



Código de conducta

Hacer lo correcto empieza por usted



Tratarnos con respeto

Llevar a cabo la actividad empresarial de forma justa y ética



Proteger nuestros activos

Fortalecer nuestras comunidades



Nuestro mensaje



D.G. Macpherson

Para todos los colaboradores:

Cada día, nuestro propósito – **Mantenemos al mundo funcionando**® – nos guía en la forma en que nos comportamos con nuestros clientes, nuestras comunidades y entre nosotros.

Lo que hacemos es tan importante **como** la forma en que lo hacemos. Hacer lo correcto ha sido desde hace mucho tiempo una característica distintiva de Grainger. Esto se refleja en la forma en que tratamos a las personas, en las decisiones que tomamos y en los estándares que nos exigimos.

Nuestros clientes, proveedores y accionistas confían en que seamos justos, cumplamos nuestra palabra y operemos con integridad. Y nuestros colaboradores merecen un lugar de trabajo en el que se sientan respetados e integrados, y en el que puedan desarrollar una carrera profesional significativa.

Cada uno(a) de nosotros(as) tiene la responsabilidad de proteger la reputación de Grainger y de vivir de acuerdo con nuestros principios. Esto significa cumplir la ley, actuar de forma ética y plantear cualquier inquietud cuando algo no parezca correcto. Todos contribuimos a que Grainger siga siendo un lugar de trabajo ético y seguro, donde cada persona pueda ser ella misma y se sienta cómoda al alzar la voz.

Nuestro Código de conducta está aquí para ayudar, pero no puede abarcar todas las situaciones. Si tiene dudas, utilice el sentido común y pida orientación: su líder, el Departamento de recursos humanos, el Departamento legal y nuestros recursos para la presentación de denuncias están a su disposición para ayudarle.

Cada año, todos nos comprometemos a leer, entender y permanecer fieles al Código de conducta de Grainger. Es una de las cosas más importantes que podemos hacer para fortalecer nuestra cultura y nuestra empresa.

Gracias por su compromiso con Grainger y mantener los altos estándares que definen quiénes somos.

D.G. Macpherson

Presidente de la Mesa directiva y Director general

“Hacer lo correcto ha sido desde hace mucho tiempo una característica distintiva de Grainger. Esto se refleja en la forma en que tratamos a las personas, en las decisiones que tomamos y en los estándares que nos exigimos”.

Código de conducta de Grainger



En Grainger, **Mantenemos el mundo funcionando**® prestando servicio a millones de clientes de todo el mundo con productos que se suministran gracias a una tecnología innovadora y las profundas relaciones con los clientes. Nuestra misión se refleja en el Grainger Edge,® que define nuestra cultura y nuestros valores, así como en el Código de conducta de Grainger (“nuestro Código” o “el Código”).

Grainger opera con los más altos estándares de ética e integridad. El Código define nuestras expectativas comunes sobre la forma en que trabajamos juntos para atender a nuestros(as) clientes, socios(as) comerciales, accionistas, comunidades y a nosotros(as) mismos(as). Esto se aplica a todos los colaboradores, contratistas, directivos y a nuestra Mesa directiva, independientemente de su ubicación.

Mantenemos al mundo funcionando®

CONTENIDO

- Carta del Director general 1
- Código de conducta de Grainger 1
- Hacer lo correcto empieza por usted 2
 - Lo que se espera de los colaboradores y de los líderes
 - Cómo solicitar orientación o comunicar sus inquietudes
 - ¿Qué ocurre cuando usted comunica una inquietud?
- Tratarnos con respeto 3
 - Crear un entorno de trabajo agradable y profesional
 - Luchar contra el acoso y la discriminación
 - Seguir las normas de seguridad y protección
- Llevar a cabo la actividad empresarial de forma justa y ética 4
 - Evitar los conflictos de intereses
 - Cumplir con la legislación vigente
 - Competir de forma leal
 - Cumplir con las directrices gubernamentales en materia de contratación pública y adquisiciones
- Proteger nuestros activos 6
 - Proteger la propiedad intelectual y la información confidencial
 - Proteger los datos
 - Mantener registros precisos
 - No realizar operaciones utilizando información privilegiada
 - Comunicarse de forma responsable
- Fortalecer nuestras comunidades 7
 - Apoyar las iniciativas de sostenibilidad
 - Abastecerse de forma responsable
 - Seguir nuestras directrices sobre donaciones y actividades políticas
 - Invertir en nuestras comunidades
- Recursos 8

Hacer lo correcto empieza por usted

Lo que se espera de los colaboradores

Usted es responsable de comprender y cumplir el Código de conducta en su día a día. Usted contribuye a apoyar nuestra cultura ética adoptando medidas claras y coherentes:

- Lea, entienda y respete el Código de conducta, así como las políticas y leyes de apoyo.
- Complete el formulario de certificación anual para confirmar que entiende nuestro Código y que lo cumplirá.
- Si tiene preguntas, solicite orientación.
- No dude en alzar la voz si observa o sospecha de conductas incompatibles con nuestro Código.
- Colabore plenamente en cualquier investigación de la empresa.
- Haga lo correcto por la empresa y por los demás.



