

Nous travaillons pour que *la vie progresse*.



Page 6
Lettre du PDG



Pages 30 à 37 ENVIRONNEMENT



SOCIAL



- 5 2021 en chiffres
- 6 Lettre du PDG
- 8 Priorités de durabilité documentées par l'évaluation de matérialité
- 10 Notre prochaine étape

NOTRE STRATÉGIE EN ACTION

- 13 Progression par rapport à nos objectifs
- 14 Les données et la technologie démystifient la production de coton
- 17 Valoriser les données
- 18 Les machines connectées prennent en charge la gestion forestière durable
- 22 CH950 booste les performances et la durabilité de la récolte de canne à sucre
- 26 Le système See & Spray™ Select préserve (et cible) les végétaux
- 28 Une opportunité à la taille de la flotte : mises à niveau des performances pour promouvoir la durabilité



Pages 54 à 62
GOUVERNANCE

ENVIRONNEMENT

- 31 Impact sur le climat
- 32 Énergie et émissions
- 35 Circularité des produits
- 37 Utilisation responsable de l'eau
- 37 Élimination des déchets

SOCIAL

- 39 Structure DEI
- 40 Diriger avec un état d'esprit DEI
- 44 Donner la priorité à nos employés
- 47 Talent des concessionnaires
- 48 L'engagement audacieux de la fondation John Deere
- 51 Santé et sécurité sur le lieu de travail
- **52** Qualité des produits
- 53 Sécurité des produits

GOUVERNANCE

- Gouvernance d'entreprise
- Gouvernance en matière de durabilité
- Cybersécurité et confidentialité 61 des données
- Gestion de la chaîne d'approvisionnement
- O Conformité
 - 61 Droits de la personne
 - 62 Engagement politique
- 64 Tableaux de données
- 66 Récompenses

Chiffre d'affaires net

Création de valeur pour les actionnaires

44,024 MRD \$ 5,128 MR



d'hectares engagés

machines connectées

(Aq & Construction)

+ 440 00



Augmentation du nombre de femmes aux fonctions de direction depuis 2020

Plus de femmes dans l'ensemble du personnel



Augmentation du nombre d'employés non blancs au sein de la direction américaine depuis 2020

de kq de matériaux recyclés par réusinage

Lancement d'innovations durables

Système See & Spray™ Select Solution intégrée d'engrais liquide ExactRate™ Récolteuse de canne à sucre CH950 Récolteuse de coton C770





investis dans les communautés



Scopes 1 et 2
Réduction des émissions de gaz
à effet de serre depuis 2017



Scopes 1 et 2
Réduction des émissions de gaz à effet de serre en 2021

JOHN C. MAY PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL



y a un an, la pandémie nous a rappelé que les gens se trouvent au cœur de notre mission : Nous travaillons pour que la vie *progresse*.

Nos collaborateurs ont mené notre stratégie commerciale, nous ont aidés à surmonter de nombreux défis dus à la COVID-19 et à aller de l'avant au sein de nos communautés. Ils sont restés debout, ont continué à avancer et ont posé la question suivante : « Et après ? »

Tous les succès que nous célébrons sont le fruit de leurs efforts.

Ce chemin vers le succès est tracé par la stratégie Smart Industrial de l'entreprise et les résultats durables que génèrent nos strates de technologie intégrées. Nos clients, et nos parties prenantes clés, en tirent profit en gagnant en productivité, en rentabilité et en prenant conscience de leur impact sur le monde qui les entoure.

Des initiatives, telles que notre nouvelle stratégie de recherche, et nos acquisitions, telles que Bear Flag Robotics, permettent de poursuivre cette mission et d'accélérer notre transformation de l'automatisation à l'autonomie. Cette évolution inclut des technologies de détection et d'action (sense-and-act) qui donnent lieu à des résultats plus précis, plus productifs et plus durables.

Nous exploitons également les données comme jamais nous l'avons fait auparavant, en établissant des liens entre les comportements et les solutions, à l'image du John Deere Operations Cente, qui comprend plus de 127 millions d'hectares dans le monde entier. Cette connexion se situe au cœur de nos équipements, c'est-à-dire qu'elle permet d'améliorer leur efficacité tout en offrant des informations en temps réel et en nous rapprochant de nos clients et de leurs activités en pleine évolution.

Nous avons entendu le message des personnes qui travaillent dans les champs de coton et de canne à sucre dans le monde entier, et avons appliqué des technologies pour faciliter la gestion des tâches complexes. Nous avons été aux côtés des bûcherons en forêt et nous avons rendu la récolte et la conservation de cette culture unique plus sécurisées, plus intelligentes et plus durables.

Nos employés utiliseront leur expertise, leurs connaissances et leur engagement uniques pour atteindre nos objectifs 2022 en matière de durabilité. Et nous continuerons à recruter, développer, fidéliser et promouvoir une main-d'œuvre diversifiée, façonnée par la conviction que nos solutions sont meilleures lorsque de nombreuses voix sont entendues. Nous accordons de la valeur à ce point de vue, convaincus que les idées doivent provenir d'une multitude d'expériences vécues pour décupler nos forces.

Enfin, pour conclure une nouvelle convention collective, nous avons continué à investir dans notre personnel, en apportant sécurité, certitude et continuité à notre main-d'œuvre de production et de maintenance, tout en veillant à ce que notre activité reste compétitive.

Notre modèle commercial Smart Industrial nous a permis de gagner en flexibilité et en précision, ce qui a renforcé notre façon de montrer l'exemple, que ce soit au travers d'un hackathon d'une semaine, d'une structure diversité, équité et inclusion inspirante ou de notre gestion de la pandémie ou d'une chaîne d'approvisionnement tendue. C'est ici que se révèle la valeur de nos employés.

John Deere est souvent évalué au travers des produits que nous proposons, et sachez que nos produits restent inégalés. Cependant, nous savons que les nombreux défis auxquels est confronté le monde ne peuvent pas uniquement être résolus par l'équipement. Des défis tels qu'une infrastructure détériorée, le changement climatique et les inégalités sociales nous poussent à penser à demain. Les réponses seront le fruit de notre courage, de notre détermination et de notre collaboration.

Dans nos quartiers et nos villages, où la sécurité alimentaire, le logement et l'éducation doivent être améliorés, nous nous sommes engagés auprès des générations à venir en investissant pas moins de 200 millions de dollars au cours des 10 prochaines années, en apportant notre soutien audacieux dans des lieux familiers et plus éloignés.

Et même si ce qui est mis en avant dans ce rapport sur la durabilité montre ce que peut accomplir une entreprise unifiée, il ne mesure pas tout notre potentiel. Ensemble, nous avons identifié une nouvelle orientation pour l'avenir, comme le traduisent nos ambitions pour les prochaines étapes, qui consiste à aligner nos objectifs commerciaux sur les nouveaux objectifs de durabilité. En mettant en œuvre notre stratégie visant à obtenir de meilleurs résultats (en utilisant moins de ressources), nous favoriserons le changement à l'échelle mondiale.

C'est dans cet horizon que je vois la vie progresser et la société prospérer. C'est dans ce sens que nous travaillons.

Président-directeur général

PRIORITÉS DE DURABILITÉ DOCUMENTÉES PAR L'ÉVALUATION DE MATÉRIALITÉ

En 2021, John Deere a réalisé notre première évaluation de matérialité de la durabilité afin d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser les thèmes de la durabilité les plus significatifs pour notre entreprise et pour toutes nos parties prenantes. En travaillant avec une entreprise tierce sur nos problématiques les plus importantes en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG) et en s'appuyant sur les normes de Global Reporting Initiative (GRI), John Deere s'est efforcé de comprendre nos principaux impacts, opportunités et risques ESG, et l'influence de ces éléments sur la prise de décision de nos parties prenantes.

Les membres de notre équipe dirigeante ont été engagés dans l'identification d'un échantillon représentatif des parties prenantes. Parmi les participants figuraient des dirigeants de John Deere, des clients, des investisseurs, des concessionnaires, des fournisseurs, des agences gouvernementales, des associations de l'industrie, des organisations non gouvernementales (ONG), des universités et le grand public. Nous avons impliqué chacun de ces groupes pour discuter des domaines d'intérêt et de l'impact perçu, des risques et des opportunités associés aux sujets ESG importants de John Deere.

Les résultats de l'évaluation de matérialité ont éclairé notre approche de signalement, et ont également servi de cadre pour l'évaluation et la planification de nos objectifs futurs en matière de durabilité. Les sujets clés pour notre activité d'un point de vue ESG sont mentionnés à droite.

Nous sommes convaincus qu'un engagement continu auprès de nos parties prenantes est essentiel à la réalisation de notre mission, et qu'il fait partie des fondements sur lesquels nous construisons la confiance et rendons compte à nos parties prenantes. C'est pourquoi nous continuons à nous impliquer régulièrement auprès de nos divers groupes de parties prenantes, notamment les clients, les concessionnaires, les employés, les investisseurs et les dirigeants de communauté. Cet engagement continu est utilisé conjointement à notre évaluation de matérialité comme autre facteur permettant d'évaluer et de hiérarchiser nos priorités en matière de durabilité.

Par exemple, afin d'assurer la création de valeur durable et à long terme pour nos actionnaires, nous nous engageons dans une démarche proactive auprès de nos actionnaires trois fois par an, en plus du dialogue régulier que nous entretenons avec eux et les actionnaires potentiels tout au long de l'année. Ces efforts proactifs se concentrent sur la gouvernance, la rémunération des cadres dirigeants, la durabilité et d'autres problématiques ESG. En 2021, nous avons invité nos actionnaires représentant plus de 45 % des parts en circulation à s'engager dans des conversations sur ces thèmes. Parmi les personnes que nous avons contactées, les actionnaires représentant plus de 40 % des actions en circulation ont participé à des réunions et partagé des points de vue précieux.

SUJETS À HAUTE PRIORITÉ

ENVIRONNEMENT

Gestion du climat

Émissions et énergie

Produits chimiques et substances nocifs et dangereux Conservation des terres, de l'habitat et des forêts Recyclabilité et effets sur le cycle de vie des produits Santé du sol

Alimentation et agriculture durables

Déchets

Qualité et disponibilité de l'eau

ASPECTS SOCIAUX

Diversité, équité et inclusion Santé, sécurité et bien-être des employés

GOUVERNANCE

Nouvelles technologies et innovations Urbanisation et infrastructures durables

SUJETS POUR UNE GESTION ET UN SUIVI ACTIFS

ASPECTS SOCIAUX

Talent des concessionnaires Qualité, durabilité et fiabilité des produits Sécurité et intégrité des produits Attraction, implication et conservation des talents Traçabilité, nutrition et régimes durables Expérience et satisfaction de l'utilisateur/du client

GOUVERNANCE

Confidentialité des données et sécurité des produits Événements géopolitiques Droits de la personne et affaires sociales Propriété intellectuelle (PI) Accès au marché et obstacles commerciaux Participation politique et défense des intérêts Base d'approvisionnement et approvisionnement responsables En réponse aux commentaires reçus de la part des actionnaires en 2021, nous avons entrepris les actions suivantes :

- Nous avons quantifié nos émissions de gaz à effet de serre de scope 3 et avons inclus les résultats dans ce rapport
- Nous avons analysé nos risques et opportunités liés au changement climatique pour y inclure un rapport TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures Report)
- Nous avons évalué et défini nos engagements Science Based Target pour nos émissions de gaz à effet de serre de scopes 1, 2 et 3
- Nous avons élargi les divulgations axées sur les résultats des clients dans ce rapport et lancé de nouvelles ambitions pour les prochaines étapes afin de montrer l'alignement de la stratégie et des résultats durables
- Nous avons inclus ce récapitulatif des thèmes clés pour rappel de nos priorités et de notre stratégie de durabilité
- Nous avons publié une <u>déclaration afférente à la conformité</u> <u>avec les règles d'égalité des chances (EEO-1)</u> (à l'égard de nos employés américains)

Plusieurs structures de durabilité ont également un impact sur nos priorités et nos rapports en matière de durabilité. Notre approche concernant les rapports sur la durabilité s'aligne sur notre processus interne de gestion des risques de l'entreprise. Nous continuons également d'aligner nos rapports sur les problèmes matériels identifiés par le <u>SASB</u> (Sustainability Accouting Standards Board), y compris ceux spécifiques au secteur des machines et des biens industriels. Notre rapport de 2021 continue d'intégrer les rapports de Global Reporting Initiative (GRI) et de soutenir les Objectifs de développement durable des Nations unies. Compte tenu de l'importance croissante et de l'impact potentiel du changement climatique sur notre activité et notre planète, John Deere s'aligne également, pour la première fois cette année, sur le rapport TCFD (Task Force on Climate-related Financial <u>Disclosures</u>) et continuera à le faire une fois par an.

Synthèse de l'implication des actionnaires en 2021

Engagement lors de la saison des procurations

Engagement à créer des rapports sur la durabilité

Engagement de milieu d'année

- Nous nous sommes concentrés sur la gouvernance, la composition du conseil d'administration et l'expertise, et sur la rémunération des dirigeants
- Discussions sur la structure globale du programme et les indicateurs clés de la rémunération des dirigeants
- Questions sur les priorités et les plans concernant l'ESG, en particulier le climat
- Nous nous sommes concentrés sur les retours d'informations relatifs à notre rapport annuel sur la durabilité
- · Les actionnaires considèrent très favorablement John Deere dans sa capacité à établir un lien direct entre la stratégie et les résultats durables
- Commentaires reçus: les actionnaires ont considéré le changement climatique comme une priorité essentielle pour l'avenir, y compris le scope 3, le TCFD et la stratégie de propulsion alternative.
- · Questions ouvertes concernant nos priorités DEI

- Nous avons insisté pour informer les actionnaires sur les futures modifications de rémunération des dirigeants et sur les progrès réalisés concernant les priorités ESG.
- Le climat reste un domaine clé pour les investisseurs
- La composition du conseil d'administration, y compris la durée du mandat, l'expertise et le surnombre, est un domaine d'intérêt
- L'intégration du système ESG dans la rémunération des cadres est un sujet d'enquête clé

JOHN DEERE bénéficie d'un positionnement unique pour fournir AUX CLIENTS une valeur ÉCONOMIQUE DURABLE grâce à des SOLUTIONS et une TECHNOLOGIE AVANCÉES.



NOTRE PROCHAINE ÉTAPE

En 2020, nous avons annoncé une nouvelle vision et un nouveau modèle de fonctionnement pour accélérer la réussite grâce à l'intégration de l'innovation technologique intelligente avec l'héritage de l'excellence de fabrication John Deere.

La stratégie Smart Industrial de John Deere consiste à proposer des machines et des applications intelligentes et connectées qui vont révolutionner les systèmes de production dans les secteurs de l'agriculture et de la construction, offrant une valeur économique pour le client sur l'ensemble du cycle de vie dans une approche plus durable pour tous.

Les éléments fondamentaux du modèle opérationnel de notre stratégie, à savoir les systèmes de production, les strates de technologie et les solutions couvrant le cycle de vie, associés à une nouvelle approche de l'allocation des capitaux et à la meilleure équipe du secteur, nous permettent d'innover rapidement et tout en souplesse.

Nos clients doivent faire face à des défis de plus en plus nombreux, qui rendent leurs activités plus concurrentielles et dynamiques. Nous nous fonderons sur nos performances passées pour créer et proposer à nos clients de la valeur ajoutée grâce à l'innovation technologique, à notre excellence en matière d'ingénierie et de fabrication et à un réseau de concessionnaires au niveau international, offrant à John Deere un positionnement unique pour anticiper, résoudre et surmonter ces défis mieux que quiconque.

Nous sommes heureux d'annoncer nos ambitions pour les prochaines étapes, qui constituent les mesures de notre stratégie. Nos ambitions s'alignent sur les systèmes de production de nos clients en vue d'optimiser l'ensemble de leurs opérations, garantissant l'efficacité de chaque heure, chaque goutte, chaque semence, chaque kilo et chaque passage, afin d'offrir de meilleurs résultats avec moins de ressources.

Nos ambitions pour les prochaines étapes sont des objectifs précis visant à renforcer la valeur économique et la durabilité pour nos clients. Nous nous sommes engagés à atteindre ces objectifs dans des périodes de quatre (2026) et huit ans (2030). Ces ambitions pour les prochaines étapes vont être très bénéfiques pour nos clients, nos employés, nos investisseurs, nos concessionnaires, nos fournisseurs, et les autres parties prenantes de John Deere.

OPPORTUNITÉS DE MARCHÉS POTENTIELS EN HAUSSE

> 150 MILLIARDS DE DOLLARS

MISE EN ŒUVRE DE NOTRE STRATÉGIE



PRODUCTION ET AGRICULTURE DE PRÉCISION

D'ici 2026

 Atteindre 40,5 millions d'hectares engagés* avec 50 % très engagés**

D'ici 2030

 Garantir que 75 % des hectares engagés le sont de manière durable***

OFFRIR CONTINUELLEMENT DE LA VALEUR AUX CLIENTS DES TROIS SEGMENTS D'ACTIVITÉ

SMALL AG ET ESPACES VERTS

D'ici 2026

- Garantir que 100 % des nouveaux petits équipements agricoles sont connectés
- Proposer une option électrique dans chaque gamme de tracteurs compacts et tondeuses
- Mettre sur le marché des tracteurs agricoles électriques sur batterie totalement autonomes

CONSTRUCTION ET TRAVAUX FORESTIERS

D'ici 2026

- Fournir plus de 20 modèles de produits électriques et hybrides
- Terrassement : augmenter l'adoption du système de commande SmartGrade™ jusqu'à 50 %
- Exploitation forestière: booster l'adoption de la commande de grue intelligente à 100 %
- Construction de routes : augmenter jusqu'à 85 % l'adoption des solutions de construction de précision

Avoir **1,5 million** de machines connectées d'ici 2026

Proposer d'autres solutions viables de motorisation à émission de carbone faible ou nulle d'ici 2026

Augmenter de 10 % les revenus récurrents de l'entreprise d'ici 2030

RÉSULTATS FINANCIERS ET DURABLES OROS des divisions équipements à 20 % d'ici 2030



Améliorer les résultats des clients dotés d'équipements agricoles d'ici 2030

- Améliorer de 20 % l'efficacité de l'utilisation de l'azote[†]
- Améliorer de 20 % l'efficacité des produits de protection des cultures[†]
- Réduire de 15 % les émissions de CO₂e des clients[†]



Atteindre la circularité des produits d'ici 2030

- Atteindre les 95 % de matières recyclables
- Garantir que 65 % de la composition des produits provient de matériaux durables
- Augmenter de 50 % les revenus provenant du réusinage



Améliorer la sécurité d'ici 2026

- Réduire de 20 % le taux d'incidents enregistrables



Réduire notre empreinte environnementale d'ici 2030

- 50 % des émissions CO₂e opérationnelles (Scopes 1 et 2)
- 30 % des émissions CO2 en amont et en aval (Scope 3)
- 15 % de l'intensité de production de déchets
- 10 % de l'intensité de consommation d'eau douce sur les sites de fabrication en situation de stress hydrique

^{*} Les hectares engagés constituent l'une des mesures fondamentales de l'utilisation par les clients du John Deere Operations Center (notre système de gestion d'exploitation agricole en ligne). Ils correspondent au nombre d'hectares uniques dont au moins un passage a été documenté dans le John Deere Operations Center ces 12 derniers mois.

^{**} Les hectares fortement engagés sont ceux qui comprennent la documentation d'au moins deux étapes de production par une entreprise fortement engagée (organisations clientes qui ont utilisé des outils numériques pour réaliser au moins 10 actions de création de valeur) sur une période de 12 mois.

^{***} Les hectares engagés de manière durable sont ceux qui intègrent au moins deux solutions technologiques ou pratiques durables John Deere sur une période de 12 mois.



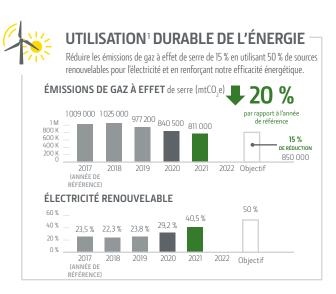
NOTRE STRATÉGIE EN ACTION

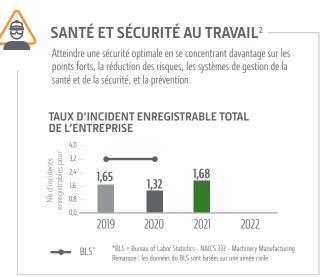
PROGRESSION PAR RAPPORT À NOS OBJECTIFS

Alors que nous entamons la dernière année pour atteindre nos Objectifs de durabilité 2022, nous nous engageons à poursuivre nos efforts dans cette quête. Sont indiqués ici nos progrès tout au long de l'exercice fiscal 2021, et nous communiquerons les résultats finaux de ces objectifs dans notre prochaine série de rapports sur la durabilité.

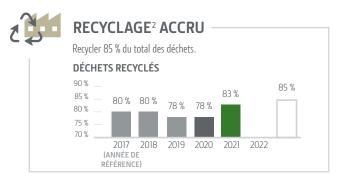
En nous projetant vers l'avenir, nous avons pris en compte les progrès significatifs réalisés par nos équipes dans cette suite d'objectifs, et nous avons décidé de placer la barre encore plus haut pour nous-mêmes avec le lancement de nos ambitions

pour les prochaines étapes. Celles-ci comprennent des objectifs qui continuent de se concentrer sur la réduction de l'impact environnemental de nos activités et de nos produits, ainsi que sur l'établissement d'un lieu de travail sûr et sain pour nos employés à l'échelle internationale. Nous avons également élargi la portée de ces objectifs afin de nous concentrer sur l'impact environnemental de l'ensemble de notre chaîne de valeur en y intégrant un objectif de réduction des gaz à effet de serre de scope 3, ainsi qu'un nouvel objectif visant à fournir des résultats plus durables à nos clients. L'ensemble de nos ambitions pour les prochaines étapes montrent l'impact spectaculaire de notre stratégie en action.





¹Les données liées au fonctionnement de PLA Holding Netherlands B.V., Mazzotti S.r.I., et King Agro Europa, S.L., et leurs filiales associées, ainsi que les entités Wirtgen Group, sont incluses pour toutes les années dans les indicateurs communiqués. Les données liées au fonctionnement d'Unimil ne sont pas incluses dans les mesures de gaz à effet de serre et d'électricité renouvelables.



