



Code de conduite

Les bons comportements sont la responsabilité de tous

Mener ses activités de manière équitable et éthique

Renforcer nos communautés



Respect mutuel

Protéger nos actifs

Notre message



D.G. Macpherson

À l'ensemble de nos coéquipiers :

Chaque jour, notre objectif – **Nous gardons le monde en marche^{MC}** – guide notre façon d'agir envers nos clients, nos communautés et nos collègues.

La manière dont nous agissons est tout aussi importante que ce que nous faisons. Faire ce qui est juste est depuis longtemps une valeur fondamentale de Grainger. Cela se reflète dans la manière dont nous traitons les gens, dans les décisions que nous prenons et dans les normes que nous suivons.

Nos clients, nos fournisseurs et nos actionnaires comptent sur nous pour être équitables, tenir nos promesses et agir avec intégrité. Et nos coéquipiers méritent un lieu de travail où ils se sentent respectés, intégrés et peuvent construire une carrière épanouissante.

Chacun d'entre nous a la responsabilité de protéger la réputation de Grainger et de respecter nos principes. Cela signifie respecter la loi, agir de manière éthique et signaler tout problème lorsque quelque chose ne semble pas normal. Nous avons tous un rôle à jouer pour que Grainger reste un lieu de travail éthique et sûr, où chacun peut être soi-même et se sentir à l'aise pour exprimer ses préoccupations.

Notre Code de conduite est là pour vous aider, mais il ne peut pas couvrir toutes les situations. En cas de doute, faites preuve de bon sens et demandez conseil : votre responsable, les Ressources humaines, le service juridique et nos ressources de signalement sont tous là pour vous aider.

Chaque année, nous nous engageons tous à lire, à comprendre et à respecter le Code de conduite de Grainger. C'est l'une des choses les plus importantes que nous puissions faire pour renforcer notre culture et notre entreprise.

Merci pour votre engagement envers Grainger et pour votre respect des normes élevées qui définissent qui nous sommes.

D.G. Macpherson

Président du conseil d'administration et Directeur général

« **Faire ce qui est juste est depuis longtemps une valeur fondamentale chez Grainger. Cela se reflète dans la manière dont nous traitons les gens, dans les décisions que nous prenons et dans les normes auxquelles nous nous conformons.** »

Code de conduite de Grainger



Chez Grainger, **Nous gardons le monde en marche^{MC}** en servant des millions de clients à travers le monde grâce à des produits fournis par le biais de technologies innovantes et de relations clients solides. Notre mission se reflète dans le Grainger Edge[®], qui définit notre culture et nos valeurs, et dans le Code de conduite de Grainger (« notre Code » ou « le Code »).

Grainger exerce ses activités dans le respect des normes les plus strictes en matière d'éthique et d'intégrité. Le Code définit nos attentes communes quant à la manière dont nous travaillons ensemble au service de nos clients, de nos partenaires commerciaux, de nos actionnaires, de nos communautés et les uns des autres. Il s'applique à l'ensemble de nos coéquipiers, aux sous-traitants, aux dirigeants et à notre conseil d'administration, quel que soit leur lieu de travail.

Nous gardons le monde en marche^{MC}

TABLE DES MATIÈRES

Lettre du PDG	1
Code de conduite de Grainger	1
Les bons comportements sont la responsabilité de tous	2
– Attentes vis-à-vis des coéquipiers et des responsables	
– Comment demander conseil ou signaler un problème	
– Que se passe-t-il lorsque vous signalez un problème	
Respect mutuel	3
– Créer un milieu de travail accueillant et professionnel	
– Lutter contre le harcèlement et la discrimination	
– Respecter les règles de sécurité et de sûreté	
Mener ses activités de manière équitable et éthique	4
– Éviter les conflits d'intérêts	
– Respecter les lois applicables	
– Compétitionner loyalement	
– Respecter les directives gouvernementales en matière de contrats et de marchés publics	
Protéger nos actifs	6
– Protéger la propriété intellectuelle et les informations confidentielles	
– Protéger les données	
– Tenir des registres précis	
– Ne pas négocier sur la base d'informations privilégiées	
– Communiquer de manière responsable	
Renforcer nos communautés	7
– Soutenir les efforts de durabilité	
– S'approvisionner de manière responsable	
– Suivre nos directives concernant les dons et activités politiques	
– Investir dans nos communautés	
Ressources	8

Les bons comportements sont la responsabilité de tous

Attentes envers les coéquipiers

Il vous incombe de comprendre et de respecter le Code de conduite au quotidien. Vous contribuez à soutenir notre culture éthique en adoptant des comportements clairs et cohérents :

- Lisez, comprenez et respectez le Code de conduite ainsi que les politiques et lois qui s'y rapportent.
- Remplissez la déclaration annuelle confirmant que vous comprenez et que vous vous engagez à respecter notre Code.
- Demandez conseil si vous avez des questions.
- Signalez tout comportement que vous observez ou soupçonnez d'être contraire à notre Code.
- Coopérez pleinement à toute enquête menée par l'entreprise.
- Agissez de manière éthique pour l'entreprise et pour vos collègues.



Attentes envers les dirigeants

En plus de leur rôle de coéquipiers, les dirigeants ont la responsabilité de montrer l'exemple en matière de comportement éthique. Leurs actions renforcent la confiance et aident les coéquipiers à comprendre comment respecter le Code. Pour ce faire, les dirigeants doivent :

- Incarner les principes de Grainger dans tout ce qu'ils font.
- Créer un environnement sûr permettant aux coéquipiers d'exprimer leurs préoccupations.
- Sensibiliser les coéquipiers au Code et se tenir à leur disposition pour répondre à leurs questions ou préoccupations.
- Agir rapidement et signaler de manière appropriée toute violation potentielle de notre Code, de nos politiques ou de la loi.
- Empêcher toute forme de représailles à l'encontre de ceux qui expriment leurs préoccupations.

