

Les directives de
conduite des affaires :
Le code de conduite
de Grainger



Chaque jour, les coéquipiers de Grainger à travers le monde sont inspirés pour réaliser notre objectif : Notre motivation est alimentée par le Grainger Edge, qui définit qui nous sommes et ce vers quoi nous tendons. Il décrit nos principes, qui sont au cœur de notre façon de travailler. Nous sommes personnellement responsables de faire ce qui s'impose chaque jour lorsque nous interagissons avec nos clients, nos partenaires commerciaux, les communautés et les uns les autres.



TABLE DES MATIÈRES

Lettre du PDG	3
Les Directives de conduite des affaires :	
le Code de conduite de Grainger et le Grainger Edge	4-6
– Les Directives de conduite des affaires et votre responsabilité	
– Sachez où trouver de l'aide	
– Signalez toute préoccupation en bénéficiant de notre soutien	
– Lorsque vous signalez un problème	
Gagner grâce au travail d'équipe :	
Se traiter mutuellement avec respect et assurer la sécurité de chacun, de nos clients, de nos fournisseurs et de nos visiteurs	7-9
– Lieu de travail inclusif	
– Comportement en milieu de travail	
– Sécurité au travail	
– Armes	
– Abus de substances	
– Activités et contributions politiques	
Clients et partenaires commerciaux :	
Créer des relations solides	10-17
– Des relations commerciales honnêtes et équitables	
– Conflits d'intérêts	
– Lutte contre la corruption, les paiements irréguliers et les pots-de-vin	
– Concurrence et antitrust	
– Faire des affaires avec le gouvernement, y compris les contractants du gouvernement, les clients du secteur de la santé et de l'éducation	
– Protection de nos informations	
– Notre environnement et l'approvisionnement responsable	
– Communications externes et médias sociaux	
Notre engagement envers les actionnaires :	
Garantir des pratiques financières saines.	18
– Registres financiers	
– Restrictions relatives aux délits d'initiés	

“Faire ce qui s’impose est un sport d’équipe – chacun d’entre nous est chargé de maintenir et de renforcer la réputation de Grainger chaque jour.”

To All Team Members:

Chaque jour, notre objectif – We Keep The World Working® – nous motive à faire de notre mieux pour nos clients, nos communautés et les uns les autres.

Nous savons que la façon dont nous faisons les choses est tout aussi importante que ce que nous faisons. Depuis l’ouverture de nos portes en 1927, faire ce qui s’impose est la clé de notre succès continu — cela se retrouve dans la brique et le mortier de nos installations et dans les cœurs et les âmes des membres de notre équipe. Nos clients et nos fournisseurs restent fidèles à notre entreprise car ils nous font confiance pour être justes et tenir notre parole; nos communautés et nos actionnaires apprécient nos antécédents en matière d’éthique et d’intégrité les plus élevés; et nos coéquipiers s’épanouissent en travaillant pour une entreprise en laquelle ils croient, une entreprise qui se concentre sur la création d’un lieu de travail accueillant qui favorise des carrières significatives aujourd’hui et à l’avenir.

Faire ce qui s’impose est un sport d’équipe – chacun d’entre nous est chargé de maintenir et de renforcer la réputation de Grainger chaque jour. Pour ce faire, nous nous conformons à toutes les lois, nous suivons des pratiques éthiques et nous n’hésitons pas à signaler toute inquiétude. Nous nous engageons à protéger le droit de chaque coéquipier à exprimer ses préoccupations afin que Grainger reste un lieu de travail éthique et sûr, où chacun peut être lui-même et se sentir en sécurité lorsqu’il signale des violations du code de conduite.

Chaque année, nous nous engageons tous à lire, à comprendre et à respecter les Directives de conduite des affaires de Grainger qui définissent notre Code de conduite — c’est l’une des choses les plus importantes que nous puissions faire pour renforcer notre culture et notre entreprise. Aucun document ne peut couvrir toutes les situations auxquelles nous sommes confrontés, et nous devons faire preuve de bon sens pour prendre des décisions judicieuses et fondées sur des principes. Nous disposons de nombreux moyens pour obtenir du soutien lorsque nous avons des questions ou que nous avons besoin d’aide.

Ce que nous faisons et disons est important, et l’apprentissage et le développement constants seront la clé de notre succès continu. Nous vous remercions de votre engagement envers notre entreprise et notre Code de conduite, ainsi que du respect des normes élevées qui définissent Grainger.

D.G. Macpherson
président du conseil d’administration et PDG



D.G. Macpherson

Les directives de conduite des affaires :

Le code de conduite de Grainger et le Grainger Edge

Le code de conduite de Grainger et votre responsabilité

Politiques et directives pour les coéquipiers

Grainger a mis en place un certain nombre de politiques pour soutenir les Directives de conduite des affaires. Une liste complète des politiques de l'entreprise est disponible [ici](#).

Le respect des normes les plus strictes en matière d'éthique et d'intégrité définit ce que nous sommes en tant qu'entreprise. Nous renforçons notre culture et notre réputation en promouvant le Grainger Edge, en respectant toutes les lois et réglementations et en adoptant des pratiques éthiques. Les Directives de conduite des affaires s'appliquent à tous les coéquipiers de Grainger, aux contractants, aux cadres dirigeants et aux membres de notre conseil d'administration, ainsi qu'à nos fournisseurs, vendeurs et tiers par le biais de notre Code d'éthique des fournisseurs, quels que soient leur position, leur statut, leur rôle ou leurs responsabilités. Elles définissent nos attentes communes sur la façon dont nous travaillons ensemble, servons nos clients et nos partenaires commerciaux et honorons nos engagements envers nos actionnaires partout où nous exerçons nos activités.

Chaque année, tous les membres de l'équipe, les contractants, les dirigeants et les membres de notre conseil d'administration sont tenus de certifier que nous avons lu, compris et que nous nous conformerons aux lignes directrices sur la conduite des affaires. Cela comprend le respect du Code de conduite de Grainger, le soutien aux autres à le faire et la prise de parole en cas de violation présumée. Tout signalement d'infraction au Code de conduite est pris au sérieux, fait l'objet d'une enquête approfondie et est traité dans les plus brefs délais. Les contrevenants s'exposent à de graves répercussions, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il existe de nombreuses ressources pour vous aider à comprendre le Code de conduite et à signaler toute préoccupation. Les ressources suivantes sont disponibles afin que vous puissiez choisir celles qui conviennent le mieux à votre situation :

- Votre superviseur ou gestionnaire
- Votre partenaire commercial ou votre conseiller en ressources humaines
- L'équipe juridique ou l'équipe chargée de l'éthique et de la conformité
- Le service d'hygiène et sécurité environnementale
- Le service de sécurité et prévention des pertes
- Signalement anonyme par le biais de la ligne d'assistance gratuite et en ligne de l'entreprise. Ces lignes d'assistance téléphoniques sont exploitées par une ressource professionnelle externe :
 - Numéro de téléphone aux É.-U. : 1 888 873-3731
 - Les numéros de téléphone internationaux sont répertoriés à l'adresse www.GraingeriCareLine.com
 - Présentez vos rapports via le portail Web et ce, à travers le monde : www.GraingeriCareLine.com
- Le Comité d'audit du conseil d'administration à :
 - Conseil d'administration
 - W.W. Grainger, Inc.
 - Case postale 66
 - Lake Forest, Illinois 60045-0066

VOTRE RESPONSABILITÉ :

Posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que je comprends parfaitement les directives de Grainger en matière de conduite des affaires?
- Est-ce que je sais comment les Directives de conduite des affaires de Grainger sont liées à nos principes?
- Est-ce que je sais comment les Directives de conduite des affaires sont liées à mon travail quotidien et à mes interactions avec les autres?
- Ai-je suivi la formation requise?
- Est-ce que je sais où aller pour obtenir de l'aide si j'ai des questions ou des préoccupations ?