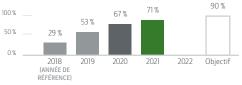




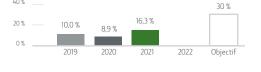
DURABILITÉ DES PRODUITS²

Réduire l'impact environnemental, notamment les émissions de $\mathrm{CO}_2\mathrm{e}$, pour 90 % de nos nouveaux produits. Augmenter l'utilisation de matériaux durables en boostant les ventes de produits remanufacturés et remis à neuf de 30 % et en utilisant plus de matériaux recyclables, renouvelables et recyclés.

NOUVEAUX PROGRAMMES DE PRODUITS À FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



CROISSANCE DES VENTES ISSUES DU RÉUSINAGE ET DE LA REMISE À NEUF



²Les données liées au fonctionnement de PLA Holding Netherlands B.V., Mazzotti S.r.I., King Agro Europa, S.L., et Unimil, ainsi que leurs filiales associées et les entités Wirtgen Group, ne sont pas incluses dans les indicateurs de recyclage des déchets signalés, des pratiques de gestion exemplaires de l'eau, de la durabilité des produits, du chiffre d'affaires du réusinage et du taux d'incidents enregistrables.

LES DONNÉES ET LA TECHNOLOGIE DÉMYSTIFIENT LA PRODUCTION DE COTON

Il est dit que ce que vous pouvez mesurer peut changer. Peutêtre n'y a-t-il pas meilleur endroit pour tester cette théorie qu'un champ de coton.

La gestion du cycle de récolte du coton est si complexe que le secteur a recours à une analogie : si certaines cultures s'apparentent à de l'algèbre, la culture du coton s'apparente à du calcul. En outre, les producteurs de coton sont au service d'une base de clients extrêmement diversifiée qui, souvent, souhaite avoir une visibilité du système de production pour atteindre ses objectifs de durabilité.

« Le monde entier a besoin de coton, mais peut-être qu'il n'évalue pas nécessairement ce qu'il en coûte pour le cultiver et le récolter », explique Steve Young, Responsable du système de production du coton chez John Deere.

Tandis que les producteurs de coton travaillent en calculant ces équations, John Deere fournit des technologies, des équipements de pointe et des outils de données qui permettent aux producteurs et aux clients d'obtenir les résultats durables qu'ils souhaitent.

LES CALCULS DE LA CULTURE DU COTON

Lorsqu'un plant de coton lève, des capsules commencent à pousser près de la tige. Chaque jour ou un jour sur deux, une nouvelle capsule apparaît et le plant ne cesse de grandir. Toutefois, si le plant grandit trop vite, il ne produira pas beaucoup de coton. C'est pourquoi l'exploitant doit constamment gérer sa croissance.

Pour « gérer » efficacement un champ de coton, les exploitants doivent appliquer des nutriments et produits chimiques tout au long de la saison de culture, notamment des herbicides, des régulateurs de croissance végétale, des insecticides et des engrais. Au total, une saison de culture type comprend 11 passages pour les nutriments et les produits chimiques par parcelle, ce qui est à la fois coûteux et dommageable pour l'environnement.





Dans le même temps, John Deere continue de proposer des silhouettes de machine plus efficaces et performantes pour répondre aux besoins de ses clients et réduire les émissions de gaz à effet de serre. En 2021, John Deere a lancé les récolteuses de coton C770, qui sont l'aboutissement d'un parcours de plus de dix ans commencé en 2009 pour révolutionner la récolte du coton. Ces machines représentent les progrès les plus significatifs dans le domaine de la récolte de coton depuis le passage de la récolte manuelle à la mécanisation.

Le modèle C770 offre notamment une économie de carburant spectaculaire de 20 % grâce à une technologie de moteur et une conception de machine efficaces. Cela se traduit par une réduction des coûts de carburant pour le client et une réduction des émissions de gaz à effet de serre pour l'environnement, sans compter un système de presse entièrement redessiné. Lors de la récolte du coton, chaque balle est filmée de plastique pour le transport. Le modèle C770 emballe une quantité plus importante de coton dans chaque balle et réduit de 3,6 % la quantité d'emballage nécessaire par kilogramme sur les récolteuses de coton et de 5,4 % sur les écapsuleuses de coton. 4

Plus de coton par balle signifie également plus de coton par chargement acheminé vers les sites de production, appelés égreneuses, où les fibres de coton sont séparées de leurs graines. Cela se traduit par un nombre moins important de trajets du champ à l'égreneuse, des économies de carburant et de temps, et une sécurité accrue grâce à une circulation moins dense sur les routes de campagne.

4 Par rapport au John Deere 7760.

- 5 Les valeurs sont basées sur les prix moyens des intrants sur trois ans publiés par la Mississippi State University. Résultats en fonction des avantages évalués conformément à des études de tierces parties et des résultats issus de l'expérience client réelle. Les résultats varient.
- 6 Économies annuelles pour une exploitation de coton modèle de 1 214 hectares. Les résultats varient
- 7 Équivalences d'après les équivalents des gaz à effet de serre fournis par l'Agence américaine de protection de l'environnement Calculateur, https://www.epa.gov/energy/greenhouse-gasequivalencies-calculator.

L'IMPACT DURABLE DE JOHN DEERE EN CHIFFRES

Résultats durables réalisés chaque année par la technologie John Deere sur une exploitation de coton américaine modèle de 1 200 hectares⁶

22.5 \$ / HECTARE

Grâce à la technologie John Deere (système de pulvérisateur ExactApply™, contrôle de sections et système de direction assistée AutoTrac™), en réduisant les intrants et en améliorant le rendement, nous réaliserons des économies annuelles totales sur les intrants suivants :

- 30 sacs de semences
- 984 litres de défoliant
- 1 052 litres de régulateur de croissance
- 2 619 litres d'insecticide
- 5 030 litres de carburant
- 5 307 litres d'herbicides à contact et résiduels
- 24 563 litres d'engrais azoté
- 20 411 kg d'engrais potassique

SYSTÈME SEE & SPRAY™ ULTIMATE

Traitera les herbicides de contact, qui représentent une dépense annuelle pour les exploitants de près de 20 \$ par hectare, et qui devraient réduire la quantité appliquée de plus de deux tiers, ce qui se traduit par des économies supplémentaires de plus de 12 \$ par hectare et par plus de 8 706 litres d'herbicides de contact par an.

RÉCOLTEUSE C770 IMPACT

• 2 041 000 kg de coton récoltés

• 880 kg d'enveloppe en plastique économisés

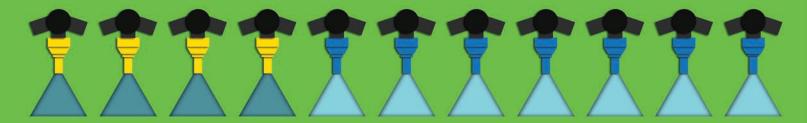
• 11 337 litres de carburant économisés

Au total

Réduction de 489 tonnes des émissions de CO2e par an

Équivalent à 1,2 M de km parcourus par une voiture de tourisme ou 6,5 camions-citernes⁷

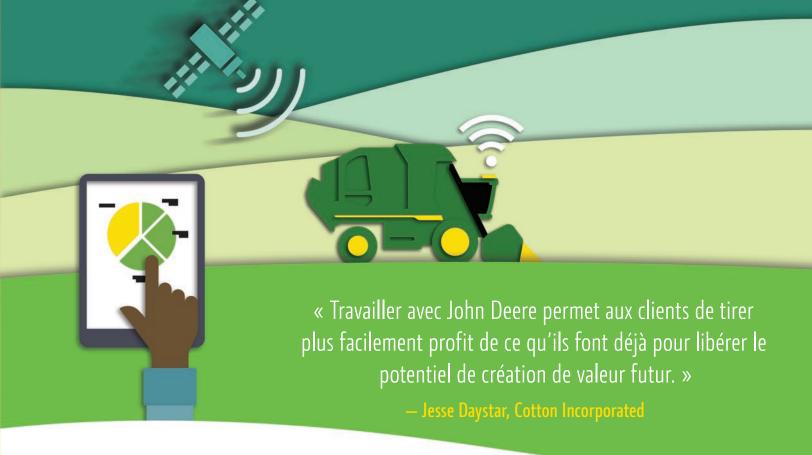
passages d'application par cycle de croissance représente 11 opportunités pour la technologie John Deere d'optimiser les intrants



passages d'application optimisés grâce à la pulvérisation ciblée See & Spray

laissant 7

passages possibles pour la future innovation Sense & Act



VALORISER LES DONNÉES

En plus d'accomplir un travail difficile dans les champs, les « machines connectées » de John Deere — celles connectées au John Deere Operations center via le système télématique JDLink™, capturent et transmettent constamment des données. La capture de ces informations sur le terrain est précieuse pour l'innovation et contribue à rendre les systèmes de production plus performants et durables. Ces « hectares engagés » numériquement peuvent aussi accroître les connaissances et générer de la valeur pour les exploitants.

Trey Davis, client de John Deere et propriétaire des exploitations Davis à Doerun, en Géorgie, exploite 1 214 hectares de coton, 1 618 hectares d'arachides et 242 hectares de maïs. L'exploitation familiale utilise les données du John Deere Operations center pour accompagner son parcours en matière de durabilité en identifiant les hectares à faible rendement qui peuvent être réorientés. Par exemple, il a récemment converti 8 hectares en un terrain pollinisateur, ce qui représente un usage plus économique et plus durable de cette terre.

John Deere s'efforce également de permettre à nos clients de tirer profit de leurs données afin d'accéder à une valeur ajoutée supplémentaire issue de leurs pratiques et de leurs cultures durables. Un exemple concerne le U.S. Cotton Trust Protocol (U.S. CTP).

Les acheteurs de coton exigent de plus en plus une culture du coton plus durable et une meilleure visibilité dans les pratiques utilisées pour la culture de ce coton. Créé en 2020, le U.S. CTP souhaite créer un groupement d'exploitants de coton durables pour répondre à ces demandes. Pour se conformer à l'U.S. CTP, les exploitants doivent effectuer une analyse de la durabilité,

qui évalue la durabilité des pratiques de production du client à l'aide du calculateur Field to Market® Fieldprint®. Avec l'aide du National Cotton Council et de Cotton Incorporated, le U.S. CTP partage ces informations agrégées avec les acheteurs de coton, comme les détaillants de vêtements, qui peuvent utiliser ces informations pour respecter leurs propres engagements en matière de produits durables.

L'un des principaux obstacles à la participation des exploitants est le nombre d'heures nécessaires à la saisie manuelle des données dans les formulaires appropriés. C'est là que le John Deere Operations center intervient. L'équipe chargée de l'innovation de John Deere travaille pour permettre aux clients du John Deere Operations center d'importer rapidement des informations et de remplir 60 % du formulaire en un seul clic. Le reste peut également être complété par un processus plus rationalisé, éliminant la plupart des contraintes de la saisie manuelle.

En établissant une relation de confiance en fournissant une visibilité sur les pratiques durables utilisées par les producteurs de coton, le U.S. CTP peut répondre à la demande croissante des détaillants qui privilégient le coton cultivé de manière durable. En éliminant les obstacles de la documentation indispensable pour la participation, John Deere permet à ses clients de générer facilement une valeur réelle et tangible à partir de leurs pratiques de culture durables. Dans ce cas, cette valeur correspond à l'accès aux marchés de leur coton dont ils étaient peut-être privés auparavant.



Pour obtenir plus d'informations, consultez la page deere.com/en/our-company/sustainability/sustainability-report/cotton-production/

LES MACHINES CONNECTÉES PRENNENT EN CHARGE LA GESTION FORESTIÈRE DURABLE

Pour bien mesurer l'importance de la gestion forestière durable, il est préférable de commencer par comprendre la valeur environnementale et économique de ses cultures.

Oui, les arbres sont une culture.

Pour certains, cette affirmation est difficile à comprendre, car les arbres ne poussent pas comme le maïs ou le soja. Une fois la récolte effectuée, il faut attendre des années, et non des mois, avant que la prochaine récolte soit prête.

BONS POUR LA PLANÈTE

Il n'y a pas de meilleur atout dans la lutte contre le changement climatique que les arbres. Les forêts purifient l'air que nous respirons, filtrent l'eau que nous consommons et réduisent l'empreinte carbone de la planète en stockant le carbone tout en libérant de l'oxygène. En fait, la quantité de carbone stockée dans les forêts (650 milliards de tonnes) est presque aussi importante que dans l'atmosphère (760 milliards de tonnes). Et lorsque les arbres sont récoltés et transformés en matériaux de construction, ce carbone est séquestré, ce qui permet de le stocker à long terme, puisqu'un mètre cube de bois d'œuvre peut contenir une tonne de CO₂ pendant 20 ans en moyenne.²

Mais récolter ne signifie pas laisser une coquille vide dans la nature. Au contraire, à mesure que s'intensifie l'application des principes de gestion forestière durable, les cultures disponibles augmentent. Selon l'évaluation des ressources forestières mondiales de 2020, il y a aujourd'hui 6 % de plus d'arbres dans les forêts d'Amérique du Nord qu'en 1990.³

C'est en grande partie parce que, en tant que ressource renouvelable, les forêts gérées de façon durable sont entretenues et régénérées dans le cadre de cycles de récolte pluriannuels qui peuvent continuer à durer et à fournir un approvisionnement infini en bois, en carburant et en produits en papier. L'éclaircie appropriée des forêts, l'entretien du sol et le déblaiement des arbres morts facilitent également la croissance et contribuent à limiter les incendies. Sans éclaircie ni nettoyage, une grande partie de ce qui alimente un incendie de forêt se trouve au niveau du sol, et peut facilement prendre feu et se propager rapidement. Sur le plan économique, les forêts représentent 500 milliards de dollars de produits par an⁴, avec une valeur économique mondiale estimée à 33 milliards de dollars par an.⁵ Au-delà du simple bois de charpente ou du papier, les arbres contribuent aux produits utilisés dans presque

toutes les facettes de notre vie quotidienne, notamment les draps, les couches jetables, les filtres à huile, les balles de baseball, les balles de cricket, les gilets de sauvetage, le plancher en linoleum, le charbon et l'isolation des logements. Et la FAO (Food and Agriculture Organization) déclare que 25 % de la population mondiale, soit plus de 1,9 milliard de personnes, dépendent des ressources forestières pour gagner leur vie (par ex., la construction, utilisation pour les loisirs et l'exploitation forestière).⁶

- ¹ Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (Food and Agriculture Organization, FAO), https://www.fao.org/forestry/communication-toolkit/7636l/en/.
- ² Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (Food and Agriculture Organization, FAO), https://www.fao.org/3/ac836e/AC836EO3.htm.
- ³ Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (Food and Agriculture Organization, FAO), Global Forest Resources Assessment 2020, page 46, tableau 36, https://www.fao.org/3/ca9825en/ca9825en.pdf.
- ⁴ The Business Research Company, Forestry and Logging Global Market Opportunities and Strategies Report, https://www. thebusinessresearchcompany.com/report/forestry-and-loggingproducts-market.
- ⁵ Alliances, What is Sustainable Forestry, https://www.rainforest-alliance.org/insights/what-is-sustainable-forestry/.
- ⁶ United Nations, The Global Forest Goals Report 2021, https://www.un.org/esa/forests/wp-content/uploads/2021/04/Global-Forest-Goals-Report-2021.pdf.

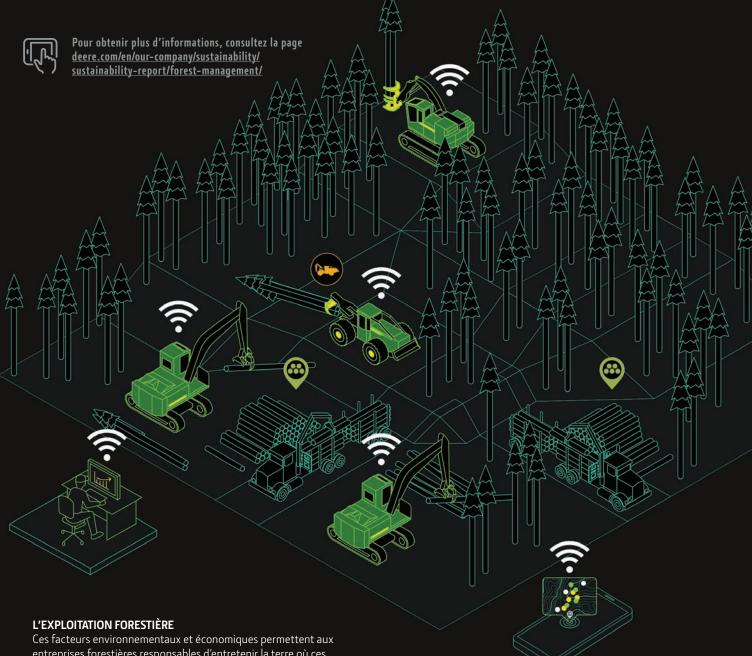
650 Mrd de tonnes CONTRE 760 Mrd de tonnes

de carbone stockées en forêt

de carbone dans l'atmosphère

Un mètre cube de bois peut contenir **une tonne** de CO₂ pendant 20 ans en moyenne.²

Il y a **6 %** d'arbres en plus dans les forêts d'Amérique du Nord aujourd'hui qu'en 1990.³



Ces facteurs environnementaux et économiques permettent aux entreprises forestières responsables d'entretenir la terre où ces cultures sont plantées, protégées et récoltées. En fin de compte, la gestion forestière durable consiste à gérer la croissance, la composition, la structure et la qualité des forêts afin de répondre aux valeurs et aux besoins de la société, de manière à garantir à long terme la durabilité de ces forêts.

Selon les estimations des Nations unies, au cours des 30 prochaines années, la croissance de la population demandera la production de deux fois plus de nourriture et les zones urbaines accueilleront près de 70 % des 10 milliards de personnes vivant sur la planète. Cela signifie que les terres agricoles laisseront place au développement et l'industrie du bois continuera d'être repoussée aux confins des terres convoitées.

De nombreuses opérations forestières ont déjà investi des pentes raides, des chaînes de montagnes peu hospitalières et des sols qui ne sont pas favorables à la production de denrées alimentaires ou à la création de communautés. Les défis rencontrés dans cet espace de travail incluent les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, la sécurité, la gestion de la flotte et les coûts opérationnels. Comme pour toute culture, les clients souhaitent être plus performants, réduire leurs intrants comme le carburant et entretenir les terres qu'ils exploitent.

Grâce à la technologie, nous avons la possibilité d'aider nos clients lors de l'abattage, du traitement, de l'extraction et du chargement des arbres pour les acheminer jusqu'aux scieries.

La technologie John Deere aide les clients à équilibrer les exigences sévères avec les préoccupations environnementales. Par exemple, grâce à TimberMatic™ Maps et au système de commande de grue intelligent (Intelligent Boom Control, IBC), une exploitation forestière tire non seulement le meilleur profit de la culture, mais réduit également son impact sur l'environnement.

TimberMatic Maps utilise la technologie GPS de pointe de John Deere pour créer un système de planification et de suivi de la production basé sur des cartes. Le logiciel permet à un sous-traitant de configurer un tableau de commandes central qui surveille tous les sites et suit l'emplacement des arbres abattus, même s'ils sont recouverts de neige, tout en minimisant les perturbations dans les zones écologiquement sensibles. Des alertes peuvent être paramétrées afin que les opérateurs soient avertis dès qu'ils sont trop proches des emplacements désignés.

Cette technologie permet également la conception et la communication en temps réel du plan de récolte, ce qui signifie que les clients consacrent moins de temps par chargement grâce à la planification optimisée du cheminement, à l'efficacité accrue du chargement et à la réduction de la distance parcourue par le chargement. Cela peut contribuer à réduire de 15 % le nombre de passages qu'une machine effectue en forêt, ce qui est bénéfique pour la santé du sol et pour la repousse en raison d'un compactage des sols réduit.

L'innovation de John Deere facilite également la gestion du personnel de nos clients. En simplifiant les tâches et mouvements complexes requis sur les machines, un plus grand nombre d'opérateurs à différents niveaux de compétences peuvent utiliser les machines tout en garantissant des résultats optimaux et en passant moins de temps sur une tâche. Utilisé par les exploitants à la phase d'abattage (ou de coupe) et sur les porteurs forestiers pour extractions, le contrôleur IBC est une technologie qui permet aux opérateurs de contrôler la rampe des machines comme s'il s'agissait d'un bras humain. Les commandes utilisées pour atteindre et sécuriser les arbres à abattre reproduisent intuitivement le mouvement du bras de l'opérateur. Cela permet à l'opérateur d'être 10 % plus performant, ce qui se traduit par des économies de carburant et de temps.

Pour comprendre l'impact de ces technologies, considérez un modèle de fonctionnement sur un site dans la forêt scandinave. Ici, une exploitation forestière et son équipe récoltent 2 500 mètres cubes, ce qui représente en moyenne 11 jours de travail pour l'équipe. ⁶ En associant ces technologies, à savoir TimberMatic™ Maps et IBC, ce client peut économiser environ 3 000 \$ en dépenses d'exploitation, réduire la consommation de carburant de 401 litres et diminuer de 40 heures le temps passé sur le site. Ces résultats réduisent les émissions de gaz à effet de serre d'environ deux tonnes (ce qui équivaut à l'élimination de 7 8 045 à 8 046 kilomètres parcourus par un véhicule de tourisme). Le tout en 11 jours seulement, parmi l'une des nombreuses tâches terminées tout au long de l'année.

- ⁶ À l'aide de la technologie John Deere et de l'équipement de coupe sur roues dans un chantier scandinave de 2 500 mètres cubes, fonctionnant avec deux équipes par jour, avec une moyenne de 11 jours ouvrables pour effectuer la récolte.
- ⁷Résultats basés sur l'expérience client et les données de la machine. Les résultats reflètent les économies réalisées lors du traitement de 2 500 mètres cubes avec une équipe type travaillant sur deux quarts par jour, ce qui prend en moyenne 11 jours. Les résultats varient.
- ⁸ Équivalences calculées avec le calculateur des équivalents pour les gaz à effet de serre de l'Agence américaine de protection de l'environnement, https://www.epa.gov/energy/ greenhouse-gas- equivalencies-calculator.









