

Las pautas de conducta empresarial:  
El código de conducta de Grainger



Cada día, los colaboradores de Grainger en todo el mundo se sienten inspirados para cumplir nuestro lema: We Keep The World Working.<sup>®</sup> A nuestra motivación la alimenta el Grainger Edge, que define quiénes somos y hacia dónde nos dirigimos. Describe nuestros principios, que constituyen el corazón de nuestro estilo de trabajo. Tenemos la responsabilidad personal de hacer lo correcto todos los días cuando interactuamos con nuestros clientes, socios comerciales, comunidades y compañeros de trabajo.



## Contenido

**Carta del Director Ejecutivo** ..... 3

### **Las Pautas de conducta empresarial:**

Código de conducta de Grainger y el Grainger Edge. .... 4-6

- Las Pautas de conducta empresarial y su responsabilidad
- Sepa dónde acudir en busca de ayuda
- Hable con apoyo
- Cuándo reportar un problema

### **Ganar con el trabajo en equipo:**

Tratarnos con respeto mutuo y proteger la seguridad de nuestros compañeros y de nuestros clientes, proveedores y visitantes ..... 7-9

- Lugar de trabajo
- Comportamiento en el lugar de trabajo
- Seguridad en el lugar de trabajo
- Armas
- Abuso de sustancias
- Actividades y contribuciones políticas

### **Clientes y socios comerciales:**

Forjar relaciones sólidas ..... 10-17

- Tratos comerciales honestos y justos
- Conflictos de intereses
- Corrupción, pagos indebidos y sobornos
- Competencia y defensa de la competencia
- Relaciones comerciales con el Gobierno, incluidos contratistas del Gobierno y clientes del sector de atención médica y educación
- Protección de nuestra información
- Nuestro medioambiente y abastecimiento responsable
- Comunicaciones externas y redes sociales

### **Nuestro compromiso con los accionistas:**

Garantizar prácticas financieras sólidas ..... 18

- Registros financieros
- Restricciones de uso de información privilegiada

# “Hacer lo correcto es un deporte de equipo: cada uno de nosotros es responsable de mantener y fortalecer la reputación de Grainger todos los días.”

## A todos los colaboradores:

Todos los días, nuestro propósito “We Keep The World Working” nos motiva a dar lo mejor de nosotros mismos en favor de nuestros clientes, las comunidades y nuestros compañeros de trabajo.

Sabemos que *nuestra manera* de actuar es tan importante como *lo que* hacemos. Desde que abrimos nuestras puertas en 1927, hacer lo correcto fue clave para nuestro éxito continuo; es parte de los pilares que sostienen nuestras instalaciones, así como del corazón y el alma de nuestros colaboradores. Nuestros clientes y proveedores nos siguen eligiendo porque confían en que somos justos y cumplimos nuestra palabra; nuestras comunidades y accionistas valoran nuestra trayectoria de ética e integridad del más alto nivel; y nuestros colaboradores prosperan trabajando para una empresa en la que creen, una empresa que busca generar un lugar de trabajo acogedor que apoya carreras significativas hoy y en el futuro.

Hacer lo correcto es un deporte de equipo: cada uno de nosotros es responsable de mantener y fortalecer la reputación de Grainger todos los días. Lo hacemos cumpliendo con todas las leyes, respetando las prácticas éticas y denunciando inquietudes. Estamos comprometidos a proteger el derecho de cada colaborador a expresar sus inquietudes, de modo que Grainger siga siendo un lugar de trabajo ético y seguro donde todos puedan mostrarse genuinamente y sentirse seguros al denunciar infracciones del Código de conducta.

Cada año, cada uno de nosotros se compromete a leer, comprender y respetar estrechamente las Pautas de conducta empresarial de Grainger que definen nuestro Código de conducta, ya que es sumamente importante para fortalecer nuestra cultura y nuestra empresa. No podemos incluir todas las situaciones a las que nos enfrentamos en un solo documento; asimismo, debemos usar el sentido común para tomar decisiones sensatas y basadas en principios. Tenemos muchas vías para buscar apoyo cuando surgen preguntas o necesitamos ayuda.

Lo que hacemos y decimos importa, y aprender y crecer constantemente será clave para nuestro éxito continuo. Gracias por comprometerse con nuestra empresa y con nuestro Código de conducta, y por mantener los altos estándares que definen a Grainger.

D.G. Macpherson  
Presidente de la Junta Directiva y Director Ejecutivo



D.G. Macpherson

# Las pautas de conducta empresarial:

## Código de Conducta de Grainger y Grainger Edge

### El Código de Conducta de Grainger y su responsabilidad

Políticas y pautas para colaboradores

Grainger cuenta con una serie de políticas que respaldan las Pautas de conducta empresarial. Hay una lista completa de las políticas de la empresa disponible [aquí](#).



Operar con los más altos estándares de ética e integridad define quiénes somos como empresa. Para fortalecer nuestra cultura y reputación, fomentamos el Grainger Edge, cumplimos con todas las leyes y regulaciones, y respetamos las prácticas éticas. Las Pautas de conducta empresarial se aplican a todos los colaboradores, contratistas, ejecutivos y miembros de nuestra Junta Directiva de Grainger, así como a nuestros proveedores, vendedores y terceros a través de nuestro Código de ética para proveedores, sin excluir puestos, estatus, roles o responsabilidades; asimismo, definen nuestras expectativas compartidas de cómo trabajamos juntos, brindamos servicios a los clientes y socios comerciales, y honramos nuestros compromisos con los accionistas en todos los lugares en los que entablamos relaciones comerciales.

Cada año, todos los colaboradores, contratistas, funcionarios ejecutivos y miembros de nuestra Junta Directiva deben certificar que hemos leído y entendido las Pautas de conducta empresarial y cumpliremos con ellas. Esto incluye respetar el Código de conducta de Grainger, apoyar a otras personas para que lo hagan también y denunciar cuando haya sospechas de infracción. Todas las denuncias de infracciones del Código de conducta se toman con mucha seriedad, se investigan de forma exhaustiva y se abordan de manera oportuna. Los infractores pueden enfrentar graves repercusiones, incluido el despido.

Hay muchos recursos que le permitirán entender el Código de conducta y cómo reportar cualquier inquietud. Los siguientes están disponibles para que elija los que mejor se adaptan a su situación:

- Su supervisor o gerente
- Su socio o asesor de Recursos Humanos
- El equipo legal o de ética y cumplimiento
- Salud y seguridad ambiental
- Seguridad y prevención de pérdidas
- Denuncias anónimas a través de las líneas directas gratuitas basadas en la web de la empresa, operadas por un recurso profesional externo:
  - Número de EE. UU.: 1(888) 873-3731
  - Los números de teléfono globales figuran en [www.GraingeriCareLine.com](http://www.GraingeriCareLine.com)
  - Denuncia a través del portal web y a nivel mundial: [www.GraingeriCareLine.com](http://www.GraingeriCareLine.com)
- El Comité de Auditoría del Consejo de Administración en:
  - Consejo de Administración
  - W.W. Grainger, Inc.
  - P.O. Box 66
  - Lake Forest, IL 60045-0066

### Su responsabilidad

Pregúntese:

- ¿Entiendo completamente las Pautas de conducta empresarial de Grainger?
- ¿Sé cómo las Pautas de conducta empresarial de Grainger se relacionan con nuestros principios?
- ¿Sé cómo las Pautas de conducta empresarial se relacionan con mi trabajo diario y mis interacciones con los demás?
- ¿He recibido la formación necesaria?
- ¿Sé dónde acudir en busca de ayuda si tengo preguntas o inquietudes?