Comment puis-je demander conseil ou signaler un problème?

Vous pouvez contacter :

- Votre supérieur hiérarchique ou votre responsable.
- Votre partenaire ou conseiller en ressources humaines.
- The [Éthique et conformité](#) team.
- Les lignes d'assistance gratuites ou en ligne trouvées sur www.GraingeriCareLine.com, qui sont anonymes et gérées par une ressource professionnelle externe.

Vous ne savez pas quoi faire?

Le Code ne peut pas couvrir tous les sujets ni toutes les situations. Si vous ne savez pas quelle conduite adopter, veuillez contacter le service [Éthique et conformité](#).

Que se passe-t-il lorsque je signale un problème?

Exprimer ses préoccupations demande du courage, et Grainger prend très au sérieux tous les signalements de fautes professionnelles. L'entreprise réagira rapidement, de manière appropriée et objective lors de l'examen des préoccupations.

Grainger n'exerce aucune mesure de représailles et n'autorise aucune mesure de représailles à l'encontre de quiconque pour avoir posé une question, soulevé une préoccupation, déposé une plainte ou participé à une enquête. Si vous pensez être victime de représailles, veuillez en informer votre responsable, votre partenaire ou conseiller en ressources humaines, ou le service [Éthique et conformité](#).

Enquête sur les fautes professionnelles

- Une fois le signalement effectué, un enquêteur examinera rapidement et minutieusement la situation. Cela peut impliquer de s'entretenir avec les parties concernées afin de recueillir davantage d'informations.
- L'enquêteur recommandera les mesures à prendre en fonction des conclusions. Ces mesures peuvent inclure un accompagnement ou une formation, des mesures correctives pouvant aller jusqu'au licenciement, ou d'autres mesures si nécessaire.
- L'enquêteur informera la personne ayant signalé le problème une fois l'enquête terminée. Afin de préserver la confidentialité, le résultat précis d'une enquête ne sera généralement pas divulgué.

À quoi puis-je m'attendre lorsque je signale un problème via Grainger iCareLine?

Lorsque vous contactez la Grainger iCareLine via les lignes d'assistance téléphonique gratuites et en ligne de l'entreprise (www.GraingeriCareLine.com) voici ce à quoi vous pouvez vous attendre :



1) Le représentant vous demandera des informations sur l'incident ou le problème, notamment les parties impliquées, le lieu et d'autres détails importants. Veuillez fournir suffisamment d'informations pour que votre signalement puisse faire l'objet d'une enquête approfondie. Vous pouvez donner votre nom ou rester anonyme.



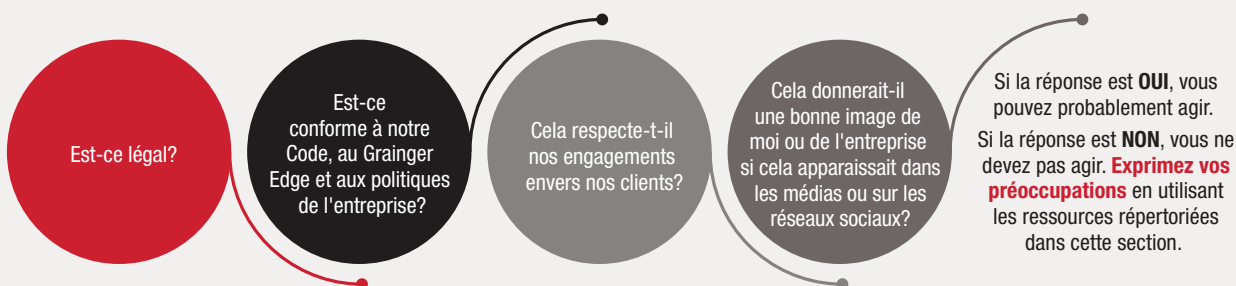
2) Le représentant transmettra un rapport à l'équipe d'enquête de Grainger et vous recevrez un numéro d'identification de rapport que vous pourrez utiliser pour suivre l'état d'avancement de votre signalement. Si vous décidez de rester anonyme, ce numéro d'identification sera le seul moyen de recevoir des informations relatives à votre signalement.

Si vous communiquez votre nom ou d'autres informations permettant de vous identifier, nous préserverons la confidentialité dans la mesure de nos moyens, mais l'anonymat ne peut être garanti. Dans certaines situations, Grainger peut être légalement tenu de fournir ces informations aux enquêteurs, y compris aux représentants des pouvoirs publics.



3) L'équipe chargée des enquêtes chez Grainger examinera le signalement et le transmettra à une personne désignée afin qu'elle y donne suite. Cette personne pourra avoir besoin d'informations complémentaires. Si vous effectuez votre signalement de manière anonyme, veuillez revenir sur le site pour vérifier si des informations supplémentaires sont requises.

Conseils pour une prise de décision éthique : avant d'agir, posez-vous les questions suivantes :



Mon signalement restera-t-il confidentiel?

Grainger s'efforce de préserver la confidentialité des signalements dans toute la mesure du possible. Nous attendons également de nos collaborateurs qu'ils contribuent à cette confidentialité en n'évoquant pas le sujet avec leurs collègues.

Numéros sans frais par pays disponibles à www.GraingeriCareLine.com

Respect mutuel

Créer un milieu de travail accueillant et professionnel

Chez Grainger, nous sommes convaincus que nos différences font notre force. Pour servir des clients de toutes tailles, issus de nombreux secteurs et implantés partout dans le monde, nous avons besoin de collaborateurs aux expériences, perspectives et compétences variées. Un lieu de travail accueillant nous aide à réussir en tant qu'équipe soudée. Nous favorisons un environnement où chacun se sent en sécurité, respecté et encouragé à partager ses opinions.