TimberMatic™ Maps



Suivi de la production



Données de production visualisées



Couches cartographiques numériques



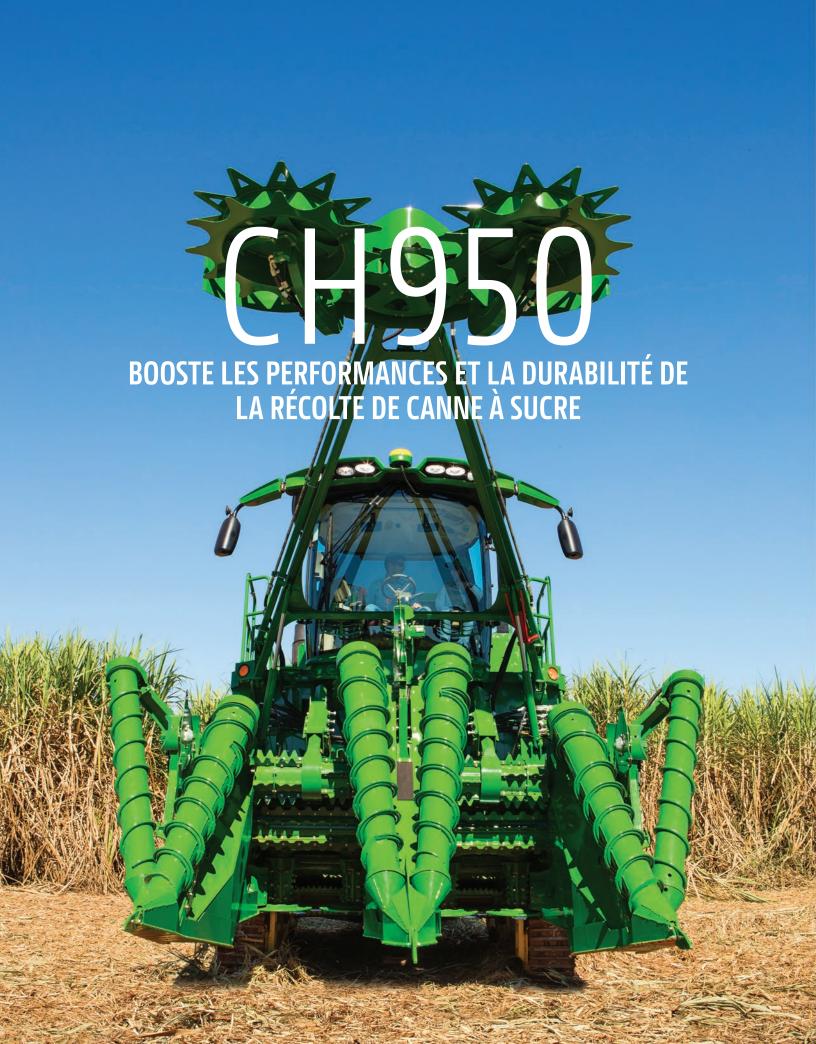
Progression du site



Informations connectées







La culture de la canne à sucre au Brésil est un difficile exercice d'équilibriste en termes de coordination, de sécurité et d'efficacité en raison de l'ampleur des opérations, des réglementations strictes et du chaos orchestré des machines et des gens.

Pour gérer une grosse exploitation de canne à sucre, nos clients peuvent employer plus de 1 000 personnes sur plus de 40 000 hectares, sans compter plus de 20 moissonneuses, 40 tracteurs pour acheminer la canne récoltée hors du champ et cinq camions de carburant pour ravitailler les moissonneuses qui fonctionnent 24 heures sur 24.

Et si la canne à sucre est connue pour son importance dans l'industrie alimentaire, elle est tout aussi précieuse, sinon plus, pour les carburants renouvelables au Brésil, où l'accent est mis sur la réduction des gaz à effet de serre. Étant donné que près de 80 % du parc automobile du pays dépend des mélanges flex fuel, plus de 50 % de la canne à sucre est utilisée pour la production d'éthanol.

Par rapport aux cultures plus répandues (telles que le maïs et le soja), la canne à sucre est unique, car elle repousse sur ses propres chaumes ou tiges, ce qui en fait une culture vraiment durable. Cette repousse signifie qu'un plant de canne à sucre peut fournir jusqu'à cinq ans de récolte. Mais si la tige est arrachée du sol, ce potentiel de rendement disparaît, ce qui signifie qu'une coupe propre du plant est essentielle.

Étant donné le rôle important que joue la récolte dans le système de production de la canne à sucre, toutes les problématiques majeures tout au long de cette phase ont un impact potentiellement très important sur les exploitants. Ces défis incluent les coûts élevés en carburant des intrants, les coûts élevés de transport du carburant, la logistique, le tassement du sol et les impacts sur le rendement.

Pour relever ces défis, John Deere a créé la récolteuse de canne à sucre CH950.

Lancée en 2021, la CH950 est la première récolteuse de canne à sucre à deux rangs indépendante produite en série du secteur. Les modèles précédents permettaient de récolter seulement un rang de canne à la fois en raison du poids de la récolte. Le rendement moyen de la canne à sucre est de 80 à 100 tonnes par hectare et une récolteuse de canne à sucre à un rang fonctionne 3 000 heures par an avec un rendement de 40 tonnes par heure. À titre de comparaison, cela signifie que le volume de matière traitée par une récolteuse de canne à sucre à un rang par saison est six fois plus important que celui qu'une récolteuse de maïs moyenne traite par récolte. En ajoutant le second rang, le volume de matière récoltée par une seule récolteuse de canne à sucre doit presque doubler par saison.

Lors de la création de la CH950 à deux rangs, les ingénieurs John Deere ont relevé le défi d'augmentation du volume avec le système SmartClean™ et la technologie RowAdapt™. Cette technologie permet à la canne récoltée sur deux rangs de fusionner dans la machine juste après la coupe. La récolteuse transporte ensuite la canne dans un puits étroit, ce qui permet de contrôler la culture et de la nettoyer plus efficacement grâce à SmartClean. SmartClean permet de réduire les pertes de canne, la consommation de carburant et la quantité de déchets dans la culture.

Si le fait de presque doubler le volume de récolte est un résultat spectaculaire et bienvenu, l'impact de la CH950 va bien au-delà de la productivité.

Les précédents modèles à rang unique obligeaient une récolteuse de 1,8 m de large de travailler avec un espacement des rangs de 1,5 m. Les défis que représentait cet écart étaient multiples.

« Cela a créé des problèmes de compactage du sol en raison

des nombreuses allées et venues des exploitants sur le même

espacement, les racines ont également été endommagées et la coupe n'a pas été efficace », explique Jesse Lopez, directeur international de la filière de la canne à sucre chez John Deere. 74 La largeur de la forme précédente de la machine signifiait souvent que les chenilles de la récolteuse remontaient le long de la structure des racines de la plante et soulevaient la tige du sol lors de la coupe. Cela diminuait souvent les chances de repousse de la plante. La base plus large de la CH950 rééquilibrée aligne les chenilles de la récolteuse directement au centre des rangs, ce qui permet une réduction de 60 % du compactage du sol, car la machine ne circule qu'une seule fois sur certains espacements de rang et pas du tout sur d'autres.

La CH950 augmente également la probabilité selon laquelle le cycle de croissance type de cinq ans de la plante peut être prolongé à sept, voire huit ans. Le prolongement du cycle de plantation offre des avantages allant bien au-delà de l'augmentation du rendement. Cela permet également de réaliser des économies sur les coûts d'intrants, tels que les semences et le carburant, ce qui réduit également l'impact environnemental global du cycle de production. « Les avantages sont multiples », ajoute J. Lopez. « Quand on regarde les économies réalisées sur ce cycle de cinq ans, c'est vraiment significatif. L'ajout d'une année supplémentaire au cycle pourrait se traduire par une réduction des coûts jusqu'à 20 % et un impact positif en termes de durabilité. »

Outre ces atouts, le modèle CH950 est également associé à une économie de carburant substantielle et un avantage logistique indéniable. En presque doublant la productivité de chaque machine, la CH950 a amélioré le rendement énergétique de près de 17 %.

Au Brésil, la réglementation interdit de faire le plein dans les champs après la tombée de la nuit, ce qui est une contrainte de plus pour les cultivateurs de canne à sucre, car les anciens modèles de récolteuse devaient faire le plein deux fois par 24 heures. La CH950 résout ce problème grâce à des économies de carburant accrues et à un réservoir plus grand. Cette nouvelle machine peut être ravitaillée une fois par 24 heures, ce qui signifie que le défi de programmer les derniers réapprovisionnements à la tombée de la nuit est réduit et que le nombre total de trajets dans le champ pour refaire le plein est réduit de 25 %. Cela permet permet de réaliser d'importantes économies de carburant et de réduire considérablement les émissions de gaz à effet de serre.

Cette augmentation impressionnante de la productivité d'une seule machine permet de réduire de 50 % le nombre de récolteuses nécessaires pour effectuer la même tâche. Pour notre exploitation agricole modèle, cela représente 11 machines au lieu de 22. Ce rang supplémentaire signifie également que jusqu'à 27 % de tracteurs en moins sont nécessaires pour déplacer la canne de la remorque de récolte vers les camions de transport. Et la réduction du nombre de machines sur le terrain se traduit par une réduction d'environ 35 % du nombre d'opérateurs.

D'après Felipe Dias, responsable produit pour la canne à sucre, le tout est d'en faire plus avec moins. « Nous serons en mesure de produire la même quantité de sucre et la même quantité d'éthanol avec moins de ressources », explique-t-il. « Voilà la définition de la durabilité. »



Pour obtenir plus d'informations, consultez la page deere.com/en/our-company/sustainability/sustainability-report/ch950-sugar-cane-harvest/



LES RÉCOLTEUSES DE CANNE À SUCRE CH950 FOURNISSENT DES RÉSULTATS DURABLES SUR L'ENSEMBLE DU SYSTÈME DE PRODUCTION : 1

de litres de carburant économisés

3 600 TONNES DE CO₂e en moins

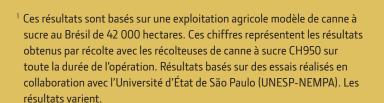
· Cela se traduit par une distance de plus de 14 millions de kilomètres parcourue par un véhicule de tourisme moyen²

52 000 tonnes supplémentaires de canne à sucre récoltées en raison de pertes réduites

11 500 KM en moins parcourus

150 000 heures de main-d'œuvre en moins

Valeur économique pour l'agriculteur de 18 000 000 R\$ ou 3 000 000 \$ USD



² Équivalences calculées avec le calculateur des équivalents pour les gaz à effet de serre par l'Agence américaine de protection de l'environnement, https://www.epa.gov/energy/greenhouse-gasequivalencies-calculator.

LE SYSTÈME SEE & SPRAY™ SELECT

PRÉSERVE (ET CIBLE) LES VÉGÉTAUX

Toute problématique de solution agronomique commence par réussir à faire plus avec moins. Plus de surface couverte en moins de temps. Davantage de possibilités avec moins de difficultés. Et plus de rendement avec un coût d'intrants moindre.

See & Spray Select ajoute un atout à cette liste : un meilleur contrôle des mauvaises herbes avec moins de produits chimiques.

See & Spray Select continue de faire progresser le secteur de l'agriculture de précision grâce à l'utilisation d'une caméra sophistiquée et à la technologie de commande de buse du système de pulvérisateur ExactApply™, en passant de la gestion du champ à celle du rang, pour finir par gérer chaque végétal individuellement. Ici, il s'agit de mauvaises herbes, l'ennemi juré de la rentabilité.

Disponible sur les nouveaux pulvérisateurs John Deere des séries 400 et 600, See & Spray Select offre une solution innovante de pulvérisation ciblée par transmission.

Utilisée sur les sols non plantés, la technologie « d'identification de la couleur verte sur du marron » peut faire la distinction entre le végétal et le sol. Lorsque du vert est détecté, les buses de pulvérisation sont activées à différents degrés en fonction des doses requises.

En moyenne, See & Spray Select peut réduire l'utilisation d'herbicides de contact jusqu'à 77 % tout en touchant 98 % des mauvaises herbes dans le champ, soit le même taux que la pulvérisation à diffusion continue.¹ Les économies sont rapidement accessibles par l'opérateur sur le tableau de bord See & Spray de la console dans la cabine. De plus, sur l'écran s'affiche une carte de couverture des zones parcourues pour lesquelles les herbicides n'ont pas été utilisés. La console envoie ces données à l'Operations Center.

John Deere, qui fournit aux clients une carte du champ d'application des herbicides et quantifie les résultats comme les hectares non pulvérisés et les économies réalisées en termes d'herbicides.

En utilisant moins d'intrants, le besoin de refaire le plein est réduit, ce qui permet aux agriculteurs de couvrir plus de surface en une journée.

Les économies totales réalisées peuvent justifier l'utilisation de mélanges en réservoir plus coûteux et complexes pour gérer les mauvaises herbes résistantes aux herbicides. Des études ont prouvé que lorsque plus de deux modes d'action sont utilisés, les mauvaises herbes sont 83 fois moins susceptibles de développer une résistance aux herbicides, rendant leur utilisation plus rentable. ²

En outre, l'utilisation de la technologie permettant de passer d'une application de transmission à l'application de précision See & Spray Select est une intégration transparente, opérée à l'intérieur de la cabine.



¹ Lors de tests sur plus de 30 000 hectares de terre en friche, avec une pression des mauvaises herbes type de 1 200 mauvaises herbes par hectare et des réglages de longueur de pulvérisation petite ou moyenne, les clients ont réalisé des économies moyennes en herbicides de 77 % par rapport à un pulvérisateur à transmission.

² D'après Evans JA, Tranel PJ, Hager AG, et al., Managing the evolution of herbicide resistance. Pest Manag Sci; 2016;72:74–80.



UNE OPPORTUNITÉ À LA TAILLE DE NOTRE FLOTTE :

MISES À NIVEAU DES PERFORMANCES POUR PROMOUVOIR LA DURABILITÉ

L'âge moyen des équipements en Amérique du Nord est historiquement élevé, et John Deere souhaite fournir des solutions qui améliorent la technologie, les performances et la durabilité de l'ensemble de la flotte. Pour prolonger la durée de vie utile des produits, les clients peuvent ajouter une technologie et des composants qui améliorent les performances et la durabilité des machines au-delà de leur capacité d'origine.

Les mises à niveau des performances permettent aux clients d'utiliser de nouvelles technologies sans acheter de nouveaux équipements. Cela équilibre la productivité et les dépenses en capital pour accroître, au bout du compte, les résultats financiers du client

Ces solutions innovantes vont également dans le sens d'une économie circulaire, qui s'appuie sur l'idée que nous pouvons éliminer les déchets. Pour parvenir à la circularité, les produits doivent être conçus pour durer et optimisés pour le démontage, la transformation et le renouvellement. Ce système favorise la sauvegarde des ressources naturelles, la réduction de la consommation d'énergie, l'introduction de moins de plastiques dans le flux de déchets et des empreintes carbone moindres dans l'ensemble.

Par ailleurs, les mises à niveau des performances permettent à nos concessionnaires de servir nos clients plus efficacement, car les techniciens travaillent sur des machines et des technologies qu'ils connaissent parfaitement. Lorsque les clients ajoutent une mise à jour technologique John Deere à leurs machines, elle fonctionne sur les consoles de leurs machines existantes et transfère facilement leurs données vers le John Deere Operations Center. Cela permet également aux exploitants d'être connectés pour obtenir de l'assistance, de communiquer avec leurs conseillers de confiance et de prendre des décisions éclairées pour l'avenir de leurs activités.

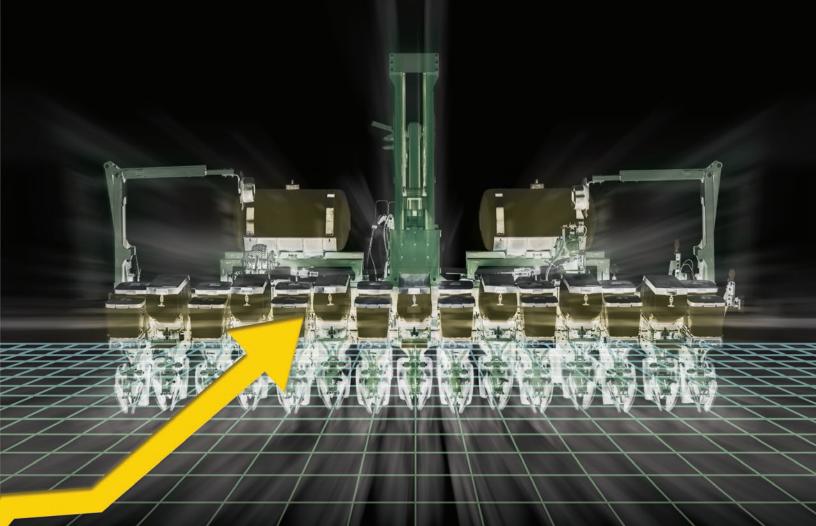
« Lorsque tout l'équipement est vert [de la marque John Deere], cela réduit les périodes d'arrêt pour nos clients, ce qui est essentiel lorsque leur temps est compté. Ils s'adressent à un fournisseur de solutions qui assure une intégration des technologies transparente, ce qui fait du concessionnaire John Deere un expert reconnu pour la résolution des problèmes des clients », explique Miles Keaton, Directeur de Performances Upgrades.

En plus d'ajouter de la valeur pour les clients, les mises à niveau des performances représentent une opportunité commerciale de taille. Il y a 150 000 tracteurs, 70 000 semoirs, 50 000 pulvérisateurs et 90 000 moissonneuses-batteuses qui sèment, protègent et récoltent les cultures américaines et canadiennes chaque année. John Deere peut fournir des mises à jour pour les semoirs datant de 2005 et plus et pour les pulvérisateurs remontant à 2014. Des kits pour les modèles plus anciens et des équipements supplémentaires sont en cours de développement.

John Deere propose actuellement 12 mises à niveau des performances sur la gamme des semoirs de culture en rangs, avec une attention particulière accordée aux unités de rang ExactEmerge™, à l'engrais liquide ExactRate™ et au système de pression hydraulique vers le bas de rang individuel (IRHD). Les clients sélectionnent ces mises à niveau pour réduire les intrants et obtenir un meilleur rendement grâce à une levée uniforme et une profondeur d'ensemencement constante dans différents types de sol. John Deere propose également 10 mises à niveau des pulvérisateurs, dont l'exemple le plus populaire est ExactApply™, qui offre un contrôle précis des gouttelettes dans l'application de liquide afin de réduire sensiblement les excès.



L'OBJECTIF DE NOS MISES À NIVEAU DES PERFORMANCES : raccourcir la courbe d'adoption de la technologie, promouvoir des opérations durables et délivrer une valeur économique pour le client.



L'étape d'ensemencement est peut-être le passage le plus important de l'année pour un agriculteur. La plus grande incidence d'un semoir sur le rendement du maïs est la capacité à contrôler la profondeur de l'unité de rang. Les clients possédant un semoir datant de 2005 à 2013 — avant que les unités de rang ExactEmerge et d'autres avancées ne soient disponibles — peuvent constater une profondeur d'ensemencement et une levée uniforme plus cohérentes en ajoutant l'IRHD et ExactEmerge. Ces mises à niveau de performances peuvent donner lieu à une augmentation significative du rendement de maïs si la culture est effectuée correctement.

Et tandis que le rendement augmente, la quantité d'intrants diminue. ExactEmerge espace avec précision chaque semence pour obtenir une distribution à 99 %, ce qui signifie que des rendements plus élevés sont obtenus avec moins de semences plantées. Pendant l'ensemencement, le système d'engrais liquide ExactRate applique avec précision de l'engrais liquide, ce qui réduit les chevauchements et applique une dose adaptée dans tout le champ. Ces technologies peuvent fonctionner à une vitesse deux fois supérieure à celle des semoirs conventionnels dans le champ. Cela réduit le temps nécessaire à l'ensemencement et garantit que les semences sont plantées dans la fenêtre d'ensemencement optimale pour obtenir un rendement maximal potentiel.

Le système de pulvérisation ExactApply ou la commande de buse est notre technologie de mise à niveau la plus courante, avec

le contrôle de buse le plus perfectionné du marché. Une fois dans le champ, cette technologie permet aux clients de placer les produits chimiques exactement là où le végétal en a besoin. Cela réduit l'utilisation globale de produits chimiques sans sacrifier le rendement et représente des avantages à la fois pour l'activité du client et pour son environnement.

La fonction principale d'ExactApply permet un contrôle précis de la taille des gouttelettes sur la plus grande plage de vitesses de fonctionnement du secteur, grâce à la technologie de modulation d'impulsion en durée. Cela permet aux agriculteurs de réduire l'application excessive et d'améliorer la précision, tout en économisant 2 à 5 % d'herbicides et de pesticides et en économisant de l'eau. Cette mise à niveau du pulvérisateur couvrira plus rapidement de plus grandes surfaces, ce qui permettra aux clients de bénéficier de la technologie de pulvérisateur la plus récente avec leur équipement existant.

Forte de ces atouts techniques et d'une bonne compréhension des besoins de nos clients, la mission de John Deere devient simple : réduire la courbe d'adoption de la technologie, promouvoir des opérations durables et délivrer une valeur économique pour le client en installant les dernières technologies sur des équipements ayant déjà entamé leur cycle de vie.

Une technologie plus performante. Des solutions plus adaptées. Des rendements supérieurs. Tout en respectant la planète.



Pour obtenir plus d'informations, consultez la page deere.com/en/our-company/sustainability/sustainability-report/performance-upgrades/



ENVIRONNEMENT

IMPACT SUR LE CLIMAT

La réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) qui contribuent au changement climatique nécessite l'engagement d'un grand nombre d'investisseurs, des innovations et des solutions qui n'existent pas encore. Elle nous oblige tous à regarder de plus près nos entreprises et nos activités, et à promouvoir des innovations qui permettent de réduire notre empreinte en matière d'émissions de GES. Mais cela demandera encore davantage. Cela implique également de créer des machines et des équipements avec des émissions de gaz d'échappement réduites et d'avoir recours aux biocarburants et aux carburants renouvelables. Cela signifie que chez John Deere, nous devons permettre à nos clients, grâce à des outils de prise de décision basés sur les technologies et les données, de mesurer et de réduire leur empreinte en matière d'émissions de GES.

John Deere est particulièrement bien positionné pour montrer la voie. Selon nous, la transition mondiale vers une économie faible en carbone est une opportunité stratégique de taille pour notre activité et pour nos clients, que ce soit en raison d'une demande accrue de céréales cultivées de manière durable, de biocarburants fabriqués à partir de céréales et oléagineux cultivés de façon durable, ou de solutions à faible teneur en carbone sur les chantiers de terrassement et de construction de routes. Nos technologies et solutions permettront à nos clients de saisir ces opportunités économiques. Cet alignement des opportunités durables et économiques est ce qui, selon nous, entraînera les changements nécessaires et favorisera l'adhésion.

Cette année, nous avons terminé l'analyse nécessaire pour publier notre premier rapport TCFD (Task Force on Climate Financial Disclosures). Pour en savoir plus sur notre gouvernance, notre stratégie, notre gestion des risques, nos indicateurs et cibles liés au changement climatique, veuillez consulter notre rapport TCFD.









