



行動規範

あなたから始まる正しい行動

公正かつ倫理的な事業運営

地域社会の強化



お互いに尊重し合う

資産の保護

私たちからのメッセージ



D.G. Macpherson

「正しいことを行うという姿勢は、長年にわたりGraingerの企業理念の根幹を成してきました。それは、私たちの他者への接し方、下す決断、そして自らに課す責任の基準にも表れています。」

従業員各位:

私たちは日々、当社の目的である「私たちは世界を動かし続ける®」を指針として、顧客、地域社会、そして共に働く仲間に向き合っています。

何をするかと同様に、どのように行うかも重要です。「正しいことを行う」という姿勢は、長年Graingerの企業理念の根幹を成してきました。それは、私たちの他者への接し方、下す決断、そして自らに課す責任の基準にも表れています。」

顧客、サプライヤー、そして株主の皆様は、当社が公正であり、約束を守り、誠実な経営を行うことを信頼しています。そして、当社の従業員は、尊重され、受け入れられていると感じ、有意義なキャリアを築ける職場環境に身を置く権利があります。

私たち一人ひとりが、Graingerの評判を守り、その理念を実践する責任があるのです。それは、法令を遵守し、倫理的に行動し、何かが正しくないと感じたときに声を上げることを意味します。誰もが自分らしくいられ、気兼ねなく意見を述べられる、倫理的で安全な職場であり続けるためには、私たち一人ひとりの役割が重要です。

当社の行動規範は皆様の指針となるものですが、あらゆる状況を網羅できるわけではありません。判断に迷ったときは良識にしたがって判断し、ガイダンスを求めてください。上司、人事部、法務部、そして報告窓口が、皆さんをサポートします。

毎年、私たち一人ひとりが、Graingerの行動規範を読み、理解し、それに忠実であることを誓います。これは私たちの企業文化と会社を強化するためにできる最も重要なことのひとつです。

Graingerに貢献し、私たちの誇りである高い行動基準を実践してくれている皆さんに感謝します。

D.G. Macpherson
取締役会会長およびCEO

GRAINGERの行動規範



Graingerは、革新的な技術と顧客との信頼関係を通じて製品をお届けし、世界中の何百万もの顧客にサービスを提供することで、「私たちは世界を動かし続ける®」を実現しています。当社の使命は、当社の文化と価値観を定義する「Grainger Edge®」および「Graingerの行動規範」(以下、「当社の規範」または「規範」と呼びます)に反映されています。

Graingerは、最高水準の倫理観と誠実さと共に事業を展開しています。本規範は、顧客、ビジネスパートナー、株主、地域社会、そして共に働く仲間のために、私たちがどのように協力し合うべきかについて、共通の指針を定めたものです。これは、所在地を問わず、すべての従業員、契約社員、役員、および取締役会に適用されます。



目次

CEOからのメッセージ.....	1
GRAINGERの行動規範.....	1
あなたから始まる正しい行動.....	2
- チームメンバーとリーダーに期待すること	
- 相談や懸念事項の報告方法	
- 懸念事項を報告した際の流れ	
お互いに尊重し合う.....	3
- 心地よく、プロフェッショナルな職場環境を作る	
- ハラスメントや差別の禁止	
- 安全およびセキュリティ規則の遵守	
公正かつ倫理的な事業展開.....	4
- 利益相反の回避	
- 適用法令の遵守	
- 公正な競争	
- 政府の契約および調達ガイドライン遵守	
資産の保護.....	6
- 知的財産および機密情報の保護	
- データの保護	
- 正確な記録の維持	
- インサイダー情報に基づく取引の禁止	
- 責任を持ったコミュニケーション	
地域社会の強化.....	7
- 持続可能性への取り組みを支援	
- 責任ある調達	
- 政治献金および政治活動に関する当社ガイドラインの遵守	
- 地域社会への投資	
リソース.....	8