# Las pautas de conducta empresarial: Código de Conducta de Grainger y Grainger Edge

## Hable con apoyo

Plantear una pregunta o inquietud requiere valentía. Valoramos y apoyamos a quienes, de buena fe, alzan la voz para fortalecer nuestra empresa. Cuando se expresa para mejorar nuestro entorno de trabajo, está mejorando la experiencia que usted y su equipo tienen en Grainger, refuerza nuestras prácticas éticas y mantiene protegidas a las personas y nuestra cultura.

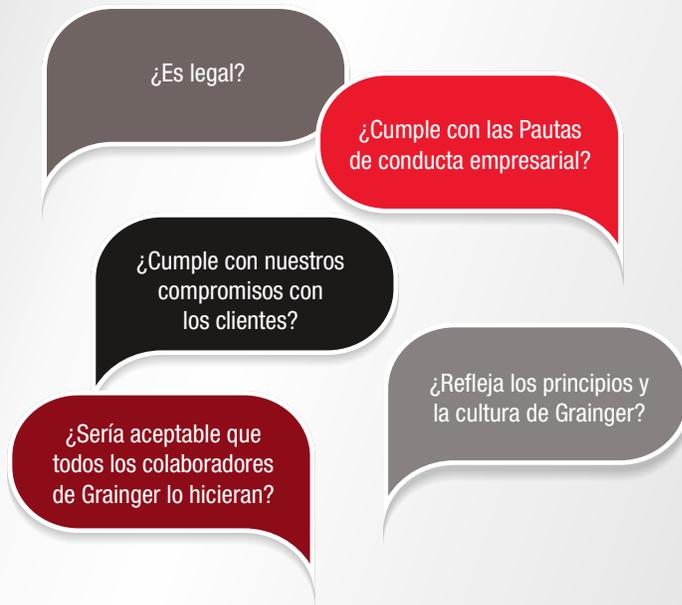
El proceso de denuncia e investigación es transparente y justo. Grainger no toma, ni permite que se tomen, represalias contra una persona por realizar una consulta, plantear una pregunta, iniciar una queja o participar en una investigación. Mantendremos el anonimato en la medida en que lo permita la ley. Si cree que podría ser víctima de represalias, infórmelo de inmediato a su gerente, a su socio comercial de Recursos Humanos o al equipo legal o de ética y cumplimiento.

Si tiene el rol de líder de personas, es responsable de crear un entorno en el que su equipo se sienta cómodo acudiendo a usted con un problema o inquietud, sin temor a sufrir represalias. Al reforzar nuestra cultura ética e inclusiva, escuchar las inquietudes de los colaboradores, mantener la confidencialidad y tomar las medidas adecuadas, respalda al Código de conducta de Grainger y, al mismo tiempo, consolida la confianza del equipo.



## ¿No sabe con certeza cómo responder ante una situación?

El siguiente proceso puede ayudarlo a pensar en una situación. Pregúntese:



Si la respuesta es **SÍ**, la acción parece apropiada. Si la respuesta es **NO**, la acción puede tener graves consecuencias y no debe llevarse a cabo. Si aún tiene alguna pregunta, use los recursos enumerados en esta sección.

Quando se expresa para mejorar nuestro entorno de trabajo, está mejorando la experiencia que usted y su equipo tienen en Grainger, refuerza nuestras prácticas éticas y mantiene protegidas a las personas y nuestra cultura.

# Las pautas de conducta empresarial: Código de Conducta de Grainger y Grainger Edge

## PREGUNTAS DEL CÓDIGO

### ¿Por qué estoy obligado a renovar la certificación en las Pautas de conducta empresarial y nuestro Código de conducta cada año?

Operamos en entornos comerciales, sociales y legales globales en constante evolución, y las leyes y los requisitos de los clientes son cada vez más complejos. Las Pautas de conducta empresarial y nuestro Código de conducta proporcionan estándares y expectativas definidos sobre cómo debemos trabajar a medida que ejecutamos el Grainger Edge. Es su responsabilidad personal comprender, seguir y certificar su cumplimiento cada año.

## PREGUNTAS DEL CÓDIGO

### ¿Qué debo hacer si recibo la solicitud de un colaborador en un país diferente que creo que infringe el Código de conducta de Grainger?

Aunque las costumbres locales pueden variar, el Código de conducta de Grainger proporciona una definición común de cómo se espera que todos trabajemos y nos comportemos, independientemente de la ubicación. Analice sus preocupaciones con su gerente y remita el caso según sea necesario.

## CUANDO LLAME A LA LÍNEA iCareLine de Grainger

Cuando se comunique con iCareLine de Grainger a través de las líneas directas gratuitas basadas en la web ([www.GraingeriCareLine.com](http://www.GraingeriCareLine.com)) de la empresa, esto es lo que cabe esperar.



1 | El representante solicitará información sobre el incidente o la inquietud, incluidos las partes involucradas, la ubicación y otros detalles clave. Puede optar por responder, o no, a cualquier pregunta, pero proporcione suficiente información para que su inquietud se pueda investigar en profundidad. Puede proporcionar su nombre o permanecer en el anonimato.



2 | El representante enviará el reporte al equipo de investigaciones de Grainger, y usted recibirá un número de identificación de reporte que puede usar para verificar su estado. Si decide permanecer en el anonimato, no se le identificará en el reporte, y el número de identificación de reporte será la única forma de recibir información.

Si proporciona su nombre u otra información de identificación, preservaremos la confidencialidad tanto como podamos; sin embargo, no podemos garantizar el anonimato. En ciertas situaciones, es posible que Grainger se vea en la obligación legal de proporcionar esta información a los investigadores, incluidos funcionarios del Gobierno.



3 | El equipo de investigaciones de Grainger revisará el reporte y lo asignará a una persona designada para que tome otras medidas. Es posible que esta persona necesite información adicional. Si presenta el reporte de forma anónima, vuelva a consultar para determinar si necesita más información. Se espera que coopere en cualquier investigación y puede tener la certeza de que no experimentará ninguna represalia por plantear una inquietud de buena fe o por participar en una investigación.

Grainger se compromete a revisar minuciosamente todos los incidentes, inquietudes u otros problemas planteados o reportados, y mantendrá la confidencialidad en la medida en que lo permita la ley u otras políticas. Si Grainger toma medidas, la empresa actuará de forma coherente y respetuosa. Es posible que no se comparta el resultado específico de una investigación, a fin de proteger la confidencialidad.