Lo que se espera del líder

Además de su función como colaboradores, los líderes tienen la responsabilidad de dar ejemplo de lo que es un comportamiento ético. Sus acciones generan confianza y ayudan a los colaboradores a comprender cómo cumplir el Código. Para ello, los líderes deben:

- Poner en práctica los principios de Grainger en todo lo que hacen.
- Crear un entorno seguro en el que los colaboradores puedan expresar sus inquietudes.
- Informar a los colaboradores sobre el Código y ser un recurso para responder a sus preguntas o inquietudes.
- Actuar con rapidez y escalar el asunto de manera adecuada ante posibles incumplimientos de nuestro Código, de nuestras políticas o de la ley.
- Evitar las represalias contra quienes plantean sus inquietudes.

¿Cómo puedo solicitar orientación o comunicar mis inquietudes?

Puede ponerse en contacto con:

- Su supervisor o gerente.
- Su socio o asesor de Recursos Humanos.
- El equipo de [Ética y Cumplimiento](#).
- Las líneas de atención telefónica gratuitas o en línea que se encuentran en www.GraingeriCareLine.com, que son anónimas y están gestionadas por un recurso profesional externo.

¿No sabe qué hacer?

El Código no puede abarcar todos los temas ni todas las situaciones. Si no está seguro(a) de cuál es la forma correcta de actuar, póngase en contacto con el departamento de [Ética y Cumplimiento](#).

¿Qué ocurre cuando comunico una inquietud?

Alzar la voz requiere valor, y Grainger se toma muy en serio todas las denuncias de conducta indebida. Al examinar las inquietudes planteadas, la empresa responderá con prontitud, de forma adecuada y objetiva.

Grainger no toma represalias ni permite que se tomen represalias contra nadie por realizar una consulta, plantear una inquietud, presentar una queja o participar en una investigación. Si cree que está siendo objeto de represalias, le pedimos que lo comunique a su gerente, a su socio comercial de Recursos Humanos o al departamento de [Ética y Cumplimiento](#).

Investigación de conductas indebidas

- Una vez presentada una denuncia, un investigador examinará el asunto de forma rápida y exhaustiva. Esto puede incluir hablar con las partes implicadas para recabar más información.
- El investigador recomendará los pasos a seguir en función de los hallazgos. Las medidas pueden incluir asesoramiento o formación, medidas correctivas que pueden llegar hasta el despido, o medidas adicionales si corresponde.
- El investigador notificará al denunciante una vez que haya concluido la investigación. Para proteger la confidencialidad, por lo general no se dará a conocer el resultado concreto de una investigación.

¿Qué puedo esperar cuando comunico una inquietud a través de la línea iCareLine de Grainger?

Cuando se comunique con iCareLine de Grainger a través de las líneas directas gratuitas y basadas en la web (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. Le pedimos que facilite toda la información necesaria para que podamos investigar a fondo su inquietud. Puede proporcionar su nombre o permanecer en el anonimato..



- 2) El representante enviará un informe al equipo de investigaciones de Grainger, y usted recibirá un número de identificación de informe que puede usar para verificar el estado de su denuncia. Si decide mantener el anonimato, el número de identificación del informe será la única forma de recibir información relacionada con su denuncia.

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, incluyendo funcionarios del Gobierno.



- 3) El equipo de investigaciones de Grainger revisará el informe y lo asignará a una persona designada para que tome otras medidas. Es posible que esta persona necesite información adicional. Si presenta la denuncia de forma anónima, vuelva a consultar para determinar si se necesita más información.

Orientaciones para la toma de decisiones éticas: Antes de actuar, las preguntas que debe hacerse son:



¿Mi denuncia será confidencial?

Grainger se esfuerza por mantener la confidencialidad de las denuncias en la mayor medida posible. Asimismo, esperamos que los colaboradores contribuyan a preservar la confidencialidad evitando hablar del asunto con sus compañeros(as) de trabajo.

Los números gratuitos por país están disponibles en www.GraingeriCareLine.com

Tratarnos con respeto

Crear un entorno de trabajo agradable y profesional

En Grainger, creemos que nuestras diferencias nos hacen más fuertes. Para atender a clientes de todos los tamaños en diversos sectores y ubicaciones, necesitamos colaboradores con diferentes experiencias, perspectivas y habilidades. Un lugar de trabajo agradable nos ayuda a triunfar como un solo equipo. Fomentamos un entorno en el que todos se sientan seguros, respetados y motivados a compartir sus opiniones.

Valoramos a todas las personas; sin distinción 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, la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional. Queremos que todos los colaboradores se sientan cómodos mostrando quiénes son, para que puedan dar lo mejor de sí mismos.

Nos esforzamos por mantener una conducta profesional en el trabajo, siendo respetuosos, corteses, comprometidos, responsables y honestos en todo momento.



Luchar contra el acoso y la discriminación

Todos somos responsables de crear y mantener un entorno de trabajo respetuoso, libre de acoso, discriminación y abuso.

