen, der in eine andere Abteilung wechselt. Während des Übergangs stellte ich fest, dass dieser Kollege eine große Menge an Daten aufbewahrte. Muss ich sie speichern?

A: Während eines Übergangs ist es besonders wichtig, sowohl physische als auch elektronische Daten zu identifizieren und zu überprüfen. In dieser Situation sollte die Person, die wechselt, umfassend in die Entscheidung über den Status der Daten einbezogen werden, wenn sie noch im Unternehmen ist. Sie können sich auch an Ihre Führungskraft wenden, um sich Rat zu holen. Im Allgemeinen hängt die Entscheidung, ob Daten gespeichert werden sollten, davon ab, um welche Art von Daten es sich handelt. Wenn wir sie für den Geschäftsbetrieb oder zur Einhaltung der einschlägigen Gesetze benötigen, sollten Sie sie behalten. Die Globalen Aufbewahrungsfristen für Schriftgut sind eine Anleitung für unsere Entscheidungen über alle Aufzeichnungen. Wir sollten vor der Entsorgung von Aufzeichnungen die Aufbewahrungsfristen berücksichtigen. Wenden Sie sich bei Fragen an die Rechtsabteilung. Hier erfahren Sie auch, ob rechtliche Gründe für eine Aufbewahrung vorliegen.

Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde Folgendes tun, um Informationen sorgfältig und präzise zu dokumentieren:

- Ich werde Aufzeichnungen in Übereinstimmung mit den Unternehmensrichtlinien und -anleitungen verwalten.
- Ich werde genaue Aufzeichnungen führen, insbesondere zu finanziellen Aspekten.
- Ich werde die unternehmensinternen Kontrollen bei der Verwaltung von Aufzeichnungen anwenden.
- Ich werde es unterlassen, Unternehmensaufzeichnungen, -ressourcen oder -dokumente missbräuchlich zu verwenden.
- Ich werde Unternehmensaufzeichnungen nur an vom Unternehmen genehmigten Orten aufbewahren.
- Ich werde Informationen entsprechend klassifizieren, um Unternehmensinformationen zu schützen und das Vertrauen der Interessengruppen zu wahren.
- Ich werde mich an die Rechtsabteilung wenden, wenn ich Fragen zum Erstellen oder Entsorgen von Unternehmensaufzeichnungen habe.
- Ich werde jede missbräuchliche Verwendung von Aufzeichnungen einer Führungskraft, meiner Ansprechperson in der Personalabteilung, einem Mitglied der Rechtsabteilung oder der [John Deere Compliance-Hotline](#) melden.



Unsere Ressourcen

[Globale Richtlinien zu elektronischen Ressourcen](#)
[Globale Richtlinien zur Erstellung und Aufbewahrung von E-Mails](#)
[Globale Richtlinien zur Informationsklassifizierung](#)
[Globale Richtlinien zur Informationssicherheit](#)
[Globale Richtlinien für Schriftgutverwaltungsgrundsätze](#)

Wir legen Wert auf Produktsicherheit und hohe Qualitätsstandards

Unsere Verantwortung

Unser Ruf gründet auf der Sicherheit, Qualität und Zuverlässigkeit unserer Produkte, Technologien, Lösungen und Dienstleistungen.



Warum wir verantwortlich sind

Mithilfe unserer allgemeinen Regel zur Produktsicherheit als Leitfaden bemühen wir uns, sichere und zuverlässige Produkte für unsere Kunden zu schaffen. Zusätzlich zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften erfüllen oder übertreffen unsere Designs die Anforderungen der einschlägigen und geltenden Sicherheitsstandards der Branche. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kunden durch Innovation und Bereitstellung des bestmöglichen Service und Supports.



Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde unser Engagement für Sicherheit und Qualität aufrechterhalten. Insbesondere:

- Werde ich mein Verständnis der Bedürfnisse der Kunden weiter ausbauen.
- Werde ich mich in allen Bereichen meiner Arbeit von unseren Grundwerten leiten lassen, einschließlich der Sicherheit.
- Wenn ich auf ein potenzielles Sicherheits- oder Qualitätsproblem stoße, werde ich es einer Führungskraft oder dem Produktsicherheitsbeauftragten der Einheit melden.



Unsere Ressourcen

Globale Richtlinien zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Wie wir arbeiten: Unsere Gemeinden ... 49

Wir schützen die Umwelt 50

Wir beteiligen uns verantwortungsvoll
am politischen Prozess 51

Wie wir arbeiten: Unsere Gemeinden

Neben der Unterstützung für unser Unternehmen, unsere Lieferanten, Vertriebspartner, Vertriebshändler und uns selbst sind wir auch für die Erhaltung unserer Gemeinden verantwortlich.

Wir schützen die Umwelt

Unsere Verantwortung

Die Gestaltung umwelteffizienter Arbeitsplätze und die Schaffung nachhaltiger, umweltverträglicher Produkte zählen zu unseren höchsten Prioritäten.



Warum wir verantwortlich sind

Grundsätzlich wirkt sich das Ziel, die Umwelt zu erhalten, darauf aus, wie wir auf der Ebene der Geschäftseinheit arbeiten. In jeder Einheit streben wir Compliance, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit an. Wir berücksichtigen ökologische Auswirkungen beim Treffen von Entscheidungen. Wir melden ökologisch relevante Vorfälle gemäß den lokalen Gesetzen und Vorschriften. Jede unserer Fertigungseinheiten verfügt zudem über ein Umweltmanagementsystem.

Umweltbewusstsein spielt auch eine Rolle, wenn wir neue Produkte und Technologien entwickeln. Unsere Innovationen bringen Compliance, Sicherheit und Nachhaltigkeit ins Gleichgewicht. Wir gehen auf die Bedürfnisse der Kunden ein und respektieren gleichzeitig die Natur.



Wie ich verantwortungsvoll handle

Ich werde dazu beitragen, die Umwelt zu schützen und zu erhalten, indem ich Folgendes tue:

- Ich werde mich an die geltenden umweltrechtlichen Standards und Anforderungen halten.
- Ich werde bei der Arbeit meine Ressourcen verantwortungsvoll einsetzen.
- Ich werde versuchen, am Arbeitsplatz sparsam mit Wasser und Energie umzugehen.
- Ich werde versuchen, die Menge an Abfall, die bei meiner Arbeit entsteht, zu reduzieren.
- Ich werde beim Treffen von Entscheidungen Umweltfaktoren einbeziehen.
- Ich werde alle Verstöße gegen unsere Globalen Richtlinien zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit meiner Führungskraft, meiner Ansprechperson aus der Personalabteilung oder aus der Abteilung für Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, einem Mitglied der Rechtsabteilung oder der [John Deere Compliance-Hotline](#) melden.



Unsere Ressourcen

[Globale Richtlinien zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit](#)

Wir beteiligen uns verantwortungsvoll am politischen Prozess

Unsere Verantwortung

Unsere Gesellschaft zu erhalten bedeutet auch, sich an der Politik zu beteiligen, die sie regiert. Wir sollten uns immer auf verantwortungsvolle und integre Weise am politischen Prozess beteiligen.



Warum wir verantwortlich sind

Als individuelle Bürger haben wir das Recht, uns bei der Regierung Gehör zu verschaffen und für das einzutreten, was wir für wichtig halten. Wir können, wenn wir wollen, etwas zu den von uns gewählten politischen Anliegen beitragen. Das Unternehmen respektiert und unterstützt das Recht, sich als Individuum außerhalb des Arbeitsplatzes an politischen Anliegen zu beteiligen. Individuelles politisches Handeln ist unsere freie Entscheidung.