Les directives de conduite des affaires :

Le code de conduite de Grainger et le Grainger Edge

Signalez toute préoccupation en bénéficiant de notre soutien

Il faut du courage pour soulever une question ou une préoccupation. Nous apprécions et soutenons ceux qui, de bonne foi, prennent la parole pour renforcer notre entreprise. Lorsque vous faites entendre votre voix pour améliorer notre environnement de travail, vous améliorez votre expérience et celle de votre équipe chez Grainger, vous renforcez nos pratiques éthiques et vous assurez la sécurité de nos employés et de notre culture.

Le processus de signalement et d'enquête est transparent et équitable. Grainger n'exerce pas de représailles et n'autorise pas les représailles à l'encontre de quiconque ayant fait une demande, soulevé une question, déposé une plainte ou participé à une enquête. Nous préservons l'anonymat dans la mesure où la loi le permet. Si vous pensez faire l'objet de représailles, veuillez le signaler immédiatement à votre gestionnaire, à votre partenaire commercial des ressources humaines ou à l'équipe juridique ou d'éthique et de conformité.

Si vous êtes un dirigeant, il vous incombe de créer un environnement dans lequel votre équipe se sente à l'aise pour vous faire part d'un problème ou d'une préoccupation sans craindre de représailles. En renforçant notre culture éthique et inclusive, en écoutant les préoccupations des coéquipiers, en respectant la confidentialité et en prenant les mesures appropriées, vous soutenez le Code de conduite de Grainger tout en instaurant la confiance avec votre équipe.



Lorsque vous faites entendre votre voix pour améliorer notre environnement de travail, vous améliorez votre expérience et celle de votre équipe chez Grainger, vous renforcez nos pratiques éthiques et vous assurez la sécurité de nos employés et de notre culture.

Vous ne savez pas comment réagir à une situation?

Le processus ci-dessous peut vous aider à analyser une situation. Posez-vous les questions suivantes :



Si la réponse est OUI, l'action semble appropriée. Si la réponse est NON, l'action peut avoir de graves conséquences et ne doit pas être poursuivie. Si vous avez encore des questions, faites appel aux ressources figurant dans cette section.

Les directives de conduite des affaires :

Le code de conduite de Grainger et le Grainger Edge

QUESTIONS SUR LE CODE

Pourquoi dois-je attester chaque année du respect des directives de conduite des affaires et de notre Code de conduite?

L'environnement commercial, social et juridique mondial dans lequel nous opérons est en constante évolution, et les lois et les exigences des clients deviennent de plus en plus complexes. Les Directives de conduite des affaires et notre Code de conduite définissent des normes et des attentes quant à la manière dont nous devons travailler dans le cadre de l'exécution de Grainger Edge. Il est de votre responsabilité personnelle de comprendre, de respecter et d'attester de votre conformité chaque année.

QUESTIONS SUR LE CODE

Que dois-je faire si je reçois une demande d'un coéquipier d'un autre pays qui, selon moi, enfreint le Code de conduite de Grainger?

Bien que les coutumes locales puissent varier, le Code de conduite de Grainger fournit une définition commune de la façon dont nous sommes tous censés travailler et nous comporter, quel que soit le lieu. Discutez de vos préoccupations avec votre gestionnaire et faites escalader vos inquiétudes si nécessaire.

LORSQUE VOUS APPELEZ LE service de signalement Grainger iCareLine

Lorsque vous sollicitez le service de signalement Grainger iCareLine par l'intermédiaire des lignes d'assistance gratuites et en ligne de l'entreprise (www.GraingeriCareLine.com) voici ce à quoi vous pouvez vous attendre.



1 | Le représentant vous demandera des précisions sur l'incident ou le problème, y compris sur les parties concernées, le lieu et d'autres détails importants. Vous pouvez choisir de répondre ou non à toutes les questions, mais veuillez fournir suffisamment d'informations pour que votre préoccupation puisse faire l'objet d'une enquête approfondie. Vous pouvez donner votre nom ou rester anonyme.



2 | Le représentant soumettra un rapport à l'équipe d'enquête de Grainger et vous recevrez un numéro d'identification de rapport que vous pourrez utiliser pour vérifier l'état de celui-ci. Si vous décidez de garder l'anonymat, vous ne serez pas identifié dans le rapport et le numéro d'identification du rapport sera le seul moyen de recevoir des informations.

Si vous fournissez votre nom ou d'autres informations d'identification, nous préserverons la confidentialité au mieux de nos capacités, mais l'anonymat ne peut être garanti. Dans certaines situations, Grainger peut avoir l'obligation légale de fournir ces renseignements aux enquêteurs, y compris aux représentants du gouvernement.



3 | L'équipe d'enquête de Grainger examinera le rapport et le confiera à une personne désignée pour y donner suite. Cette personne peut avoir besoin de renseignements supplémentaires. Si vous déposez le rapport de manière anonyme, veuillez vérifier si des informations supplémentaires sont nécessaires. Vous êtes tenu(e) de coopérer à toute enquête et sachez que vous ne subirez pas de représailles pour avoir soulevé un problème en toute bonne foi ou pour avoir participé à une enquête.

Grainger s'engage à examiner en profondeur tous les incidents, préoccupations ou autres problèmes soulevés ou signalés et à respecter la confidentialité dans la mesure où la loi ou d'autres politiques le permettent. Si Grainger prend des mesures, l'entreprise agira de manière cohérente et respectueuse. Le résultat spécifique d'une enquête peut ne pas être communiqué afin de protéger la confidentialité.

Gagner grâce au travail d'équipe

Se traiter mutuellement avec respect et assurer la sécurité de chacun, de nos clients, de nos fournisseurs et de nos visiteurs



Lieu de travail inclusif

Chez Grainger, nous croyons que nos différences nous rendent plus forts. Afin de servir mieux que quiconque des clients de toutes tailles dans de multiples secteurs et zones géographiques, il nous faut des coéquipiers ayant des expériences, des perspectives et des capacités différentes. Un lieu de travail inclusif est essentiel pour gagner comme une seule équipe, et nous nous engageons à favoriser un environnement accueillant où tous les coéquipiers se sentent en sécurité, respectés et encouragés à exprimer leurs opinions. Nous valorisons toute personne — sans distinction de sexe, de genre, de race, de couleur, de religion, d'origine nationale, d'âge, de handicap, de statut d'ancien combattant, d'orientation sexuelle, d'expression de genre ou d'expériences — et nous nous engageons à garantir un traitement, des opportunités et une progression équitables afin que tous les coéquipiers se sentent à l'aise pour partager qui ils sont et puissent être à leur meilleur.

Comportement sur le lieu de travail — absence de harcèlement et de discrimination

Nous sommes tous responsables de la création et du maintien d'un environnement de travail productif et respectueux, exempt de tout type de conduite inappropriée, y compris le harcèlement, la discrimination ou l'intimidation.

Le harcèlement et la discrimination peuvent prendre de nombreuses formes, y compris des comportements susceptibles d'interférer avec notre travail, de porter atteinte à la dignité d'un coéquipier ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Tout type de harcèlement, y compris physique, sexuel, verbal ou en ligne, ne sera pas toléré et peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement, et être soumis à la loi applicable.



LE CODE DE
CONDUITE DE
GRAINGER
EN ACTION

Q: Yuri souhaite promouvoir un membre de son équipe pour remplacer celui qui vient de prendre sa retraite. Il pense que puisque David a 50 ans et approche de l'âge de la retraite, et qu'Elena n'a que 35 ans et peut rester avec l'entreprise pendant de nombreuses années, il vaudrait mieux promouvoir Elena. Après tout, l'entreprise va investir dans la formation et il souhaite que cet investissement soit utilisé à bon escient. Est-ce une bonne décision?