# Ganar con el trabajo en equipo

Tratarnos con respeto mutuo y proteger la seguridad de nuestros compañeros y de nuestros clientes, proveedores y visitantes



## Lugar de trabajo

En Grainger, creemos que nuestras diferencias nos hacen más fuertes. Para ofrecer nuestros servicios a clientes de todos los tamaños en múltiples sectores y regiones geográficas mejor que nadie, necesitamos colaboradores con diferentes experiencias, perspectivas y capacidades. Un lugar de trabajo inclusivo es esencial para ganar como un solo equipo. Además, nos comprometemos a fomentar un entorno acogedor en el que todos los colaboradores se sientan seguros, respetados y animados a expresar sus opiniones. Valoramos a todas las personas, independientemente de cuestiones de sexo, género, raza, color, religión, origen nacional, edad, discapacidad, condición de veterano, orientación sexual, expresión de género o experiencias, y nos comprometemos a garantizar un trato justo, oportunidades y avances para que todos los colaboradores se sientan cómodos compartiendo quiénes son y puedan dar lo mejor de sí.

## Comportamiento en el lugar de trabajo: Entorno libre de acoso y discriminación

Todos somos responsables de crear y mantener un ambiente de trabajo productivo y respetuoso, libre de cualquier tipo de conducta inapropiada, como acoso, discriminación o intimidación.

El acoso y la discriminación pueden adoptar muchas formas, incluidas conductas que pueden interferir con nuestro trabajo, dañar la dignidad de un colaborador o crear un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. No se tolerará ningún tipo de acoso, incluido físico, sexual, verbal o en línea. Asimismo, ante casos de acoso, que están sujetos a la legislación aplicable, tomaremos medidas disciplinarias, incluido el despido.



CÓDIGO DE CONDUCTA DE GRAINGER EN ACCIÓN

**P:** Yuri quiere ascender a un miembro de su equipo en reemplazo de otro que se acaba de jubilar. Piensa que David tiene 50 años y se acerca a la edad de jubilación. Como Elena solo tiene 35 años y puede permanecer en la empresa durante muchos años, sería mejor ascender a Elena. Al fin y al cabo, la empresa invertirá en formación y él quiere que esta inversión se utilice de manera acertada. ¿Es una buena decisión?

**R:** No. Yuri está tomando esta decisión en parte sobre la base de discriminación por edad, que es ilegal, atenta contra nuestros valores y es absolutamente inaceptable. Como líder, Yuri está mostrando un ejemplo de comportamiento incorrecto y está poniendo en riesgo su puesto y la empresa. Yuri debe tomar una decisión con respecto al ascenso de los colaboradores en función de méritos y calificaciones individuales. Yuri puede consultar a su gerente y a Recursos Humanos si tiene preguntas sobre el proceso de contratación.



CÓDIGO DE CONDUCTA DE GRAINGER EN ACCIÓN

**P:** Al entrevistar a los candidatos para un puesto en su equipo, Nina le confiesa a Anita, su socia comercial de Recursos Humanos, que aunque cree que Gregory tiene las habilidades y la experiencia necesarias, no lo contratará por su acento. ¿Es necesario que Anita reporte esta situación?

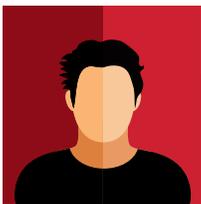
**R:** Anita debería aconsejarle a Nina que nuestra política es contratar al mejor candidato para el puesto en función de sus calificaciones. No hacerlo infringe las Pautas de conducta empresarial.

## Ganar con el trabajo en equipo

### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

**Si llevo ropa con el logotipo de la empresa después del horario laboral, ¿cuáles son mis responsabilidades?**

Si usa ropa con el logotipo de la empresa fuera del horario laboral, actúe de la misma manera en que lo haría en el trabajo. Cuando usa prendas con el logotipo de la empresa, representa a la empresa. Si no se comportará como lo hace en el trabajo, no use estas prendas. Además, no use prendas de Grainger para ningún mitin o evento político.



CÓDIGO DE CONDUCTA DE GRAINGER EN ACCIÓN

**P:** Jake, un asociado del centro de distribución, reporta de manera confidencial un problema de seguridad a su supervisor. En las semanas siguientes, nota que su gerente se muestra demasiado crítico y distante con él. Recientemente, se reasignó a Jake a un turno diferente en el que su gerente sabe que no puede trabajar debido a las obligaciones familiares que comunicó previamente. ¿Qué puede hacer Jake?

**R:** Jake hizo lo correcto cuando reportó el problema de seguridad. Al hacerlo, contribuye a que el entorno de trabajo sea más seguro para él y su equipo. Si Jake cree que está sufriendo represalias por reportar su inquietud, debe comunicarse de inmediato con Recursos Humanos, el equipo legal o de ética y cumplimiento, el líder de su centro de distribución o iCareLine de Grainger. La empresa investigará el problema y no tolerará represalias contra ningún colaborador que, de buena fe, busque asesoramiento, plantee una inquietud o denuncie una presunta mala conducta.

## Seguridad en el lugar de trabajo

Nuestra empresa está comprometida con mantener un lugar de trabajo seguro y protegido. Todos deben cumplir con las leyes, regulaciones y políticas de salud y seguridad pertinentes de la empresa, que están diseñadas para proteger la seguridad del lugar de trabajo. Cualquier condición o práctica laboral que pueda dar lugar a lesiones personales, enfermedades o daños a la propiedad se debe reportar de inmediato a la gerencia según corresponda.

Tenemos una política de tolerancia cero en cuanto a actos o amenazas de violencia, ya sean internos o externos al lugar de trabajo. Esté alerta sobre lo que sucede a su alrededor, siga las prácticas recomendadas de seguridad e informe de inmediato cualquier inquietud a la gerencia, al equipo de seguridad y prevención de pérdidas o a la policía local, por ejemplo, llame al 911 para asistencia de emergencia o al 988 para intervención en situaciones de crisis y prevención del suicidio.

## Armas

Weapons of any kind or nature are prohibited on any company property, in any company facility, at any company-sponsored event, or at any customer or vendor facility.

## Abuso de sustancias: alcohol y drogas

Se espera que realice su trabajo sin la influencia de alcohol y drogas. Poseer drogas o alcohol, o trabajar bajo la influencia de estas sustancias, puede suponer un peligro para la seguridad, así como alterar su juicio y desempeño. Reconocemos que, en ocasiones, se puede servir alcohol en un evento patrocinado por la empresa o durante una comida de negocios. Asegúrese de que su consumo de alcohol no perjudique su juicio y su rendimiento.

## Ganar con el trabajo en equipo

### Actividades políticas y donaciones políticas

Grainger no hace contribuciones de ningún tipo a partidos o candidatos políticos, incluso aunque la ley lo permita. Esto incluye suministrar fondos, propiedades o servicios en favor de una campaña política. Grainger no igualará ninguna contribución personal que usted pueda hacer a un partido o candidato político. Antes de realizar una donación al candidato de un partido político no federal, verifique que su contribución cumpla con las leyes y regulaciones Pay-To-Play aplicables, y comuníquese con el equipo legal o de ética y cumplimiento para asegurarse de que su donación es aceptable.

Alentamos a todos los colaboradores a participar en procesos políticos legales. Sin embargo, todas las actividades políticas deben mantenerse separadas de las responsabilidades laborales. Ningún activo de la empresa, como vehículos, instalaciones o mercancía de la marca Grainger, puede utilizarse para apoyar actividades políticas o para hacer contribuciones a campañas, partidos o candidatos políticos. Si participa en actividades políticas (por ejemplo, asiste a un evento de campaña o se postula para un cargo electo), hágalo en su tiempo libre, con sus propios recursos y con un atuendo que no sea de trabajo (por ejemplo, no use una camisa de Grainger) para evitar que parezca que representa a Grainger o actúa en nombre de la empresa. Dado que Grainger es un contratista del Gobierno y su base de clientes incluye tanto clientes gubernamentales como comerciales sujetos a diversas regulaciones y leyes de ética e integridad en las adquisiciones, antes de postularse para cualquier cargo electo o aceptar cualquier puesto designado, voluntario o en una junta, comuníquese con el equipo legal o de ética y cumplimiento para confirmar que puede hacerlo.