Wir haben jedoch nicht das Recht, unsere persönlichen politischen Interessen an den Arbeitsplatz zu tragen. Wir haben auch nicht das Recht, im Namen des Unternehmens Politik zu machen. Unsere persönlichen politischen Ansichten sollten sich nicht mit dem Geschäft des Unternehmens vermischen. Es ist wichtig, nicht den Eindruck zu erwecken, dass unsere individuellen Überzeugungen zum Unternehmen gehören.

Ähnlich wie bei der Interaktion mit Medien sollten wir niemals im Namen des Unternehmens politisch aktiv werden, es sei denn, wir sind dazu autorisiert. Wenn Fragen auftauchen, sollten wir uns von Mitgliedern der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit beraten lassen. Es ist deren Aufgabe, das Unternehmen bezüglich Richtlinien und politischen Angelegenheiten, die unser Geschäft betreffen, zu vertreten. Wir sollten auch die ethischen und rechtlichen Beschränkungen respektieren, die die politische Tätigkeit des Unternehmens regeln und dessen politisches Engagement leiten.

Wie ich verantwortungsvoll handle

Als Individuum kann ich in jeder Weise, die ich im Einklang mit dem Gesetz und den geltenden Unternehmensrichtlinien wähle, an der Politik teilnehmen. Ich werde jedoch Folgendes berücksichtigen, bevor ich an politischen Aktivitäten teilnehme:

- Ich werde in politischen Fragen nur im Namen des Unternehmens handeln, wenn ich ausdrücklich dazu autorisiert bin.
- Ich werde sicherstellen, dass alle Mitteilungen oder Erklärungen, die ich abgebe, eindeutig als meine persönlichen Ansichten identifiziert werden, nicht als solche des Unternehmens, es sei denn, dies wurde ausdrücklich vom Unternehmen autorisiert.
- Ich werde es unterlassen, Unternehmenszeit oder -ressourcen zu nutzen, um ein persönliches politisches Anliegen, eine Partei oder einen Kandidaten zu unterstützen.
- Ich werde mich bei einem Mitglied der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit oder der Rechtsabteilung erkundigen, wenn ich Fragen zur Teilnahme an politischen Aktivitäten habe.



Unsere Ressourcen

Globale Richtlinien gegen Bestechlichkeit und Bestechung

Globale Richtlinien zu Interessenkonflikten

Globale Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung

Wie wir arbeiten: Fazit und Ressourcen 52
---	----------

Abschlussklärung. 53
-------------------	----------

Folgen der Nichteinhaltung.. 53
------------------------------	---------

Richtlinien, Ressourcen und Kontakte. 54-55
--	-------------

Wie wir arbeiten: Fazit und Ressourcen

Unser Kodex schließt mit unserem Dank, mit einer Erinnerung an die Bedeutung von Compliance und einer Liste nützlicher Ressourcen.

Abschlussklärung

Vielen Dank, dass Sie weiterhin mit uns arbeiten.

Ihre Integrität und Ihr Engagement erhalten unsere Position der Stärke. Indem wir unseren Kodex befolgen, liefern wir weiterhin die Qualität und Innovation, auf die sich unsere Kunden verlassen. Wir halten uns an unsere Verpflichtung, sie zu unterstützen und ihnen bei den von uns bereitgestellten Produkten, Dienstleistungen und Technologien Mehrwert zu bieten.

Folgen der Nichteinhaltung

Jeder von uns muss die in unserem Kodex dargelegten Grundsätze und unsere Unternehmensrichtlinien einhalten. Wir sollten immer unser Bestes tun, um diesen Standards gerecht zu werden, und uns an die geltenden Gesetze halten.

Sollten wir Zweifel oder Bedenken haben, wie die Einhaltung gelingt, ist es am besten, nachzufragen. Je nachdem, zu welchem Bereich wir Fragen haben, können wir uns bei einer Führungskraft oder einem Mitglied der Compliance-Abteilung erkundigen. Der nächste Abschnitt des Kodex enthält auch Links zu Richtlinien, Ressourcen und Kontakten, die zurate gezogen werden können.