Les données liées au fonctionnement de PLA Holding Netherlands B.V., Mazzotti S.r.I., et King Agro Europa, S.L., et leurs filiales associées, ainsi que les entités Wirtgen Group, sont incluses pour toutes les années dans les indicateurs communiqués. Les données liées au fonctionnement d'Unimil ne sont pas incluses dans les mesures de gaz à effet de serre et d'électricité renouvelables.

ÉMISSIONS DE GES OPÉRATIONNELLES : SCOPES 1 ET 2

Dans le cadre de nos Objectifs de durabilité 2022, nous nous sommes engagés à réduire nos émissions absolues de GES de 15 % par rapport à notre année de référence de 2017 grâce à l'utilisation d'au moins 50 % de sources renouvelables pour l'électricité. Et nous sommes sur le point de dépasser cet objectif. En 2021, nous avons atteint 20 % de réduction des émissions de GES par rapport à l'année de référence 2017 et 40,5 % d'électricité renouvelable. ¹ Facteurs clés des réductions que nous avons pu constater cette année : la mise en œuvre de plus de 40 projets d'efficacité énergétique dans le monde entier, dans l'éclairage et les commandes, l'air comprimé et les processus de fabrication ; une alimentation en électricité toujours plus éco-responsable ; et l'engagement des employés à lutter contre le gaspillage énergétique. En 2021, les émissions de GES de scope 1 de notre entreprise s'élevaient à 403 300 tonnes et nos émissions de GES de scope 2 étaient égales à 407 700 tonnes.

Mais nous ne nous arrêtons pas là. Parmi nos ambitions pour les prochaines étapes, nous avons renouvelé notre engagement visant à réduire nos émissions de GES de scopes 1 et 2, cette fois de 50 % supplémentaires par rapport aux niveaux de 2021 et nous avons soumis cet objectif à l'initiative Science Based Targets pour approbation. Pour atteindre cet objectif, John Deere continuera à se concentrer sur l'efficacité énergétique tout en basculant vers des sources d'énergie à faible teneur en carbone, telles que des solutions renouvelables sur site et des partenariats pour des projets renouvelables hors site.

John Deere India : leader en électricité renouvelable

Alors que John Deere continue de progresser dans la réalisation de ses Objectifs de durabilité 2022, plusieurs éléments favorables contribuent à ce succès. Par exemple, en Inde. L'objectif global d'utilisation de l'énergie durable de John Deere est atteint grâce à l'implication et des résultats impressionnants de la part de l'équipe se trouvant sur le site de fabrication de l'entreprise à Pune, en Inde.

Son implication a commencé par un gros contrat d'approvisionnement en éoliennes hors site il y a plus de 10 ans. Aujourd'hui, notre usine de Pune dispose également de l'une des plus grandes installations solaires sur site. Ainsi, Pune a été le premier site à diriger les efforts de l'entreprise en faveur des énergies renouvelables pour l'électricité, afin d'équilibrer les solutions d'alimentation sur site et hors site avec des solutions à long terme. Le site de Pune est en bonne voie de parvenir à ce que plus de la moitié de son électricité provienne de sources renouvelables d'ici à la fin de l'année 2022, ce qui représente des émissions de GES équivalentes à la suppression de plus de 2 000 véhicules de tourisme sur la route par an.² Notre équipe indienne met en œuvre une stratégie visant à continuer à accroître l'approvisionnement à long terme en énergie renouvelable de tous nos sites clés en Inde.

² Équivalences calculées avec le calculateur des équivalents pour les gaz à effet de serre par l'Agence américaine de protection de l'environnement, https://www.epa.gov/energy/greenhouse-gas-equivalencies-calculator.

ÉMISSIONS DE GES DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET DE L'UTILISATION DES PRODUITS VENDUS : SCOPE 3

En 2021, nous avons calculé nos émissions de GES de scope 3. Ce processus nous a permis d'identifier les catégories 1 (achats de biens et services) et 11 (utilisation de produits vendus) comme les deux catégories présentant le meilleur potentiel pour nous permettre de réduire l'impact des émissions de GES. Nos émissions de scope 3 représentent 99 % de nos émissions globales de GES et nos émissions de catégorie 11 représentent plus de 92 % de nos émissions totales de GES. En 2021, nos émissions de GES de scope 3 totales s'élevaient à 112 453 000 tonnes.

Sur la base de nos calculs, nous nous sommes engagés à soumettre pour approbation un plan à l'initiative Science Based Targets, qui inclut une réduction de 30 % de nos émissions de GES de scope 3 d'ici à 2030. Pour ce faire, nous collaborerons avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement pour identifier des moyens de réduire leurs émissions de GES. En outre, nous nous engageons à développer des produits, technologies et solutions visant à réduire les émissions des produits que nous fabriquons.

Nous effectuerons des recherches et des développements dans différentes voies pour trouver d'autres solutions liées à la propulsion de la machine. Cela inclut l'électrification, les carburants renouvelables et les biocarburants. Nous avons déjà commencé le processus d'électrification, et notre division Construction et travaux forestiers a déjà ouvert la marche dans un projet récent.



Rétropelle E-Power :

une étape essentielle de notre parcours d'électrification

L'innovation permanente de John Deere en matière d'équipement électrique comprend désormais la rétropelle E-Power, un prototype sur batterie électrique construit à partir de l'équivalent diesel actuel 310 L de 100 chevaux.

Grâce à l'intérêt manifesté par National Grid (une entreprise qui fournit de l'électricité, du gaz naturel et de l'énergie propre basée au nord-est des États-Unis), la rétropelle E-Power utilisera sa source d'énergie plus propre pour réduire les émissions de CO₂e et la consommation de diesel tout au long de la vie du produit.

Actuellement en phase I du processus de preuve de concept, la rétropelle E-Power est à l'œuvre dans des scénarios de chantier réels. En tirant profit des succès déjà réalisés par l'entreprise et de la gamme de chargeurs électriques hybrides de la division Construction et travaux forestiers, l'équipe travaillant sur la rétropelle a réussi en moins d'un an à mettre au point un prototype testé sur le terrain. John Deere souhaite exploiter les perspectives de la rétropelle E-Power sur plusieurs gammes de produits afin d'avoir non seulement une rétropelle, mais aussi plusieurs silhouettes de machine susceptibles d'intégrer l'électrification, donnant à John Deere la possibilité de révolutionner la flotte de terrassement.



Pour obtenir plus d'informations, consultez la page www.deere.com/en/our-company/sustainability/sustainability-report/e-power-backhoe/

AU-DELÀ DE NOS PROPRES ÉMISSIONS

Tout en s'efforçant de réduire nos propres émissions de GES, John Deere s'engage à générer de la valeur pour ses clients grâce à des technologies et des solutions de pointe, qui permettront à leurs activités d'être plus durables et de réduire leurs émissions de GES. Les systèmes de production que nous gérons sont des opérations complexes qui présentent de nombreuses sources de GES en plus des gaz d'échappement produits par leurs équipements et leurs machines. Par exemple, dans le secteur de l'agriculture, parmi les autres contributeurs figurent les engrais, les herbicides, les fongicides, la logistique et le transport et les activités de séchage. En outre, l'agriculture a la possibilité de passer du statut de net émetteur de carbone à celui de net compensateur de carbone en réduisant les intrants et en modifiant ses pratiques. Par exemple, la réduction du nombre de passages pour le labourage du sol, la gestion des nutriments et les cultures de couverture permettent à nos clients de piéger du carbone dans leur sol et d'obtenir des compensations potentielles pour cela, à mesure que de nouveaux marchés évoluent, tels que les marchés de denrées de haute qualité pour les céréales cultivées de façon durable ou les nouveaux marchés avec écosystèmes durables.

C'est pourquoi nos ambitions pour les prochaines étapes consistent non seulement à diminuer nos propres émissions, mais elles visent également à réduire les intrants et les émissions de nos clients. Notre investissement dans les solutions destinées à nos clients peut à la fois avoir un impact sur les émissions de GES et ouvrir d'autres opportunités économiques.

John Deere propose aujourd'hui sur le marché des produits et technologies qui, déjà, réduisent les émissions de GES des activités de nos clients. Nos technologies optimisent les passages et réduisent les intrants, tels que les engrais et les herbicides, grâce à une application de précision. Un nombre réduit d'intrants et de passages se traduit par une réduction des émissions de GES.

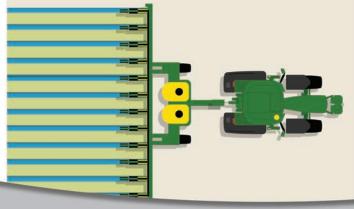
Et nous avons une feuille de route de technologies et solutions supplémentaires qui s'appuiera sur ces résultats. Nous collaborons également étroitement avec nos clients pour mieux comprendre les problématiques scientifiques et les points faibles liés à la gestion du carbone et à son stockage dans le sol.

Les systèmes d'engrais liquide ExactRate™ optimisent la gérance des nutriments

Lorsque les clients du secteur agricole discutent des coûts des intrants, les engrais occupent une place centrale. Au cœur de cette discussion trônent les quatre R de la gérance des nutriments : right time, right rate, right source et right place (adéquation du moment, du prix, de la source et de l'emplacement). L'introduction en 2021 par John Deere de la solution intégrée d'engrais liquide ExactRate permet d'y répondre.

Le système installé en usine utilise la technologie John Deere existante, à savoir les unités de rang ExactEmerge, la capacité à débit variable, la compensation de courbure et la commande rang par rang, pour permettre aux agriculteurs d'épandre les nutriments à un moment optimal de l'année, à savoir lorsque les semences s'implantent dans le sol. En intégrant ExactRate dans le semoir ExactEmerge, les clients peuvent désormais planter leurs semences et appliquer de l'engrais en même temps.

Avant ExactRate, les contraintes de temps au printemps ont amené de nombreux clients à appliquer de l'engrais à l'automne lorsqu'ils disposaient de plus de temps. Cependant, la fonte des neiges de l'hiver et les pluies du printemps entraînent souvent la lixiviation de l'azote, qui retire l'engrais du sol en le lessivant. En supprimant le passage supplémentaire requis pour l'épandage d'engrais au printemps, ExactRate est une étape essentielle pour optimiser et réduire l'application d'engrais.



Le programme pilote sur le carbone se concentre sur les données, l'agronomie



Début 2021, John Deere a lancé un programme pilote sur le carbone en se fixant deux objectifs : aider les clients à améliorer leurs activités agricoles au-delà du rendement des cultures et poursuivre ses efforts sur les aspects environnementaux essentiels à leurs activités.

L'objectif du projet était d'utiliser les technologies toujours plus innovantes de John Deere en matière de collecte de données (actuellement avec plus de 127 millions d'hectares dans le monde entier) pour former et aider les clients sur les avantages agronomiques de la capture du carbone et la possibilité d'obtenir des crédits de carbone en compensation.

Actuellement, 15 à 20 clients américains, avec un total représentatif de 2 000 hectares, travaillent avec John Deere pour mieux appréhender les marchés de la durabilité, tels que les marchés du carbone, et déterminer la meilleure façon de les intégrer en tant que client. En plus d'aider les clients à tirer profit des avantages de la technologie de précision John Deere en termes de durabilité, le projet pilote vise également à aider les clients à adopter deux pratiques essentielles utilisées pour la santé globale du sol et la séquestration du carbone, à savoir la culture de couverture et les semis directs.



CIRCULARITÉ DES PRODUITS

John Deere propose des solutions qui non seulement sont plus productives et efficaces, mais minimisent également l'impact sur l'environnement. Tout au long du cycle de vie des produits, de la conception à la fin de vie, nous améliorons leur durabilité environnementale. Entre nos objectifs de durabilité des produits 2022 et nos nouvelles ambitions pour les prochaines étapes, John Deere continue de se concentrer sur une utilisation économe et optimale, prolongée et permettant la réutilisation.

Nos objectifs de durabilité des produits 2022 incluent une réduction de l'impact environnemental, comme les émissions d'équivalents en CO₂, sur 90 % de nos nouveaux programmes de produits, ainsi qu'une augmentation du chiffre d'affaires du réusinage de 30 % par rapport à l'année de référence 2017. En 2021, 71 % de nos nouveaux programmes de produits ont incorporé des objectifs visant à réduire l'impact environnemental par rapport au modèle comparable précédent et notre chiffre d'affaires en matière de réusinage a été de 16,3 % supérieur à celui de 2017.

Nos nouvelles ambitions mettent l'accent sur la circularité des produits. Voici nos engagements d'ici à 2030 : 95 % des matériaux (poids) composant nos produits seront recyclables, 65 % du contenu (poids) utilisé dans nos machines seront durables et notre chiffre d'affaires en matière de réusinage sera 50 % supérieur à celui de 2021.

UTILISATION ÉCONOME ET OPTIMALE

Nous nous efforçons d'améliorer en permanence la productivité, de renforcer l'efficacité énergétique, de réduire l'utilisation de matériaux, d'augmenter l'utilisation de matériaux durables et de concevoir les produits en vue de leur réusinage. Les produits John Deere intègrent différents matériaux durables, tels que des contenus recyclés, des matériaux renouvelables (p. ex., résine à base de soja) et des matériaux à faible teneur en carbone, qui offrent de nombreux avantages. Les matériaux durables réduisent l'impact environnemental du produit, peuvent alléger le produit et permettent l'intégration des produits de nos clients dans nos machines. Nous continuerons d'utiliser des matériaux durables à hauteur de 65 % dans la fabrication de nos produits (en poids).

UTILISATION PLUS LONGUE

Malgré la longévité actuelle de nos produits, nous continuons à innover afin de prolonger encore leur cycle de vie. John Deere dispose de trois processus permettant de prolonger la durée de vie utile de nos produits : les mises à niveau des performances, la remise à neuf et le réusinage.

MISES À NIVEAU DES PERFORMANCES

John Deere a des objectifs ambitieux pour permettre aux clients d'améliorer l'efficacité et la précision de leurs machines existantes, tout en minimisant l'impact sur l'environnement grâce à la réduction des intrants. En mettant à niveau des véhicules plus anciens, comme un semoir avec unité de rang ExactEmerge™ ou un pulvérisateur avec ExactApply™, le client peut améliorer les rendements et réduire les coûts des intrants tout en minimisant l'impact environnemental de son travail.

REMISE À NEUF

Le groupe motopropulseur ReLife Plus de John Deere est un programme de remise à neuf des machines qui prolonge la durée de vie des machines de nos clients du secteur de la construction. Après une inspection minutieuse de la machine par un technicien John Deere agréé, la machine est remise à neuf pour inclure un ensemble complet de composants du groupe motopropulseur John Deere Reman, puis couverte par une garantie standard d'un an pour tous les composants John Deere Reman. Dans le secteur agricole, les clients utilisant des récolteuses de canne à sucre et des ensileuses aux États-Unis et en Europe peuvent également remettre à niveau leurs machines, ce qui allonge la durée de vie du produit. Une durée de vie plus longue pour nos machines signifie que les équipements existants peuvent être utilisés plus longtemps, ce qui réduit la fréquence de remplacement ainsi que l'impact environnemental global de chaque machine.

RÉUSINAGE •

Le réusinage réduit l'impact de John Deere sur l'environnement en abaissant notre dépendance aux matières premières grâce à la réutilisation de pièces. Cela nous permet d'éliminer les déchets et de réduire la consommation d'énergie par rapport à la fabrication de pièces neuves. En ramenant les pièces à leur spécification d'origine, notre activité John Deere Reman propose des produits réusinés de qualité, tels que des moteurs, des transmissions, des composants hydrauliques et électroniques aux clients des secteurs de l'agriculture, de la construction et des travaux forestiers à un prix inférieur à celui des pièces neuves et propose d'autres solutions aux clients à la recherche de valeur ajoutée et de disponibilité. L'acceptation par les clients des pièces réusinées ne cesse de croître, et le message environnemental associé au réusinage a un écho mondial. Notre objectif continu de privilégier la croissance de l'activité de réusinage se reflète dans nos ambitions pour les prochaines étapes, qui visent à augmenter notre chiffre d'affaires en matière de réusinage de 50 % d'ici à 2030, 2021 étant l'année de référence.

RÉUTILISER

Nous concevons chacune de nos machines de manière à ce qu'au terme de sa durée d'utilisation, une fois qu'elle ne peut plus se prolonger, la plupart de ses pièces, de ses composants et de ses matériaux puissent être réutilisés dans d'autres produits ou recyclés. Nous aspirons à utiliser des taux élevés de matériaux recyclables et à créer des flux de recyclage qui assurent la circularité de nos produits. Cela s'inscrit directement dans notre ambition de réaliser 95 % de contenu recyclable en poids dans nos produits d'ici à 2030.



John Deere et REMADE : renforcer l'économie circulaire

John Deere a consolidé sa représentation au sein de REMADE, un partenariat public-privé établi par le département de l'Énergie américain, en contribuant à l'investissement initial de 140 millions de dollars, faisant de l'entreprise l'un des 35 membres de Tier 2. En combinant John Deere Reman et REMADE, l'entreprise poursuit ses efforts en faveur d'une économie circulaire et pour accélérer la mise sur le marché de solutions. Le statut Tier 2 permet à John Deere d'être représenté au conseil de gouvernance de REMADE, d'avoir accès au financement fédéral et de participer à des projets du début à la fin.



Pour obtenir plus d'informations, consultez la page deere.com/en/our-company/sustainability/sustainability-report/circular-economy/





UTILISATION RESPONSABLE DE L'EAU

Notre objectif actuel est de mettre en œuvre des pratiques exemplaires de gestion de l'eau dans tous nos sites dont les ressources en eau sont très limitées. En 2021, 80 % des pratiques exemplaires de gestion ont été mises en œuvre dans nos sites dont les ressources en eau sont très limitées.¹

L'eau est un composant essentiel de nos opérations de fabrication à l'échelle mondiale. Les régions confrontées à un risque de pénurie d'eau sont notre principale priorité. À l'aide de l'outil Aqueduct Water Risk Atlas du World Resources Institute, 17 sites de fabrication John Deere ont été identifiés comme se trouvant dans des zones de pénurie d'eau, principalement au Mexique, en Inde et en Chine.¹

Conformément à notre engagement visant à atteindre nos Objectifs de durabilité 2022, nos sites de fabrication implantés dans ces régions doivent mettre en œuvre les pratiques exemplaires en matière de gestion applicables. Elles peuvent inclure des actions telles que des stratégies de gestion de l'eau spécifiques au site, des programmes de formation et de sensibilisation des employés et une révision des opérations existantes pour saisir des opportunités d'efficacité.

John Deere Dewas Works à Dewas, en Inde, a réduit sa consommation d'eau de plus de 50 % depuis l'exercice fiscal 2018, en se concentrant sur la réduction de la consommation d'eau dans les opérations, l'optimisation de l'utilisation de l'eau dans le système de peinture, l'installation de capteurs tactiles, la prise de conscience des employés et la réutilisation de l'eau. 100 % des usines de fabrication en Inde ne disposent d'aucun système d'évacuation des eaux usées, ce qui signifie que l'eau consommée pour les opérations est réutilisée au sein même du site.

Même si notre objectif est axé sur les sites dont les ressources en eau sont très limitées, notre engagement à utiliser l'eau de manière responsable est un élément essentiel de la façon dont nous gérons tous nos sites dans le monde. Ces installations doivent au minimum élaborer et revoir tous les ans leur stratégie de gestion de l'eau, ainsi que développer et mettre en œuvre une campagne d'implication et de sensibilisation des employés.

Dans l'optique de nos ambitions pour les prochaines étapes, nous continuerons à nous concentrer sur la réduction de la consommation d'eau douce là où elle est la plus importante, dans nos sites de fabrication où les ressources en eau sont très limitées. John Deere s'engage à réduire de 10 % l'utilisation de l'eau dans ses opérations de fabrication dans les zones dont les ressources en eau sont très limitées d'ici à 2030.

Les données liées au fonctionnement de PLA Holding Netherlands B.V., Mazzotti S.r.I. et King Agro Europa, S.L., et Unimil et leurs filiales associées, ainsi que les entités Wirtgen Group, ne sont pas incluses dans les indicateurs signalés.



ÉLIMINATION DES DÉCHETS

Notre objectif actuel vise à recycler 85 % de nos déchets d'ici à 2022. En 2021, 83 % de nos déchets ont été recyclés.¹

Les usines ont défini des programmes de gestion des déchets qui énoncent des recommandations pour se conformer aux exigences de gestion des déchets tout en augmentant le recyclage. Une fois que les déchets et les matériaux recyclables sont séparés, nos installations collaborent avec des fournisseurs agréés pour s'assurer qu'ils sont recyclés ou réutilisés. Nous avons mis en place des processus de contrôle de nos fournisseurs afin de savoir où nos déchets et matériaux recyclables finissent.

L'acier est l'un des principaux résidus du processus de fabrication. L'acier et la ferraille ne sont pas inclus dans nos rapports sur les déchets, car ce sont des marchandises possédant des marchés établis et une valeur économique associée. Par conséquent, nous recyclons ces matériaux lors du processus de revente.

Pour aller de l'avant, nous allons nous concentrer sur notre méthode d'élimination et chercher à réduire de manière proactive la production de déchets dans nos activités. Nous nous sommes engagés à réduire de 15 % le volume des déchets provenant de nos activités d'ici à 2030.

Grâce au recyclage, la fonderie de Waterloo est autosuffisante en acier

L'acquisition de trois machines de traitement de la ferraille permet à la fonderie John Deere de Waterloo de se rapprocher de l'indépendance vis-à-vis de la ferraille et du succès du recyclage ultime.

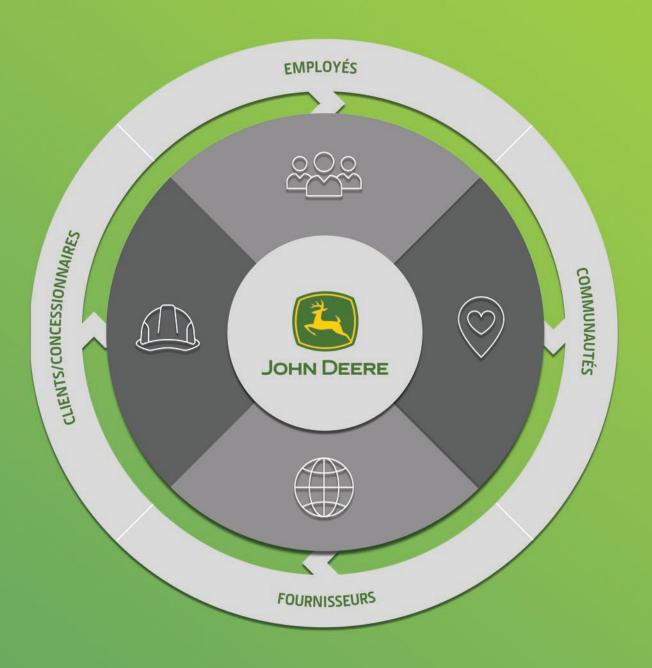
Traditionnellement, l'achat de fer et d'acier requis pour les moulages métalliques implique souvent de s'adresser à des sources extérieures pour obtenir les matériaux nécessaires. Aujourd'hui, de plus en plus de copeaux, de tôles et de moulages proviennent de sites John Deere.