Grainger no tolera el acoso, la discriminación ni el abuso en ninguna de sus formas, incluyendo el acoso verbal, físico, sexual o visual (como mostrar o enviar dibujos, fotografías u otros materiales impresos o electrónicos de carácter ofensivo). Estas conductas pueden dar lugar a medidas correctivas, que pueden llegar incluso al despido, según la legislación vigente.

EL CÓDIGO DE CONDUCTA

EN ACCIÓN

P: Al entrevistar candidatos, Nina le dice a Anita, su socia comercial de Recursos Humanos, que, aunque Gregory cuenta con las habilidades y la experiencia necesarias, no va a contratarlo debido a su acento. ¿Debería Anita alzar la voz?

R: Sí. Las decisiones de contratación deben basarse en las cualificaciones, y no en características personales, como el acento. Anita debería insistir en esto a Nina y hacer referencia a las políticas pertinentes y a nuestro Código.



EL CÓDIGO DE CONDUCTA

EN ACCIÓN

P: Yuri quiere promover a un colaborador para sustituir a alguien que se jubiló. Prefiere a Elena porque es más joven y es posible que permanezca más tiempo en la empresa, mientras que David es mayor y podría estar más cerca de la jubilación. ¿Es una buena decisión?

R: No. Basar una decisión sobre el personal en la edad constituye una discriminación, lo cual es ilegal y no se ajusta a nuestros valores.

Las decisiones sobre ascensos deben basarse en las competencias y las cualificaciones, no en la edad. Yuri debería colaborar con su superior o con el departamento de Recursos Humanos para garantizar que el proceso sea justo y cumpla con la normativa.

EL CÓDIGO DE CONDUCTA

EN ACCIÓN

P: Jake, un colaborador del centro de distribución, comunica un problema de seguridad a su supervisor. Posteriormente se da cuenta de que su jefe es demasiado crítico y reasigna a Jake a un turno en el que sabe que este no puede trabajar. ¿Qué puede hacer Jake?

R: Jake hizo lo correcto al informar sobre el problema de seguridad. Está contribuyendo a mantener la seguridad en el lugar de trabajo. Si Jake cree que está siendo objeto de represalias, debe ponerse en contacto de inmediato con el Departamento de recursos humanos, con el Departamento de ética y cumplimiento, con el líder de su centro de distribución o con la línea [Grainger iCareLine](#). La empresa investigará la inquietud y no tolerará represalias contra ningún colaborador que, de buena fe, busque asesoramiento, plantee una inquietud o denuncie una presunta conducta indebida.

Seguir las normas de seguridad

Nos comprometemos a garantizar un lugar de trabajo seguro y protegido. Esperamos que respete todas las leyes, normativas y políticas de la empresa en materia de salud y seguridad, diseñadas para garantizar un lugar de trabajo seguro.

- Realice su trabajo sin consumir alcohol ni drogas. Estar bajo los efectos del alcohol o las drogas, o tener posesión de drogas ilegales, genera riesgos para la seguridad y afecta al juicio y al desempeño.
- No ejerza ni amenace con ejercer violencia, ni dentro ni fuera del lugar de trabajo. Además, queda prohibido llevar armas de cualquier tipo en cualquier propiedad de la empresa, en las instalaciones de la empresa, en los eventos patrocinados por la empresa o en las instalaciones de clientes o proveedores.
- Esté atento a su entorno y respete las medidas de seguridad adecuadas. Si observa alguna situación o acción que pueda suponer un riesgo para la seguridad o provocar lesiones, enfermedades y/o daños materiales, comuníquelo de inmediato a su gerente, al equipo de Seguridad y Protección o a las fuerzas del orden locales si fuera necesario.



P: ¿Qué ocurre si se sirve alcohol en un evento o una salida organizada por la empresa?

R: En ocasiones, es posible que se sirva 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 desempeño.

¡Consiga más información!

[Política de conducta en el lugar de trabajo y contra el acoso](#)

Llevar a cabo la actividad empresarial de forma justa y ética

Donde sea que operemos, seremos honestos y justos en nuestras interacciones con los clientes, los proveedores, los competidores, las comunidades y entre nosotros. Nuestro comportamiento debe reflejar los principios recogidos en el Grainger Edge® y ajustarse a los estándares de nuestra empresa en materia de ética e integridad.

Evitar los conflictos de intereses

En Grainger, nos aseguramos de que nuestros intereses personales no influyan en las decisiones empresariales que tomamos como colaboradores de Grainger. Un conflicto de intereses ocurre cuando sus intereses personales o intereses externos influyen (o parecen influir) en las decisiones que toma en nombre de la empresa. Entre los conflictos de intereses se incluyen:

- Contratar, supervisar o tener una relación jerárquica directa o indirecta con un familiar, una pareja sentimental o una amistad cercana, o tener la capacidad de influir en las oportunidades laborales o la remuneración de dicha persona.
- Aprovechar las oportunidades de negocios, las propiedades, la información o los recursos de Grainger para obtener un beneficio personal.
- Tener intereses económicos significativos en un cliente, proveedor, socio comercial o competidor de Grainger.
- Tener un segundo empleo o negocio que sea un competidor de Grainger o afecte su capacidad para hacer su trabajo en Grainger.
- Desempeñar funciones como director, miembro del consejo o miembro asesor de una junta directiva pública o privada sin autorización previa.
- Mantener una amistad o relación personal con un cliente que forme parte del gobierno.
- Intercambiar obsequios o invitaciones a eventos cuyo valor sea excesivo o que incumplan de cualquier otra forma nuestra Política de obsequios y entretenimiento empresariales.