あなたから始まる正しい行動

チームメンバーへの期待

従業員一人ひとりが行動規範を理解し、日々遵守する責任があります。明確で一貫した行動をとることが、当社の倫理的な文化を支えることとなります。

- 行動規範および関連する方針や法令をよく読み、理解し、遵守してください。
- 行動規範を理解し、遵守することを確認する年次認証を完了してください。
- 不明な点があれば、ご相談ください。
- 当社の行動規範に反する行為を見かけたり、疑わしいと感じたりした場合は、報告してください。
- 会社の調査には全面的に協力してください。
- 会社のため、そしてお互いのために、正しい行動を取りましょう。



リーダーへの期待

リーダーは、チームの一員である役割に加え、自ら倫理的な行動を実践する責任があります。リーダーの行動は信頼を築き、従業員が行動規範を遵守する方法を理解する助けとなります。そのために、リーダーは以下のことを行う必要があります：

- あらゆる場面において、Grainger の理念を体現する。
- 従業員が懸念事項を率直に伝えられるような、安心できる環境を整える。
- 従業員に本規範について周知し、質問や懸念事項の相談に乗る。
- 当社の行動規範、ポリシー、または法令に違反する可能性がある場合は、迅速に対応し、適切に報告する。
- 懸念を表明した人に対する報復を防ぐ。



倫理的な意思決定に関する指針：行動の前に確認すべき点

これは合法であるか。

当社の行動規範「Grainger Edge」および社内規定に準拠しているか。

顧客への約束を果たしているか。

もしニュースやSNSで報じられた場合、自分自身や会社の評判に良い影響を与えるか。

答えが「はい」であれば、行動を起こして問題ありません。

もし答えが「いいえ」なら、行動するべきではありません。本セクションに記載されているリソースを活用して、相談や報告をしてください。

相談や懸念事項の報告方法

以下に相談・連絡することができます：

- 上司またはマネージャー
- 人事部(ビジネスパートナー)または人事アドバイザー
- [倫理・コンプライアンスチーム](#)
- www.GraingeriCareLine.com に掲載されているフリーダイヤルまたはウェブ上のホットラインは、外部の専門機関によって運営されており、匿名で利用できます。

判断に迷った場合

残念ながら本規範では、あらゆるトピックや状況を網羅することはできません。適切な対処方法について不明な場合は、[倫理・コンプライアンス部までご連絡ください](#)。

懸念事項の報告への対応

声を上げるには勇気が必要ですが、Grainger はあらゆる不正報告を真摯に受け止めています。懸念に対して、当社は迅速かつ適切に、客観的な視点をもって対応します。

Grainger は、問い合わせ、懸念の報告、苦情の申し立て、または調査への参加を行ったことを理由に、報復行為をすることはありません。また報復行為を容認しません。報復を受けていると思われる場合は、上司、人事部、または[倫理・コンプライアンスチーム](#)までご連絡ください。

不正行為の調査

- 報告が行われた後、調査担当者が迅速かつ徹底的にその懸念事項を調査します。場合によっては、関係者に話を聞き、より多くの情報を収集することもあります。
- 調査担当者は、調査結果に基づき、今後の対応策を提案します。措置には、指導や研修、是正措置(解雇を含む)、または必要に応じて、さらなる措置を講じます。
- 調査が完了次第、調査担当者が報告者に連絡します。機密保持のため、調査の具体的な結果は、原則として開示されません。

Grainger iCareLineを通じて懸念事項を報告した場合の対応

会社のフリーダイヤルまたはウェブベースのホットライン(www.GraingeriCareLine.com)からGrainger iCareLineに連絡する場合は、以下の流れになります。



- 1) 担当者は、関係者、場所、その他の重要な詳細を含む、事象や懸念事項に関する情報をお聞きします。懸念事項の十分な調査のために、詳細な情報をご用意ください。実名での報告、または匿名のいずれでも報告可能です。



- 2) 担当者はGrainger調査チームに報告書を提出します。相談者には報告ID番号が付与されるので、報告の進捗状況を確認することができます。匿名で報告される場合、その報告に関する情報を受け取るには、報告ID番号のみが唯一の手段となります。