R: Non. Yuri prend cette décision en partie sur la base de la discrimination fondée sur l'âge, qui est illégale, contraire à nos valeurs et jamais acceptable. En tant que dirigeant, Yuri donne l'exemple d'un comportement erroné et met en péril son poste et l'entreprise. Yuri doit prendre des décisions concernant la promotion des coéquipiers en se basant sur les mérites et les qualifications de chacun. Yuri peut consulter son gestionnaire et les ressources humaines s'il a des questions concernant le processus d'embauche.



LE CODE DE
CONDUITE DE
GRAINGER
EN ACTION

Q: Lors d'une entrevue avec des candidats pour un poste dans son équipe, Nina confie à Anita, son partenaire d'affaires en RH, qu'elle pense que Gregory a les compétences et l'expérience requises, mais qu'elle ne l'embauchera pas à cause de son accent. Anita doit-elle intervenir?

R: Anita doit conseiller à Nina que notre politique est d'engager le meilleur candidat pour le poste sur la base de ses qualifications. Ne pas le faire est une violation des directives de conduite des affaires.

Gagner grâce au travail d'équipe

QUESTIONS SUR LE CODE

Si je porte des vêtements portant le logo de l'entreprise après le travail, quelles sont mes responsabilités?

Si vous portez des vêtements portant le logo de l'entreprise en dehors des heures de travail, agissez de la même manière qu'au travail. Lorsque vous portez des vêtements portant le logo de l'entreprise, vous représentez l'entreprise. Si vous n'avez pas l'intention d'agir comme vous le feriez au travail, ne portez pas ces vêtements. En outre, ne portez pas de vêtements portant le logo de Grainger lors d'un rassemblement ou d'un événement politique.



LE CODE DE CONDUITE DE GRAINGER EN ACTION

Q: Jake, un associé du centre de distribution, signale en toute confidentialité un problème de sécurité à son superviseur. Dans les semaines qui suivent, il remarque que son gestionnaire est excessivement critique et distant avec lui. Récemment, Jake a été réaffecté à un quart de travail différent de celui de son gestionnaire. Jake sait qu'il ne peut pas travailler en raison d'obligations familiales qu'il a déjà communiquées. Que peut faire Jake?

R: Jake a bien fait de signaler le problème de sécurité. Ce faisant, il contribue à rendre l'environnement de travail plus sûr pour lui et son équipe. Si Jake pense qu'il subit des représailles pour avoir signalé sa préoccupation, il doit immédiatement contacter les ressources humaines, l'équipe juridique ou l'équipe d'éthique et de conformité, le dirigeant de son centre de distribution ou le service de signalement [Grainger iCareLine](#). L'entreprise enquêtera sur la préoccupation et ne tolérera pas de représailles à l'encontre d'un coéquipier qui demande des conseils, soulève une préoccupation ou signale une faute présumée en toute bonne foi.

Sécurité au travail

Notre entreprise s'engage à assurer un milieu de travail sûr et sécuritaire. Toute personne est tenue de se conformer aux lois et règlements en matière de santé et de sécurité, ainsi qu'aux politiques de l'entreprise visant à maintenir la sécurité au travail. Toute condition ou pratique de travail susceptible d'entraîner des blessures, des maladies et/ou des dommages matériels doit être immédiatement signalée à la direction compétente.

Nous appliquons une politique de tolérance zéro en ce qui concerne les actes ou les menaces de violence, qu'ils soient internes ou externes au lieu de travail. Soyez attentif à ce qui se passe autour de vous, observez les bonnes pratiques de sécurité et signalez rapidement toute préoccupation à la direction, à l'équipe de sécurité et de prévention des pertes ou aux forces de l'ordre locales, par exemple en appelant le 911 pour une aide d'urgence ou le 988 pour une intervention face à une situation de suicide ou de crise.

Armes

Les armes de quelque nature que ce soit sont interdites sur toute propriété de l'entreprise, dans toute installation de l'entreprise, lors de tout événement parrainé par l'entreprise ou dans toute installation de client ou de fournisseur.

Toxicomanie – alcool et drogues

On s'attend à ce que vous accomplissiez votre travail sans consommer d'alcool ni de drogues. Le fait d'être en possession ou de travailler sous l'influence de drogues ou d'alcool peut créer un risque pour la sécurité et affecter votre jugement et vos performances. Nous reconnaissons qu'à l'occasion, de l'alcool peut être fourni lors d'un événement parrainé par l'entreprise ou lors d'un repas d'affaires. Veillez à ce que votre consommation d'alcool n'altère pas vos performances et votre jugement.

Gagner grâce au travail d'équipe

Activités et dons politiques

Grainger n'apporte aucune contribution de quelque nature que ce soit à des partis politiques ou à des candidats, même lorsque la loi l'autorise. Cela comprend la fourniture de fonds, de biens ou de services à une campagne politique. Grainger n'égalera aucune contribution personnelle que vous pourriez faire à un parti politique ou à un candidat. Avant de faire un don à un candidat d'un parti politique non fédéral, vérifiez que votre contribution est conforme aux lois et règlements applicables en matière de corruption et contactez l'équipe juridique ou l'équipe chargée de l'éthique et de la conformité pour garantir que votre don est autorisé.

Nous encourageons tous les coéquipiers à s'engager dans des processus politiques légaux. Toutefois, toutes les activités politiques doivent être séparées des responsabilités professionnelles.

Aucun actif de l'entreprise, tel que les véhicules, les installations ou les marchandises de marque Grainger, ne peut être utilisé pour soutenir des activités politiques ou pour apporter des contributions à des partis, des candidats ou des campagnes politiques. Si vous vous engagez dans des activités politiques (telles que la participation à un événement de campagne ou la présentation de votre candidature à un mandat électif), faites-le pendant votre temps libre, en utilisant vos propres ressources et en ne portant pas de vêtements de travail (par exemple, une chemise Grainger) afin d'éviter de donner l'impression que vous représentez Grainger ou que vous agissez au nom de l'entreprise. Étant donné que Grainger est un contractant du gouvernement et que sa clientèle comprend des clients gouvernementaux et commerciaux soumis à diverses réglementations et lois en matière d'éthique et d'intégrité des achats, avant de vous présenter à un mandat électif ou d'accepter un poste nommé, bénévole ou au sein d'un conseil d'administration, contactez l'équipe juridique ou l'équipe chargée de l'éthique et de la conformité afin de confirmer que votre participation est autorisée.

En outre, si vous soutenez un candidat ou une question politique sur vos canaux de médias sociaux personnels, veuillez veiller à ce que votre message ne représente en aucun cas l'entreprise. Grainger vous interdit également de demander à d'autres coéquipiers de contribuer ou de soutenir un parti ou un candidat politique.



Q: Lina, une responsable marketing, est passionnée par un candidat politique particulier et publie souvent des vidéos d'elle-même parlant des réalisations du candidat sur ses canaux de médias sociaux. Dans certaines d'entre elles, elle porte une casquette Grainger. Puisqu'elle ne mentionne jamais qu'elle travaille pour Grainger, cela est acceptable, n'est-ce pas?

R: Non. Même si Lina ne mentionne jamais qu'elle est membre de l'équipe Grainger, porter une casquette avec le logo Grainger peut donner l'impression que Grainger soutient ses opinions.



Q: La belle-sœur de George se présente à la mairie de leur petite ville et veut rencontrer ses électeurs pour gagner leur vote. George, un directeur de succursale, l'invite à la succursale afin qu'elle puisse dire quelques mots lors de sa réunion d'équipe. George a-t-il eu raison de le faire?