Se espera que evite situaciones que generen un conflicto de intereses real o aparente; debe comunicar sin demora cualquier conflicto de intereses al [Departamento de ética y cumplimiento](#).



P: Uno de los proveedores con los que trabajamos me envió una canasta navideña. ¿Puedo aceptarla?

R: Depende del contenido y del valor.

- El regalo debe ser adecuado desde el punto de vista empresarial y cultural.
- Si es así, y el valor estimado es inferior a 50 dólares, puede aceptarlo.
- Si el valor oscila entre 50 y 100 dólares, puede aceptarlo, pero debe registrarlo.
- Si el valor es de 100 dólares o más, debe devolverlo y registrarlo.

Si no está seguro(a) del valor, búsquelo en internet y pregunte antes de aceptarlo.



EL CÓDIGO DE CONDUCTA

EN ACCIÓN

P: Lauren está impresionada con la forma en que su líder, Dave, logra constantemente su objetivo de ventas. Un día ve cómo él promete un precio por un producto que ella sabe que cuesta más del doble de lo que dijo Dave. Cuando ella le pregunta a Dave al respecto, él responde: “Todo el mundo lo hace. Algunos clientes nos piden tantos productos que la empresa no se da cuenta si bajamos el precio de uno de ellos”. ¿Qué debería hacer Lauren?

R: Lauren debería comunicar sus inquietudes al representante de Recursos Humanos, al [Departamento de ética y cumplimiento](#) o a [iCareLine de Grainger](#).

Las malas prácticas a menudo se derivan del racionalizar el comportamiento. Entre las frases de advertencia habituales pueden incluirse:

- Me lo merezco.
- Esta es la única manera en la que puedo lograr mi objetivo.
- Todos los demás lo hacen.
- No es ilegal.
- No le hago daño a nadie.
- Es un “gaje del oficio”.
- Esta es nuestra forma de hacer las cosas aquí.
- Esta es la forma en que se hace en otras empresas.
- Es solo por esta vez.



Informar sobre los conflictos de intereses

Si se da cuenta de que existe un conflicto de intereses, **debe** comunicarlo sin demora al [Departamento de ética y cumplimiento](#). El hecho de no comunicar un conflicto de intereses (ya sea en el momento de la contratación o cuando dicho conflicto surge durante la relación laboral) puede conducir a resultados laborales adversos, que pueden llegar a incluir el despido.

A la hora de determinar si puede existir un conflicto de intereses, estas son algunas preguntas que debe hacerse:

- ¿Interfiere esto en el trabajo que realizo para Grainger?
- ¿Estoy utilizando los recursos, las relaciones o los activos de Grainger para mi propio beneficio personal?
- ¿Otra persona podría percibirlo como un conflicto de intereses?
- ¿Compito esto de algún modo con los intereses de Grainger?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es afirmativa, probablemente se trata de un conflicto de intereses y debe comunicarse.



EL CÓDIGO DE CONDUCTA

EN ACCIÓN

P: Jessie está trabajando con el Departamento de adquisiciones indirectas para seleccionar un nuevo proveedor de servicios y redujo su decisión a tres posibles proveedores. Un proveedor invita a Jessie a cenar a un restaurante de lujo y otro lleva café y donas a una reunión. Jessie elige al proveedor que la llevó al restaurante de lujo. ¿Jessie hizo lo correcto?

R: No. Incluso si Jessie eligiera al proveedor más calificado, la apariencia de parcialidad sería un motivo de preocupación. La selección de proveedores debe ser justa e imparcial. Además, dado que ella estaba participando en una licitación, Jessie debería haber informado a su superior sobre la cena, haber asistido únicamente con autorización y haberlo registrado en [el registro de obsequios y entretenimiento](#).



¡Consiga más información!

[Política de obsequios y entretenimiento empresarial](#)

Llevar a cabo la actividad empresarial de forma justa y ética (CONTINUACIÓN)

Cumplir con la legislación vigente

Grainger cumple todas las leyes anticorrupción y comerciales aplicables y espera que usted haga lo mismo. El soborno; ofrecer, entregar, recibir o aceptar cualquier cosa de valor con el fin de influir en una decisión o eludir las normas, está prohibido. Grainger tiene tolerancia cero ante cualquier tipo de soborno.

Cumplimos con todas las leyes y normativas aplicables en materia de corrupción, soborno, lavado de dinero o respaldo al terrorismo, incluyendo, entre otras, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) de Estados Unidos, la Ley de Corrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros de Canadá y otras leyes anticorrupción similares en las jurisdicciones en las que operamos.