Pour ce faire, la fonderie a installé en 2021 une briqueteuse pour les copeaux métalliques, une machine à cisailler pour traiter les tôles de métal utilisées lors de la coupe laser et un broyeur de pièces provenant de grands moulages. Tous se trouvent dans la cour de la fonderie.

« Bien qu'elle en soit encore aux premiers stades, la fonderie constate déjà une amélioration de la qualité des produits issus de la réutilisation de ses propres déchets. C'est bon pour John Deere et pour l'environnement. » — Brian Harmon, responsable d'unité opérationnelle



SOCIAL



LA STRUCTURE JOHN DEERE POUR UN AVENIR DOMINÉ PAR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

Chez John Deere, une équipe mondiale composée de personnes diverses propose les produits, technologies et solutions les plus pointues afin d'assurer la productivité, la rentabilité et la durabilité d'un ensemble de clients divers dans le monde entier. Nous sommes les mieux placés pour comprendre et résoudre les besoins de ces clients, lorsque nous favorisons la diversité et l'engagement de la main-d'œuvre et une culture d'inclusivité.

Chez John Deere, nous savons que notre action a un impact sur plus de 75 000 employés, ainsi que sur un large éventail de parties prenantes qui comptent sur nous. Par conséquent, notre structure diversité, équité et inclusion (DEI) intègre une sphère d'influence plus large comprenant les clients, les concessionnaires, les employés, les fournisseurs et les communautés.

Nous devons travailler ensemble pour que la vie progresse.

DIRIGER AVEC UN ÉTAT D'ESPRIT DEI

La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) ne sont pas seulement des priorités, mais un état d'esprit chez John Deere. C'est ce qui nous pousse à travailler sans relâche pour attirer un large éventail d'employés dont le genre, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'expertise, la provenance géographique et les expériences sont divers.

Et nous savons que notre travail ne fait que commencer lorsque nous intégrons un nouvel employé. Nous continuons à développer des programmes qui permettront à tous nos employés d'atteindre leur plein potentiel tout au long de leur carrière. Nos employés représentent notre atout le plus précieux.

Les équipes diversifiées génèrent de meilleures idées et prennent des décisions plus porteuses. La structure DEI est intégrée à nos processus de recrutement et de développement des employés, qui misent sur les méthodes d'attraction des talents, la technologie, les responsables et les équipes interfonctionnelles favorisant la diversité, ainsi que sur nos groupes de ressources des employés (ERG).

Nos dirigeants envisagent la DEI de manière cohérente et transparente. La formation sur le leadership se concentre sur la création d'un environnement inclusif, sur l'aspiration au changement, sur le développement des talents, sur la modélisation de nos valeurs et de notre culture et sur l'autonomie des autres.

Pour aider les responsables dans leur développement et la cohésion d'équipe, nous recueillons également des retours d'informations via un indice d'inclusion dans le cadre de notre enquête de satisfaction des employés.

Depuis 2021, les employés du monde entier participent à un plan d'apprentissage progressif qui propose une série de formations en micro-apprentissage qui développent le savoir-faire DEI de nos employés lors de courtes sessions stimulantes. Les cours actuels traitent de sujets tels que le préjugé inconscient, la sécurité psychologique et l'empathie, et cherchent à former et inspirer les employés à développer leur savoir-faire DEI grâce à au micro apprentissage.

Nous continuons d'intégrer la DEI dans tous les aspects de la gestion et des activités de l'entreprise. Les conseils DEI régionaux permettent d'établir et de favoriser un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif.

Nos groupes de ressources des employés (ERG) sont des organisations dirigées par des employés, se regroupant autour d'une dimension commune de diversité, d'intérêts, de formation ou d'expériences en lien avec le lieu de travail. Les ERG rassemblent des personnes partageant des intérêts et servent de ressources pour l'entreprise. Leurs efforts se concentrent sur trois domaines d'action clés : le développement des employés, l'implication dans la communauté et l'alignement des activités.



Nous recherchons les équipes les plus performantes, composées des personnes les plus chevronnées pour intégrer le lieu de travail le plus agréable : John Deere.



Pour obtenir plus d'informations, consultez la page https://www.deere.com/en/ourcompany/sustainability/ sustainability-report/educate-and-empower/



LES CONVERSATIONS OUVERTES ONT POUR BUT D'ÉDUQUER, DE RESPONSABILISER

Lorsque Leslee Hager, vice-présidente de l'audit interne, évoque la DEI chez John Deere, elle mentionne souvent le « zéro carré ». C'est une expression, ou un marqueur, qui décrit le point de départ du parcours personnel d'un employé pour apprendre à comprendre les différences inhérentes à toutes les personnes, notamment la race, l'origine ethnique, les handicaps, l'orientation sexuelle, le genre, etc.

D'après elle, la compréhension est la clé pour permettre à une entreprise d'attirer la diversité des talents et de la conserver. « En tant qu'entreprise, nous avons réussi à faire appel à des talents divers, mais nous n'avons pas toujours été en phase et n'avons pas créé l'environnement et la culture dans lesquels les gens se sont sentis suffisamment à l'aise pour rester », explique Leslee Hager.

L'organisation Comptabilité et finances de John Deere s'était forgé une réputation de diligence en matière de DEI, mais lors d'une table ronde à la fin de l'année 2020, Leslee Hager a rappelé un point de basculement qui a incité l'équipe à placer la barre plus haut. « On nous a dit que cela ne suffisait pas », précise Leslee Hager. « L'un des dirigeants a dit que nous devions prendre des mesures importantes et nous assurer que tous nos dirigeants étaient engagés. »

C'est tout ce que l'équipe avait besoin d'entendre.

DONNER DE LA HAUTEUR AU PROCESSUS

L'équipe Comptabilité et finances s'intéresse au développement de carrière, à la diversité du leadership, au recrutement et aux débuts de carrière, à la culture et à l'implication, aux conversations DEI et, pour lier tous ces éléments, à l'inclusion et à la communication. Chaque domaine de travail est doté de champions parmi les employés qui organisent des réunions régulières et animent des sous-groupes qui se réunissent plus fréquemment afin que les interactions restent pertinentes, éducatives et stimulantes.

Les responsables du service Comptabilité et finances ont également piloté le programme United Way « United for Equity » (tous unis en faveur de l'équité), un défi de 21 jours. L'équipe a utilisé la structure du programme pour poursuivre la conversation sur la DEI.

Shane Edwards, contrôleur régional pour l'Amérique du Nord, dirige les conversations DEI. Ses réunions mensuelles rassemblent en général plus de 500 participants. « Les conversations créent de la compréhension, la compréhension crée de l'empathie et l'empathie crée de l'action », explique Shane Edwards. « Je suis convaincu que plus nous nous écouterons les uns les autres, plus nous œuvrerons ensemble à la création d'un environnement vraiment inclusif dans tous les domaines. »

Le programme de développement financier (Finance Development Program, FDP) est un autre programme qui soutient le mouvement DEI dans le domaine de la comptabilité et des finances. En plus de l'aide apportée à tous les participants du FDP, le programme associe les nouveaux employés à un tuteur et à un coach et les met en relation avec des organisations professionnelles, telles que la National Association of Black Accountants.

CONSTATER L'IMPACT

Le processus, la planification et la motivation se montrent efficaces.

Il y a trois ans, John Deere a remarqué que le pourcentage de femmes à des postes de comptabilité et finances de niveau moyen à supérieur n'était pas comparable à celui des femmes occupant des postes de niveau inférieur. Grâce à des efforts ciblés, le service a enregistré de nets progrès dans la création d'un réservoir de talents divers pour ces postes de niveaux moyen et supérieur et a constaté une augmentation du pourcentage de postes en milieu de carrière aux États-Unis occupés par des femmes.

Avec de tels résultats, les efforts de l'équipe ne sont pas passés inaperçus. En fait, le modèle de formation DEI de l'entreprise est actuellement mis en œuvre par les Services de gestion des approvisionnements et les Services juridiques internationaux.

L'un des éléments mis en avant lors du défi de 21 jours est le blog « Perspectives » d'Amy Wilson et Nicole Shearer. Le blog, connu pour son engagement positif et indéfectible, a commencé par décrire le quotidien d'une employée chez John Deere et a immédiatement fait le buzz. Depuis, le blog a traité de l'inclusion, en matière de genre, de religion, de culture, de race et s'est intéressé à la problématique de double carrière au sein du couple.

Depuis son lancement en février 2021, le blog a généré et rassemblé des dizaines de déclarations et d'articles. Bon nombre des témoignages parlent de problèmes professionnels et de rencontres personnelles.

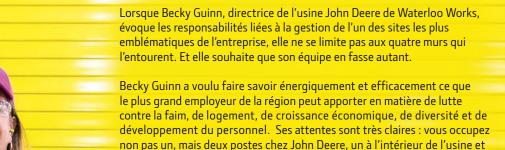
« Dans presque tous les articles de notre blog, nous avons essayé d'inclure un élément d'action parce que c'est ce qui compte, finalement », explique Nicole Shearer, responsable de la gestion de la trésorerie. « Nous espérons encourager les gens à réellement revoir leur manière de penser, puis à avoir des conversations, à sensibiliser et, dans l'absolu, à changer les comportements. »





LA MISSION DE LA DIRECTION D'USINE CONSISTE À ÉTABLIR UN LIEN ENTRE L'ENTREPRISE ET LA COMMUNAUTÉ

un autre en dehors de l'usine.



Becky Guinn a « établi un partenariat » entre des membres de son équipe de direction et une organisation externe à but non lucratif (telle que lowa Heartland Habitat for Humanity ou la Northeast lowa Food Bank) et a contribué au renforcement de ce lien entre le plus grand employeur de la région et les zones les plus défavorisées de la communauté. Pour ajouter de la rigueur au plan, Becky Guinn a créé un poste de responsable des relations avec la communauté et formé le Waterloo Citizenship Leadership Council (conseil de direction de la citoyenneté de Waterloo). Tout cela fait partie de la « présence intentionnelle » qui, selon B. Guinn, est nécessaire au sein des communautés locales John Deere.

B. Guinn a pris la tête de l'usine en septembre 2019, près d'un an après que le site Web financier 24/7 Wall Street a qualifié Waterloo de pire ville d'Amérique pour la population afro-américaine. Au cours de son mandat d'un peu plus de deux ans à ce poste, ses efforts ne sont pas passés inaperçus.

« Jamais je n'ai travaillé avec quelqu'un comme Becky ayant de sincères intentions d'utiliser l'influence et les ressources de son entreprise pour améliorer cette communauté », a déclaré le maire de Waterloo, Quentin Hart.

Malgré les défis imposés par la pandémie, les employés de l'usine de Waterloo sont restés actifs dans les domaines clés de l'implication communautaire et ont collaboré sur des projets visant à attirer et à retenir les meilleurs talents et à faire de Waterloo un réservoir en matière de diversité des talents. Au cours du cycle de rapport actuel, le bénévolat a augmenté de 32 % par rapport à l'année précédente, avec une augmentation de 6 % chez les employés de la production.



Pour obtenir plus d'informations, consultez la page deere.com/en/our-company/sustainability/sustainability-report/factory-leaderships-mission/



L'OBJECTIF DE DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS S'ALIGNE SUR NOTRE MISSION

Chez John Deere, nous pensons pouvoir améliorer nos activités tout en marquant une différence significative dans nos communautés grâce à des pratiques commerciales responsables. Cela inclut la promotion d'une chaîne d'approvisionnement équitable, diversifiée et inclusive. C'est pourquoi nous avons lancé une nouvelle stratégie de diversité des fournisseurs en 2021.

Notre nouvelle stratégie vise à générer de la valeur économique et des emplois en collaborant avec des fournisseurs petits et/ou divers, en accroissant la concurrence et en réduisant les risques au sein de notre chaîne d'approvisionnement, le tout en encourageant l'innovation et la diversité de la pensée dans nos activités et nos communautés.

Pour ce faire, nous nous sommes engagés à atteindre les objectifs suivants d'ici à 2025 :

- · Dépenser 500 millions de dollars au profit d'entreprises appartenant à des minorités
- · Dépenser 1 milliard de dollars au profit d'entreprises appartenant à des femmes
- Développer activement nos relations avec d'autres entreprises défavorisées, y compris celles qui appartiennent à des anciens combattants, à des membres de la communauté LGBTQ, aux personnes présentant une invalidité, aux petites entreprises et aux entreprises présentes dans des zones commerciales historiquement désertées.

Notre organisation de gestion des approvisionnements atteint ces objectifs en développant activement nos relations avec des entreprises appartenant aux minorités et personnes défavorisées, en trouvant de meilleures façons d'identifier des fournisseurs différents et en développant un processus d'intégration plus équitable afin d'alimenter une base d'approvisionnement diverse et durable.





WOMEN OF IMPACT : CONFIER LA DIRECTION DES CONCESSIONS À DES FEMMES AU BRÉSIL











Luiza Lisboa est employée par John Deere depuis 11 ans. En tant que responsable territoriale du service après-vente au Brésil, elle aide les concessionnaires John Deere à établir des liens avec leurs clients tout au long du cycle de vie des équipements. En tant que femme dans un secteur traditionnellement dominé par une population masculine, elle a remarqué quelque chose : elle était souvent la seule femme.

L'année dernière. L. Lisboa a été en contact avec des collègues John Deere, dont Cecília Breda, responsable du développement de l'entreprise et des partenariats, et Fabiana Franco, responsable du développement des concessionnaires, qui se sont également inquiétées de cette tendance, à savoir l'absence de femmes à la tête des concessions. Elles se sont associées et ont été parrainées par Assodeere, l'Association brésilienne des distributeurs John Deere. Elles ont créé une équipe avec Giovana Teixeira, directrice financière et responsable de la durabilité d'Assodeere, et Rejane Hermann, directrice générale. Ensemble, elles ont créé « Women of Impact », un groupe de travail ayant pour mission de collaborer avec le réseau des concessionnaires John Deere au Brésil afin de développer une culture de l'entreprise et d'élaborer de nouvelles initiatives et de poursuivre les initiatives existantes visant à accorder plus

de place aux femmes et à les soutenir. L'objectif final est d'augmenter le nombre de femmes qui travaillent au sein du réseau de concessionnaires en général et à la direction, en particulier. À l'heure actuelle, les femmes occupent 22 % des postes et 19 % des fonctions de direction au sein du réseau.

« Women of Impact » prend de l'ampleur en recueillant des données, en dialoguant avec la direction des concessionnaires et en planifiant des événements futurs, y compris un lancement. « Nous avons essayé de le faire de la manière la plus organique possible », explique L. Lisboa. « Nous pensons que les concessionnaires veulent prendre part à cette évolution, non pas parce que John Deere dit que c'est important, mais parce qu'ils comprennent que cela contribue à leur durabilité. »



DONNER LA PRIORITÉ À NOS EMPLOYÉS

ATTRACTION ET RÉTENTION DES TALENTS

Au fur et à mesure que notre entreprise évolue, nos besoins en personnel et notre stratégie de recrutement doivent progresser. Pour rester compétitif sur le marché actuel et faire évoluer notre stratégie Smart Industrial, nous devons disposer d'une expertise technique plus pointue et diversifiée à tous les niveaux pour favoriser l'innovation et les solutions. Nous recrutons dans les écoles et universités où John Deere attire des talents depuis de nombreuses générations, ainsi que dans les institutions avec lesquelles nous avons établi de nouveaux partenariats. Cette approche multidimensionnelle nous permet d'accéder aux talents les plus polyvalents et les plus chevronnés.

Afin de se rapprocher des différentes populations étudiantes, John Deere investit dans plusieurs écoles et universités depuis de nombreuses années. Cette année, par exemple, pour attirer davantage de talents techniques, nous avons collaboré avec la Society of Asian Rampes and Engineers en participant à une conférence virtuelle et en publiant sur les réseaux sociaux des opportunités de carrière chez John Deere. Nous avons réussi à créer un réservoir de talents à partir de ce type de programme.

Les organisations professionnelles demeurent la clé de notre processus de recrutement. Si, par le passé, nous nous engagions auprès d'organisations professionnelles principalement pour le recrutement de talents en début de carrière, cette année, nous nous sommes également concentrés sur la création de plus de synergies et d'opportunités de collaboration avec des organisations professionnelles afin de publier sur les réseaux sociaux nos opportunités d'emploi de milieu de carrière. Nous sommes passés à une approche plus régionalisée , au lieu de participer uniquement à des conférences à grande échelle, afin de développer des relations plus étroites et des opportunités plus pointues pour identifier et recruter des talents divers.

Nous utilisons également les améliorations apportées aux technologies et aux processus pour affiner encore nos résultats de recrutement. En 2021, nous nous sommes associés pour mettre en œuvre deux modèles d'externalisation du processus de recrutement (Recruiting Process Outsourcing, RPO) conçus spécifiquement et axés sur la qualité, la rapidité et la diversité. Ces RPO nous permettent d'identifier de manière proactive les talents potentiels. Par exemple, l'ajout de références pour divers profils de candidat et la suppression de certains processus administratifs contraignants nous permettent d'être plus efficaces sur le marché et de nous concentrer sur la diversité. Les solutions basées sur la technologie comme Job Analyzer et Eightfold, deux outils d'intelligence artificielle, nous offrent l'opportunité de supprimer le préjugé de genre dans les descriptifs de poste et d'anonymiser les CV lors de la création de profils de talents potentiels.

Nous avons intentionnellement intégré la transparence des données dans nos processus. Notre tableau de bord Talent Acquisition (TA) induit la responsabilisation à toutes les étapes du processus, depuis les différents panels de candidats aux listes d'entretiens diversifiés, pour que l'objectif principal consiste à favoriser la diversité des talents au sein de notre effectif. Comme le processus offre de la visibilité, notre équipe TA peut collaborer avec l'entreprise pour trouver la meilleure approche pour améliorer les résultats.

Pour attirer et retenir les talents les plus chevronnés, nous nous efforçons d'offrir certains des avantages et rémunérations les plus compétitifs de notre secteur et des marchés dans lesquels nous opérons. Les avantages sont adaptés à chaque marché et visent à fournir des ressources qui ont du sens pour l'entreprise et ses employés. Nous sommes continuellement à la recherche de nouvelles opportunités d'améliorer les avantages offerts à nos employés et avons apporté des changements substantiels aux salaires et avantages sociaux de notre personnel salarié en 2021.

Par ailleurs, après presque deux ans pendant lesquels nous avons vu nos employés s'adapter et continuer à créer de la valeur dans l'environnement dynamique qu'a engendré la COVID-19, nous avons continué cette année à adopter une politique de travail flexible. Cette année, d'autres avantages offerts à la plupart de nos employés salariés et de la production ont été accrus : amélioration des options de service de conseil gratuit, amélioration des prestations parentales pour les néo-parents et extension des avantages sociaux volontaires.

Afin de suivre l'implication et l'expérience globale de nos employés mondiaux tout au long de leur carrière chez John Deere, nous menons périodiquement des enquêtes confidentielles concernant leur vécu dans la plupart des activités. Dans ces enquêtes, nous insistons sur l'engagement des employés et l'efficacité des responsables afin de déterminer dans quelle mesure les employés se sentent impliqués et soutenus dans leur travail. Nous encourageons fortement les employés à participer, et nous utilisons les résultats des enquêtes pour développer des plans d'action à l'échelle de l'entreprise. En 2021, nous avons mené d'autres enquêtes à portée limitée afin d'évaluer le ressenti des employés à la suite de notre transition Smart Industrial. Nous avons mis l'accent sur les domaines de l'autonomisation, de la responsabilité, de l'inclusion et de l'implication. Les réponses à l'enquête sont utilisées pour comprendre ce qui se passe bien, ce qui doit être amélioré et comment John Deere peut devenir un lieu de travail encore plus agréable.

DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Nous nous efforçons de permettre à nos employés d'atteindre leur plein potentiel en créant des opportunités de travail axées sur des objectifs, des expériences d'apprentissage uniques, des opportunités de développement professionnel et personnel, des évaluations complètes des performances et des plans de développement, et sur des opportunités de parrainage.

Pour les employés qui rejoignent John Deere juste à la fin de leurs études, le programme de développement de John Deere est un solide programme de rotation qui offre aux employés en début de carrière une diversité d'expériences et un vaste réseau afin d'esquisser leur plan de carrière. Les nouveaux employés alternent entre deux ou plusieurs postes de premier échelon dans leurs spécialités afin d'approfondir leurs connaissances et leur expérience. Des programmes de développement sont en place dans le secteur de l'ingénierie, des technologies de l'information, de la gestion des approvisionnements, du marketing, des analyses, de la comptabilité et de la finance, ainsi que des ressources humaines.



MEILLEURS AVANTAGES DU SECTEUR :

INVESTIR DANS L'AVENIR DE NOS EMPLOYÉS

À l'automne 2021, après un arrêt de cinq semaines, John Deere a réussi à négocier une nouvelle convention collective avec les syndicats International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (UAW), qui couvre environ 10 000 employés répartis sur plusieurs sites américains. La convention collective s'appuie sur l'héritage de John Deere qui offre les meilleurs salaires et avantages sociaux, notamment le partage des bénéfices, la couverture des soins de santé, des ajustements du coût de la vie pour protéger les gains salariaux, ainsi qu'un régime de retraite à prestations définies et un plan à cotisations déterminées (401 k) afin d'améliorer la flexibilité et la sécurité au moment de la retraite.1

Cet accord représente un investissement supplémentaire de plus de 3,5 milliards de dollars pour nos employés. En accompagnant financièrement nos employés et, par extension, nos communautés locales, John Deere sera mieux armé pour répondre aux défis de l'avenir et construire des produits qui transforment les vies et les moyens de subsistance dans le monde entier.