Además, si apoya a un candidato o tema político en sus canales personales de redes sociales, asegúrese de que su publicación no represente de ninguna manera a la empresa. Grainger también le prohíbe pedir a otros colaboradores que contribuyan o apoyen a un partido o candidato político.



**P:** Lina, gerente de marketing, es una apasionada seguidora de un candidato político en particular y a menudo publica videos de sí misma hablando sobre los logros de dicho candidato en sus canales de redes sociales. En algunos de ellos, lleva una gorra de Grainger. Dado que nunca menciona que trabaja para Grainger, su conducta es aceptable, ¿verdad?

**R:** No. Pese a que Lina nunca menciona que es colaborador de Grainger, llevar una gorra con el logotipo de Grainger puede dar la impresión de que Grainger respalda sus puntos de vista.



**P:** La cuñada de George se postula para la alcaldía de su pequeña ciudad y quiere conocer a sus electores para ganar su voto. George, gerente de sucursal, la invita a la sucursal para que pueda decir algunas palabras en la reunión de su equipo. ¿George hizo lo correcto?

**A:** No. George está infringiendo el Código de conducta de Grainger porque está utilizando una instalación de Grainger y el tiempo de la empresa para promover los intereses de un candidato político que actualmente se postula para un cargo. Además, al invitar a este candidato político a una reunión del equipo de Grainger, George, como líder, está presionando implícitamente a sus colaboradores para que le brinden su apoyo. En ocasiones, Grainger puede recibir solicitudes de un funcionario electo para visitar una instalación de Grainger. Póngase en contacto con el equipo legal para saber cuáles son los próximos pasos en función del propósito de la visita.

### Su responsabilidad

Pregúntese:

- ¿Estoy tratando a los demás en el trabajo de la manera en que me gustaría que me trataran a mí?
- ¿Tengo apertura a diversas perspectivas, estilos de trabajo y experiencias?
- ¿Cumplo con nuestros estándares de seguridad para que todos se sientan física y psicológicamente seguros en mi lugar de trabajo?
- ¿Me aseguro de mantener separadas mis opiniones y actividades políticas del trabajo y la marca Grainger?

### Más información.

[Guía de reporte de Grainger](#)

[Comportamiento en el lugar de trabajo: política de acoso](#)

[Política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo](#)

[Política de lugar de trabajo libre de alcohol y drogas](#)

[Política de actividades cívicas y políticas](#)

# Clientes y socios comerciales

## Forjar relaciones sólidas todos los días



**P:** Lauren está impresionada con la forma en que su líder, Dave, logra constantemente su objetivo de ventas. Un día lo oye prometer el precio de un producto específico que sabe que cuesta más del doble de lo que dijo Dave. Le pregunta a Dave al respecto y su respuesta es: "Todo el mundo lo hace. Algunos clientes nos piden tantos productos que no notan la diferencia de costo de un artículo". ¿Qué debe hacer Lauren?

**R:** Lauren debe compartir sus inquietudes con su representante de Recursos Humanos o con el equipo legal o de ética y cumplimiento, o bien comunicarse con **iCareLine de Grainger**. Todos los colaboradores deben seguir las Pautas de conducta empresarial. Además, una mala conducta no siempre es una cuestión entre lo que está bien y lo que está mal. También puede entrañar elegir entre hacer lo correcto o hacer lo que es fácil. Las personas que racionalizan su comportamiento suelen usar frases como las que se muestran a continuación. Estos son buenos indicadores de una decisión equivocada.

- Me lo merezco
- Esta es la única manera en la que puedo lograr mi objetivo
- Todos los demás lo hacen
- No es ilegal
- No estoy lastimando a nadie
- Es un truco del oficio
- Así es como lo hacemos aquí
- Así es como se hace en otras empresas
- Es solo por esta vez

 **Más información.**

[Política de regalos y entretenimiento](#)

[Política de compras](#)

[Política de contratación de familiares](#)

### Tratos comerciales honestos y justos

En todos los lugares del mundo en los que operamos, seremos honestos y justos en el trato con nuestros clientes, proveedores, compañeros de equipo, competidores, la comunidad y entre nosotros. Nuestro comportamiento debe reflejar los principios incorporados en el Grainger Edge y concordar con los estándares de ética e integridad de nuestra empresa.

Somos el socio de cabecera cuando comenzamos con nuestros clientes y actuamos con intención mientras mantenemos sus instalaciones en funcionamiento y protegemos la seguridad de sus recursos humanos. Nuestros clientes tienen una amplia variedad de necesidades, procesos, sistemas y requerimientos. Para ganarnos su confianza, comprendemos sus prioridades, trabajamos con ellos para encontrar las mejores soluciones y cumplimos nuestros compromisos con integridad.

### Evitar conflictos de intereses

Los conflictos de intereses pueden ocurrir en dos niveles diferentes: organizacional y personal.

Un **conflicto de intereses organizacional** ocurre cuando Grainger no puede brindar un servicio o asesoramiento imparcial o no sesgado a un cliente, o cuando se cuestiona nuestra objetividad. También ocurre cuando Grainger tiene, o podría parecer que tiene, una ventaja competitiva injusta. Como contratista del Gobierno, Grainger está sujeto a un estándar más alto cuando se trata de evitar conflictos de intereses organizacionales. Grainger no debería evaluar su propio trabajo o propuesta, ni desarrollar las reglas básicas para futuras adquisiciones con respecto a otros contratos gubernamentales.

Se produce un **conflicto de intereses personal** cuando las relaciones o intereses personales de un colaborador interfieren con sus compromisos con la empresa. Este conflicto surge cuando hay factores personales, como beneficios financieros, relaciones u otras ventajas, que podrían influir o parecer influir en el juicio o las acciones de una persona de un modo que perjudica sus responsabilidades en Grainger.

#### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

##### ¿En qué consiste un conflicto de intereses?

Un conflicto de intereses puede ocurrir cuando:

- Supervisa a un amigo, familiar o cualquier persona con la que mantenga una relación personal cercana.
- Tiene intereses financieros en un cliente, proveedor, socio comercial o competidor.
- Tiene un segundo trabajo o negocio que competiría con Grainger o afectaría su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales en Grainger.
- Usa el nombre de Grainger de una manera no aprobada para beneficio personal.
- Tiene una amistad o relación personal con un cliente gubernamental.



**P:** Invitan a Saimeh a formar parte de la Junta Directiva de una empresa con fines de lucro. ¿Debe solicitar la aprobación de Grainger antes de aceptar este puesto?

**R:** Sí, debe informar a su gerente y al equipo legal o de ética y cumplimiento para que se analice la situación y se determine que no hay posibles conflictos de intereses, y para obtener la aprobación para participar en la Junta Directiva.