Si su puesto implica realizar transacciones internacionales, debe seguir las políticas de cumplimiento comercial para obtener orientación adecuada sobre todas las leyes de importación y exportación. Esto incluye cumplir con las prohibiciones, los boicots y los embargos nacionales, los requisitos de verificación de partes denegadas y los controles de productos aplicables antes de iniciar relaciones comerciales.



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

R: En Grainger, el soborno nunca es una opción, independientemente del país o de la situación empresarial. Si se siente presionado(a) a ofrecer un soborno o cree que podría ser necesario, alce la voz de inmediato para que la empresa pueda responder de manera adecuada. Grainger no buscará ni seguirá adelante con oportunidades de negocio que impliquen soborno.

La regla es sencilla:
No ofrezca, pague, reciba ni acepte sobornos de nadie, en ningún momento ni en ningún lugar.

Competir de forma leal

En Grainger, competimos de forma leal y respetamos las leyes que protegen la competencia abierta y honesta, como las leyes antimonopolio. Estas leyes están en vigor para prohibir acciones tales como los acuerdos con la competencia para fijar los precios, los acuerdos para fijar los salarios o las compensaciones de los colaboradores, o hacer declaraciones falsas o engañosas sobre nuestros productos o servicios (o los de nuestros competidores).

Si planea asistir a reuniones con competidores o participar en reuniones de asociaciones comerciales, póngase en contacto con [el equipo legal](#).



EL CÓDIGO DE CONDUCTA

EN ACCIÓN

P: Durante una negociación contractual, un cliente le comunica a Priya los precios de la competencia. ¿Puede utilizar ella esta información en su propuesta?

R: Depende del tipo de información sobre los precios de la competencia que se haya compartido.

Sí. Priya puede utilizarla si:

- La información es de carácter general y típica de las comparativas de mercado.

Ejemplo: “Un competidor me ha dado un presupuesto de XX dólares”.

- No incluye información detallada, interna o privada.

No. Priya no puede utilizar la información y debe dejar de analizarla, escalar el asunto a su gerente y al Departamento legal, e informar al cliente que se ha eliminado si:

- La información parece ser confidencial, privada o no estar disponible públicamente.

Ejemplo: desgloses detallados de precios, contratos u otros documentos de la competencia que no sean de dominio público.

- Una persona sensata consideraría que dicha información no está destinada a ser compartida ni utilizada.



Cumplir con las directrices gubernamentales en materia de contratación pública y adquisiciones

Los clientes de Grainger de todo el mundo pertenecientes a los sectores de gobierno, salud y educación constituyen una parte importante de nuestro negocio, y estas relaciones conllevan estrictas obligaciones legales, contractuales y éticas.

Se espera que los colaboradores que atienden a estos clientes conozcan y cumplan con todas las leyes y regulaciones sobre adquisiciones y ética del país y los clientes a los que brindan servicios. Los contratistas, consultores y proveedores de Grainger también deben conocer y cumplir estas leyes.

Conocer TODAS las normas

[El Código de ética y conducta de Grainger para las relaciones comerciales con clientes del gobierno](#) establece requisitos más estrictos para los colaboradores que mantienen relaciones comerciales con clientes de los sectores de gobierno salud y educación.

Entre ellas se incluyen, entre otras, las normas relativas a los obsequios, las donaciones, la contratación, las adquisiciones, el empleo y las auditorías.

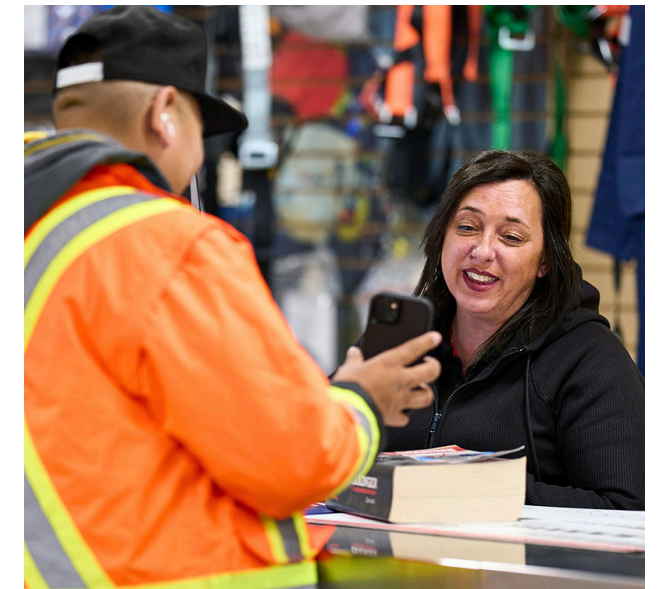


EL CÓDIGO DE CONDUCTA

EN ACCIÓN

P: Sheila es gerente de cuentas gubernamentales y se entera de que su cliente va a mudarse pronto y está abierto a nuevas oportunidades laborales. Sheila se ofrece a ponerlo en contacto con el equipo de selección de personal de Grainger. ¿Lo que hizo Sheila está mal?