Nous valorisons chaque personne - sans distinction de sexe, de genre, d'origine ethnique, de couleur de peau, de religion, de nationalité, d'âge, de handicap, de statut d'ancien combattant, d'orientation sexuelle, d'expression de genre ou d'expérience - et nous nous engageons à garantir un traitement équitable, l'égalité des chances et des perspectives d'évolution. Nous voulons que tous les coéquipiers se sentent à l'aise pour s'exprimer tels qu'ils sont afin de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Nous nous efforçons de maintenir un comportement professionnel au travail en faisant preuve de respect, de courtoisie, de responsabilité et d'honnêteté en toutes circonstances.



Lutter contre le harcèlement et la discrimination

Nous sommes tous responsables de la création et du maintien d'un lieu de travail respectueux, exempt de harcèlement, de discrimination et d'intimidation.

Grainger ne tolère aucune forme de harcèlement, de discrimination ou d'intimidation, y compris le harcèlement verbal, physique, sexuel ou visuel (affichage ou envoi de dessins, de photos ou d'autres documents imprimés ou électroniques à caractère offensant). Ces actes peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, sous réserve de la législation applicable.

LE CODE DE CONDUITE

EN PRATIQUE

Q: Lors d'une entrevue avec des candidats, Nina dit à Anita, sa partenaire RH, que bien que Gregory possède les compétences et l'expérience requises, elle ne l'embauche pas en raison de son accent. Anita doit-elle intervenir?

R: Oui. Les décisions d'embauche doivent être fondées sur les qualifications, et non sur des caractéristiques personnelles telles que l'accent. Anita doit rappeler ce principe à Nina et lui rappeler les politiques applicables ainsi que notre Code.

LE CODE DE CONDUITE

EN PRATIQUE

Q: Yuri souhaite donner une promotion à l'un de ses coéquipiers pour remplacer une personne qui a pris sa retraite. Il préfère Elena car elle est plus jeune et pourrait rester plus longtemps dans l'entreprise, tandis que David est plus âgé et pourrait être plus proche de la retraite. Est-ce une bonne décision?

R: Non. Fonder une décision relative au personnel sur l'âge constitue une discrimination, ce qui est illégal et contraire à nos valeurs.

Les décisions de promotion doivent être fondées sur les compétences et les qualifications, et non sur l'âge. Yuri devrait collaborer avec son supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines pour s'assurer que le processus est équitable et conforme.

LE CODE DE CONDUITE

EN PRATIQUE

Q: Jake, un collaborateur du centre de distribution, signale un problème de sécurité à son supérieur. Par la suite, il remarque que son responsable est excessivement critique et lui attribue un quart de travail auquel il sait que Jake ne peut pas se rendre. Que peut faire Jake?

R: Jake a bien fait de signaler le problème de sécurité. Il contribue ainsi à la sécurité du lieu de travail. Si Jake estime être victime de représailles, il doit immédiatement contacter les Ressources humaines, le service Éthique et conformité, son responsable du centre de distribution ou la ligne d'assistance [Grainger iCareLine](#). L'entreprise mènera une enquête sur cette préoccupation et ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre d'un coéquipier qui sollicite des conseils, soulève une préoccupation ou signale de bonne foi un comportement répréhensible présumé.

Follow safety and security rules

Nous nous engageons à garantir un lieu de travail sûr et sécurisé. Nous attendons de vous que vous respectiez toutes les lois, réglementations et politiques de l'entreprise en matière de santé et de sécurité, destinées à maintenir un lieu de travail sûr.

- Exercez vos fonctions sans consommer d'alcool ni de drogues. Être sous l'emprise de l'alcool ou de drogues, ou posséder des drogues illégales, crée des risques pour la sécurité et altère le jugement et les performances.
- Ne commettez pas d'actes de violence et ne proférez pas de menaces, que ce soit sur le lieu de travail ou en dehors. De plus, les armes de toute nature sont interdites sur les propriétés de l'entreprise, dans ses locaux, lors d'événements organisés par l'entreprise, ou sur les sites de clients ou de fournisseurs.
- Restez vigilant(e) quant à votre environnement et respectez les pratiques de sécurité appropriées. Si vous constatez une situation ou un comportement susceptible de présenter un risque pour la sécurité ou de causer des blessures, des maladies et/ou des dommages matériels, signalez-le immédiatement à votre responsable, à l'équipe de Sécurité et sûreté ou aux services de police locaux si nécessaire.



Q: Que faire si de l'alcool est servi lors d'un événement ou d'une sortie organisée par l'entreprise?

R: Il arrive parfois que de l'alcool soit servi lors d'un événement organisé par l'entreprise ou lors d'un repas d'affaires. Veillez à ce que votre consommation d'alcool n'altère pas vos performances ni votre jugement.

En savoir plus!

[Politique relative au comportement au travail et à la lutte contre le harcèlement](#)

Mener ses activités de manière équitable et éthique

Partout où nous exerçons nos activités, nous ferons preuve d'honnêteté et d'équité dans nos relations avec nos clients, nos fournisseurs, nos concurrents, les communautés et entre nous. Notre comportement doit refléter les principes inscrits dans Grainger Edge® et s'aligner sur les normes de notre entreprise en matière d'éthique et d'intégrité.