## Clientes y socios comerciales

Contratar a miembros de la familia, u otras personas cuyas condiciones de vivienda se aproximan a las relaciones familiares, dentro de la misma área funcional o unidad comercial subordinada puede socavar y comprometer la productividad del entorno de trabajo, y crear un conflicto de intereses real o percibido. Como tal, una persona no puede trabajar en la misma área funcional o unidad comercial subordinada en la que, de manera directa o indirecta, supervisará a un familiar inmediato o estará bajo su supervisión.

Si un colaborador percibe o nota que hay un conflicto de intereses organizacional o personal, debe revelar el conflicto, o posible conflicto, al equipo legal o de ética y cumplimiento. A la hora de determinar si puede existir o no un conflicto de intereses, estas son algunas preguntas que debe plantearse:

- ¿Interfiere con el trabajo que hago para la empresa?
- ¿Estoy utilizando los recursos, las relaciones o los activos de la empresa para mi propio beneficio personal?
- ¿Otra persona podría percibirlo como un conflicto de intereses?
- ¿Se contrapone con los intereses de la empresa?

### Corrupción, pagos indebidos y sobornos

Para alinearse los estándares éticos y legales de Grainger, se le prohíbe ofrecer, proporcionar, recibir o aceptar sobornos o cualquier objeto de valor para asegurarse un negocio, establecer relaciones comerciales, influir en las decisiones a favor de la empresa o por cualquier otro motivo. También debe evitar prácticas que tengan la apariencia de un soborno. La regla simple es no ofrecer, pagar, recibir o aceptar sobornos, en ningún momento y en ningún lugar. Nuestra empresa se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables, incluidas, entre otras, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero ("FCPA") de EE. UU., la Ley de Soborno del Reino Unido, así como otras leyes y regulaciones relacionadas con la corrupción, el soborno, el lavado de dinero o el apoyo al terrorismo.

#### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

##### ¿Qué pasa si el soborno o pago parece ser la única opción?

No importa el país o el negocio, un soborno nunca es una opción en Grainger. Si cree que es necesario el soborno o alguien lo presiona para que lo haga, debe reportarlo para que Grainger pueda responder adecuadamente. Rechazaremos cualquier oportunidad de negocio que requiera un soborno.

#### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

##### ¿Qué es el soborno?

El soborno ocurre cuando una persona ofrece algo de valor a otra para obtener lo que quiere sin cumplir con las reglas y regulaciones. Grainger tiene tolerancia cero ante cualquier tipo de soborno.

#### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

##### ¿Cómo definimos los regalos y el entretenimiento?

Los regalos y el entretenimiento pueden ser diversos, desde bolígrafos con logotipos y ropa hasta cenas y entradas a eventos deportivos. El punto principal es que los regalos y el entretenimiento no se pueden usar para influir en las personas con las que entablamos relaciones comerciales ni en su objetividad profesional. Al interactuar con los clientes comerciales de Grainger, siempre use el buen juicio y evite las extravagancias, aquello que no es habitual o que pueda avergonzar a los demás colaboradores o a la empresa. Recuerde que la política de intercambio de regalos con clientes gubernamentales de Grainger es mucho más estricta. Si tiene preguntas sobre nuestra política de regalos y entretenimiento, comuníquese con su gerente o con el equipo legal o de ética y cumplimiento.



#### Más información.

[Política anticorrupción](#)

[Política de cumplimiento de importaciones](#)

[Política de cumplimiento de exportaciones](#)

[Política de países restringidos](#)

[ITAR y política de equipos militares](#)

[Política de regulaciones antiboicot de EE. UU.](#)

## Cientes y socios comerciales



**P:** Al participar en una negociación contractual con un cliente del Gobierno, el funcionario de contratación del Gobierno le envía a Priya información no solicitada sobre los precios de un competidor. Dado que no solicitó esta información, ¿Priya la puede usar al elaborar su propuesta?

**R:** No. Para proteger la integridad de las adquisiciones, los contratistas del Gobierno tienen reglas estrictas que prohíben proporcionar o aceptar información no pública sobre un competidor. Priya debe escalar este asunto a su gerente y al departamento legal, y debe estar preparada para informar al cliente gubernamental que: (i) cree que la información se le envió por error; (ii) va a borrar/ destruir la información; y (iii) confirma que Grainger no utilizará la información para ningún propósito.



**P:** Sheila, gerente de cuentas del Gobierno, se entera durante la negociación de un contrato que su cliente se jubilará pronto y que está abierto a considerar otro trabajo. Ella se ofrece a ponerlo en contacto con alguien del equipo de reclutamiento de Grainger. ¿Se equivocó Sheila?

**R:** Sí. Existen restricciones que prohíben el reclutamiento y la contratación de miembros del personal actual del Gobierno, especialmente si se dedican al sector de adquisiciones. Sheila debería haberle sugerido al cliente que revise las ofertas de empleo de Grainger en línea y solicite cualquier puesto adecuado utilizando el proceso de solicitud en línea, como lo haría cualquier otro candidato.

Todos los colaboradores involucrados en transacciones internacionales deben consultar las políticas de cumplimiento comercial para obtener una orientación adecuada sobre todas las transacciones de importación y exportación, y respetar las leyes internacionales de comercio y control de exportaciones. Antes de realizar transacciones internacionales, se deben seguir todos los requisitos relativos a países sujetos a prohibiciones, boicots y embargos, partes sancionadas y artículos restringidos.

### Competencia, integridad en materia de adquisiciones y defensa de la competencia

No tomamos ninguna medida que impida una competencia justa y abierta. Para cumplir con las leyes aplicables que fomentan la competencia leal en un mercado libre:

- No debata información comercial no pública de Grainger con competidores, incluidos:
  - Condiciones económicas
  - Precios
  - Planes de mercado
  - Dotación de personal, contratación, reclutamiento y acuerdos de servicio
- No celebre acuerdos con competidores que incluyan:
  - Modalidades de fijación de precios
  - Acuerdos para fijar territorios o dividir clientes
  - Disposiciones para impedir la entrada de otros competidores en el mercado
- No realice declaraciones o comentarios falsos o engañosos sobre nuestros competidores o sus productos o servicios.
- No disponga fijar salarios, condiciones de compensación, o reclutamiento o contratación de colaboradores.
- Asegúrese de que todas las declaraciones y afirmaciones sobre nuestros productos y servicios sean precisas y estén completas.

Si planea asistir a reuniones con competidores o participar en reuniones de asociaciones comerciales, trabaje con el equipo legal para asegurarse de que se gestionen las inquietudes antimonopolio.

### Relaciones comerciales con clientes gubernamentales, del sector de la atención médica, de la educación y contratistas del gobierno

Nuestros clientes gubernamentales, del sector de la atención médica, de la educación y los contratistas del Gobierno de todo el mundo son una parte importante de nuestro negocio y ofrecerles nuestros servicios es un deber público. Nos comprometemos a asociarnos con ellos con los más altos niveles de integridad, tal como se describe en el Código de conducta de Grainger, y a cumplir con sus requisitos específicos, que pueden ser diferentes y más estrictos que los de otros clientes. Además, nunca tomaremos ninguna medida que pueda crear siquiera la apariencia de un conflicto de intereses.