R: Sí. Existen restricciones que prohíben la selección y contratación de personal actual del gobierno. Lo correcto hubiera sido que Sheila le sugiriera a su cliente que revise las ofertas de empleo de Grainger en línea y solicite un puesto adecuado utilizando el proceso de solicitud en línea, como lo haría cualquier otro candidato.



Proteger nuestros activos

Proteger la propiedad intelectual y la información confidencial

La propiedad intelectual de Grainger constituye un activo empresarial clave. Incluye las ideas, las soluciones y los procesos patentados que nos diferencian y ayudan a resolver los problemas de los clientes. Esto abarca las patentes, los secretos comerciales, las marcas registradas, los derechos de autor, los nombres de dominio, las estrategias empresariales y otra información comercial o técnica confidencial.

Protegemos esta información mediante la implementación de protecciones legales adecuadas y la toma de medidas para evitar el acceso no autorizado, la divulgación o el uso indebido. Se espera que los colaboradores protejan estos activos y respeten los derechos de propiedad intelectual de terceros.

La información confidencial solo puede revelarse a otros colaboradores de Grainger o a terceros si estos tienen una necesidad legítima de conocer dicha información por motivos empresariales. Si usted deja la empresa, aún seguirá teniendo la obligación de proteger la información confidencial de Grainger tras su salida.

Para proteger toda la información y los activos de la empresa, usted es responsable de cumplir con todas las políticas y normas de la empresa que sirven de guía para la creación, el uso o la divulgación de información confidencial.



Para ayudar a proteger la información confidencial

- Acceda únicamente a los sistemas para los que tenga autorización y siga los procedimientos de la empresa.
- No facilite información confidencial ni propiedad intelectual a otros colaboradores que no la necesiten.
- Evite hablar de asuntos de la empresa en lugares públicos o en lugares donde alguien pueda escuchar la conversación.
- Mantenga en su poder los dispositivos electrónicos que le haya proporcionado la empresa y no permita que nadie acceda a ellos.
- Utilice contraseñas seguras, cámbielas con frecuencia y no las comparta.
- No transfiera información de Grainger desde los sistemas protegidos de la empresa a dispositivos USB, discos duros portátiles o servicios personales de intercambio de archivos en línea o en la nube.
- No reenvíe correos electrónicos relacionados con el trabajo a sus cuentas personales.
- Evite los correos electrónicos o los archivos adjuntos de remitentes desconocidos.
- Notifique inmediatamente cualquier pérdida o vulneración de los sistemas o la información de la empresa.

Póngase en contacto con el Departamento de seguridad de la información si tiene alguna pregunta o duda sobre la divulgación de información.

Proteger los datos

En Grainger manejamos adecuadamente la información de carácter personal (PII, por sus siglas en inglés) de nuestros colaboradores, clientes y proveedores. La información de identificación personal incluye nombres, direcciones, direcciones de correo electrónico, fechas de nacimiento, números de seguro social e información de cuentas. Grainger utiliza la información de identificación personal para ayudarnos a tramitar los pedidos, atender a los clientes y brindar beneficios, incluyendo el pago, a nuestros colaboradores. Esperamos que usted proteja la información de identificación personal de acuerdo con las políticas de nuestra empresa.



Mantener registros precisos

Como empresa que cotiza en bolsa, Grainger está obligada a mantener registros financieros precisos para cumplir con sus obligaciones externas e internas de presentación de informes. Entre los ejemplos de registros financieros se incluyen, entre otros, los estados financieros, los registros de ventas y compras, la gestión de inventarios, los indicadores empresariales, los datos de desempeño, los informes de viajes y gastos, y los informes sobre el tiempo de trabajo.

Usted tiene la obligación de cumplir todos los procedimientos de control interno para mantener nuestros registros financieros. Asimismo, debemos llevar registros financieros precisos con el fin de proporcionar información relevante, confiable y oportuna que respalde las decisiones comerciales de la empresa.

No realizar operaciones utilizando información privilegiada

Es ilegal negociar con acciones de Grainger u otros valores si dispone de “información material no pública” sobre Grainger u otros valores. También usted tiene prohibido compartir información material no pública con otras personas que puedan realizar operaciones, incluyendo familiares, amistades, colegas y vecinos. La información o los materiales no públicos privilegiados pueden incluir los siguiente:

- Resultados o proyecciones financieras no públicas.
- Expectativas de ganancias considerablemente más altas o más bajas.
- La adquisición o la pérdida de un cliente o proveedor importante.
- Una violación o un incidente significativo de ciberseguridad.
- Un litigio o una investigación significativa real o potencial por parte de una autoridad gubernamental o reguladora.
- Un nuevo modelo de negocio, mercados o estrategias.
- Propuestas de adquisiciones, cesiones, empresas conjuntas o fusiones.
- Cambios en las funciones y responsabilidades de los líderes clave.

Usted debe cumplir con la Política de uso de información privilegiada de Grainger al comprar, vender o ejercer acciones o derivados de Grainger, así como al compartir información confidencial. Si planea negociar con acciones o derivados de Grainger y tiene preguntas, póngase en contacto con [el equipo legal](#).