Éviter les conflits d'intérêts

Chez Grainger, nous veillons à ce que nos intérêts personnels n'influencent pas les décisions commerciales que nous prenons en tant que coéquipiers de Grainger. Il y a conflit d'intérêts lorsque vos intérêts personnels ou externes influencent, ou semblent influencer, les décisions que vous prenez pour l'entreprise. Les conflits d'intérêts comprennent :

- Embaucher, superviser ou entretenir une relation hiérarchique directe ou indirecte avec un membre de votre famille, votre partenaire amoureux ou un ami proche, ou avoir la capacité d'influencer les opportunités d'emploi ou la rémunération de cette personne.
- Utiliser les opportunités commerciales, les biens, les informations ou les ressources de Grainger à des fins personnelles.
- Détenir des intérêts financiers significatifs dans un client, un fournisseur, un partenaire commercial ou un concurrent de Grainger.
- Avoir un deuxième emploi ou une activité qui serait en concurrence avec Grainger ou qui affecterait votre capacité à exercer votre fonction chez Grainger.
- Occuper un poste d'administrateur, de fiduciaire, de dirigeant ou de membre consultatif au sein d'un conseil d'administration public ou privé sans autorisation préalable.
- Entretenir une relation d'amitié ou personnelle avec un client du secteur public.
- L'échange de cadeaux ou d'invitations dont la valeur est excessive ou qui enfreignent de quelque manière que ce soit notre Politique relative aux cadeaux d'affaires et aux invitations.

Vous devez éviter toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts réel ou apparent, et vous devez signaler sans délai tout conflit d'intérêts au service [Éthique et conformité](#).



Q: L'un des fournisseurs avec lesquels nous travaillons m'a envoyé un panier garni pour les fêtes. Puis-je l'accepter?

R: Cela dépend du contenu et de la valeur.

- Le cadeau doit être approprié sur le plan professionnel et culturel.
- Si c'est le cas et que sa valeur estimée est inférieure à 50 \$, vous pouvez l'accepter.
- Si sa valeur se situe entre 50 \$ et 100 \$, vous pouvez l'accepter, mais vous devez le consigner.
- Si sa valeur est de 100 \$ ou plus, vous devez le rendre et le consigner.

Si vous n'êtes pas sûr de sa valeur, faites des recherches en ligne et renseignez-vous avant de l'accepter.



LE CODE DE CONDUITE

EN PRATIQUE

Q: Lauren est impressionnée par la façon dont son responsable, Dave, atteint systématiquement ses objectifs de vente. Un jour, elle le voit promettre un prix pour un produit dont elle sait qu'il coûte plus du double de ce que Dave a annoncé. Lorsqu'elle interroge Dave à ce sujet, il répond : « Tout le monde fait ça. Certains clients nous commandent tellement de produits que l'entreprise ne remarque pas si nous baissons le prix d'un article. » Que devrait faire Lauren?

R: Lauren devrait faire part de ses préoccupations à son représentant des Ressources humaines, au service [Éthique et conformité](#), ou à la ligne d'assistance [Grainger iCareLine](#).

Les actes répréhensibles découlent souvent d'une rationalisation du comportement. Voici quelques phrases d'avertissement courantes :

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



Signalement des conflits d'intérêts

Si vous constatez l'existence d'un conflit d'intérêts, vous devez le signaler sans délai au service [Éthique et conformité](#). Le fait de ne pas signaler un conflit d'intérêts (lors de votre embauche et/ou lorsque le conflit survient au cours de votre contrat de travail) peut entraîner des conséquences négatives sur votre situation professionnelle, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Pour déterminer s'il existe un conflit d'intérêts, posez-vous les questions suivantes :

- Cela interfère-t-il avec le travail que j'effectue pour Grainger?
- Est-ce que j'utilise les ressources, les relations ou les actifs de Grainger à mon propre avantage?
- Cela pourrait-il apparaître comme un conflit d'intérêts aux yeux d'une autre personne?
- Cela entre-t-il en concurrence avec les intérêts de Grainger de quelque manière que ce soit?

Si la réponse à l'une de ces questions est oui, il s'agit probablement d'un conflit d'intérêts et celui-ci doit être signalé.



LE CODE DE CONDUITE

EN PRATIQUE

Q: Jessie travaille avec le service des achats indirects pour sélectionner un nouveau prestataire de services et a réduit son choix à trois fournisseurs potentiels. L'un d'eux invite Jessie à souper dans un restaurant haut de gamme et un autre apporte du café et des beignes à une réunion. Jessie choisit le fournisseur qui l'a emmenée au restaurant haut de gamme. Jessie a-t-elle pris la bonne décision?

R: Non. Même si Jessie a choisi le fournisseur le plus qualifié, le risque de partialité est préoccupant. La sélection des fournisseurs doit être équitable et impartiale. De plus, comme elle participait à un appel d'offres, Jessie aurait dû informer son responsable de ce souper, n'y assister qu'avec son accord et l'inscrire dans [le registre des cadeaux et des invitations](#).



En savoir plus!

[Politique relative aux cadeaux d'affaires et aux invitations](#)

Mener ses activités de manière équitable et éthique (SUITE)

Respecter les lois applicables

Grainger respecte toutes les lois applicables en matière de lutte contre la corruption et de commerce, et attend de vous que vous fassiez de même. La corruption - offrir, donner, recevoir ou accepter quoi que ce soit de valeur dans le but d'influencer une décision ou de contourner les règles - est interdite. Grainger applique une tolérance zéro envers toute forme de corruption.

Nous respectons toutes les lois et réglementations applicables en matière de corruption, de blanchiment d'argent ou de soutien au terrorisme, y compris, mais sans s'y limiter, la loi américaine relative aux pratiques de corruption à l'étranger (FCPA), la loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers et les lois anticorruption similaires en vigueur dans les juridictions où nous exerçons nos activités.

Si votre fonction implique des transactions internationales, vous devez suivre les politiques de conformité commerciale pour obtenir des conseils appropriés sur toutes les lois en matière d'importation et d'exportation. Cela inclut le respect des interdictions, boycotts et embargos nationaux, des exigences de vérification des parties refusées



Q: Que faire si le versement d'un pot-de-vin ou d'une somme d'argent semble être la seule option?