R: Non. George enfreint le Code de conduite de Grainger car il utilise une installation de Grainger et les heures de travail pour promouvoir les intérêts d'un candidat politique actuellement en lice. De plus, en invitant ce candidat politique à une réunion de l'équipe Grainger, George, en tant que dirigeant, fait implicitement pression sur les membres de son équipe pour qu'ils soutiennent le candidat. Il peut arriver que Grainger reçoive des demandes de la part d'un représentant élu pour visiter un de ses sites. Veuillez communiquer avec l'équipe juridique qui vous conseillera sur la marche à suivre en fonction de l'objet de la visite.

Votre responsabilité

Posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que je traite les autres au travail de la façon dont j'aimerais être traité(e)?
- Suis-je ouvert(e) à des perspectives, des styles de travail et des expériences diverses?
- Est-ce que je respecte nos normes de sécurité afin que tout le monde se sente en sécurité physique et psychologique au travail?
- Est-ce que je m'assure que mes opinions et mes activités politiques restent séparées du travail et de la marque Grainger?

En savoir plus!

[Guide Grainger sur le signalement](#)

[Comportement en milieu de travail - Politique en matière de harcèlement](#)

[Politique de prévention de la violence en milieu de travail](#)

[Politique relative à l'absence de drogue et d'alcool sur le lieu de travail](#)

[Politique en matière d'activités civiques et politiques](#)

Clients et partenaires commerciaux

Établir de solides relations au quotidien



LE CODE DE
CONDUITE DE
GRAINGER
EN ACTION

Q: Lauren est impressionnée par la façon dont son dirigeant, Dave, atteint constamment son objectif de vente. Un jour, elle le voit promettre un prix sur un produit spécifique dont elle sait qu'il coûte plus du double de ce que Dave a dit. Elle demande à Dave à ce sujet et il lui répond : « Tout le monde le fait. Certains clients commandent tellement de produits auprès de nous qu'ils ne remarquent pas la différence de coût d'un seul article. Quelle est la meilleure marche à suivre pour Lauren ? »

R: Lauren devrait faire part de ses préoccupations à son représentant des ressources humaines, à l'équipe juridique ou à l'équipe chargée de l'éthique et de la conformité, ou encore recourir au service de signalement [Grainger iCareLine](#). Tous les coéquipiers sont tenus de respecter les directives de conduite des affaires. En outre, un acte répréhensible n'est pas toujours une question de bien ou de mal. Il peut également s'agir d'un choix entre faire ce qui est juste et faire ce qui est facile. Les personnes qui rationalisent leur comportement utilisent souvent des phrases telles que les suivantes. Ce sont de bons indicateurs d'une mauvaise décision.

- Je le mérite
- C'est la seule façon d'atteindre mon objectif
- Tout le monde le fait
- Ce n'est pas illégal
- Je ne fais de mal à personne
- C'est une astuce du métier
- C'est comme ça qu'on fait les choses ici
- C'est comme ça que font les autres entreprises
- C'est juste pour cette fois



En savoir plus!

[Politique en matière de cadeaux et de divertissements](#)

[Politique d'achat](#)

[Politique d'emploi des membres de la famille](#)

Des relations commerciales honnêtes et équitables

Partout où nous opérons dans le monde entier, nous nous engageons à être honnêtes et justes dans nos relations avec nos clients, nos fournisseurs, nos collègues, nos concurrents, la communauté et entre nous. Notre comportement doit refléter les principes ancrés dans le Grainger Edge et s'aligner sur les normes de notre entreprise en matière d'éthique et d'intégrité.

Nous sommes le partenaire de choix dès lors que nous commençons avec nos clients et que nous agissons avec intention en contribuant au bon fonctionnement de leurs installations et à la sécurité de leur personnel. Nos clients ont des besoins, des processus, des systèmes et des exigences très variés. Nous gagnons leur confiance en comprenant leurs priorités, en travaillant avec eux pour trouver les meilleures solutions et en respectant nos engagements avec intégrité.

Éviter les conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts peuvent se présenter sous deux formes différentes : les conflits d'intérêts organisationnels et les conflits d'intérêts personnels.

Un **conflit d'intérêts organisationnel** se produit lorsque Grainger n'est pas en mesure de fournir un service ou des conseils impartiaux ou non biaisés à un client ou lorsque notre objectivité est remise en question. C'est également le cas lorsque Grainger a ou pourrait avoir un avantage concurrentiel injuste. En tant que contractant du gouvernement, Grainger est tenue de suivre des normes plus élevées lorsqu'il s'agit d'éviter les conflits d'intérêts organisationnels. Grainger ne doit pas évaluer son propre travail ou sa propre proposition, ni élaborer les règles de base pour les futurs achats dans le cadre d'autres contrats gouvernementaux.

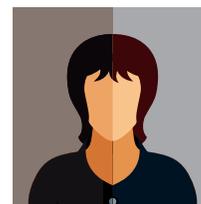
Un **conflit d'intérêts personnel** survient lorsque les relations ou les intérêts personnels d'un coéquipier interfèrent avec ses engagements envers l'entreprise. Ce conflit survient lorsque des facteurs personnels, tels que des gains financiers, des relations ou d'autres avantages, peuvent potentiellement influencer ou sembler influencer le jugement ou les actions d'une personne d'une manière qui n'est pas dans le meilleur intérêt de ses responsabilités envers Grainger.

QUESTIONS SUR LE CODE

À quoi ressemble un conflit d'intérêts ?

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque :

- Vous supervisez un ami, un parent ou une personne avec qui vous avez une relation personnelle étroite.
- Vous avez des intérêts financiers dans un client, un fournisseur, un partenaire commercial ou un concurrent.
- Vous avez un deuxième emploi ou une entreprise qui serait un concurrent de Grainger ou qui aurait une incidence sur votre capacité à faire votre travail chez Grainger.
- Vous utilisez le nom Grainger d'une manière non approuvée pour un gain personnel.
- Vous avez une amitié personnelle ou une relation avec un client du gouvernement.



LE CODE DE
CONDUITE DE
GRAINGER
EN ACTION

Q: Saimeh est invitée à siéger au conseil d'administration d'une société à but lucratif. Doit-elle demander l'approbation de Grainger avant d'accepter ce poste ?

R: Oui, elle doit informer son gestionnaire et l'équipe juridique ou d'éthique et de conformité afin d'examiner la situation pour détecter tout conflit d'intérêts potentiel et obtenir l'autorisation de siéger au conseil d'administration.

Clients et partenaires commerciaux

L'emploi de membres de la famille, ou d'autres personnes dont les conditions de vie se rapprochent des relations familiales, au sein d'un même domaine fonctionnel ou d'une même unité commerciale, peut nuire et compromettre un environnement de travail productif et créer un conflit d'intérêts réel ou perçu comme tel. Ainsi, une personne ne peut pas travailler dans le même domaine fonctionnel ou dans la même unité commerciale si elle supervise directement ou indirectement un parent proche ou si elle est supervisée par ce dernier.

Si un coéquipier est conscient ou a connaissance d'un conflit d'intérêts organisationnel ou personnel, il doit divulguer le conflit, ou le conflit potentiel, à l'équipe juridique ou à l'équipe d'éthique et de conformité. Pour déterminer s'il existe ou non un conflit d'intérêts, voici quelques questions à poser :

- Cela interfère-t-il avec le travail que je fais pour l'entreprise?
- Est-ce que j'utilise les ressources, les relations ou les actifs de l'entreprise pour mon propre bénéfice personnel?
- Cela pourrait-il sembler être un conflit d'intérêts pour quelqu'un d'autre?
- Cela entre-t-il en concurrence avec les intérêts de l'entreprise?