¿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, conlleva riesgos y beneficios. Para proteger a la empresa, no introduzca información confidencial en herramientas de IA que no hayan sido aprobadas por la empresa. Es importante que utilice los sistemas de seguridad estándar de Grainger y que cumpla con nuestras políticas de seguridad de la información.



P: ¿Siguen vigentes mis obligaciones de proteger la propiedad intelectual y los secretos comerciales de Grainger tras dejar la empresa?

R: Sí. Todo el trabajo y los documentos que usted cree o a los que tenga acceso son propiedad de Grainger y no podrá llevárselos ni utilizarlos en otras empresas. Está prohibido apropiarse de estos activos, lo que puede dar lugar a acciones legales, incluida la anulación de los acuerdos laborales o de incentivos.

¡Consiga más información!

[Política de uso aceptable de información y activos](#)

[Política de seguridad de la información de infraestructura](#)

[Política de seguridad de la información operacional](#)

[Política de uso de información privilegiada](#)

Proteger nuestros activos (CONTINUACIÓN)

Comunicarse de forma responsable

Nuestra reputación es uno de nuestros mayores activos, y depende de todos nosotros protegerla. Para garantizar una comunicación unificada que respalde nuestro propósito, usted debe conseguir la autorización [Departamento de comunicaciones y asuntos públicos](#) antes de hablar en nombre de la empresa. Esto incluye entrevistas con los medios de comunicación, charlas o presentaciones, así como la creación de artículos, videos o podcasts.



Consejos útiles para una comunicación responsable

- Nunca comparta asuntos legales o de personal, datos financieros no publicados, planes de negocio estratégicos u otra información confidencial de la empresa en las redes sociales, plataformas de mensajería u otros foros en línea.
- Si tiene dudas sobre una publicación, consulte con el [Departamento de comunicaciones y asuntos públicos](#). En caso de duda, no comparta ni publique nada.



Sea respetuoso(a)

- Nunca acose, intimide ni amenace a otro colaborador, a su familia, a los clientes, a los contratistas o a los proveedores.
- No publique nada que pueda infringir las políticas de la empresa, el Código o nuestros principios de Grainger Edge.®



Proteja nuestra marca

- 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 Laborales 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 Grainger.
- No utilice ni modifique los logotipos, las imágenes o las marcas comerciales de Grainger sin el permiso del Departamento de comunicaciones y asuntos públicos, lo que incluye el uso de “Grainger” en nombres de usuario o identificadores de usuario.

Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con el [Departamento de comunicaciones y asuntos públicos](#). Notifique cualquier conflicto real o potencial con nuestros principios o el uso indebido de nuestra marca a través de uno de nuestros numerosos canales de notificación.



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

R: Sí. Se le invita 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, quedará constancia de lo que dice. Lo que escriba es, en última instancia, su responsabilidad.

Fortalecer nuestras comunidades

Apoyar las iniciativas de sostenibilidad

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 seamos buenos guardianes del medio ambiente para ayudarnos a eliminar los residuos, reducir nuestra huella de carbono y mejorar la eficiencia. Para conseguir más información sobre las iniciativas de sostenibilidad de la empresa, visite www.invest.com/impact.



Abastecerse de forma responsable

Grainger se compromete a realizar un abastecimiento responsable. Esperamos que todos los proveedores cumplan con la legislación y las normas aplicables en materia de abastecimiento, fabricación y trabajo, incluidos el convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus indicadores sobre el trabajo forzado. Esperamos que nuestros proveedores se abastezcan de manera responsable y prohíban el trabajo forzado y la explotación infantil en cualquiera de sus operaciones.

El Código de conducta de Grainger se extiende a nuestros proveedores, vendedores y terceros a través de nuestro Código Ético para Proveedores.

Seguir nuestras directrices sobre donaciones y actividades políticas

Alentamos a todos los colaboradores a participar en el proceso político y en otras actividades cívicas. Sin embargo, todas las actividades políticas deben mantenerse separadas de las responsabilidades laborales.

Se espera que usted:

- Participe en actividades políticas únicamente en su tiempo personal y con sus propios recursos.
- Evite dar la impresión de que representa a Grainger de cualquier forma, lo que incluye llevar ropa con la marca de la empresa (por ejemplo, una camiseta de Grainger) en actos políticos.
- Se abstenga de utilizar los recursos de la empresa, incluido el tiempo de trabajo de los colaboradores, las instalaciones, el equipo o los fondos, para apoyar a candidatos o campañas.
- Evite pedir a sus colegas que apoyen a partidos políticos o candidatos.
- Se asegure de que las publicaciones en redes sociales sobre política no den a entender que cuentan con el respaldo de la empresa, no hagan referencia a su cargo en Grainger ni sugieran que habla en nombre de la empresa.

No realizamos contribuciones a partidos políticos ni a candidatos, ni siquiera cuando la ley lo permite. Esto incluye proporcionar fondos, propiedades o servicios en favor de una campaña política. No igualamos las contribuciones personales a partidos políticos ni a candidatos.