R: Le pot-de-vin n'est jamais une option chez Grainger, quel que soit le pays ou la situation commerciale. Si vous vous sentez contraint de verser un pot-de-vin ou si vous pensez que cela pourrait être nécessaire, signalez-le immédiatement afin que l'entreprise puisse réagir de manière appropriée. Grainger ne recherchera ni ne poursuivra aucune opportunité commerciale impliquant des actes de corruption.

La règle est simple :
N'offrez, ne versez,
ne recevez et
n'acceptez aucun
pot-de-vin de qui
que ce soit, à
aucun moment et
en aucun lieu.

Compétitionner loyalement

Chez Grainger, nous compétitionnons loyalement et respectons les lois qui protègent une concurrence ouverte et honnête, telles que les lois antitrust. Ces lois visent à interdire des pratiques telles que les accords avec des concurrents visant à fixer les prix, les arrangements visant à fixer les salaires ou la rémunération des collaborateurs, ou encore les déclarations fausses ou trompeuses concernant nos produits ou services - ou ceux de nos concurrents.

Si vous prévoyez de participer à des réunions avec des concurrents ou à des réunions d'associations professionnelles, veuillez contacter [l'Équipe juridique](#).



LE CODE DE CONDUITE

EN PRATIQUE

Q: Lors d'une négociation de contrat, un client communique à Priya les tarifs pratiqués par un concurrent. Peut-elle les utiliser dans son offre?

R: Cela dépend du type d'informations tarifaires communiquées par le concurrent.

Oui. Priya peut les utiliser si :

- Les informations sont générales et typiques des comparaisons de marché.
Exemple : « Un concurrent m'a proposé un prix de XX \$. »
- Elles ne contiennent pas d'informations détaillées, internes ou exclusives.

Non. Priya ne peut pas utiliser ces informations et doit cesser de les examiner, en référer à son responsable et au service juridique, et informer le client qu'elles ont été supprimées si :

- Les informations semblent confidentielles, exclusives ou non accessibles au public.
Exemple : des ventilations détaillées des prix, des contrats ou d'autres documents non publics des concurrents.
- Une personne raisonnable considérerait que ces informations ne sont pas destinées à être partagées ou utilisées.



Respecter les directives gouvernementales en matière de contrats et de marchés publics

Les clients de Grainger dans le monde entier issus des secteurs public, de la santé et de l'éducation constituent une part importante de notre activité, et ces relations s'accompagnent d'obligations juridiques, contractuelles et éthiques strictes.

Les collaborateurs au service de ces clients sont tenus de connaître et de respecter toutes les lois et réglementations en matière d'achats publics et d'éthique applicables au pays et aux clients qu'ils servent. Les entrepreneurs, consultants et fournisseurs de Grainger sont également tenus de comprendre et de se conformer à ces lois.

Connaître TOUTES les règles

[Le Code d'éthique et de conduite de Grainger pour faire des affaires avec les clients du secteur public](#) définit des exigences plus strictes pour les coéquipiers qui travaillent avec des clients des secteurs public, de la santé et de l'éducation.

Celles-ci comprennent, sans s'y limiter, des règles relatives aux cadeaux, aux dons, aux contrats, aux marchés publics, à l'emploi et aux vérifications.

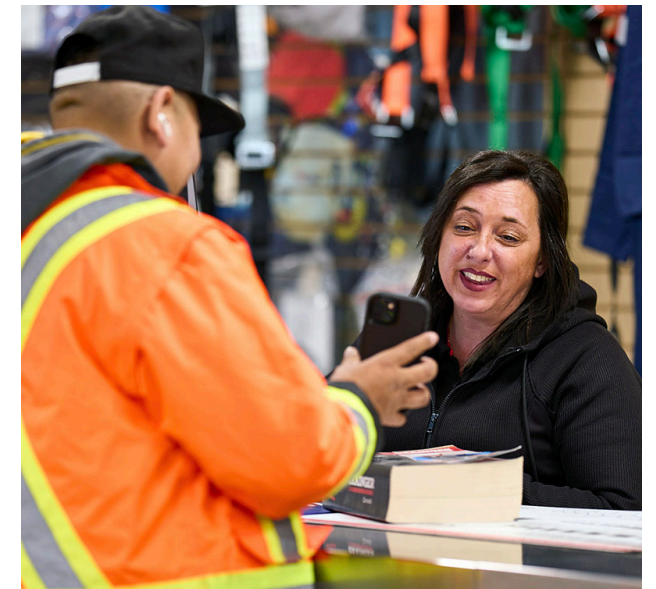


LE CODE DE CONDUITE

EN PRATIQUE

Q: Sheila est responsable de compte pour le secteur public. Elle apprend que son client va bientôt déménager et qu'il est ouvert à de nouvelles opportunités professionnelles. Sheila lui propose de le mettre en relation avec l'équipe de recrutement de Grainger. Sheila a-t-elle eu tort?

R: Oui. Il existe des restrictions qui interdisent le recrutement et l'embauche de personnel gouvernemental en poste. Sheila aurait dû suggérer à son client de consulter les offres d'emploi de Grainger en ligne et de postuler à tout poste approprié via le processus de candidature en ligne, comme le ferait n'importe quel autre candidat.