Lutte contre la corruption, les paiements irréguliers et les pots-de-vin

Pour vous aligner sur les normes éthiques et juridiques de Grainger, il vous est interdit d'offrir, de fournir, de recevoir ou d'accepter des pots-de-vin ou toute autre chose de valeur pour obtenir des marchés, établir des relations commerciales, influencer des décisions en faveur de l'entreprise ou pour toute autre raison. Vous devez également éviter les pratiques qui pourraient donner l'impression d'un pot-de-vin. La règle simple est de ne pas offrir, payer, recevoir ou accepter un pot-de-vin de qui que ce soit, à tout moment et en tout lieu. Notre entreprise s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables, y compris, mais sans s'y limiter, la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (« FCPA »), la loi britannique sur la corruption et d'autres lois et réglementations relatives à la corruption, aux pots-de-vin, au blanchiment d'argent ou au soutien au terrorisme.

QUESTIONS SUR LE CODE

Que faire si un pot-de-vin ou un paiement semble être la seule option?

Quel que soit le pays ou l'entreprise, un pot-de-vin n'est jamais une option chez Grainger. Si vous estimez qu'un pot-de-vin est nécessaire ou si quelqu'un fait pression sur vous pour que vous versiez un pot-de-vin, vous devez le signaler afin que Grainger puisse réagir de manière appropriée. Nous refuserons toute possibilité d'affaires qui nécessiterait un pot-de-vin.



En savoir plus!

[Politique de lutte contre la corruption](#)

[Politique de conformité des importations](#)

[Politique de conformité des exportations](#)

[Politique relative aux pays assujettis à des restrictions](#)

[Politique en matière d'ITAR et de biens militaires](#)

[Politique relative aux règlements anti-boycott des États-Unis](#)

QUESTIONS SUR LE CODE

Comment définir les cadeaux et les divertissements?

Les cadeaux et les divertissements peuvent revêtir des formes très diverses, allant des stylos à logo aux vêtements, en passant par les billets d'entrée aux événements sportifs et les dîners. L'essentiel est que les cadeaux et les divertissements ne peuvent pas être utilisés pour influencer les personnes avec lesquelles nous faisons des affaires, ni votre objectivité professionnelle. Lorsque vous interagissez avec les clients commerciaux de Grainger, faites toujours preuve de discernement et évitez tout ce qui est extravagant, inhabituel ou susceptible d'embarrasser vos collègues ou l'entreprise. N'oubliez pas que la politique de Grainger en matière d'offre et de réception de cadeaux avec les clients du gouvernement est beaucoup plus restrictive. Pour toute question concernant notre politique en matière de cadeaux et de divertissements, adressez-vous à votre gestionnaire ou à l'équipe juridique ou d'éthique et de conformité.



QUESTIONS SUR LE CODE

Qu'est-ce que la corruption?

La corruption se produit lorsqu'une personne offre quelque chose de valeur à une autre personne pour obtenir ce qu'elle veut sans respecter les règles et les règlements. Grainger ne tolère aucune forme de corruption.

Clients et partenaires commerciaux



LE CODE DE
CONDUITE DE
GRAINGER
EN ACTION

Q: Lors de la négociation d'un contrat avec un client du secteur public, le gestionnaire de contrat du secteur public envoie à Priya des informations non sollicitées sur les prix pratiqués par un concurrent. Puisqu'il s'agit d'informations non sollicitées, Priya peut-elle les utiliser lors de l'élaboration de sa proposition?

R: Non. Pour protéger l'intégrité de l'approvisionnement, les contractants du gouvernement ont des règles strictes interdisant la fourniture ou l'acceptation d'informations non publiques sur un concurrent. Priya doit soumettre cette question à son gestionnaire et au service juridique et être prête à informer le client du gouvernement : (i) qu'elle pense que les informations lui ont été envoyées par erreur; (ii) qu'elle a supprimé ou détruira les informations; et (iii) qu'elle confirme que Grainger n'utilisera pas ces informations à quelque fin que ce soit.



LE CODE DE
CONDUITE DE
GRAINGER
EN ACTION

Q: Au cours d'une négociation contractuelle, Sheila, gestionnaire de comptes publics, apprend que son client va bientôt prendre sa retraite et qu'il est prêt à envisager un autre emploi. Elle lui propose de le mettre en contact avec un membre de l'équipe de recrutement de Grainger. Sheila a-t-elle eu tort?

R: Oui. Il existe des restrictions qui interdisent le recrutement et l'embauche de personnel actuellement en poste au sein du gouvernement, notamment dans le domaine de l'approvisionnement. Sheila doit donc proposer à son client de consulter les offres d'emploi de Grainger en ligne et de postuler à tout poste adéquat en suivant la procédure de candidature en ligne, comme le ferait tout autre candidat.

Tous les coéquipiers impliqués dans des transactions internationales doivent consulter les politiques de conformité commerciale pour obtenir des conseils appropriés sur toutes les transactions d'importation et d'exportation et respecter les lois sur le commerce international et le contrôle des exportations. Les interdictions, boycotts et embargos par pays, les parties refusées et les exigences en matière de marchandises soumises à des restrictions doivent être respectés avant de s'engager dans des transactions internationales.

Concurrence, intégrité de l'approvisionnement et antitrust

Nous ne prenons aucune mesure qui pourrait empêcher une concurrence juste et ouverte. Pour respecter les lois applicables qui favorisent une concurrence loyale dans un marché libre :

- Ne discutez pas des informations commerciales non publiques de Grainger avec des concurrents, notamment :
 - les conditions économiques
 - la tarification
 - les plans de marché
 - la dotation en personnel, l'embauche, le recrutement et les accords de service
- Ne concluez pas d'ententes avec des concurrents qui comprennent :
 - des accords de fixation des prix
 - des accords visant à fixer des territoires ou à répartir les clients
 - des accords visant à empêcher d'autres concurrents d'entrer sur le marché
- Ne faites pas de déclarations ou de commentaires faux ou trompeurs sur nos concurrents ou leurs produits ou services.
- Ne prenez pas de dispositions pour fixer les salaires des coéquipiers, les conditions de rémunération ou les modalités de recrutement ou d'embauche.
- Assurez-vous que toutes les déclarations et allégations concernant nos produits et services sont exactes et complètes.

Si vous prévoyez d'assister à des réunions avec des concurrents ou de participer à des réunions d'associations professionnelles, veuillez collaborer avec l'équipe juridique pour veiller à ce que tout problème lié à la législation antitrust soit géré.

La conduite des affaires avec des clients des secteurs de l'administration, des soins de santé, de l'éducation et des contractants du gouvernement

Nos clients du monde entier, qu'il s'agisse de gouvernements, de services de santé, d'établissements d'enseignement ou de contractants du gouvernement, représentent une part importante de notre activité et le fait de les servir est une mission d'intérêt public. Nous nous engageons à nous associer à eux avec les plus hauts niveaux d'intégrité, comme indiqué dans le Code de conduite de Grainger, et à suivre leurs exigences spécifiques, qui peuvent être différentes et plus strictes que celles d'autres clients. En outre, nous ne prendrons jamais de mesures susceptibles de créer ne serait-ce que l'apparence d'un conflit d'intérêts.

Les coéquipiers au service de ces clients sont censés connaître et respecter toutes les lois et réglementations en matière d'approvisionnement et d'éthique pour le pays et les clients qu'ils servent. Les contractants, consultants et fournisseurs de Grainger sont également au courant de ces lois, y compris de leurs réglementations et de leurs exigences de conformité. Les coéquipiers doivent respecter des règles strictes dans plusieurs domaines, notamment :

Clients et partenaires commerciaux



Cadeaux : Des règles très strictes interdisent ou limitent la possibilité de donner ou de recevoir quoi que ce soit de valeur significative à ou de la part d'employés ou de membres de la famille d'employés du gouvernement, du secteur de la santé, du secteur de l'éducation ou de clients de contractants du gouvernement. Cela comprend le fait d'offrir ou de recevoir de l'argent, des gratifications, des services, des faveurs ou des divertissements. Cela s'applique également aux événements organisés par Grainger qui comprennent des avantages offerts gratuitement aux clients du gouvernement. Les exceptions comprennent les cadeaux symboliques tels que les stylos Grainger ou ceux des clients du gouvernement, ainsi que les rafraîchissements légers offerts lors d'une réunion d'affaires. Tout autre cadeau ou activité dépassant le cadre de la présente directive doit être approuvé à l'avance par l'équipe juridique.