En novembre 2021, John Deere a annoncé des augmentations de rémunération pour la quasi-totalité des employés salariés, afin de saluer leurs performances et leurs contributions importantes dans le monde entier. Par ailleurs, John Deere a continué d'envisager l'avenir du travail avec des opportunités flexibles et à distance, selon

l'idée que les employés peuvent offrir de la valeur aux clients partout où ils se trouvent s'ils sont habilités à le faire. Ces politiques permettront à John Deere d'accéder à d'autres pools de talents diversifiés. ²

'Alors que les négociations commençaient au cours de notre exercice fiscal 2021, notre contrat avec l'UAW a été signé en novembre 2021, dans le cadre de l'exercice fiscal 2022 de Deere & Company.

²Les changements concernant la rémunération et les avantages sociaux des salariés ont été apportés le ler novembre 2021, dans le cadre de l'exercice fiscal 2022 de Deere & Company. La politique améliorée de flexibilité du travail de Deere & Company a été annoncée en novembre 2021, au cours de l'exercice fiscal 2022 de Deere & Company.

À mesure que la carrière des employés évolue, nous nous engageons à leur offrir des expériences et des opportunités qui leur permettront de se remettre en question et qui récompenseront leurs efforts. Afin de soutenir ces efforts en interne, nous proposons des outils de formation fonctionnels et de leadership et investissons dans un développement ciblé pour le personnel et les dirigeants techniques.

En externe, nous fournissons aux employés à tous les échelons des opportunités de poursuivre leurs études et d'acquérir les compétences critiques nécessaires pour faire face à des défis futurs grâce au plan de remboursement des frais de scolarité qui couvre 100 % des dépenses engagées. Que l'employé décide qu'il sera responsable du personnel ou responsable technique, nous lui proposons les moyens de développement, la formation et les expériences pour accéder à ce poste.

Dans le cadre du « Parcours technique », les dirigeants se spécialisent en tant qu'experts métier et leurs compétences techniques et professionnelles permettent à John Deere de remplir sa Mission. Grâce à leur formation et à leurs compétences, ces dirigeants exécutent, soutiennent, participent à la recherche et innovent dans leur domaine d'expertise tout en participant au développement et à la formation des autres. Nous puisons dans leurs connaissances pour favoriser l'innovation, l'amélioration continue et le développement et la mise en œuvre de la stratégie John Deere. Le programme des membres du personnel John Deere est le plus haut niveau de reconnaissance pour les employés qui ont contribué au succès de l'entreprise grâce à leur précieuse expertise.

Dans le cadre du « parcours individuel », les dirigeants développent leurs expériences fonctionnelles et de leadership, leur exposition, leur formation et leur évaluation afin de maximiser leur potentiel et d'atteindre des résultats professionnels retentissants. Notre modèle opérationnel Smart Industrial s'appuie sur un modèle de leadership qui nécessite que nos dirigeants fassent preuve de plusieurs capacités clés en lien avec nos valeurs et notre histoire, tout en nous guidant vers l'avenir.

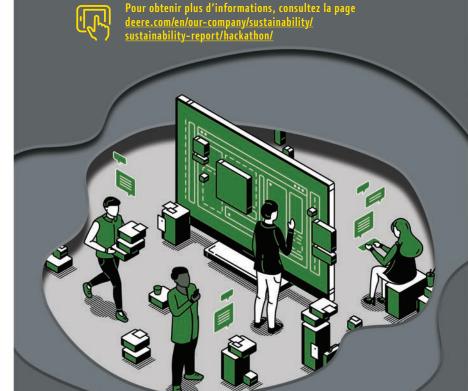
Le nouveau modèle de leadership met en avant les comportements attendus des dirigeants John Deere dans la mise en œuvre de notre stratégie, la modélisation de notre culture et la définition de notre avenir. Ces attentes orientées vers l'avenir ont été adaptées pour les dirigeants et contributeurs à tous les niveaux et ajoutées à un système de gestion globale des performances amélioré, dont le lancement est prévu en 2022. Désormais, les employés auront des attentes claires quant à ce qui doit être réalisé dans le cadre de nos « objectifs commerciaux » et quant à la façon dont nous allons les atteindre.

• HACKATHONS

METTRE EN AVANT L'INCLUSION CHEZ JOHN DEERE, SA FORCE DE RECRUTEMENT ET L'INGÉNIOSITÉ

John Deere utilise le pouvoir des hackathons pour promouvoir l'innovation, la collaboration et l'autonomisation. L'entreprise parie également sur l'implication des employés des Services juridiques, comptables, marketing et opérationnels dans la création d'un mélange inclusif de toutes les idées. Ce faisant, les hackathons permettent à John Deere d'apporter des solutions créatives aux problèmes. D'après Josh Carson, responsable du personnel à l'ISG-Urbandale de John Deere, « le principe de base consiste à réunir de nombreuses personnes pour qu'elles partagent du temps et parviennent à créer quelque chose d'encore plus génial. » Bien que « plus génial » puisse qualifier un nouveau produit ou un nouveau processus, c'est vraiment une culture qui fait le succès des hackathons. En soulignant leur importance, la direction générale a fait des hackathons une priorité essentielle pour la formation et le développement des employés. Cela permet d'augmenter la participation, laquelle a été favorisée par une connexion virtuelle à l'échelle du globe.

Il arrive que des produits révolutionnaires soient le fruit de ces hackathons. Lors d'un hackathon en 2018, Ray Liu, ingénieur spécialisé dans l'autonomie, et ses collègues du marketing produits ont entrepris de résoudre un problème d'inefficacité durant la récolte. Curtis Maeder, ingénieur système, a remarqué que les deux parties abordaient le même projet sous différents angles et a suggéré la formation d'une seule équipe. Environ six semaines plus tard, un prototype en état de marche opérait dans le champ. De là est né le logiciel AutoPath™, une technologie révolutionnaire qui aide les agriculteurs à collecter des données dès le premier passage dans le champ pour établir le guidage dans les rangs pour tous les autres passages. Donner des exemples réels aide les employés à comprendre la valeur des hackathons et les encourage à continuer à raconter l'histoire de John Deere. D'après J. Carson, en matière de recrutement, les hackathons positionnent l'entreprise comme leader de la technologie dans le monde de la fabrication et comme un acteur technologique dans le domaine de l'innovation.



TALENT DES CONCESSIONNAIRES

Les techniciens des concessionnaires John Deere jouent un rôle crucial dans le bon fonctionnement des machines des clients, en assurant l'assistance inégalée que propose notre réseau de concessionnaires. Ces postes sont très demandés, et la croissance attendue des emplois de techniciens d'entretien et des équipements lourds va dépasser la croissance générale des emplois. Pour susciter l'intérêt pour la carrière de technicien de maintenance, John Deere fait équipe avec ses concessionnaires du monde entier et de nombreuses organisations pour mettre en avant ces métiers de haute qualité.

Le programme TECH et le programme de reconversion professionnelle des militaires de John Deere aux États-Unis en sont deux exemples. Le programme TECH est un programme de formation de technicien sur deux ans, qui combine des formations en classe, en laboratoire et sur le terrain afin de fournir aux participants les compétences requises pour devenir des techniciens John Deere à temps plein. À ce jour, il existe plus de 20 sites technologiques John Deere aux États-Unis et au Canada dans lesquels John Deere et ses concessionnaires offrent leur soutien par le biais de bourses, de stages rémunérés, d'outils, de formations et de publicités, entre autres.

John Deere a à cœur de trouver un moyen de rendre la pareille à ceux qui ont servi la Nation. Le programme de reconversion professionnelle des militaires est notre façon d'aider les militaires à entamer une carrière civile. John Deere aide à la formation des militaires dans cette perspective de carrière, puis les accompagne dans la recherche d'un emploi, de stages et leur offre des formations gratuites. Ce programme aide les militaires à se faire un CV tout en acquérant des connaissances dans les secteurs de l'agriculture et de la construction.

Grâce à ces programmes et à d'autres du même genre, John Deere et nos concessionnaires jouent un rôle essentiel pour susciter l'intérêt et la croissance de l'emploi dans cette filière.



LE RECRUTEMENT D'ANCIENS COMBATTANTS EN RENFORT DES CONCESSIONS

Le démarrage d'un nouveau programme s'accompagne toujours de son 📉 Avec près de 3 000 sites de concessionnaires John Deere aux Étatslot de difficultés. Lorsque vous lancez un programme en même temps que se déclenche une pandémie, mieux vaut avoir un concept très

Le programme basé aux États-Unis poursuit un objectif : établir des liens entre d'anciens combattants et des emplois de techniciens au sein du réseau de concessionnaires indépendants de John Deere.
David Bostic, responsable du service après-vente de l'entreprise, explique qu'il existe deux façons de s'y prendre : soit par le biais d'un programme de stages SkillBridge du ministère de la Défense.

En tant qu'employé John Deere, D. Bostic tisse un réseau entre le personnel militaire et les concessionnaires John Deere. En 2021, les concessions indépendantes John Deere ont recruté 119 militaires pour des postes de techniciens via le programme de reconversion professionnelle des militaires, soulageant ainsi l'inquiétude que très demandés. Sur les 119, 81 étaient des embauches directes et 38 ont commencé comme stagiaires, puis ont été embauchés à temps plein par la concession. 93 % des personnes ayant suivi le programme ont obtenu une offre d'emploi chez leur concessionnaire et le taux de rétention des stagiaires est d'environ 86 %.

Unis, il y a un besoin annuel de formation et de développement de 1000 postes de techniciens de service après-vente, selon D. Bostic. C'est aussi l'objectif que s'est fixé l'entreprise. Le programme TECH de John Deere, parrainé par l'entreprise et proposé dans 24 universités aux États-Unis et au Canada, procède à l'embauche d'environ 300 techniciens de concession par an.

Selon D. Bostic, ce qui distingue John Deere des autres employeurs qui recrutent des anciens combattants pour des stages, c'est l'aide (même avant le début du stage) et une remise de 25 % sur les outils.

- mettons immédiatement en relation avec les concessionnaires », poursuit-il. « Ils ont accès à des cours sur notre site et cela les aide à se préparer à d'éventuels entretiens avec une concession. Ils peuvent



Inspirée par la capacité de l'humanité à se dépasser, la fondation John Deere s'est engagée, en 2021, à investir au moins 200 millions de dollars au cours des 10 prochaines années dans trois groupes de population : les petits exploitants et les agriculteurs contraints par les ressources du monde entier, les familles et les jeunes des communautés locales de John Deere et le personnel de l'entreprise. En formulant cette volonté, la fondation a renforcé son engagement en faveur des ambitions de développement durable des Nations unies en alignant son travail sur les objectifs liés à la lutte contre la pauvreté, à l'élimination de la faim dans le monde et au droit à une éducation de qualité d'ici à 2030.

PRIORITÉ AUX AGRICULTEURS

Au cœur de la mission de John Deere, s'inscrit notre conviction que les agriculteurs sont essentiels à la prospérité mondiale. C'est la raison pour laquelle la fondation a engagé 50 millions de dollars auprès des petits exploitants et des agriculteurs ayant des ressources

limitées du monde entier, afin de renforcer leur capacité à gagner leur vie, à nourrir une population mondiale grandissante et à réduire les inégalités. Rien qu'en 2021, la fondation a investi 3,4 millions de dollars pour un total de 1,4 million d'agriculteurs du monde entier.

Guidée par des valeurs similaires, l'ONG <u>One Acre Fund</u> permet de « donner la priorité aux agriculteurs » en Afrique. One Acre Fund fournit aux agriculteurs des ressources et un soutien essentiels à leur réussite, notamment le financement de semences et d'engrais de grande qualité, la distribution d'intrants agricoles, la formation agricole et des opportunités de commercialisation. Grâce à ce travail, les revenus des clients de One Acre Fund ont été en moyenne 39 % plus élevés que ceux des agriculteurs témoins dans les activités prises en charge entre 2018 et 2020.

Lorsque l'ONG One Acre Fund a été créée en 2006, elle a testé sa méthode auprès de 38 agriculteurs au Kenya. En s'efforçant de rendre son modèle plus efficace, One Acre Fund est aujourd'hui au service de plus de 1,4 million de familles d'agriculteurs dans sept pays africains. En 2019, la fondation a engagé 5 millions de dollars sur cinq ans dans One Acre Fund, ce qui représente la donation la plus importante faite par une entreprise à l'ONG, et l'une des plus généreuses subventions de la fondation John Deere.





NOS VOISINS

La réussite de John Deere sur près de 200 ans est étroitement liée à la prospérité des familles et des jeunes qui vivent, apprennent et travaillent dans nos communautés locales. C'est pourquoi la fondation a engagé 100 millions de dollars pour assurer un accès inclusif et équitable aux ressources et aux opportunités de formation essentielles pour la dignité humaine et l'autonomie de ces populations au sein de ces espaces.

Il est possible que l'augmentation considérable de l'insécurité alimentaire dans nos communautés locales figure parmi les plus grandes répercussions de la COVID-19. C'est une menace particulière qui pèse sur les ménages avec enfants, les familles afro-américaines et hispaniques et les personnes aux prises avec la pauvreté.

River Bend Food Bank, organisation à but non lucratif qui dessert 23 comtés de l'ouest de l'Illinois et de l'est de l'Iowa, a pu répondre à ces besoins en distribuant plus de 20 millions de repas en 2021. En 2021, la fondation a versé 1,7 million de dollars à River Bend afin de s'associer à la lutte contre la faim dans la région où est implanté le siège social de John Deere.

Au total, la fondation a investi 2,7 millions de dollars dans des systèmes de banque alimentaire dans le monde entier en 2021, en permettant la distribution de près de 12,8 millions de repas. Rien que dans nos communautés locales aux États-Unis, cet investissement a permis de servir près de 10,4 millions de repas, soit l'équivalent de 32 millions de dollars d'aide économique (calcul effectué à partir des données de ventes alimentaires américaines).

DU CŒUR À L'OUVRAGE

Bien que l'entreprise soit renommée pour ses produits de pointe, ses collaborateurs aident à créer, à façonner et à enrichir les communautés dans lesquelles ils vivent et travaillent. L'objectif de la fondation est d'engager chaque employé en injectant 50 millions de dollars au cours des 10 prochaines années pour mobiliser encore plus leurs nombreux talents et leur générosité. Dans le cadre de cet engagement, près de 4,8 millions de dollars ont été distribués en 2021.

Par exemple, en 2021, plus de 70 employés chargés de la production et de la maintenance de Waterloo Works se sont portés volontaires pour construire les murs de six logements dans les communautés <u>lowa Heartland Habitat for Humanity</u>. Au total, ils ont construit plus de 200 murs à l'intérieur du site John Deere. Une fois les murs terminés, ils ont été mis en place par d'autres employés John Deere sur plusieurs sites de construction locaux.

En 2021, les employés de John Deere ont enregistré plus de 124 000 heures de bénévolat. 111 000 d'entre elles ont été relevées aux États-Unis, où l'heure de bénévolat est évaluée à 28,54 \$, selon les dernières estimations. Cela signifie que les employés de John Deere ont généré plus de 3 millions de dollars de valeur supplémentaire au service des autres.

42,5 M\$
investis dans des communautés du monde entier



2,7 M \$

investis dans des systèmes de banque alimentaire

Ils ont permis de servir

12,8 millions de repas en 2021, ce qui représente une aide économique de plus de 32 millions de dollars pour les plus vulnérables vivant dans nos communautés locales (calcul réalisé à l'aide des données de ventes alimentaires américaines).





3,4 M \$

investis auprès des exploitants agricoles

1,4 million d'agriculteurs au total ont été concernés



124 000

heures de bénévolat

111 000 de ces heures ont été enregistrées aux États-Unis, où la valeur d'une heure de bénévolat aux États-Unis est estimée à 28,54 \$. Cela signifie que les employés de John Deere ont généré plus de 3 millions de dollars de valeur supplémentaire au sein des communautés basées aux États-Unis.



SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Chez John Deere, la santé et la sécurité des employés sont notre priorité numéro l et notre objectif est d'atteindre une sécurité optimale en se concentrant davantage sur les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité, les points forts, la réduction des risques et la prévention.

Notre fiche d'évaluation équilibrée en matière de sécurité comprend les points forts et les points faibles et est conçue pour favoriser l'amélioration continue. Toutes les unités concernées utilisent la fiche d'évaluation et plus de 75 % d'entre elles atteignent leurs niveaux de performance ciblés.

Aujourd'hui, la réduction des risques liés à l'ergonomie est notre plus grande opportunité d'éviter les blessures sur le lieu de travail. Nous nous engageons à réduire ces blessures en intégrant davantage de principes et pratiques ergonomiques dans nos processus de conception et de fabrication de produits.

En 2021, nous avons établi des exigences de programme d'ergonomie standard et effectué des auto-évaluations dans toutes les unités de fabrication¹ ainsi que dans les grands centres de distribution de pièces. Nous avons intégré une initiative de « prévention grâce à la conception » à l'occasion de la présentation de deux nouveaux produits. L'objectif de l'initiative était d'identifier et de réduire les risques en matière de sécurité et d'ergonomie pendant la conception des produits et des processus de fabrication associés.

Enfin, nous nous sommes concentrés sur la prévention des incidents potentiellement graves (potentially serious incidents, PSI). Ces événements requièrent une enquête complète, un signalement normalisé et un partage au sein de l'entreprise. Les PSI associés au mouvement du matériau sont une priorité. Plusieurs unités de l'entreprise ont déployé des solutions technologiques de pointe afin de réduire les risques associés aux interactions entre les piétons et les chariots élévateurs à fourche.

Notre engagement vis-à-vis de la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés va au-delà du lieu de travail. Nous sommes soucieux du bien-être général des employés à la maison et au sein de nos communautés. Nous proposons des programmes ciblés dans les domaines du bien-être financier, physique, émotionnel et social à nos employés et à leurs familles.

Afin de montrer notre engagement continu en faveur de la santé et de la sécurité de nos employés, nous nous sommes remis en question dans le cadre de nos ambitions pour les prochaines étapes. Dès 2021, nous nous sommes engagés à réduire de 20 % notre taux d'incident enregistrable total d'ici à 2026.

¹ À l'exception des acquisitions récentes.



Grâce à l'amélioration continue, les employés opèrent en toute sécurité

Les employés de production de John Deere Des Moines Works travaillant sur la chaîne d'assemblage de la récolteuse de coton ont utilisé le processus d'amélioration continue de l'entreprise afin de revoir la façon dont cinq monteurs travaillaient à différentes hauteurs pour installer des conduits d'évacuation, des conduites d'eau et des réservoirs de carburant et d'eau. Grâce à la création d'un poste de travail innovant, les processus d'assemblage ont été abaissés grâce à des colonnes télescopiques, permettant aux ouvriers de rester au sol.



Pour obtenir plus d'informations, consultez la page deere.com/en/our-company/sustainability/ sustainability-report/continuous-improvement/





QUALITÉ DES PRODUITS

La qualité est un principe fondamental de John Deere. Le succès de nos initiatives de qualité des produits permet de garantir que les besoins de disponibilité de nos clients sont satisfaits et qu'ils restent opérationnels. La qualité des produits chez John Deere est axée sur quatre domaines principaux :

QUALITÉ DE DÉVELOPPEMENT DES PRODUITS

Au cours du développement des produits, les processus de qualité de John Deere incluent des tests de fiabilité et de durabilité rigoureux, la validation des nouvelles pièces et procédures, et le suivi pour s'assurer que les produits sont prêts au lancement pour nos clients. Des équipes interfonctionnelles, comprenant des disciplines internes et les fournisseurs critiques, suivent les résultats, apportent des ajustements selon les besoins et gèrent les programmes pour s'assurer que les attentes des clients sont satisfaites tout au long du cycle de vie des produits.

QUALITÉ DE FABRICATION

Les processus de qualité, les contrôles d'audit et les contrôles automatisés sont intégrés à chaque poste de travail. Les équipes valident et auditent également le produit final à l'aide d'une vérification de la machine axée sur le client, d'un ensemble d'inspections et d'outils de test intelligents qui leur permettent d'identifier et de résoudre de manière proactive tous les problèmes avant l'expédition du produit.

RÉSOLUTION DES PROBLÈMES

Lorsque des incidents ou problèmes sont identifiés, nous appliquons un processus rigoureux de résolution des problèmes. Cela nous permet de les résoudre rapidement et complètement en mettant au jour la cause profonde, en validant les solutions et en résolvant les problèmes à l'aide d'actions préventives. Tirer profit de la validation virtuelle et des outils d'analyse en laboratoire nous permet de trouver rapidement une solution et de progresser. L'accès aux données et aux informations sur les performances des machines connectées et depuis nos usines de production nous permet d'identifier et de résoudre plus rapidement les problèmes des clients.

SATISFACTION DES CLIENTS

En tirant profit des informations et des expériences des clients, nous pouvons fournir une qualité distinctive en ciblant des niveaux de qualité pour chaque produit qui sont uniques dans le secteur. Nous effectuons un suivi étroit des performances de tous les produits par rapport aux objectifs de qualité. Nous procédons à un suivi régulier auprès de nos clients pour nous assurer que nos produits répondent à leurs exigences spécifiques. Les commentaires des clients donnent lieu à des modifications de nos processus et à l'amélioration de nos produits, par exemple le renforcement de la fiabilité et de la durabilité longtemps après l'expiration de la garantie du fabricant.

John Deere a investi plus de 35 millions de dollars dans la qualité à travers le monde en améliorant nos ressources de mesures dimensionnelles existantes grâce à des rénovations de laboratoire et à des mises à jour de pointe de l'équipement. À mesure que la taille, la complexité et la précision de nos produits augmentent, le niveau d'exigence de nos outils de mesure utilisés pour assurer la qualité du produit varie considérablement et ne cesse de croître. Ces mises à jour visent à renforcer la qualité des produits, le modèle opérationnel Smart Industrial et la protection de nos clients.

SÉCURITÉ DES PRODUITS

Notre service de sécurité des produits collabore avec les comités de sécurité de l'usine, en particulier pendant le développement des technologies des produits, et propose des processus de coordination et de cohérence pour les projets de développement de produits dans plusieurs usines. Les ingénieurs spécialisés dans la sécurité des produits et des normes se tiennent informés des avancées en matière de sécurité des produits en participant à l'élaboration des normes et en adhérant à des organisations professionnelles.

Au cours de la conception de tous les produits, nous respectons notre Règle générale en matière de sécurité des produits. Cette règle stipule qu'une conception acceptable ne doit pas présenter de risque excessif de blessure pour l'utilisateur du produit ou un tiers se trouvant à proximité. En appliquant cette règle, nous prenons en compte les personnes, les conditions environnementales et les autres produits avec lesquels un produit est susceptible d'être impliqué.