Protéger nos actifs

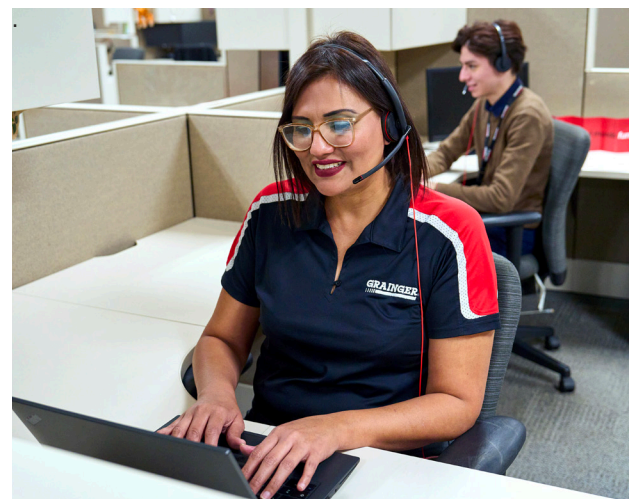
Protéger la propriété intellectuelle et les informations confidentielles

La propriété intellectuelle de Grainger est un actif commercial essentiel. Elle comprend les idées, les solutions et les processus exclusifs qui nous distinguent et nous aident à résoudre les problèmes de nos clients. Cela couvre les brevets, les secrets commerciaux, les marques déposées, les droits d'auteur, les noms de domaine, les stratégies commerciales et autres informations commerciales ou techniques confidentielles.

Nous protégeons ces informations en mettant en place les mesures de protection juridiques appropriées et en prenant des dispositions pour empêcher tout accès non autorisé, toute divulgation ou toute utilisation abusive. Les coéquipiers sont tenus de préserver ces actifs et de respecter les droits de propriété intellectuelle d'autrui.

Les informations confidentielles ne peuvent être divulguées à d'autres coéquipiers de Grainger ou à des tiers que s'ils ont un besoin légitime et professionnel de connaître ces informations. Si vous quittez l'entreprise, vous êtes toujours tenu de protéger les informations confidentielles de Grainger après votre départ.

Afin de protéger toutes les informations et tous les actifs de l'entreprise, il est de votre responsabilité de respecter toutes les politiques et normes de l'entreprise qui fournissent des directives pour la création, l'utilisation ou la divulgation d'informations confidentielles.



Pour aider à protéger les informations confidentielles

- Accédez uniquement aux systèmes auxquels vous êtes autorisé à accéder et respectez les procédures de l'entreprise.
- Ne communiquez pas d'informations confidentielles ou de propriété intellectuelle à d'autres coéquipiers qui n'en ont pas besoin.
- Évitez de discuter des activités de l'entreprise dans des lieux publics ou dans des endroits où vous pourriez être entendu.
- Conservez les appareils électroniques fournis par l'entreprise en votre possession et ne permettez à personne d'y accéder.
- Utilisez des mots de passe forts, changez-les fréquemment et ne les partagez pas.
- Ne transférez pas d'informations relatives à Grainger depuis les systèmes protégés de l'entreprise vers des clés USB, des disques durs portables ou des services personnels de partage de fichiers en ligne ou de stockage dans le nuage.
- Ne transférez pas de courriels professionnels vers vos comptes personnels.
- Évitez les courriels ou les pièces jointes provenant d'expéditeurs inconnus.
- Signalez immédiatement toute perte ou compromission des systèmes ou des informations de l'entreprise.

Contactez le service de sécurité de l'information si vous avez des questions ou des préoccupations concernant la divulgation d'informations.

Protéger les données

Chez Grainger, nous traitons de manière appropriée les données à caractère personnel (DCP) de nos coéquipiers, des clients et des fournisseurs. Les DCP comprennent les noms, adresses, adresses courriel, dates de naissance, numéros d'assurance sociale et informations de compte. Grainger utilise les DCP pour nous aider à traiter les commandes, servir les clients et fournir des avantages, y compris la rémunération, à nos coéquipiers. Nous attendons de vous que vous protégiez les DCP conformément aux politiques de notre entreprise.



Tenir des registres précis

En tant que société cotée en bourse, Grainger est tenue de tenir des registres financiers précis afin de se conformer à ses obligations de rapport internes et externes. Ces registres financiers comprennent, sans s'y limiter, les états financiers, les registres des ventes et des achats, la gestion des stocks, les indicateurs de performance, les données de performance, les notes de frais et les relevés de temps de travail.

Vous avez l'obligation de respecter toutes les procédures de contrôle interne pour tenir nos registres financiers. Nous devons également tenir des registres financiers précis afin de fournir des informations pertinentes, fiables et opportunes pour étayer les décisions commerciales de l'entreprise.

Ne pas négocier sur la base d'informations privilégiées

Il est illégal de négocier des actions Grainger ou d'autres titres si vous disposez d'« informations importantes non publiques » concernant Grainger ou d'autres titres. Il vous est également interdit de partager des informations importantes non publiques avec des personnes susceptibles de négocier, y compris votre famille, vos amis, vos collègues et vos voisins. Les informations privilégiées ou importantes non publiques peuvent inclure :

- Résultats financiers ou prévisions non publics.
- Prévisions de bénéfices nettement supérieurs ou inférieurs.
- Perte ou acquisition d'un client ou d'un fournisseur majeur.
- Violation ou incident majeur en matière de cybersécurité.
- Litige ou enquête important, réel ou potentiel, mené par une autorité gouvernementale ou réglementaire.
- Nouveaux modèles économiques, marchés ou stratégies.
- Projets d'acquisitions, de cessions, de coentreprises ou de fusions.
- Changements dans les rôles et responsabilités des principaux dirigeants.

Vous devez respecter la politique de Grainger en matière de délit d'initié lorsque vous achetez, vendez ou exercez des actions ou des produits dérivés de Grainger, ainsi que lorsque vous partagez des informations confidentielles. Si vous prévoyez de négocier des actions ou des produits dérivés de Grainger et que vous avez des questions, veuillez contacter [l'Équipe juridique](#).

Comment protégeons-nous nos données alors que les outils d'intelligence artificielle (IA) générative se généralisent?