Dons : Offrir ou proposer d'offrir un don Grainger de quelque nature que ce soit, y compris des matériaux ou de l'argent, à un client du gouvernement pourrait être considéré comme un don de valeur au client. Tout don à un client du gouvernement doit être approuvé à l'avance par l'équipe juridique.

Fixation des prix, exécution et administration des contrats : Tous les produits et services doivent être tarifés conformément aux modalités du contrat et satisfaire aux exigences contractuelles, et toute la documentation doit être préparée et conservée de manière précise et complète. Le respect de tous les aspects de l'exécution du contrat comprend la lecture, la compréhension et l'adhésion aux modalités du contrat; la garantie que tous les produits et services sont tarifés conformément aux modalités du contrat; la conservation de tous les documents contractuels requis; et le respect de toutes les lois et réglementations applicables aux biens et services offerts.

Intégrité de l'approvisionnement : N'obtenez pas d'offre, de proposition ou de tentative de sélection de source d'information de qui que ce soit avant l'attribution d'un contrat ou d'une sous-traitance du gouvernement. Il est également interdit aux coéquipiers de Grainger d'essayer d'obtenir des informations sensibles, exclusives ou autrement inappropriées concernant un concurrent de Grainger ou un contractant du gouvernement. En outre, tous les coéquipiers de Grainger doivent se conformer à tout accord en vertu duquel Grainger reçoit des informations confidentielles ou exclusives de la part du gouvernement ou de toute autre partie.

QUESTIONS SUR LE CODE

Dans ma partie du monde, il est d'usage d'offrir un cadeau important à un client à l'occasion d'un événement spécial, comme un anniversaire. Puis-je le faire?

Les directives de conduite des affaires s'appliquent à tous les coéquipiers de Grainger dans le monde entier. Bien que les coutumes locales, y compris la politique de Grainger en matière d'offre et de réception de cadeaux au gouvernement, varient, nous devons tous respecter notre Code de conduite, qui interdit d'offrir ou d'accepter des cadeaux importants ou extravagants à ou de la part de tous les clients.



Q: Jesse travaille avec le service de l'approvisionnement indirect pour sélectionner un nouveau prestataire de services parmi trois fournisseurs potentiels. Lorsqu'elle arrive au travail le mardi, elle trouve un panier-cadeau sophistiqué offert par l'un des fournisseurs. Il comprend tout ce qu'elle aime, comme des chocolats, du vin et des billets pour un événement sportif. Quelle est la bonne décision à prendre pour Jesse?

R: Jesse doit alerter l'équipe chargée de l'approvisionnement et collaborer avec elle pour renvoyer le panier cadeau avec tous les articles. L'équipe d'approvisionnement avisera ensuite le fournisseur que de tels cadeaux ne sont pas acceptables et qu'ils doivent être signalés à notre équipe chargée de l'éthique et de la conformité.



QUESTIONS SUR LE CODE

Comment protégeons-nous nos données à mesure que les outils d'intelligence artificielle (IA) génératifs deviennent plus courants?

Une nouvelle technologie comme l'IA apporte des avantages et des risques. Grainger continue d'évaluer ces outils et a mis en place des politiques et des procédures pour aider à guider ceux qui pourraient vouloir les utiliser, y compris les étapes pour recevoir une approbation préalable. À un niveau élevé, rappelez-vous que tout ce qui est généré par un outil d'IA peut être biaisé, inexact et doit être examiné attentivement avant d'être ajouté à un document commercial.

En outre, toute information introduite dans un outil d'IA peut être utilisée par les outils et générée pour être utilisée par d'autres, donc n'incluez pas de Informations confidentielles, y compris des renseignements personnels ou des codes, ou tout ce que Grainger pourrait vouloir protéger par des droits d'auteur ou des brevets. Ces outils peuvent également être susceptibles d'être piratés ou violés. Pour protéger l'entreprise et nos informations, utilisez les systèmes de sécurité standard de Grainger et suivez notre politique de sécurité de l'information.

Recrutement et embauche : Il existe des lois et des règlements qui empêchent les entreprises d'essayer d'embaucher des employés actuels du gouvernement et il existe également des lois qui limitent les types d'emplois pour lesquels les employés du gouvernement peuvent postuler, même lorsqu'ils ne travaillent plus pour le gouvernement. Si un employé du gouvernement, ancien ou actuel, est intéressé par un emploi chez Grainger et vous contacte, contactez votre dirigeant et le service juridique ou le service d'éthique et de conformité avant toute conversation afin de garantir qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts.

Enquêtes et audits gouvernementaux : L'équipe juridique est chargée de déterminer quand la divulgation à un organisme gouvernemental, à un gestionnaire de contrat, à un inspecteur général et/ou à d'autres représentants du gouvernement est nécessaire ou autrement appropriée. Grainger enquêtera rapidement sur tout problème pouvant nécessiter une divulgation et les membres de l'équipe sont censés coopérer à toute enquête menée par Grainger et les autorités gouvernementales.

En outre, les coéquipiers qui travaillent avec des clients des secteurs public, de la santé, de l'éducation et des contractants du gouvernement sont tenus de suivre une formation complémentaire sur l'éthique gouvernementale, la conduite des affaires et l'intégrité en matière d'approvisionnement.

Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle (PI) de Grainger nous donne un avantage concurrentiel. Il s'agit des solutions créatives et des processus exclusifs qui résolvent les problèmes des clients et nous permettent d'être la référence pour tous les clients. La propriété intellectuelle comprend les inventions, les nouveaux produits et fonctionnalités, les idées, les œuvres protégées par le droit d'auteur (telles que les logiciels, les sites Web, les publications et les supports marketing), les marques de commerce (y compris les images, les symboles, les logos, les noms de marque et les slogans), les noms de domaine, les informations confidentielles commerciales et techniques, ainsi que les secrets commerciaux. Ces actifs sont précieux pour l'entreprise, et nous protégeons notre PI par des brevets, de marques de commerce, la protection des secrets commerciaux et en prenant des précautions pour empêcher la divulgation, l'utilisation ou la perte involontaires de ces informations. Nous faisons respecter nos droits en tant qu'entreprise et nous attendons des coéquipiers qu'ils fassent de même tout en respectant les droits de propriété intellectuelle d'autrui.

QUESTIONS SUR LE CODE

Comment protéger notre propriété intellectuelle et nos secrets commerciaux?

Nous avons tous l'obligation de protéger correctement les informations confidentielles et les secrets commerciaux de l'entreprise, même après avoir quitté l'entreprise. En tant que coéquipier de Grainger, tous les documents et informations que vous créez sont des biens de l'entreprise et ne peuvent pas être emportés ou utilisés par d'autres entreprises. Le fait de s'approprier ces biens constitue une violation des directives de conduite des affaires et peut entraîner des poursuites judiciaires, y compris l'annulation des contrats de travail ou d'incitation.

En savoir plus!