Se espera que los colaboradores que atienden a estos clientes conozcan y respeten todas las leyes y regulaciones sobre adquisiciones y ética que se imponen al país y a los clientes a los que brindan servicios. Los contratistas, asesores y proveedores de Grainger también están al tanto de estas leyes, incluidas las regulaciones y los requisitos que deben cumplir. Los colaboradores deben cumplir con estrictas regulaciones en diversas áreas, incluidas las siguientes:

**Regalos:** existen reglas muy estrictas que prohíben o limitan la capacidad de intercambiar cualquier objeto de valor significativo con empleados o familiares de clientes del Gobierno, del sector de la atención médica, de la educación y de contratistas del Gobierno. Esto incluye ofrecer o recibir dinero,

## Cientes y socios comerciales



propinas, servicios, favores o entretenimiento. También se aplica a los eventos que organiza Grainger que otorgan beneficios gratuitos a los clientes gubernamentales. Quedan excluidos los regalos nominales, como bolígrafos de Grainger o de la marca del cliente del Gobierno, y refrigerios ligeros durante una reunión de negocios. Cualquier otro regalo o actividad que quede fuera del ámbito de esta guía debe contar con la aprobación previa del equipo legal.

**Donaciones:** proporcionar u ofrecer una donación de Grainger de cualquier índole, por ejemplo, materiales o dinero, a un cliente gubernamental podría interpretarse como dar algo de valor al cliente. El equipo legal debe aprobar previamente todas las donaciones a clientes gubernamentales.

**Fijación de precios, ejecución y administración del contrato:** debe asegurarse de que todos los productos y servicios tengan un precio acorde con las condiciones del contrato y cumplan con los requisitos contractuales; además, toda la documentación se debe preparar y conservar de forma precisa y completa. El cumplimiento de todos los aspectos de la ejecución del contrato incluye leer, comprender y cumplir las condiciones del contrato; garantizar que todos los productos y servicios tengan un precio acorde con las condiciones del contrato; mantener toda la documentación contractual requerida; y cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables en lo que respecta a los bienes y servicios ofrecidos.

**Integridad de las adquisiciones:** no debe recibir ofertas, propuestas o intentos de obtener información de selección de terceros antes de otorgar un contrato o subcontrato gubernamental. Los colaboradores de Grainger tampoco pueden intentar obtener información confidencial, de propiedad exclusiva o inapropiada perteneciente a un competidor de Grainger o un contratista del Gobierno. Además, todos los colaboradores de Grainger deben cumplir con los acuerdos que rijan la información confidencial o de propiedad exclusiva del Gobierno o de cualquier tercero que Grainger reciba.

**Reclutamiento y contratación:** existen leyes y regulaciones que impiden que las empresas intenten contratar a empleados gubernamentales actuales, y también hay leyes que limitan los tipos de trabajos que estos pueden solicitar, incluso cuando ya están desvinculados del Gobierno. Si un empleado o ex empleado del Gobierno tiene interés en conseguir un trabajo en Grainger y se comunica con usted, póngase en contacto con su líder y con el departamento legal o de ética y cumplimiento antes de entablar una conversación, a fin de asegurarse de que no haya conflictos de intereses.

### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

**En mi país, es habitual hacer un regalo sustancial a un cliente para una ocasión especial, como su cumpleaños. ¿Puedo hacer eso?**

Las Pautas de conducta empresarial se aplican a todos los colaboradores de Grainger de todo el mundo. Si bien las costumbres locales, incluida la política de intercambio de regalos con clientes gubernamentales de Grainger, varían, todos debemos cumplir con nuestro Código de conducta, que prohíbe el intercambio de regalos significativos o extravagantes con todos los clientes.



**P:** Jesse está trabajando con el equipo de adquisiciones indirectas para seleccionar a un nuevo proveedor de servicios entre tres proveedores potenciales. Cuando llega al trabajo el martes, encuentra una elaborada canasta de regalo que le envió uno de los proveedores. La canasta está repleta de todos sus artículos favoritos, como chocolates, vino y entradas para un evento deportivo. ¿Qué es lo correcto para Jesse?

**R:** Jesse debe alertar al equipo de adquisiciones y trabajar con ellos para devolver la canasta de regalo con todos los artículos. Luego, el equipo de adquisiciones le informará al proveedor que este tipo de obsequios no es aceptable y que debemos reportar el regalo a nuestro equipo de ética y cumplimiento.

## Cientes y socios comerciales



### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

#### ¿Cómo protegemos nuestros datos a medida que las herramientas de inteligencia artificial (IA) generativa adquieren más relevancia?

El uso de nuevas tecnologías, como la IA, trae aparejados riesgos y beneficios. Grainger sigue evaluando estas herramientas, e implementó políticas y procedimientos para guiar a quienes deseen usarlas, incluidos los pasos para recibir la aprobación previa. A grandes rasgos, recuerde que todo lo que genera una herramienta de IA puede estar sesgado, ser inexacto y, por ende, debe revisarse cuidadosamente antes de incluirlo en un documento comercial.

Además, las herramientas de IA pueden utilizar cualquier información que se ingrese en ellas y generarlas para que otros la utilicen, por lo que no debe incluir información confidencial, como datos o códigos personales, ni nada que Grainger desee proteger mediante derechos de autor o patentes. Estas herramientas también corren el riesgo de sufrir ciberataques o infracciones de seguridad. Para proteger a la empresa y la información, utilice los sistemas de seguridad estándares de Grainger y siga nuestra política de seguridad de la información.

**Investigaciones y auditorías gubernamentales:** el equipo legal es responsable de determinar cuándo es necesario o apropiado realizar una divulgación a un organismo gubernamental, funcionario de contratos, inspector general u otros funcionarios del Gobierno. Grainger investigará de inmediato cualquier problema que pueda requerir divulgación y se espera que los colaboradores cooperen en las investigaciones que realice Grainger y las autoridades gubernamentales.

Además, los colaboradores que trabajan con clientes gubernamentales, del sector de la atención médica, la educación y contratistas del Gobierno deben completar una capacitación adicional sobre ética gubernamental, conducta empresarial e integridad en las adquisiciones.

### Propiedad intelectual

La propiedad intelectual (PI) de Grainger nos da una ventaja competitiva. Para resolver los problemas de los clientes y captar su atención, se requieren soluciones creativas y procesos exclusivos. La PI puede incluir invenciones, productos y funcionalidades nuevos, ideas, obras protegidas por derecho de autor (como programas informáticos, sitios web, publicaciones y materiales de marketing), marcas registradas (incluidas imágenes, símbolos, logotipos, nombres de marcas y eslóganes), nombres de dominio, información comercial y técnica confidencial y secretos comerciales. Estos activos son valiosos para la empresa, por lo que protegemos nuestra PI a través de patentes, marcas registradas y protección de secretos comerciales; asimismo, tomamos precauciones para evitar la divulgación, el uso o la pérdida involuntarios de dicha información. Hacemos valer nuestros derechos como empresa y esperamos que nuestros colaboradores hagan lo mismo, a la vez que respetan los derechos de propiedad intelectual de los demás.