Les nouvelles technologies telles que l'IA présentent à la fois des avantages et des risques. Afin de protéger l'entreprise, ne saisissez pas d'informations confidentielles dans des outils d'IA qui n'ont pas été approuvés par l'entreprise. Il est important que vous utilisiez les systèmes de sécurité standard de Grainger et que vous respectiez nos politiques de sécurité de l'information.



Q: Mes obligations de protection de la propriété intellectuelle et des secrets commerciaux de Grainger persistent-elles après mon départ de l'entreprise?

R: Oui. Tous les travaux et documents que vous créez ou auxquels vous avez accès appartiennent à Grainger et ne peuvent être emportés avec vous ni utilisés chez d'autres employeurs. Il est interdit de s'approprier ces actifs, sous peine de poursuites judiciaires, pouvant aller jusqu'à l'annulation de votre contrat de travail ou de vos accords d'encouragement.

En savoir plus!

[Politique relative à l'utilisation acceptable des informations et des actifs](#)

[Politique de sécurité des informations relatives à l'infrastructure](#)

[Politique de sécurité des informations opérationnelles](#)

[Politique relative au délit d'initié](#)

Protéger nos actifs (SUITE)

Communiquer de manière responsable

Notre réputation est l'un de nos plus grands atouts, et il nous appartient à tous de la protéger. Afin de garantir que nous parlions d'une seule voix pour soutenir notre mission, vous devez obtenir l'accord du service des [communications et des affaires publiques](#) avant de vous exprimer au nom de l'entreprise. Cela concerne les entrevues avec les médias, les interventions publiques ou les présentations, ainsi que la rédaction d'articles, la réalisation de vidéos ou de balados.



Conseils utiles pour une communication responsable

- Ne partagez jamais d'informations juridiques ou relatives au personnel, de données financières non publiées, de plans stratégiques d'entreprise ou d'autres informations confidentielles de l'entreprise sur les réseaux sociaux, les plateformes de messagerie ou d'autres forums en ligne.
- Si vous avez des doutes concernant une publication, vérifiez auprès du service des [communications et des affaires publiques](#). En cas de doute, ne partagez pas et ne publiez pas.



Faire preuve de respect

- Ne harcelez, n'intimidez et ne menacez jamais un autre collègue, sa famille, des clients, des entrepreneurs ou des fournisseurs.
- Ne publiez rien qui enfreindrait les politiques de l'entreprise, le Code ou nos principes Grainger Edge.®



Protégez notre marque

- Vous êtes invité(e) à participer à des discussions constructives sur des sujets liés aux collègues, tels que les prochains événements de bénévolat ou d'engagement communautaire, ou à prendre part à des activités protégées par la loi nationale sur les relations du travail (National Labor Relations Act) ou d'autres lois relatives à l'emploi et au travail; toutefois, vos publications doivent refléter votre opinion personnelle et ne doivent pas être interprétées comme représentant le point de vue de Grainger.
- N'utilisez pas et ne modifiez pas les logos, images ou marques commerciales de Grainger sans l'autorisation du service des communications et des affaires publiques, y compris l'utilisation du nom « Grainger » dans les pseudonymes ou identifiants d'utilisateur.

Contactez le service des [communications et des affaires publiques](#) si vous avez des questions. Signalez tout conflit réel ou potentiel avec nos principes ou toute utilisation abusive de notre marque via l'un de nos nombreux canaux de signalement.



Q: Puis-je utiliser les réseaux sociaux pour soutenir notre entreprise?

R: Oui. Nous vous encourageons à partager (en republiant ou en partageant) les messages approuvés par Grainger provenant des comptes de réseaux sociaux de Grainger (Facebook, Instagram, LinkedIn) avec vos propres réseaux personnels. Si vous souhaitez publier un message, assurez-vous qu'il ne viole pas les directives de Grainger en matière de réseaux sociaux. N'oubliez pas que lorsque vous êtes en ligne, tout ce que vous faites est enregistré. Ce que vous écrivez relève en fin de compte de votre responsabilité.

Renforcer nos communautés

Soutenir les efforts de durabilité

Nous nous efforçons d'améliorer notre performance environnementale tout au long de notre chaîne de valeur, depuis nos fournisseurs jusqu'à nos clients, en passant par nos activités opérationnelles. Chacun est appelé à agir en bon gardien de l'environnement afin de nous aider à éliminer le gaspillage, à réduire notre empreinte carbone et à gagner en efficacité. Pour plus d'informations sur les initiatives de l'entreprise en matière de développement durable, rendez-vous sur www.invest.com/impact.



S'approvisionner de manière responsable

Grainger s'engage à s'approvisionner de manière responsable. Nous attendons de tous nos fournisseurs qu'ils respectent les lois et normes applicables en matière d'approvisionnement, de fabrication et de main-d'œuvre, y compris la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) et ses indicateurs relatifs au travail forcé. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils s'approvisionnent de manière responsable et qu'ils interdisent le recours au travail forcé et au travail des enfants dans toutes leurs activités.

Le Code de conduite de Grainger s'étend à nos fournisseurs, prestataires et tiers par le biais de notre Code d'éthique des fournisseurs.

Suivre nos directives concernant les dons et activités politiques

Nous encourageons tous nos collègues à s'engager dans la vie politique et dans d'autres activités civiques. Cependant, toutes les activités politiques doivent être séparées des responsabilités professionnelles.