Au-delà de notre Règle générale en matière de sécurité des produits, nous avons largement recours aux normes de sécurité applicables, telles que celles publiées par l'International Standards Organization (ISO), l'American National Standards Institute (ANSI), l'American Society of Agricultural and Biological Engineers (ASABE), le Comité européen de normalisation (CEN), entre autres. Notre objectif consiste à respecter ces normes ou à dépasser leurs exigences.

Dans le cadre de notre processus de conception, nous nous assurons que les informations de sécurité apparaissent dans les instructions avant la livraison, les manuels d'utilisation, les manuels techniques et dans d'autres publications d'entretien, conformément aux activités auxquelles elles s'appliquent. De plus, des instructions de sécurité, sous forme de panneaux, sont apposées sur le produit afin d'avertir de manière appropriée l'opérateur des dangers potentiels.

Nous fournissons également des ressources de formation telles que des vidéos, des affiches, des brochures et des guides. Nous soutenons les organisations en faveur de la sécurité des enfants, comme la Journée de la sécurité de la fondation Progressive Ag, et nous encourageons nos concessionnaires à promouvoir la sécurité au sein de leurs communautés.

Nous disposons d'un système de signalement des incidents fiable qui recueille les informations relatives aux incidents impliquant les équipements John Deere provenant de nombreuses sources, dont nos concessionnaires, le centre d'appels client et les informations publiques. Tous les signalements d'incident sont transmis au Service de la sécurité des produits de l'entreprise et saisis dans un référentiel central. Un rapport officiel de l'incident est envoyé à l'usine et aux groupes chargés de la commercialisation du produit, où il est examiné par le comité de sécurité des produits de l'usine.

Nous avons développé et utilisé des processus de réparation et de rappel de produits, qui incluent des activités et procédures spécifiques pour les signalements et les

Une idée et deux fonctions pour les mains courantes pliables

Le fonctionnement et la sécurité sont des priorités essentielles pour John Deere, en particulier lors de la conception de l'équipement. L'épandeur d'engrais sec à rampe pneumatique AB485 de John Deere, installé en usine sur le système d'épandage de substances nutritives de grande capacité F4365 de John Deere, en est une illustration récente.

Le modèle AB485 comporte des trémies (ou bacs) sur le dessus de la machine qui sont remplies d'engrais sec à épandre dans le champ. Pour remplir les bacs et nettoyer la machine, les clients avaient besoin d'un système d'accès sûr qui ne nécessitait pas de grimper sur la bâche qui protège contre les infiltrations d'eau.

Comme si la sécurité allait de pair avec la fonction, deux défis de conception ont été résolus en même temps à l'aide d'un seul composant astucieux : les mains courantes pliables.

Ce système ingénieux remplit un double objectif. Premièrement, il se replie pour offrir des mains courantes au client lorsqu'il a accès à la partie supérieure de la machine. Et une fois déplié, il crée une structure pour enrouler la bâche.

La solution de l'équipe interfonctionnelle a été la première du secteur et renforce le leadership de John Deere en matière de sécurité des produits.

L'innovation majeure est la capacité d'associer une caractéristique de sécurité et une caractéristique fonctionnelle. Grâce à leur perspicacité, les concepteurs ont pu s'adapter à la fois aux besoins d'espacement du système de bâche et à ceux des mains courantes.

En fin de compte, cela sert d'exemple et nous rappelle que les clients n'ont pas à renoncer au confort ni à la sécurité.





GOUVERNANCE

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Chez John Deere, nous sommes convaincus qu'une gouvernance d'entreprise solide, à commencer par notre conseil d'administration, est un atout pour notre entreprise. Sous la supervision de notre conseil d'administration, nous conduisons nos activités de manière transparente, avec honnêteté et moralité. Nos résultats sont aussi importants que la manière dont nous les obtenons. Plus important encore, nous savons que nos résultats seront supérieurs et plus durables si nous les réalisons de manière appropriée. En résumé, nous pensons qu'une gouvernance d'entreprise solide crée une valeur à long terme pour les actionnaires.

Le conseil d'administration de John Deere compte actuellement 12 membres.¹ Les administrateurs sont désignés en fonction de leurs compétences, de leurs expériences, de leur parcours et des besoins du conseil d'administration et de notre entreprise. Chaque administrateur se porte candidat tous les ans.

À tout moment, la majorité du conseil d'administration doit respecter les critères d'indépendance définis par les lois et réglementations en vigueur et la bourse de New York.

À la fin de l'année civile 2021, tous nos administrateurs, à l'exception de notre Président, étaient des membres indépendants.

Les administrateurs sont recrutés pour renforcer la diversité du conseil et garantir qu'il reflète et comprend la diversité des perspectives des parties prenantes de John Deere dans le monde entier. Quatre de nos 11 administrateurs indépendants sont des femmes et trois sont de couleur.

Notre Directeur général est élu par la majorité des administrateurs indépendants. Parmi ses autres fonctions et responsabilités, le Directeur général préside toutes les réunions du conseil d'administration auxquelles le Président ne peut assister et, conjointement avec le Président, approuve le calendrier des réunions du conseil, les ordres du jour proposés et les documents envoyés au conseil. Le Directeur général peut également convoquer des réunions avec les administrateurs indépendants et communique directement avec les actionnaires.

Le ler novembre 2021, le premier jour de l'exercice fiscal 2022 de John Deere, Leanne G. Caret a été élue au conseil d'administration de Deere & Company. Cette élection accroît temporairement le nombre d'administrateurs de John Deere à 12. Dipak C. Jain ne se représente pas lors de la réunion annuelle des actionnaires 2022 de Deere & Company du 23 février 2022. Par conséquent, le nombre d'administrateurs est susceptible de revenir à 11 à l'issue de la réunion annuelle des actionnaires de 2022. Tous les indicateurs de ce rapport sont calculés sur la base des 12 membres du conseil d'administration représenté ici.



GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Le conseil d'administration de Deere & Company supervise la durabilité et est responsable de l'alignement de nos priorités stratégiques et de l'intégration des principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'ensemble de l'entreprise. Le comité de gouvernance d'entreprise examine les thématiques ESG tous les trimestres. En 2021, le comité a été informé de nos initiatives en matière de durabilité stratégique, du processus de définition des objectifs, des performances relatives aux indicateurs et aux objectifs, de la feuille de route pour les rapports sur la durabilité, des commentaires des parties prenantes et du contexte en matière de changement des attentes et des pratiques ESG. Le comité a également reçu des mises à jour pédagogiques de la part d'experts externes sur l'évolution des tendances et des meilleures pratiques dans les rapports ESG. Grâce à un engagement régulier, le comité guide et dirige notre planification stratégique ESG, la définition des objectifs ESG et du champ d'application de nos rapports sur la durabilité.

Il incombe au comité de rémunération de s'assurer que la rémunération est en adéquation avec les priorités, les performances et les opportunités stratégiques de l'entreprise. Tout au long de l'année 2021, le comité a pris part à l'analyse de nos progrès dans la définition de nos ambitions pour les prochaines étapes et des priorités qui permettront à notre entreprise de progresser au cours de la prochaine décennie.

Par ailleurs, le conseil d'administration au complet supervise les risques et les opportunités associés au changement climatique. Les mises à jour sont apportées conformément au processus de gestion des risques de l'entreprise. Des informations supplémentaires concernant leur rôle et notre gouvernance des changements climatiques sont disponibles dans notre rapport TCFD (Task Force on Climate financial Disclosures).

Pour la mise en œuvre de ces initiatives, plusieurs équipes et politiques sont en place afin d'assurer l'alignement de toute l'entreprise sur nos priorités ESG. Avec le modèle opérationnel Smart Industrial actuellement en place, la durabilité est plus ancrée dans l'ensemble de l'organisation et a modifié une partie de notre structure interne autour de la mise en place du système ESG.





PERSONNEL DE DIRECTION

Le personnel de direction de John Deere définit une orientation pour l'exécution de nos initiatives en matière de durabilité et en est le maître d'œuvre. La surveillance et la prise en main à ce niveau de la hiérarchie garantissent que nos initiatives de durabilité sont en adéquation avec notre stratégie commerciale globale et en constituent un élément essentiel. Le personnel de direction reçoit les mises à jour des équipes chargées de la durabilité tout au long de l'année. Au cours de l'année 2021, ces mises à jour ont porté sur les sujets suivants : quantification des émissions de gaz à effet de serre de scope 3 et objectifs basés sur l'initiative Science Based Targets ; priorités de la définition des objectifs ; performances par rapport aux objectifs et aux indicateurs de 2022 ; mises à jour de l'état des projets et initiatives donnant lieu à nos priorités ESG; tendances des rapports en matière de durabilité et feuille de route pluriannuelle ; et les commentaires des parties prenantes.

ÉQUIPE DE DIRECTION CHARGÉE DE LA DURABILITÉ

L'équipe de direction chargée de la durabilité se compose d'un groupe de dirigeants de nos services Environnement, Santé et sécurité, Systèmes de production, Technologie et Finances. Cette équipe s'implique étroitement auprès des groupes qui travaillent sur la définition de priorités ESG stratégiques, sur la réalisation de nos objectifs de durabilité et sur l'élaboration d'une feuille de route pour créer des rapports de manière efficace. Le groupe travaille également avec d'autres dirigeants de l'entreprise afin de s'assurer de l'alignement de nos priorités stratégiques ESG avec nos objectifs commerciaux, la feuille de route technologique et les performances financières.

LES CHAMPIONS DES OBJECTIFS

Chacun de nos objectifs en lien avec la durabilité est associé à un champion. Chaque champion est responsable de la réalisation de cet objectif et a la responsabilité d'aligner les priorités et les ressources au sein de l'organisation, d'évaluer les progrès et les défis rencontrés et de favoriser l'exécution d'initiatives pour atteindre ces objectifs.

ÉQUIPE EN CHARGE DU CLIMAT

En 2021, nous avons mis en place une équipe chargée du climat au sein de l'entreprise. Il s'agit d'une équipe interfonctionnelle responsable des actions liées aux différents risques et opportunités que nous avons identifiés pour notre activité par rapport au changement climatique. Cette équipe surveille les développements, quantifie les risques et les opportunités, élabore des plans d'action et s'implique dans l'ensemble de l'entreprise pour assurer l'alignement et l'évaluation des performances par rapport à nos objectifs. Les membres de cette équipe ont participé à divers projets cette année, notamment quantifier les émissions de GES de scope 3, définir des cibles basées sur la science, mettre en œuvre un programme pilote sur le marché du carbone avec les clients et l'implication externe dans les politiques et les tendances de l'industrie.

EXPERTS TECHNIQUES EN LA MATIÈRE (SME)

Notre grande équipe d'experts techniques en la matière est composée de personnes en charge de l'exécution de nos priorités. En travaillant avec leurs équipes, ils élaborent des plans de mise en œuvre pour mener à bien nos initiatives de durabilité. Ils surveillent en permanence et impliquent ces équipes pour s'assurer que nous respectons ces plans d'action. Ils jouent également un rôle clé en informant le reste de l'entreprise des progrès et des obstacles qu'ils ont rencontrés lors du suivi et du signalement réguliers des indicateurs. Ces personnes possèdent de solides connaissances techniques dans leurs domaines d'expertise respectifs et sont, à cet effet, des interlocuteurs privilégiés au sein de l'entreprise.



CYBERSÉCURITÉ ET CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

Chez John Deere, nous avons constaté une augmentation considérable de la quantité de données produites, collectées et analysées. La gestion et le traitement corrects de ces données nous permettent de mieux gérer notre entreprise, d'améliorer le service à la clientèle et d'offrir des produits et services de meilleure qualité et plus performants pour nos clients.

En raison de l'importance de la cybersécurité et de la confidentialité des données, le comité de gouvernance d'entreprise et le comité de vérification d'audit sont chargés de la supervision du conseil d'administration. Afin d'assurer une mise en œuvre rigoureuse et l'engagement du conseil, nous avons créé un conseil de gouvernance des risques numériques et un conseil de bonne conduite de la direction. Ils assurent la supervision par la direction générale de la gouvernance de la sécurité des informations, de la gouvernance des données, de la gestion des risques numériques et de la vie privée.

Nous nous appuyons sur le National Institute of Standards et sur la Technology Cybersecurity Framework pour jeter les bases de notre programme Global Information Security. Ce dernier vise à assurer la résilience opérationnelle et à protéger les informations qui nous ont été confiées par nos clients, employés, concessionnaires et fournisseurs, ainsi que les données créées par l'entreprise. Pour en savoir plus sur notre programme de sécurité numérique, cliquez <u>ici</u>.

Notre programme de confidentialité des données surveille en permanence les changements apportés à la législation mondiale sur la confidentialité, s'y adapte et travaille assidûment pour s'y conformer. Alors que le Règlement général sur la protection des données ainsi que d'autres réglementations régionales et locales ont mis en place des exigences plus strictes et sensibilisé de manière générale à la vie privée, nous nous sommes penchés depuis longtemps sur le fait de garantir l'utilisation responsable des données personnelles.

John Deere applique ses propres règles d'entreprise contraignantes européennes, souvent considérées comme étant la norme de référence dans l'Union européenne en matière de transfert et de traitement des données personnelles. Pour cela, nous soumettons régulièrement d'importantes parties de notre programme de protection de la vie privée à des organes de réglementation européens pour examen.

Nous continuons d'offrir un environnement sûr et sécurisé à nos clients afin qu'ils collaborent avec leurs conseillers de confiance. Avec plus de 260 entreprises sur notre plateforme API (Application Programming Interface) à la fin de l'exercice fiscal 2021, les clients peuvent choisir ceux avec qui partager des données, en ayant au préalable effectué des vérifications auprès du John Deere Operations Center.

GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

John Deere a recours à des fournisseurs internationaux pour permettre à nos clients d'être opérationnels. Plus spécifiquement, nous nous engageons à développer notre base d'approvisionnement diversifiée. En 2021, nous avons enrichi notre base d'approvisionnement composée de petites entreprises appartenant à des femmes de 175 % en dépensant près de 4 millions de dollars, tout en développant également les petits fournisseurs défavorisés (appartenant à des minorités) de plus de 200 % pour atteindre un montant de plus de 14 millions de dollars. À l'avenir, notre programme de diversité des fournisseurs vise à s'approvisionner à hauteur de 1,5 milliard de dollars auprès d'entreprises issues de la diversité d'ici à 2025.

Dans le cadre du développement de notre base d'approvisionnement, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent notre Code de bonne conduite pour les fournisseurs, qui garantit que nos fournisseurs exercent leurs activités avec intégrité, de manière sociale et respectueuse de l'environnement. Pour en savoir plus sur les documents critiques et sur la manière dont nous gérons les risques associés à ces documents, veuillez consulter l'indice SASB.

Outre la gestion de la diversité de la base d'approvisionnement, l'entreprise évalue continuellement et cherche à améliorer les performances de ses fournisseurs. Cela couvre la conformité jusqu'à la santé financière. Un processus d'action corrective offre à nos fournisseurs la possibilité de s'améliorer continuellement. En 2021, nous avons continué de travailler avec EcoVadis, un leader mondial en matière de responsabilité sociale des entreprises et d'évaluation de la durabilité, pour évaluer les performances de nos fournisseurs principaux en matière de durabilité. Plus de 900 fournisseurs de services logistiques, de matières directes, de matières indirectes et de services ont été invités à effectuer l'évaluation de durabilité. Nous prévoyons de contacter plus de 1 000 fournisseurs d'ici à la fin de l'exercice fiscal 2022, ce qui représente plus de 60 % de nos dépenses totales en matériaux.

Le programme Achieving Excellence de John Deere salue les fournisseurs dont la qualité, la livraison, la gestion des coûts, la coopération et l'assistance technique dépassent les attentes. Ce programme intègre également des initiatives de durabilité.



Le nouveau prix décerné aux fournisseurs met l'accent sur la durabilité



En lançant son programme de récompense concernant la durabilité des fournisseurs, John Deere met de nouveau en exergue la problématique de l'environnement, ainsi que les conditions de vie et les moyens de subsistance de nos clients et du réseau de concessionnaires. Ce programme sensibilise les fournisseurs à l'importance de la durabilité.

À la fin de l'année 2021, l'entreprise a invité tous les fournisseurs internationaux à faire part de leurs modèles de réussite en les classant dans trois catégories : l'impact sur les personnes et l'environnement, l'impact sur l'entreprise et l'impact sur les clients. Les catégories couvrent des sujets allant de la responsabilité sociale à la gérance de l'environnement, en passant par la réduction des risques et réglementations et par l'augmentation de la valeur pour nos clients.

Au début de l'année 2022, le programme de récompense honorera les candidatures dans chacune des quatre régions commerciales internationales de John Deere. Cette récompense annuelle a pour objectif de favoriser l'innovation, d'améliorer la durabilité globale de notre chaîne de valeur, de saluer les fournisseurs ayant un impact significatif et de permettre la mise en place de solutions plus adaptées pour nos clients.

CONFORMITÉ

Mettre en place une éthique professionnelle exige de la vigilance. Le Centre de déontologie des affaires de John Deere garantit une conformité cohérente avec les lois et réglementations mondiales toujours plus complexes dans un contexte commercial global dynamique.

Le Centre de déontologie des affaires propose une formation continue, des communications et les meilleures pratiques dans l'ensemble des activités de John Deere afin d'entretenir notre solide culture éthique et de garantir la conformité aux lois et réglementations. Notre Code de bonne conduite a été actualisé en 2021, dans le souci de fournir des conseils simples et faciles à utiliser concernant les attentes des employés dans un format engageant et pratique reflétant l'image de notre entreprise internationale. Le Code donne un accès direct à nos politiques mondiales et donne des conseils sur les situations commerciales et culturelles complexes et parfois délicates.

Outre l'actualisation du Code, nous avons revisité plusieurs de nos politiques mondiales en matière d'éthique et de conformité, pour préciser davantage les attentes en matière de comportement des employés. Nous avons prêté une attention particulière à l'amélioration de notre politique liée au harcèlement et à la discrimination, ainsi qu'à un ensemble de formations sur la façon dont nous nous traitons les uns les autres et travaillons ensemble. Une série de communications fournissant des conseils pour évoluer dans un environnement de travail hybride a également fait l'objet d'un examen. Nous avons continué à investir du temps et des ressources dans notre programme anticorruption, notamment par des communications, des formations et l'amélioration des processus.

La formation sur l'éthique et la conformité doit être suivie au moins quatre fois par an par les salariés à temps plein, et les nouveaux salariés doivent suivre un programme de formation de base. Les thèmes des formations se concentrent sur les principaux risques et attentes en matière de conformité pour les employés.

La sensibilisation des employés est un élément essentiel de notre programme de conformité, notamment pour les membres de l'équipe de conformité opérant dans des zones géographiques clés. Nous nous efforçons d'être en lien avec

les employés du monde entier via nos réseaux de conformité et nos groupes de ressources des employés.

Notre culture éthique est une source de fierté pour notre personnel. Nous évaluons notre culture à l'aide des questions de notre enquête de satisfaction des employés, nos enquêtes auprès des nouvelles recrues et des enquêtes de départ. Les éléments de l'enquête relatifs à l'éthique figurent systématiquement en tête du classement à l'échelle mondiale.

Une gouvernance solide commence par notre conseil d'administration et s'appuie sur des processus robustes et des audits rigoureux. Nous comptons sur nos employés et les autres parties prenantes pour signaler librement leurs inquiétudes concernant des comportements répréhensibles réels ou potentiels ou d'autres risques. Pour encourager le recours à ce signalement, nous avons actualisé nos politiques de signalement et d'absence de représailles afin de clarifier comment et quand les employés doivent signaler leurs inquiétudes et de rappeler l'engagement de l'entreprise à ne pas avoir recours aux représailles. L'Assistance éthique de John Deere est gérée par une entreprise indépendante et est disposée à recevoir des rapports confidentiels provenant de personnes internes ou externes à l'entreprise. Pour accéder aux informations de l'Assistance éthique propres à un pays, les employés peuvent consulter les informations affichées sur chaque site de l'entreprise ou consulter l'intranet de John Deere. Le site Web de l'Assistance éthique de John Deere est mentionné dans le Code de bonne conduite et le Code de bonne conduite pour les fournisseurs.

Nous traitons tous les signalements effectués auprès de l'Assistance éthique rapidement et avec la plus grande attention. John Deere ne tolèrera aucunes représailles à l'encontre de personnes ayant signalé un incident ou participé à un entretien ou une enquête. Cela est vrai même si l'enquête ne révèle aucun comportement répréhensible.

DROITS DE LA PERSONNE

Chez John Deere, nous respectons les droits de la personne et la dignité individuelle de toutes les personnes dans le monde entier. Notre engagement en faveur de ces droits implique que nous devons comprendre et assumer nos responsabilités vis-à-vis des valeurs et des pratiques de l'entreprise.

Nous nous efforçons d'assurer le respect des droits de l'homme pour tous les employés et travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement. Notre engagement à respecter les droits de l'homme est défini dans notre Code de bonne conduite, le Code de bonne conduite pour les fournisseurs, le Code de bonne conduite pour les concessionnaires et la défense des droits de l'homme de John Deere dans nos pratiques commerciales, qui établissent des recommandations claires destinées à nos employés et à nos fournisseurs, tout en contribuant à éclairer nos décisions commerciales.

Les employés de John Deere ont la responsabilité de respecter les normes en matière d'honneur et d'intégrité du Code de bonne conduite. Tous les employés sont tenus de prendre connaissance du code et de l'appliquer dans leur travail et leur comportement. Afin de favoriser un lieu de travail plus positif, le code donne des conseils sur la création d'un environnement inclusif qui encourage le respect mutuel et la tolérance. Il traite également de la façon de

maintenir un haut niveau d'intégrité dans la collaboration avec les clients et les fournisseurs.

Lors de la sélection de fournisseurs, nous privilégions ceux qui respectent les lois et défendent des valeurs en harmonie avec les nôtres. Nos employés discutent régulièrement du Code de bonne conduite pour les fournisseurs avec les intéressés, et la plupart des contrats sont conditionnés par leur adhésion au Code de bonne conduite pour les fournisseurs. Ce code concerne les domaines clés suivants : le travail, les droits de la personne, la santé, la sécurité, l'environnement et l'éthique.