### Protección de la privacidad de los datos, la información confidencial y los secretos comerciales

Grainger reconoce la importancia de la información de identificación personal de los colaboradores, los clientes y los proveedores, que nos permite cumplir con los pedidos, brindar servicios a los clientes y ofrecer beneficios a nuestros colaboradores. Se nos confía este activo y, cuando

### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

#### ¿Cómo protegemos la propiedad intelectual y los secretos comerciales?

Todos tenemos la obligación de proteger la información de propiedad exclusiva y los secretos comerciales de la empresa de forma adecuada, incluso después de dejar la empresa. Como colaborador de Grainger, todos los documentos y la información que genera forman parte de los activos de la empresa, por lo que tiene prohibido entregarlos o utilizarlos en otras empresas. La apropiación de estos activos viola las pautas de conducta empresarial y puede resultar en acciones legales, incluida la anulación de acuerdos de empleo o incentivos.

### Más información.

[Política de uso aceptable](#)

[Política de dispositivos móviles y medios móviles](#)

[Política de seguridad y protección de la información](#)

[Política de privacidad para la protección de la información personal](#)

[Pautas para el uso de herramientas de IA](#)

## Cientes y socios comerciales



recopilamos, procesamos o almacenamos esta información, nos comprometemos a protegerla de acuerdo con principios de privacidad reconocidos a nivel mundial. Todos desempeñamos un papel clave en mantener estos datos seguros, y Grainger brinda capacitación sobre cómo recopilar, usar, compartir, almacenar y destruir la información de identificación personal de manera adecuada.

Todos tienen la obligación de garantizar que la información confidencial y los secretos comerciales de la empresa estén debidamente protegidos. Esto incluye toda la información no pública que, si se divulga, puede resultar útil para los competidores o, una vez divulgada, puede ser perjudicial para la empresa. También comprende estrategias de precios, planes corporativos estratégicos y de marketing, información financiera, información y listas de clientes, registros de colaboradores, información de proveedores y logística, bases de datos, software y toda otra información y datos patentados.

Para proteger toda la información y los activos de la empresa, usted es responsable de seguir el Manual para colaboradores, que proporciona orientación para crear, usar o divulgar la propiedad intelectual, incluidos información confidencial y secretos comerciales. Las precauciones incluyen:

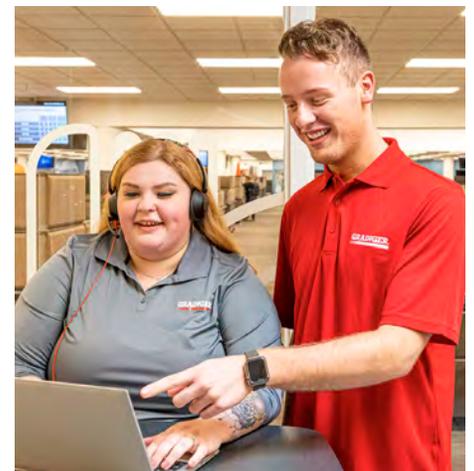
- Seguir los procesos de la empresa y acceder solo a los sistemas a los que está autorizado para no poner en riesgo a la empresa de forma involuntaria.
- No hablar de los asuntos de la empresa en lugares públicos y donde puedan oírle.
- Tener siempre en su poder los dispositivos electrónicos proporcionados por la empresa y asegurarse de que las contraseñas sean complejas, se cambien con frecuencia y estén limitadas a los sistemas de trabajo autorizados. No permitir a nadie el acceso a los dispositivos personales autorizados o proporcionados por Grainger para fines laborales.
- No transferir información de Grainger desde los sistemas protegidos de la empresa a USB, discos duros portátiles o servicios personales de intercambio de archivos en línea.
- No reenviar correos electrónicos relacionados con el trabajo a su dirección de correo electrónico personal.
- Informar de inmediato cualquier pérdida o vulneración de los sistemas de la empresa o la información confidencial.

Póngase en contacto con el departamento de seguridad de la información o con el departamento legal o de ética y cumplimiento si tiene preguntas o inquietudes respecto de la divulgación de información.

### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

#### ¿Qué es la información de identificación personal?

La información de identificación personal es cualquier información que se puede utilizar para identificar a un individuo específico, como el nombre, la dirección, el correo electrónico, la fecha de nacimiento, el número de licencia de conducir, los números de cuentas financieras, el número de pasaporte u otro número de identificación gubernamental. Si bien un elemento aislado quizás no sea peligroso, hay que considerar que los piratas informáticos buscan recopilar varios datos para formar una imagen completa de la persona a la que se dirigen.



### Nuestro entorno

Trabajamos para mejorar nuestro desempeño ambiental en toda la cadena de valor, desde los proveedores hasta las operaciones y los clientes. Se espera que todos los colaboradores protejan bien el medioambiente para ayudarnos a eliminar residuos, reducir la huella de carbono y ganar eficiencia. Puede encontrar más información sobre las iniciativas de sostenibilidad de la empresa en <https://invest.grainger.com/>

### Su responsabilidad

Pregúntese:

- ¿Cumplo con integridad todas nuestras obligaciones con los clientes?
- ¿Respeto los requisitos específicos de mis clientes gubernamentales?
- ¿Evito conflictos de intereses?
- ¿Protejo nuestro medio ambiente?
- ¿Protejo nuestros datos y nuestra propiedad intelectual?
- ¿Conozco y sigo nuestros protocolos de comunicación externa?



### Más información.

[Código de ética para proveedores](#)

[Declaración de la política sobre minerales de conflicto](#)

[Política de derechos humanos](#)

### Abastecimiento responsable

Grainger se compromete a mantener una cadena de suministro responsable que cumpla con todas las reglas y los estándares aplicables relacionados con el abastecimiento, la fabricación y la mano de obra, incluida la convención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus indicadores de trabajo forzoso. Esperamos que nuestros proveedores se abastezcan de manera responsable y prohíban el trabajo forzoso y la explotación infantil en cualquiera de sus operaciones. Los colaboradores deben cumplir con las políticas internas de abastecimiento para la selección y evaluación de nuestros proveedores.

### Comunicaciones externas y redes sociales

Para garantizar una comunicación unificada que respalde nuestro propósito, We Keep The World Working®, todos los colaboradores deben ponerse en contacto con el equipo de [comunicaciones y asuntos públicos](#) antes de comunicarse en nombre de la empresa a nivel externo. Esto incluye entrevistas con los medios de comunicación, charlas o presentaciones, así como la creación de artículos, videos o podcasts.

Se le anima a compartir y difundir información pública aprobada por la empresa e interactuar con nuestras cuentas en las redes sociales; sin embargo, los colaboradores no pueden hablar en nombre de Grainger en las redes sociales sin la aprobación del equipo de comunicaciones

## Cientes y socios comerciales

y asuntos públicos. Para fortalecer y demostrar nuestra cultura de integración, todos tenemos la responsabilidad de ser respetuosos y asegurarnos de que nuestras declaraciones no afecten negativamente a la empresa ni a los demás.

Consejos útiles:

- No publique información confidencial o de propiedad exclusiva.
- Si bien puede participar en debates productivos sobre temas relacionados con los colaboradores, como eventos de participación voluntaria o comunitaria próximos, o en actividades protegidas por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo u otras leyes laborales y de empleo, las publicaciones deben expresar su opinión personal y no deben interpretarse como representativas de los puntos de vista de la empresa.
- En Grainger, ganamos si actuamos como un solo equipo. No utilice las redes sociales ni publique nada en línea que pueda acosar, intimidar o amenazar a otro colaborador, a su familia o a cualquier cliente, contratista o proveedor de Grainger. Además, no publique nada que infrinja la Política de igualdad de oportunidades en el empleo, la Política de comportamiento en el lugar de trabajo o la Política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo de la empresa.
- Póngase en contacto con el equipo de [comunicaciones y asuntos públicos](#) si tiene alguna pregunta. Si descubre un conflicto real o potencial con nuestros principios o el uso indebido de nuestra marca, infórmelo de inmediato a través de uno de nuestros canales de denuncia.



### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

**¿Qué debo hacer si escucho algo o veo una publicación en las redes sociales relacionada con un colaborador que se autolesiona o es víctima de daños?**

Ya sea que encuentre un problema de este tipo en las redes sociales, lo escuche en el lugar de trabajo o en cualquier otro espacio, comuníquese de inmediato con un líder, supervisor o miembro de los departamentos de seguridad y prevención de pérdidas o con Recursos Humanos.

 **Más información.**

[Política de redes sociales](#)

### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

**¿Puedo utilizar las redes sociales para respaldar a nuestra empresa?**

Sí. Se le anima a difundir (volver a publicar o compartir) en sus redes sociales personales los mensajes aprobados que Grainger publica en sus propias cuentas (Facebook, Instagram, LinkedIn). Si tiene interés en hacer una publicación, asegúrese de no infringir las pautas para redes sociales de Grainger. Recuerde, si está en línea, estará registrado. Lo que escriba es, en última instancia, su responsabilidad.

#### ALGUNOS CONSEJOS:

**Tenga cuidado:** si no tiene certeza que lo que quiere publicar es apropiado, póngase en contacto con el equipo de comunicaciones y asuntos públicos para que lo asesore. Una buena regla general es que, si tiene dudas, no lo publique. Los temas que están prohibidos son: asuntos legales o del personal, finanzas no publicadas e información inédita sobre productos o empresas protegidas.

**Mantenga una actitud respetuosa:** no haga nada que pueda poner en duda su credibilidad o dañar la marca o la reputación de Grainger. No critique a los competidores, los clientes ni los proveedores de Grainger.

**Tenga en cuenta nuestra marca:** no use la palabra "Grainger" ni ninguna marca registrada o logotipo de la empresa como parte de su nombre de usuario, ID de usuario, página, nombre de grupo o sitio, o foto. No utilice logotipos, imágenes, nombres de marcas o marcas registradas de Grainger sin el permiso del equipo de [comunicaciones y asuntos públicos](#). No altere ni modifique ninguna otra propiedad intelectual de Grainger. Por ejemplo: no abra una cuenta de Twitter con un nombre como @JohnSmith-GraingerOklahoma.

Le recordamos que, si se identificó como colaborador de Grainger en su perfil, es posible que las personas consideren que representa la empresa.

# Nuestro compromiso con los accionistas

## Garantizar prácticas financieras sólidas



**P:** Sue escucha a un colaborador presumir de haber recibido un reembolso por parte de la empresa por algunos suministros de oficina que compró para su hijo. Más tarde, Sue comparte su inquietud en privado con su gerente Karen. Karen escucha atentamente y agradece a Sue por su valentía para hablar. ¿Cuáles son los próximos pasos que debe dar Karen?

**R:** Después de asegurarle a Sue que se abordará su inquietud (y se mantendrá en anonimato si así lo solicita) de manera confidencial, Karen debe remitir esta acusación de conducta fraudulenta al departamento de seguridad y prevención de pérdidas para que se someta a investigación. Es posible que Karen no pueda compartir detalles sobre la investigación, pero es importante que permanezca en contacto con Sue para que participe en el proceso y se destinen los recursos apropiados para que resuelvan su inquietud. Mostrando una actitud justa, objetiva y receptiva ante la preocupación de Sue, Karen puede generar un entorno de confianza en el que Sue y los demás se sientan seguros para expresar sus inquietudes.

### Su responsabilidad

Pregúntese:

- ¿Registro y envío información financiera relacionada con mis clientes de manera rápida y precisa, como informes de ventas y precios?
- ¿Envío informes relacionados con mi trabajo con prontitud y precisión, como fichas de control de horarios y gastos?
- ¿Sigo los protocolos correctos cuando opero acciones?

 **Más información.**

[Política de uso de información privilegiada](#)

### Registros financieros

Se deben presentar registros financieros precisos para proporcionar información relevante, confiable y oportuna que respalde las decisiones comerciales de la empresa. Los registros financieros precisos también son fundamentales para demostrar el cumplimiento de la empresa con los requisitos de información internos y externos. Todos los registros financieros deben ser exactos y estar completos y actualizados, y se deben gestionar a través de un sólido sistema de controles internos. Esto incluye estados financieros, datos de ventas y registros de compras, registros de gestión de inventario, métricas comerciales, registros relacionados con el desempeño, registros de viajes y gastos, e informes de tiempo de trabajo, entre muchos otros.

### Restricciones de uso de información privilegiada

Es ilegal negociar acciones si tiene “información no pública material” (ya sea sobre Grainger u otra empresa de la que tome conocimiento a través de su trabajo en Grainger), o compartir esta información con otras personas que puedan operar en bolsa, incluidos familiares, amigos, compañeros de trabajo, vecinos, entre otros. La información no pública privilegiada o material puede incluir lo siguiente:

- Información financiera no pública
- Expectativas de ganancias considerablemente más altas o más bajas
- Ganancia o pérdida de un cliente o proveedor sustancial
- Infracción o incidente significativo de ciberseguridad
- Litigio o investigación significativa real o potencial por parte de una autoridad gubernamental o reguladora
- Nuevo modelo de negocio, mercados o estrategias
- Propuestas de adquisiciones, cesiones, empresas conjuntas o fusiones
- Cambios en los roles y responsabilidades de los colaboradores clave del equipo

La Política de uso de información privilegiada de Grainger prohíbe que cualquier persona negocie con derivados (p. ej., opciones de venta, de compra, de opciones) y participe en ventas en corto, o en transacciones de cobertura o monetización (p. ej., collares, fondos de intercambio) vinculados a las acciones de Grainger. Los directores y funcionarios están sujetos a restricciones adicionales, incluida la prohibición de la pignoración de acciones. Los colaboradores deben asegurarse de que sus transacciones en acciones o derivados de Grainger y cualquier intercambio de información confidencial se realicen de acuerdo con la Política de uso de información privilegiada. Si está considerando vender, comprar o ejercer acciones o derivados de la empresa y tiene preguntas, comuníquese con el equipo legal.

### PREGUNTAS DEL CÓDIGO

#### ¿Cuándo se me restringe el comercio de acciones?

Cada vez que tenga información que no sea pública y que pueda ser importante para cualquier decisión de inversión. El buen criterio y las leyes impiden usar esta información para comprar o vender valores, o “asesorar” a otras personas (su cónyuge, compañero de trabajo, amigo, corredor, etc.) con esa información. El grupo de secretarios corporativos del equipo legal está listo para ayudarlo a comprender el uso de la información privilegiada y temas relacionados, y responder cualquier pregunta que tenga.



“Todos los días, nuestro propósito  
“We Keep The World Working”  
nos motiva a dar lo mejor de  
nosotros mismos en favor de  
nuestros clientes, las  
comunidades y nuestros  
compañeros de trabajo.”

— D.G. Macpherson