Vous êtes tenu de :

- Ne participer à des activités politiques que pendant votre temps libre et en utilisant vos propres ressources.
- Éviter de donner l'impression de représenter Grainger de quelque manière que ce soit, notamment en portant des vêtements aux couleurs de l'entreprise (par exemple, une chemise Grainger) lors d'événements politiques.
- Vous abstenir d'utiliser les ressources de l'entreprise, y compris le temps de travail, les locaux, le matériel ou les fonds de l'entreprise, pour soutenir des candidats ou des campagnes.
- Éviter de demander à vos collègues de soutenir des partis politiques ou des candidats.
- Veiller à ce que vos publications sur les réseaux sociaux concernant la politique ne sous-entendent pas le soutien de l'entreprise, ne fassent pas référence à votre rôle au sein de Grainger et ne suggèrent pas que vous vous exprimez au nom de l'entreprise.

Nous ne versons aucune contribution à des partis politiques ou à des candidats, même lorsque la loi l'autorise. Cela inclut le financement, la mise à disposition de biens ou de services à une campagne politique. Nous ne versons aucune contribution équivalente aux contributions personnelles versées à des partis politiques ou à des candidats.

Vous devez consulter le service [Éthique et conformité](#) avant de faire un don à un candidat d'un parti politique non fédéral, de vous présenter à une élection ou d'accepter un poste de nomination, de bénévolat ou au sein d'un conseil d'administration.



LE CODE DE CONDUITE

EN PRATIQUE

Q: La belle-sœur de George se présente aux élections municipales et souhaite rencontrer des électeurs. George, directeur d'agence, l'invite à prendre la parole lors de la réunion de son équipe. Cela était-il approprié?

R: Non. L'utilisation des locaux et du temps de travail de l'entreprise à des fins politiques n'est pas autorisée par le Code de conduite de Grainger.



Q: Quelles sont mes responsabilités lorsque je porte des vêtements aux couleurs de l'entreprise en dehors du travail ou lorsque je publie sur les réseaux sociaux?

R: Le fait de porter des vêtements aux couleurs de l'entreprise lors d'activités personnelles, y compris sur les réseaux sociaux, peut donner l'impression que l'entreprise approuve vos déclarations ou vos opinions. Si vous n'avez pas l'intention d'agir comme on l'attendrait de vous au travail, ne portez pas ces vêtements.



En savoir plus!

[Code d'éthique des fournisseurs](#)

[Politique relative aux activités et contributions politiques](#)

Renforcer nos communautés (SUITE)



Investissement et engagement

Nous nous engageons à contribuer au renforcement et au soutien des régions où nous vivons et travaillons. Nous investissons dans les communautés locales, en mettant en relation nos coéquipiers avec les personnes et les organisations qu'ils servent, grâce à des objectifs communs et au bénévolat. Nous soutenons ces efforts en nous préparant aux défis et en y répondant, en élargissant l'accès aux opportunités et en favorisant le bien-être à long terme.



Notre approche comprend des dons financiers, des dons en nature et l'engagement de nos collaborateurs à travers des programmes de bénévolat et de dons. Ces initiatives soutiennent des organisations sans but lucratif éligibles et s'inscrivent dans le cadre du Grainger Edge[®] et de notre Code.

Faire la différence

En 2025, Grainger a versé plus de 67 millions de dollars à l'échelle mondiale sous forme de dons en espèces et en nature à des organisations à but non lucratif, et les coéquipiers américains de Grainger ont consacré environ 18 000 heures de bénévolat pour soutenir les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.



Cela inclut le soutien à la préparation aux catastrophes et aux secours en tirant parti de notre réseau logistique, de nos partenariats avec les fournisseurs et de l'expertise de nos coéquipiers en cas de besoin. Nous investissons dans des programmes qui élargissent l'accès aux opportunités économiques et répondent aux priorités et initiatives locales.

Ressources

Pour toute question

- Pour toute question relative au Code de conduite, aux formations obligatoires en matière de conformité à l'échelle mondiale, aux politiques de l'entreprise ou aux conflits d'intérêts, veuillez contacter le service [Éthique et conformité](#).
- Pour soumettre une demande de cadeau d'affaires, de divertissement ou de voyage, veuillez [l'enregistrer ici](#).
- Pour poser une question à un coéquipier de l'équipe juridique de Grainger, veuillez envoyer un courriel à legal@grainger.com.

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

© 2026 W.W. Grainger, Inc.

Le présent Code de conduite de Grainger ne peut être reproduit dans aucun autre média ou publication.

Date d'entrée en vigueur 10 avril 2026

Exprimez vos préoccupations

Vous pouvez contacter :

- Votre supérieur hiérarchique ou votre responsable.
- Votre partenaire ou conseiller en ressources humaines.
- L'équipe [Éthique et conformité](#).
- Les lignes d'assistance gratuites ou en ligne trouvées sur www.GraingeriCareLine.com, qui sont anonymes et gérées par une ressource professionnelle externe.
- Par téléphone, en utilisant un numéro gratuit spécifique en fonction du pays depuis lequel vous appelez. Aux États-Unis, composez le 1(888) 873-3731.
- En ligne, partout dans le monde, sur www.GraingeriCareLine.com
- En balayant le code QR ci-dessous.



Le Code de conduite mondial de Grainger contient des marques commerciales détenues et/ou utilisées par Grainger et ses filiales. Toutes les marques commerciales sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. Les images et photographies sont utilisées à titre illustratif et montrent des exemples de coéquipiers de Grainger participant à des programmes ou initiatives de l'entreprise. Toutefois, ces images ne visent pas à représenter les actions, les décisions ou le respect des politiques décrites dans le présent Code par des personnes spécifiques.

Merci pour votre engagement envers Grainger et notre Code de conduite. Notre réputation repose sur des collaborateurs dévoués comme vous, qui agissent de manière responsable au quotidien. Les décisions que vous prenez, aussi minimes soient-elles, doivent refléter le Grainger Edge[®] et notre engagement en faveur de l'éthique et de l'intégrité.

La lecture de ce Code est la première étape. Mettons-le maintenant en pratique par des actions qui améliorent notre entreprise aujourd'hui, demain et à long terme.