[Politique d'utilisation acceptable](#)

[Politique en matière d'appareils et de médias mobiles](#)

[Politique de sécurité et de protection de l'information](#)

[Politique de protection des renseignements personnels](#)

[Lignes directrices pour l'utilisation des outils d'IA](#)



Protection de la confidentialité des données et des renseignements confidentiels et des secrets commerciaux

Grainger reconnaît l'importance des renseignements personnels des coéquipiers, des clients et des fournisseurs qui nous aident à exécuter les commandes, à servir les clients et à offrir des avantages aux membres de notre équipe. Ces informations nous sont confiées et lorsque nous les collectons, les traitons et/ou les stockons, nous nous engageons à les protéger conformément aux principes de confidentialité reconnus dans le monde entier. Nous jouons tous un rôle clé dans la protection de ces données et Grainger propose des formations sur la manière de collecter, d'utiliser, de partager, de stocker et de détruire les renseignements confidentiels de manière appropriée.

Tout le monde a l'obligation de veiller à ce que les renseignements confidentiels et les secrets commerciaux de l'entreprise soient correctement protégés. Cela comprend tous les renseignements non publics qui, s'ils étaient divulgués, pourraient être utiles aux concurrents ou, lorsque divulgués, pourraient être préjudiciables à l'entreprise. Cela comprend les stratégies de prix, les plans stratégiques et de marketing de l'entreprise, les informations financières, les informations et les listes de clients, les dossiers des coéquipiers, les informations sur les fournisseurs et la logistique, les bases de données, les logiciels et toute autre information et donnée confidentielle.

Afin de protéger tous les renseignements et actifs de l'entreprise, il vous incombe de suivre le Manuel du coéquipier qui fournit des conseils pour la création, l'utilisation ou la divulgation de la propriété intellectuelle, y compris les informations confidentielles et les secrets commerciaux.

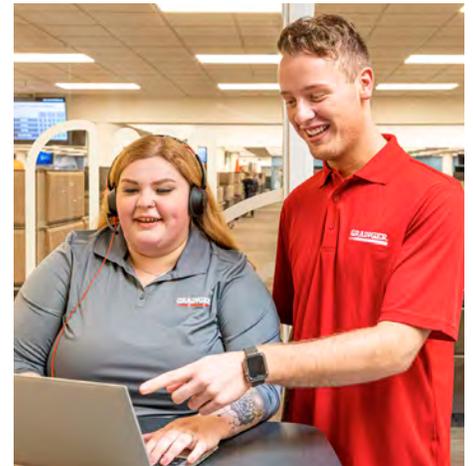
Voici quelques-unes des précautions à prendre :

- Respectez les procédures de l'entreprise et n'accédez qu'aux systèmes auxquels vous êtes autorisé à accéder afin de ne pas mettre l'entreprise en danger par inadvertance.
- Ne discutez pas des affaires confidentielles de l'entreprise dans des lieux publics où vous pourriez être entendu.
- Vous devez toujours être en possession de vos appareils électroniques fournis par l'entreprise et vos mots de passe doivent être complexes, changés fréquemment et limités aux systèmes de travail autorisés. Ne permettez à personne d'accéder aux appareils fournis par Grainger ou aux appareils personnels autorisés à des fins professionnelles.

QUESTIONS SUR LE CODE

Qu'est-ce qu'une information personnelle identifiable?

Les informations personnelles identifiables, ou renseignements personnels au Canada, désignent toute information pouvant être utilisée pour identifier une personne spécifique, comme le nom, l'adresse, le courriel, la date de naissance, le numéro de permis de conduire, les numéros de comptes financiers, le passeport ou tout autre numéro d'identification attribué par les autorités publiques. Bien qu'un seul élément puisse ne pas être préjudiciable, les pirates informatiques recherchent plusieurs données pour composer une image complète de la personne qu'ils ciblent.



Votre responsabilité

Posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que je respecte toutes nos obligations envers les clients avec intégrité?
- Est-ce que je respecte les exigences spécifiques de mes clients gouvernementaux?
- Est-ce que j'évite les conflits d'intérêts?
- Est-ce que je protège notre environnement?
- Est-ce que je protège nos données et notre propriété intellectuelle?
- Est-ce que je connais et respecte nos protocoles de communication externe?



En savoir plus!

[Code d'éthique des fournisseurs](#)

[Déclaration de politique sur les minéraux de conflit](#)

[Politique en matière de droits de la personne](#)

- Ne transférez pas les informations de Grainger des systèmes protégés de l'entreprise vers des clés USB, des disques durs portables ou des services de partage de fichiers personnels en ligne.
- Ne transférez pas de courriels liés au travail dans votre courriel personnel.
- Signalez immédiatement toute perte ou compromission des systèmes de l'entreprise ou des informations confidentielles.

Contactez le service de sécurité de l'information ou le service juridique, d'éthique et de conformité si vous avez des questions ou des inquiétudes concernant la divulgation d'informations.

Notre environnement

Nous nous efforçons d'améliorer notre performance environnementale dans l'ensemble de notre chaîne de valeur, de nos fournisseurs à nos clients en passant par nos opérations. Tous les coéquipiers sont tenus d'être de bons intendants de l'environnement pour nous aider à éliminer les déchets, à réduire notre empreinte carbone et à gagner en efficacité. Vous trouverez de plus amples informations sur les efforts de l'entreprise en matière de développement durable à l'adresse suivante : <https://invest.grainger.com>



Approvisionnement responsable

Grainger s'engage à mettre en place une chaîne d'approvisionnement responsable qui respecte toutes les règles et normes applicables en matière d'approvisionnement, de fabrication et de travail, y compris la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) et ses indicateurs de travail forcé. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils s'approvisionnent de manière responsable et qu'ils interdisent le recours au travail forcé et au travail des enfants dans toutes leurs activités. Les coéquipiers doivent adhérer aux politiques internes d'approvisionnement pour la sélection et l'évaluation de nos fournisseurs.

Clients et partenaires commerciaux

Communications externes et médias sociaux

Afin de nous assurer que nous parlons d'une seule voix pour soutenir notre objectif – We Keep The World Working – tout coéquipier doit contacter le service [Communications et affaires publiques](#) avant de communiquer au nom de l'entreprise en externe. Cela comprend les entrevues avec les médias, les allocutions ou les présentations, ainsi que la rédaction d'articles, de vidéos ou de balados.

Nous vous invitons à partager et à rediffuser des informations publiques approuvées par l'entreprise sur les médias sociaux et à interagir avec nos comptes de médias sociaux, mais les coéquipiers ne peuvent pas s'exprimer au nom de Grainger sur les médias sociaux sans l'approbation du service Communications et affaires publiques. Pour renforcer et démontrer notre culture d'accueil, nous avons tous la responsabilité d'être respectueux et de nous assurer que nos déclarations n'ont pas d'impact négatif sur l'entreprise ou les autres.

Conseils utiles :

- Ne publiez pas d'informations exclusives ou confidentielles.
- Bien que vous soyez invités à vous engager dans une discussion productive sur des sujets liés aux coéquipiers, tels que les prochains événements de bénévolat ou d'engagement communautaire, ou la participation à une activité protégée par le National Labor Relations Act (Loi américaine nationale sur les Rapports Syndicaux) ou d'autres lois sur l'emploi et le travail, les messages doivent exprimer votre opinion personnelle et ne doivent pas être interprétés comme représentant les points de vue de l'entreprise.
- Chez Grainger, nous gagnons en équipe. N'utilisez pas les médias sociaux et ne publiez rien en ligne qui puisse harceler, intimider ou menacer un autre coéquipier, sa famille ou tout client, contractant ou fournisseur de Grainger. En outre, ne publiez rien qui violerait la politique d'égalité des chances en matière d'emploi, la politique de comportement en milieu de travail ou la politique de prévention de la violence en milieu de travail de l'entreprise.
- Pour toute question, adressez-vous à [Communications and Public Affairs](#) Si vous constatez un conflit réel ou potentiel avec nos principes, ou une utilisation abusive de notre marque, signalez le immédiatement par l'intermédiaire de l'un de nos nombreux canaux de signalement.