Die Einhaltung der Vorgaben und das Stellen von Fragen bei Bedarf hilft uns allen, die negativen Folgen von Verstößen zu vermeiden. Nicht konforme Handlungen können zu Disziplinarmaßnahmen, Bußgeldern, Strafen oder Kündigung führen. Die Befolgung der Gesetze und ethisches Handeln sind gut für die Belegschaft und gut für das Unternehmen.

Richtlinien

Besuchen Sie das [Online-Compliance-Portal](#), um globale Compliance-Richtlinien einschließlich der folgenden einzusehen:

- [Globale Richtlinien gegen Bestechlichkeit und Bestechung](#)
- [Globale Richtlinien zu Konfliktmineralien](#)
- [Globale Richtlinien zu Interessenkonflikten](#)
- [Globale Richtlinien zum Urheberrecht](#)
- [Globale Richtlinien zu Drogen und Alkohol](#)
- [Globale Richtlinien zu elektronischen Ressourcen](#)
- [Globale Richtlinien zur Erstellung und Aufbewahrung von E-Mails](#)
- [Globale Richtlinien zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit](#)
- [Globale Richtlinien zur Exportkontrolle](#)
- [Globale Richtlinien zu Geschenken, Unterhaltung und Bewirtung](#)
- [Globale Richtlinien zur Informationsklassifizierung](#)
- [Globale Richtlinien zur Informationssicherheit](#)
- [Globale Richtlinien zum Insiderhandel](#)
- [Globale Richtlinien zum Umgang mit Nachrichtenmedien und zur öffentlichen Kommunikation](#)
- [Globale Richtlinien gegen Diskriminierung und Belästigung](#)
- [Globale Richtlinien gegen Vergeltungsmaßnahmen](#)
- [Globale Datenschutzrichtlinien](#)
- [Globale Richtlinien für Schriftgutverwaltungsgrundsätze](#)
- [Globale Richtlinien zur Berichterstattung](#)
- [Globale Richtlinien zum Umgang mit sozialen Medien](#)
- [Globale Richtlinien zur Lieferantenkommunikation](#)
- [Globale Richtlinien zu rauchfreien Arbeitsplätzen](#)
- [Globale Reiserichtlinien](#)
- [Globale Richtlinien zu unbemannten Luftfahrzeugen \(UAS\)](#)
- [Globale Richtlinien zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz](#)

Ressourcen

Weitere Beratung und Unterstützung finden Sie über die folgenden Ressourcen:

- [Verbindliche interne Datenschutzvorschriften](#)
- [Compliance-Portal](#)
- [Online-Berichtssystem für Interessenkonflikte](#)
- [Verhaltenskodex für Vertriebspartner](#)
- [Online-Berichtssystem für Geschenke](#)
- [Nachhaltigkeit](#)
- [Datenschutzerklärung des Unternehmens](#)
- [John Deere Compliance-Hotline](#)
- [Erhaltung der Menschenrechte bei unseren Geschäftspraktiken](#)
- [Investorenbeziehungen](#)
- [Security.Deere.com](#)
- [Verhaltenskodex für Lieferanten](#)

Kontakte

Bei Fragen zum Verhaltenskodex oder zu unseren Richtlinien wenden Sie sich an einen oder mehrere der unten aufgeführten Kontakte.

- [Center for Global Business Conduct](#)
- Compliance-Botschafter (in der Regel Buchhaltungsleiter oder Bereichsleiter)
- Vizepräsident und Chief Compliance Officer von Deere & Company
- [John Deere Compliance-Hotline](#)

Komitee der Compliance-Hotline
Postfach 1192
Moline, IL 61266-1192
USA

- [Rechtsabteilung](#)
- [Öffentlichkeitsarbeit](#)
- [Compliance des Liefermanagements](#)
- Ihre örtliche Personalabteilung oder Abteilung für Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen



JOHN DEERE

Deere & Company
One John Deere Place
Moline, IL 61265
JohnDeere.com

Copyright © Januar 2025 Deere & Company. Alle Rechte vorbehalten.