あなたの名前またはその他の識別情報を提供する場合、当社は可能な限り機密性を保持しますが、匿名性は保証できません。特定の状況において、Graingerは、政府関係者を含む調査官に情報を提供する法的義務を負う場合があります。



- 3) Grainger調査チームは報告書を審査し、行動計画を担当する調査員を割り当てます。担当者はさらに詳細な情報を必要とする場合があります。匿名で報告する場合は、追加情報が必要かどうか、後日改めて確認してください。

報告に対する機密保持について

Grainger は、報告内容を可能な限り機密に保持するよう努めています。また、従業員には、機密保持のため、その件について同僚に口外しないことを求めています。

国別のフリーダイヤル番号は、www.GraingeriCareLine.comに記載されています

お互いに尊重し合う

心地よく、プロフェッショナルな職場環境を作る

Graingerは、多様性こそが強さを生み出すと信じています。さまざまな業界や地域、あらゆる規模の顧客に対応するためには、多様な経験、視点、スキルを持つ従業員が必要です。心地良い職場環境こそが、私たちが一丸となって勝利する原動力となります。誰もが安心し、尊重され、自分の意見を積極的に述べられるような環境づくりを支援しています。

性別、性自認、人種、肌の色、宗教、国籍、年齢、障がい、退役軍人の身分、性的指向、ジェンダー表現、あるいは経験など、あらゆる背景を持つすべての人を尊重し、公平な待遇、機会、およびキャリアアップの提供に努めています。誰もが自分らしく、最高のパフォーマンスを発揮できることが私たちの願いです。

そのため、常に敬意、礼儀、説明責任、責任感、そして誠実さを持って行動し、プロフェッショナルな職場環境の維持に努めます。



ハラスメントや差別の禁止

全従業員に、ハラスメント、差別、いじめのない、互いに尊重し合える職場環境を創り維持する責任があります。

Grainger は、言葉、身体的、性的、または視覚的（不快感を与える絵、写真、その他の印刷物や電子資料の展示や送信など）を含む、いかなる形態のハラスメント、差別、いじめを一切容認しません。これらの行為は、適用される法律に従い、解雇を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。



行動規範の実践

質問： 候補者への面接の際、ニーナは人事部同僚のアニタに、グレゴリーには必要なスキルと経験があるが、訛りを理由に採用しないと伝えました。アニタは意見を伝えるべきでしょうか？

回答： はい。採用の決定は、訛りなどの個人的な特徴ではなく、資格に基づいて行う必要があります。アニタは、ニーナにこの点を改めて確認し、関連する方針や当社の行動規範を参照するようにすべきです。



行動規範の実践

質問： ユリは、退職者の後任として、他のチームメンバーを昇格させたいと考えています。彼はエレナの方が若く、長く会社に留まってくれる可能性があるため、彼女を適任と考えています。一方で、デビッドは年長であり、定年に近いかもしれないからです。これは良い判断ですか？

回答： いいえ。人事上の決定を年齢に基づいて行うことは差別にあたります。これは違法であり、当社の価値観にも反するものです。

昇進の決定は、年齢ではなく、能力や資格に基づいて行わなければなりません。ユリは、上司や人事部と協力し、そのプロセスが公平かつ規定に準拠したものとなるよう努めるべきです。