QUESTIONS SUR LE CODE

Que dois-je faire si j'entends quelque chose ou si je vois un message sur les médias sociaux qui concerne un coéquipier se faisant du mal ou étant blessé par d'autres?

Que vous voyiez une préoccupation comme celle-ci sur les médias sociaux ou que vous en entendiez parler en milieu de travail ou ailleurs, communiquez immédiatement avec un dirigeant, un superviseur ou un membre du service de sécurité et de prévention des pertes ou du service des ressources humaines.



QUESTIONS SUR LE CODE

Puis-je utiliser les médias sociaux pour soutenir notre entreprise?

Oui. Nous vous invitons à partager les messages approuvés par Grainger (en les rediffusant ou en les partageant) à partir des comptes de médias sociaux de Grainger (Facebook, Instagram, LinkedIn) avec vos propres réseaux personnels. Si vous souhaitez publier un message, veillez à ce qu'il n'enfreigne pas les directives de Grainger en matière de médias sociaux. N'oubliez pas que si vous êtes en ligne, vous êtes enregistré. Ce que vous écrivez est en fin de compte votre responsabilité.

QUELQUES CONSEILS :

Faites preuve de prudence : si vous n'êtes pas sûr d'une information que vous souhaitez publier, demandez conseil au service des communications et des affaires publiques. En règle générale, en cas de doute, ne publiez rien. Les sujets toujours interdits comprennent : les questions juridiques ou de personnel, les données financières non publiées, les produits non encore commercialisés et les informations protégées sur l'entreprise.

Faites preuve de respect : ne faites rien qui puisse nuire à votre crédibilité ou à la marque ou à la réputation de Grainger. Ne critiquez pas les concurrents, les clients ou les fournisseurs de Grainger.

Faites attention à notre marque : n'utilisez pas le mot « Grainger » ou toute marque de commerce ou logo de l'entreprise dans le cadre de votre nom d'écran, nom d'utilisateur, votre page, votre groupe, votre nom de site ou votre photo. N'utilisez pas les logos, les images, les noms de marque ou les marques de commerce de Grainger sans l'autorisation du service des [communications et des affaires publiques](#). N'altérez ni ne modifiez aucune autre propriété intellectuelle de Grainger. Par exemple : n'ouvrez pas un compte Twitter en utilisant un nom tel que @JohnSmith-GraingerOklahoma..

Pour rappel, si vous avez indiqué dans votre profil que vous êtes un coéquipier de Grainger, les gens peuvent vous considérer comme un représentant de l'entreprise.

En savoir plus!

[Politique en matière de médias sociaux](#)

Notre engagement envers les actionnaires

Veiller à ce que les pratiques financières soient saines



Q: Sue entend un coéquipier se vanter d'avoir été remboursé par l'entreprise pour des fournitures de bureau qu'il a achetées pour son enfant. Plus tard, Sue fait part de son inquiétude en privé à sa gestionnaire, Karen. Karen écoute attentivement et remercie Sue pour le courage dont elle a fait preuve en s'exprimant. Quelles sont les prochaines étapes à suivre pour Karen?

R: Après avoir assuré à Sue que sa préoccupation sera examinée (sous couvert d'anonymat si elle le demande) et qu'elle restera confidentielle, Karen doit transmettre cette allégation de comportement frauduleux au service de sécurité et de prévention des pertes pour qu'il procède à une enquête. Karen ne sera peut-être pas en mesure de partager les détails de l'enquête, mais il est important qu'elle reste en contact avec Sue afin qu'elle soit impliquée dans le processus et qu'elle renforce les ressources appropriées pour résoudre sa préoccupation. En se montrant juste, objective et réceptive aux préoccupations de Sue, Karen peut créer un environnement de confiance dans lequel Sue et les autres se sentent en sécurité pour exprimer leurs inquiétudes.

Votre responsabilité

Posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que j'enregistre et sou mets rapidement et avec exactitude les informations financières relatives à mes clients, telles que les rapports sur les ventes et les prix?
- Est-ce que je sou mets rapidement et avec exactitude les rapports liés à mon travail, tels que les feuilles de temps et les notes de frais?
- Est-ce que je suis les bons protocoles lorsque je négocie des actions?

 **Find out more!**

[Politique en matière de délits d'initiés](#)

Registres financiers

Des registres financiers précis sont indispensables pour fournir des informations pertinentes, fiables et opportunes à l'appui des décisions commerciales de l'entreprise. Des registres financiers exacts sont également essentiels pour attester de la conformité de l'entreprise aux exigences internes et externes en matière d'information. Tous les registres financiers doivent être complets, exacts, à jour et gérés au moyen d'un solide système de contrôles internes. Cela comprend, entre autres, les états financiers, les données sur les ventes et les achats, les registres de gestion des stocks, les mesures de l'activité, les registres relatifs aux performances, les registres des déplacements et des dépenses et les rapports sur les heures travaillées.

RESTRICTIONS RELATIVES AUX DÉLITS D'INITIÉS

Il est illégal de négocier des actions si vous disposez d'« informations matérielles non publiques » (que ce soit sur Grainger ou une autre entreprise dont vous avez pris connaissance dans le cadre de votre travail chez Grainger) ou de partager ces informations avec d'autres personnes susceptibles d'effectuer des transactions, y compris, entre autres, des membres de votre famille, des amis, des collègues et des voisins. Les informations d'initiés ou matérielles non publiques peuvent comprendre :

- des informations financières non publiques
- des prévisions de bénéfices substantiellement supérieurs ou inférieurs
- le gain ou la perte d'un client ou d'un fournisseur important
- une violation ou un incident important en matière de cybersécurité
- un litige ou une enquête d'importance, réel ou menacé, émanant d'une autorité gouvernementale ou d'un organisme de réglementation
- un nouveau modèle d'affaires, de nouveaux marchés ou de nouvelles stratégies
- les propositions d'acquisitions, de cessions, de coentreprises ou de fusions d'entreprises
- les changements dans les rôles et les responsabilités de coéquipiers clés

La politique de Grainger en matière de délits d'initiés interdit à quiconque de négocier des produits dérivés (p. ex. les options de vente, les options d'achat, les options) et de s'engager dans des ventes à découvert, ou des opérations de couverture ou de monétisation (p. ex. les tunnels, les fonds d'échange) liés aux actions de Grainger. Les administrateurs et les dirigeants sont assujettis à des restrictions supplémentaires, y compris une interdiction de nantissement d'actions. Les coéquipiers doivent veiller à ce que leurs transactions sur les actions ou les produits dérivés de Grainger et tout partage d'informations confidentielles soient effectués conformément à la politique relative aux délits d'initiés. Si vous envisagez de vendre, d'acheter ou d'exercer des actions ou des produits dérivés de l'entreprise et que vous avez des questions, veuillez contacter l'équipe juridique.

QUESTIONS SUR LE CODE

Quand dois-je m'abstenir de négocier des actions?

Chaque fois que vous disposez d'informations qui ne sont pas publiques et qui pourraient être importantes pour une décision d'investissement. Le bon sens et les lois vous empêchent d'utiliser ces informations pour acheter ou vendre des titres, ou de les communiquer à d'autres personnes (votre conjoint, votre collègue, votre ami, votre courtier, etc.). Le groupe du secrétaire général de l'équipe juridique est prêt à vous aider à comprendre le délit d'initié et les sujets connexes et à répondre à toutes les questions que vous pourriez avoir.



“Chaque jour, notre objectif –
We Keep The World Working® –
nous motive à faire de notre
mieux pour nos clients,
nos communautés et les
uns les autres.”

— D.G. Macpherson