En tant représentant de la marque John Deere auprès de nos clients, nos concessionnaires, distributeurs et leurs revendeurs (collectivement, les concessionnaires) doivent s'engager à mener leurs activités de manière éthique et dans le respect de toutes les lois applicables. Pour s'assurer que tous les concessionnaires John Deere mènent leurs activités de manière intègre et dans le respect des règles environnementales et sociales, John Deere leur demande et attend d'eux qu'ils respectent le Code de bonne conduite pour les concessionnaires. À l'instar des autres codes, le Code de bonne conduite pour les concessionnaires couvre de nombreux domaines, tels que le travail, les droits de la personne, la santé, la sécurité, l'environnement et l'éthique.



POLITIQUES DE JOHN DEERE

Dans la mesure où nous sommes convaincus que la gouvernance d'entreprise fait partie intégrante de la création de valeur pour les actionnaires à long terme, notre conseil d'administration a adopté des politiques de gouvernance d'entreprise qui sont évaluées et révisées régulièrement pour s'assurer qu'elles reflètent les objectifs de la gouvernance d'entreprise. Ces politiques, conjointement avec le Code de bonne conduite de John Deere et avec d'autres politiques spécifiques au travail, établissent le cadre dans lequel nous nous conduisons et menons nos activités mondiales en conformité totale avec la loi et grâce auguel nous affirmons notre engagement en faveur de l'intégrité dans tout ce que nous faisons.

POLITIQUES DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Ces politiques établissent les principes directeurs de la gouvernance d'entreprise de John Deere, y compris la composition et les fonctions du conseil d'administration, les réunions, les comités, la rémunération, l'évaluation de la gestion et la planification de succession.

CODE D'ÉTHIQUE

Ce code établit les normes éthiques qui s'appliquent aux administrateurs, employés et dirigeants, conformément aux lois et réglementations en vigueur et à la bourse de New York.

CODE DE BONNE CONDUITE

Ce code fournit des recommandations spécifiques à tous les employés et décrit comment nous pouvons et devons maintenir et renforcer les normes en matière d'honneur et d'intégrité qui définissent notre entreprise depuis sa fondation

CODE DE BONNE CONDUITE POUR LES CONCESSIONNAIRES En vertu de ce code, les concessionnaires doivent mener leurs activités de manière intègre et dans le respect des règles environnementales et sociales.

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT. D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Axée sur l'amélioration continue, cette politique nous permet de mener nos activités de manière à protéger nos clients, nos employés, nos communautés, nos fournisseurs et l'environnement

POLITIQUE INTERNATIONALE RELATIVE AUX MINERAIS DE CONFLIT Cette politique définit notre engagement à mener nos opérations commerciales internationales en conformité avec les lois et les réglementations applicables concernant les minerais à l'origine des

CODE DE BONNE CONDUITE POUR LES FOURNISSEURS En vertu de ce code, les fournisseurs doivent mener leurs activités de

manière intègre et dans le respect des règles environnementales et DÉFENSE DES DROITS DE LA PERSONNE DANS NOS PRATIQUES

sociales

Cette recommandation décrit la manière dont John Deere s'efforce de protéger les droits de la personne pour ses employés et tous les travailleurs de notre chaîne d'approvisionnement.

ENGAGEMENT POLITIQUE

Chez John Deere, nous pensons que la participation à des processus politiques démocratiques dans le monde entier et la promotion des politiques publiques qui nous permettent d'être compétitifs équitablement et librement sur le marché sont d'une importance cruciale pour toutes nos parties prenantes. Quelle que soit la forme qu'il peut prendre, notre engagement dans le processus politique est fondé sur notre engagement indéfectible en faveur d'une gouvernance d'entreprise solide et d'une citoyenneté d'entreprise mondiale. John Deere s'engage dans une politique publique globale afin de souligner la responsabilité d'une entreprise internationale à s'impliquer auprès de ses communautés. Nous promouvons des politiques publiques telles que dans le secteur du commerce, du développement agricole et des réglementations en lien avec l'impact de l'activité de John Deere dans le monde entier. Nous encourageons des politiques visant à déployer le haut débit dans les zones rurales, l'adoption rapide des technologies de précision, la mécanisation, l'infrastructure, la fiscalité et l'accès au financement qui ont un impact sur nos clients. Dans le cadre de ces efforts, nous nous engageons auprès d'entreprises, d'ONG et d'associations partageant ces aspirations, et nous prenons part à des partenariats privés/publics afin de toucher un public mondial et les instances politiques.

CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Conformément aux lois électorales locales et fédérales américaines, John Deere administre le John Deere Political Action Committee (JDPAC, comité d'action politique), une initiative volontaire et non partisane composée d'employés américains. Les membres du JDPAC regroupent volontairement leurs contributions financières pour soutenir certains candidats aux fonctions fédérales et d'État qui comprennent et défendent les intérêts commerciaux de notre entreprise, de nos clients, de nos employés et des parties prenantes. En vertu de la loi fédérale et de la politique de l'entreprise, la participation au JDPAC est réservée aux salariés éligibles des États-Unis.

Sauf pour les dépenses administratives, le JDPAC est financé uniquement par les contributions volontaires des employés de John Deere et ne reçoit aucun soutien financier de la part de John Deere. L'entreprise ne rembourse pas les employés directement ou indirectement pour leurs contributions politiques, y compris celles destinées au JDPAC.

La supervision des contributions du JDPAC et des activités connexes est assurée par son conseil d'administration, qui comprend 13 employés de John Deere issus de différentes unités opérationnelles. Le JDPAC ne s'engage pas dans les problématiques législatives ni dans les activités de lobbying. En outre, le JDPAC ne cherche pas à influencer un vote en particulier par ses contributions.

Le JDPAC publie toutes les contributions effectuées et reçues par le biais de rapports déposés auprès de la commission électorale fédérale et de diverses commissions d'éthique d'État, comme l'exige la loi. En matière de transparence, John Deere publie sur notre site Web un rapport annuel résumant les contributions du JDPAC versées au cours de l'année civile ou du cycle électoral le plus récent, classées par État, candidat et montant. Pour consulter le rapport annuel du cycle électoral 2019-2020, veuillez cliquer ici.

John Deere se conforme aux lois et réglementations fédérales et locales en matière de financement des campagnes fédérales, nationales et locales qui régissent les contributions politiques et leur publication. Conformément aux lois fédérales américaines, John Deere n'engage pas de fonds de l'entreprise auprès de candidats fédéraux, aux comités nationaux des partis politiques ni à d'autres comités politiques fédéraux. Par exemple, même si la loi applicable l'autorise dans le cadre de certains scrutins au niveau des États ou local, nous n'utilisons pas les actifs de l'entreprise pour soutenir ou s'opposer à un candidat à un poste politique ou à un scrutin. Cependant, l'entreprise se réserve le droit de faire des exceptions à cette pratique tant que les contributions que nous faisons sont conformes à notre programme de politique publique, en vertu de notre Code de bonne conduite, et qu'elles ont été auparavant approuvées par notre Président directeur général et Vice-président directeur, notre avocat-conseil et le service des Relations publiques.

John Deere ne paie pas pour des dépenses indépendantes ni pour des communications de propagande électorale, étant donné que ces conditions sont définies par la loi applicable. De plus, John Deere n'a engagé aucune dépense politique sur les actifs de l'entreprise lors des années civiles 2020 ou 2021. Dans un souci de transparence pour nos actionnaires et d'autres parties prenantes, nous divulguons publiquement et mettons à jour chaque année nos contributions d'entreprise à des associations à des fins de sensibilisation. John Deere est membre de plusieurs associations professionnelles et industrielles et paie régulièrement des cotisations à ces groupes. Nous faisons partie d'associations professionnelles, en partie pour rejoindre d'autres entreprises poursuivant les mêmes aspirations qui s'engagent dans l'éducation publique et les efforts de sensibilisation concernant les problèmes majeurs qui préoccupent nos secteurs d'activité.

Notre participation aux associations professionnelles est soumise à l'approbation et à la surveillance de la direction. Nous divulguons et mettons à jour chaque année une liste des associations professionnelles américaines auprès desquelles John Deere cotise ou fait d'autres contributions d'une valeur supérieure ou égale à 50 000 \$, ainsi que les parties de ces cotisations ou paiements qui ne sont pas déductibles en vertu de la Section 162(e)(1) de l'Internal Revenue Code. Pour consulter le rapport de 2021 concernant les adhésions et dépenses liées à une association professionnelle américaine, veuillez cliquer ici.

PORTÉE ET PUBLICATION DU RAPPORT

Sauf mention contraire, la période de référence du rapport de durabilité 2021 de John Deere couvre les sujets et les données de l'exercice fiscal 2021 de Deere & Company (novembre 2020-octobre 2021) et se limite aux opérations appartenant à Deere & Company et/ou exploitées par Deere & Company. Les références à John Deere, notre, nous ou encore à l'Entreprise signifient Deere & Company et ses filiales, à moins que le contenu ne mentionne un autre nom. Les ambitions pour les prochaines étapes de John Deere, auxquelles nous faisons référence dans ce rapport, ont été lancées le 18 février 2022. Ce rapport a été publié le 18 février 2022.

DÉCLARATIONS PROSPECTIVES

Safe Harbor Statement under the Private Securities Litigation Reform Act of 1995: les déclarations contenues dans ce rapport concernant des événements, attentes et tendances à venir impliquent des facteurs susceptibles de changer, des risques et des incertitudes qui pourraient entraîner des différences avec les résultats réels. Ces risques et incertitudes sont difficiles à prédire et sont souvent hors de contrôle de l'entreprise.

Lorsqu'ils sont utilisés dans ce rapport, les termes « peut », « pourrait », « anticiper », « cible », « planifier », « continuer », « objectif », « engager », « réaliser », « projet », « prévoir », « évaluer », « croire », « s'attendre à » et les expressions similaires sont destinés à identifier des déclarations prospectives, bien que toutes les déclarations prospectives ne contiennent pas de tels mots. Les déclarations prospectives sont sujettes à certains risques et incertitudes qui pourraient entraîner des résultats réels sensiblement différents de notre expérience passée et de nos attentes actuelles ou résultats attendus. Les déclarations prospectives ne sont ni des faits historiques ni des garanties de performances futures. Elles ne sont basées que sur les convictions, attentes et hypothèses actuelles de l'entreprise par rapport à l'avenir de son activité, ses objectifs stratégiques, ses projections, les changements et tendances économiques anticipés, et d'autres facteurs. Les déclarations prospectives du présent rapport peuvent inclure, entre autres, des déclarations relatives aux stratégies opérationnelles de l'entreprise ; des conceptions d'équipements qui optimisent les résultats de performance pour les clients ; les efforts en matière d'énergie, d'eau et d'émissions ; et le développement de mécanismes de suivi des indicateurs de durabilité. Les facteurs importants susceptibles de faire différer de manière significative les résultats réels de l'entreprise de ceux indiqués dans les déclarations prospectives incluent, entre autres, les éléments suivants : (i) conformité et modifications des lois mondiales et régionales en matière d'environnement, de santé, de sécurité et de droits de l'homme, y compris les réglementations en matière d'émissions et de bruit, et d'autres pratiques commerciales éthiques ; (ii) la conformité aux émissions de gaz à effet de serre et d'autres normes relatives au changement climatique et les modifications apportées à ces normes ; (iii) les difficultés et les contraintes en matière de production, de conception et d'innovations technologiques, y compris les contraintes et les prix en matière de capacité et d'approvisionnement ; (iv) disponibilité et prix des matières premières, des composants et des produits finis ; (v) attirer, former, engager et fidéliser des employés qualifiés ; (vi) conditions météorologiques et catastrophes naturelles ;

(vii) disponibilité des technologies d'activation, y compris le GPS et les spectres de fréquence radio ; (viii) violations et perturbations liées à la sécurité des réseaux ; (ix) conformité aux lois et réglementations de protection des données et de la vie privée ; (x) lois, réglementations et politiques commerciales internationales et régionales ; (xi) politiques bancaires, monétaires et fiscales gouvernementales ; (xii) lois fiscales mondiales ; (xiii) la demande de denrées alimentaires et en bioénergie, ce qui a un impact sur le prix des produits agricoles et la demande pour les produits de l'entreprise ; (xiv) incertitudes et événements politiques, économiques et sociaux mondiaux ; (xv) actions et pressions de la concurrence ; (xvi) adapter les produits aux préférences des clients dans le monde entier ; (xvii) violation de la propriété intellectuelle de l'entreprise ; (xviii) conditions économiques limitant la demande et/ou limitant l'accès au financement et à des coûts de financement plus élevés ; (xix) capacité à comprendre les avantages attendus de nos stratégies commerciales, notamment les acquisitions, les coentreprises, les cessions, ou de nouvelles initiatives en matière de produit ou d'efficacité ; et (xx) l'impact de la COVID-19 et d'autres pandémies sur les activités et les stratégies de l'entreprise. Sauf exigence de la loi, l'entreprise n'est pas tenue de mettre à jour ou de réviser les déclarations prospectives, que ce soit à la suite de nouveaux développements ou pour une autre raison.

Les déclarations prospectives ne sont disponibles qu'à la date du présent rapport et il convient de ne pas leur accorder une confiance excessive. Les objectifs sont ambitieux et ne garantissent ni ne promettent la réalisation de tous les objectifs. Les statistiques et les indicateurs relatifs aux questions ESG sont des estimations qui peuvent être fondées sur des hypothèses ou sur des normes en cours d'élaboration. Ce rapport peut contenir des liens et des références à d'autres sites Internet. Ces liens ou références ne font pas l'objet de recommandations relatives à des produits ou services de ce type de sites et aucune information sur ce site n'a été validée ni approuvée par l'entreprise. L'inclusion d'informations dans le présent rapport ne doit pas être interprétée comme une caractérisation concernant la matérialité ou l'impact financier de ces informations. De plus amples informations concernant l'entreprise et ses activités, y compris les facteurs pouvant avoir une incidence importante sur les résultats financiers de l'entreprise, sont incluses dans les registres déposés par l'entreprise auprès de la SEC (Securities and Exchange Commission, organisme américain de contrôle financier) (y compris, sans s'y limiter, les facteurs de risque présentés dans l'article 1A, les facteurs de risque du dernier rapport annuel de l'entreprise sur le Formulaire 10-K, et les rapports trimestriels du Formulaire 10-Q).

 TABLEAU DE DONNÉES
 Sauf mention contraire, tous les indicateurs sont définis d'après l'exercice fiscal 2021.

DONNÉES ENVIRONNEMENTALES	2021	2020	2019
Consommation d'énergie (GJ) ^{1,2}	12 890 000	11 806 000	12 927 000
% d'électricité renouvelable ^{1,2}	40,5 %	29,2 %	23,8 %
Émissions de scope 1 (tonnes de CO ₂ e) ^{1,2}	403 300	343 500	388 500
Émissions de scope 2 (d'après le marché) (tonnes de CO_2e) 1,2	407 700	497 000	588 700
Émissions de scope 3 (tonnes de CO ₂ e)	112 453 000	-	-
Catégorie 1	7 336 000	_	-
Catégorie 11	105 117 000	-	-
Consommation d'eau (mégalitres) ³	23 900	20 246	23 000
% de déchets recyclés³	83 %	78 %	78 %
Déchets totaux (tonnes) ³	117 200	88 222	108 647
Déchets dangereux (tonnes) ³	11 600	7 999	13 360
Déchets non dangereux (tonnes) ³	105 600	-	_
Nombre de sites de fabrication certifiés ISO 14001 ⁴	35	13	-

Apex Companies, LLC a vérifié les données sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) conformément à la norme ISO 14064-3: Gaz à effet de serre — Partie 3: Spécifications et lignes directrices pour la vérification et la validation des déclarations des gaz à effet de serre, et les données relatives à l'eau et au gaspillage conformément à la norme ISAE 3000 (Révisée), Missions d'assurance autres que les audits et examens limités de l'information financière.

*Les données liées au fonctionnement d'Unimin es ont pas incluses dans les indictateurs signalés.

*Les données liées au fonctionnement d'Unimin es ont pas incluses dans les indictateurs signalés.

*Les données liées au fonctionnement d'Unimin es ont pas incluses dans les indictateurs signalés.

*Les données liées au fonctionnement d'Unimin es ont pas incluses dans les indictateurs signalés.

*Les données liées au fonctionnement d'Unimin es ont pas incluses dans les indictateurs signalés.

*Les données liées au fonctionnement d'Unimin es ont pas incluses dans les indictateurs signalés.

*Les données liées au fonctionnement d'Unimin es ont pas incluses dans les indictateurs de 2021 signalés. Les données liées au fonctionnement d'Unimin es de Virtgen Group, ne sont pas incluses dans les indictateurs de 2020.

*La fabrication est corrélée à la définition dans notre formulaire 10-K, les entités de Wirtgen Group ne sont pas incluses dans les indictateurs de 2020.

DONNÉES SOCIALES	2021	2020	2019
Nombre d'employés	75 600	69 600	73 500
% d'employés à temps partiel et d'étudiants	1,9 %	1,4 %	-
% de femmes à des postes qui génèrent des revenus	17,3 %	_	-
% de femmes à des fonctions liées aux STIM	17,6 %	_	-
Employés de production internationaux couverts par les conventions collectives	91,7 %	-	-
Taux de rotation — Global	7,0 %	5,0 %	4,7 %
Taux de rotation — Production	8,6 %	4,2 %	6,2 %
Taux de rotation — Salariés	5,4 %	5,8 %	3,3 %
Heures de formation par ETP	19,5	19,8	-
Taux d'incident enregistrable total ⁶	1,98	1,32	1,65
Taux de fréquence des arrêts de travail ⁶	0,78	0,32	0,33
Taux de fréquence des quasi-accidents ⁷	11,96	15,03	-
Taux de mortalité ⁶	0,001	0,001	-
Nombre de sites de fabrication certifiés ISO 9001 ⁸	48	44	-
Nombre de sites de fabrication certifiés ISO 45001 ⁸	2	_	-
Contributions caritatives (% du résultat net)	1,5 %	1,4 %	1,9 %
Contributions caritatives (millions de dollars)	42,5 \$	36,7 \$	37,8 \$
heures de bénévolat	124 332	123 033	215 262

Et aux s'applique pour 100 employés. Les données liées au fonctionnement d'Unimil ne sont pas incluses dans les indicateurs de 2021 signalés. Les données liées au fonctionnement d'Unimil, PLA Holding Netherlands B.V. et de King Agro Europa, S.L., ainsi que les filiales associées. Mazzotti S.r.l. et les entités Wirtgen Group, ne sont pas incluses dans les indicateurs de 2020 et 2019 signalés.

1 et aux s'applique pour 100 employés. Les données liées au fonctionnement d'Unimil, PLA Holding Netherlands B.V. et de King Agro Europa, S.L., ainsi que les filiales associées. Mazzotti S.r.l. et les entités Wirtgen Group, ne sont pas incluses dans les indicateurs de 2020 et 2019 signalés.

1 et aux s'applique pour 100 employés. Les données liées au fonctionnement d'Unimil, PLA Holding Netherlands B.V. et de King Agro Europa, S.L., ainsi que les filiales associées. Mazzotti S.r.l. et les entités Wirtgen Group, ne sont pas incluses dans les indicateurs de 2020 et 2019 signalés.

1 et abrication act correlée à la définition dans notre formulair 10 et. Les entités de Wirtgen Group ne sont pas incluses dans les indicateurs de 2020.

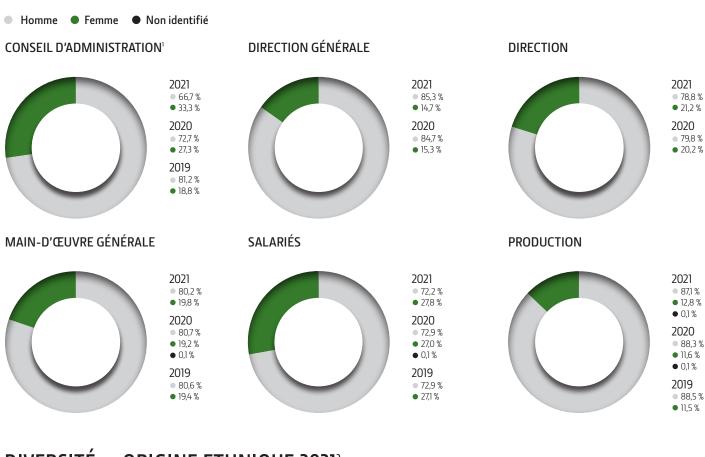
DONNÉES DE GOUVERNANCE	2021	2020	2019
Nombre total de cours de formation sur la conformité suivis	279 147	247 189	236 020
Nombre de fournisseurs	4 457	4 533	-
Nombre d'audits des fournisseurs	880	402	-

DIVERSITÉ — GENRE

Salariés

Main-d'œuvre générale

80.9 %





BLANC		NON IDENTIFI	É	¹ À compter du ler novembre 2021, le premier jour de l'exercice fiscal 2022 de John Deere Leanne G. Caret a été élue au conseil d'administration de Deere & Company.
Conseil d'administration ¹	75,0 %	Conseil d'administration	n¹	Cela accroît temporairement le nombre d'administrateurs de John Deere à 12. Dipak C. Jain ne se représente pas lors de la réunion annuelle des actionnaires 2022 de
Production	85,9 %	Production	4,5 %	Deere & Company du 23 février 2022. Par conséquent, le nombre d'administrateurs est susceptible de revenir à 11 à l'issue de la réunion annuelle des actionnaires de 2022. Tous les indicateurs de ce rapport sont calculés sur la base des 12 membres du conseil
Direction générale	02 / 9/	Direction générale	Direction générale d'administration dont il est fait mention à la pa	d'administration dont il est fait mention à la page 56.
Direction generale	82,4 %	Direction generale		² Employés américains uniquement.
Direction	88.8 %	Direction	0.4 %	

0,8 %

Main-d'œuvre générale

Salariés



RÉCOMPENSES 2021

Prix AE50

Système d'engrais liquide ExactRate™ Harvest Monitor avec SmartClean™ System Moissonneuses-batteuses X9 Récolteuse-hacheuse de canne à sucre CH950 *Tabliers de barre de coupe rigide HDR* Cueilleurs à maïs repliables CF

America's Best-In-State Employer (Meilleur employeur d'Amérique par État) : 38e dans l'Illinois, 5e dans l'Iowa Forbes

America's Most JUST Companies: n° 1 pour les salariés de l'industrie des véhicules commerciaux et des machines agricoles JUST 100

Best Global Brands

Interbrand

Top 5 des meilleurs lieux de travail pour la gestion des carrières — Inde

Great Place to Work

World Changing Ideas Award

Fast Company

World's Most Admired Companies n°1 dans les secteurs de la construction et des machines agricoles

Fortune

World's Most Ethical Companies

Ethisphere Institute

X9 Combine Awards

iF Design Award Red Dot Award



Imprimé à l'encre au soja