Usted debe consultar con el [Departamento de ética y cumplimiento](#) antes de realizar una donación a un candidato de un partido político no federal, de postularse a cualquier cargo electivo o de aceptar cualquier cargo designado, voluntario o en una junta directiva.



EL CÓDIGO DE CONDUCTA

EN ACCIÓN

P: La cuñada de George se está postulando para la alcaldía y quiere conocer a los votantes. George, un gerente de sucursal, la invita a hablar en la reunión de su equipo. ¿Fue esto lo correcto?

R: No. El Código de conducta de Grainger no permite el uso de las instalaciones ni del tiempo de la empresa con fines políticos.



P: ¿Qué responsabilidades tengo cuando uso artículos con el logotipo de la empresa fuera del trabajo o cuando publico contenido en las redes sociales?

R: El uso de artículos con el logotipo de la empresa mientras se realizan actividades personales, incluso en las redes sociales, puede dar la impresión de que la empresa respalda sus declaraciones u opiniones. Si no tiene intención de comportarse como se espera de usted en el trabajo, no use dichos artículos.



¡Consiga más información!

[Política sobre actividades y contribuciones políticas](#)
[Código de ética para proveedores](#)

Fortalecer nuestras comunidades (CONTINUACIÓN)



Inversión y compromiso

Nos comprometemos a contribuir al fortalecimiento y el apoyo de las áreas en las que vivimos y trabajamos. Invertimos en las comunidades locales, conectando a nuestros colaboradores con las personas y organizaciones a las que prestan servicio a través de un propósito común y del voluntariado. Apoyamos estas iniciativas preparándonos para los retos y respondiendo a ellos, ampliando el acceso a las oportunidades y promoviendo el bienestar a largo plazo.



Esto incluye respaldar la preparación ante desastres y a las labores de socorro aprovechando nuestra red logística, nuestras alianzas con proveedores y la experiencia de nuestros colaboradores en momentos de necesidad. Invertimos en programas que amplían el acceso a las oportunidades económicas y abordan las prioridades e iniciativas locales.



Nuestro enfoque incluye contribuciones benéficas, donaciones en especie y la participación de los colaboradores a través de programas de voluntariado y de donaciones. Estas iniciativas prestan apoyo a las organizaciones sin fines de lucro que cumplen los requisitos y se ajustan a Grainger Edge® y a nuestro Código.

Marcar la diferencia

En 2025, Grainger aportó más de 67 millones de dólares a nivel mundial en forma de donaciones en efectivo y de productos a organizaciones sin fines de lucro, y los colaboradores de Grainger en Estados Unidos dedicaron aproximadamente 18,000 horas de voluntariado para apoyar a las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

Recursos

Para las preguntas

- Si tiene alguna pregunta sobre el Código de conducta, la formación obligatoria en materia de cumplimiento a nivel mundial, las políticas de la empresa o los conflictos de intereses, póngase en contacto con de [Departamento de ética y cumplimiento](#).
- Para presentar una solicitud para un obsequio de la empresa, entretenimiento o viaje, [regístrela aquí](#).
- Si desea realizar alguna pregunta a un colaborador del equipo legal de Grainger, envíe un correo electrónico a legal@grainger.com.

W.W. Grainger, Inc.
100 Grainger Parkway
Lake Forest, IL 60045

© 2026 W.W. Grainger, Inc.

Este Código de conducta de Grainger no puede reproducirse en ningún otro medio o publicación.

Fecha de entrada en vigor: 10 de abril de 2026

El Código de conducta global de Grainger contiene marcas comerciales que son propiedad de Grainger y sus subsidiarias o que estas utilizan. Todas las marcas comerciales son propiedad de sus respectivos titulares. Las imágenes y fotografías se utilizan con fines ilustrativos e incluyen ejemplos de colaboradores de Grainger participando en programas o iniciativas de la empresa. No obstante, las imágenes no pretenden representar las acciones, las decisiones ni el cumplimiento de las políticas descritas en este Código por parte de personas concretas.

Alce la voz

Puede ponerse en contacto con:

- Su supervisor o gerente.
- Su socio o asesor de Recursos Humanos
- El equipo de [Ética y Cumplimiento](#).
- Las líneas de atención telefónica gratuitas o en línea que se encuentran en www.GraingeriCareLine.com, que son anónimas y están gestionadas por un recurso profesional externo.
- Por teléfono, utilizando un número gratuito específico según el país desde el que llame. En Estados Unidos, llame al 1(888) 873-3731.
- A través de la web a nivel mundial en www.GraingeriCareLine.com
- Escaneando el código QR que aparece a continuación.



Gracias por su compromiso con Grainger y con nuestro Código de conducta. Nuestra reputación se ha forjado gracias a colaboradores tan comprometidos como usted, que hacen lo correcto cada día. Las decisiones que usted tome, por pequeñas que sean, deben reflejar el Grainger Edge® y nuestro compromiso con la ética y la integridad.

Leer este Código es el primer paso. Ahora pongámoslo en práctica con acciones que mejoren nuestra empresa hoy, mañana y en el futuro.