行動規範の実践

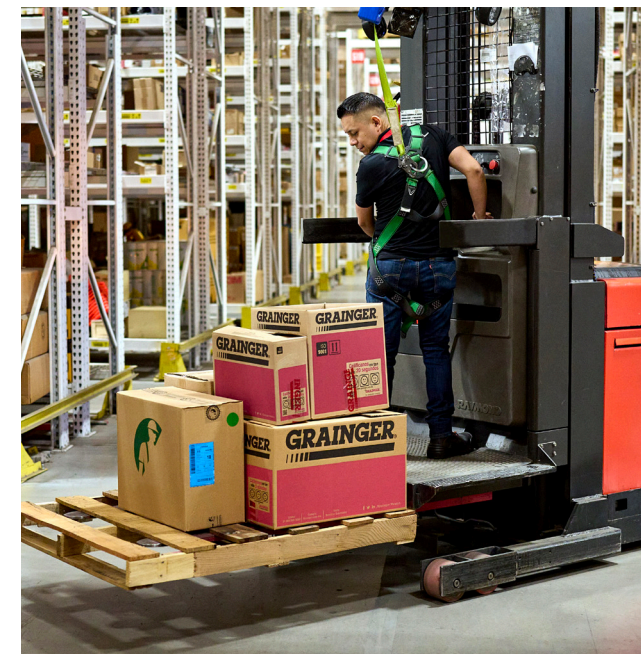
質問： 物流センターのスタッフであるジェイクは、上司に安全上の懸念を報告しました。その後、彼は上司が過度に批判的であることに気づき、ジェイクが勤務できないと分かっているシフトに彼を異動させました。ジェイクは何ができますか？

回答： ジェイクは、安全性の問題を報告するという正しい行動をしました。彼は職場の安全確保に貢献しています。ジェイクが報復を受けていると感じたなら、直ちに人事部、倫理・コンプライアンス部、所属する物流センターの責任者、または[Grainger iCareLine](#)に連絡する必要があります。会社は、懸念を調査します。会社は、従業員が意見を求める、懸念を提起する、または不適切行為の疑いを誠実に報告した場合に、報復措置を講じることはありません。

安全およびセキュリティ規則の遵守

私たちは、安全で安心な職場づくりに尽力しています。安全な職場環境を維持するために定められた、すべての労働安全衛生に関する法令、規制、および社内規定を遵守してください。

- 勤務中はアルコールや薬物を摂取しない。アルコールや薬物の影響下にあること、あるいは違法薬物を所持していることは、安全上のリスクをもたらす、判断力や行動能力に影響を及ぼします。
- 職場の内外を問わず、暴力を行使したり、暴力をほのめかしたりしない。種類を問わず、社有地、社内施設、会社主催行事、ならびに顧客・取引先拠点における武器の持ち込みを一切禁止します
- 周囲に注意を払い、適切なセキュリティ対策を行う。安全上のリスクとなる可能性のある状況や行為、あるいは怪我、病気、および／または物的損害を引き起こす恐れのある状況や行為を見かけた場合は、直ちに上司、安全・保安チーム、または必要に応じて地元の警察に通報してください。



質問 回答

質問： 会社の主催するイベントや外出先懇親会でアルコールが提供された場合はどうなりますか？

回答： 会社の主催するイベントや商談の席で、時折、お酒が振る舞われることがあります。アルコールを消費した場合でも、遂行能力や判断力が損なわれないようにすることが大切です。

詳しく読む

[職場における行動規範およびハラスメント防止方針](#)

公正かつ倫理的な事業展開

事業を展開するあらゆる場所で、私たちは顧客、取引先、競合他社、地域社会、そして社員同士との関わりにおいて、誠実かつ公正であり続けます。私たちの行動は、「Grainger Edge®」に込められた原則を体現し、当社の倫理および誠実さに関する基準に沿ったものでなければなりません。

利益相反の回避

グレインジャーでは、社員としての業務上の意思決定に、私的な利害関係が影響しないよう徹底しています。利益相反とは、個人の利益や社外の利益が、会社のために行う意思決定に影響を及ぼす、あるいは影響を及ぼすように見える場合に生じます。利益相反には、次のようなものがあります：

- 家族、交際相手、または親しい友人を採用・監督すること、あるいはその人物に対して直接的または間接的な指揮系統を持つこと、またはその人物の雇用機会や報酬に影響を与えることができること。
- Grainger のビジネスチャンス、資産、情報、またはリソースを私的な利益のために利用すること。
- Grainger の顧客、サプライヤー、ビジネスパートナー、または競合他社に対して、重要な経済的利害関係を有していること。
- Grainger と競合する副業や事業を持っていること、あるいは Grainger での業務遂行に支障をきたすような副業や事業を持っていること。
- 事前の承認を得ずに、公的または私的な理事会の理事、評議員、役員、または顧問を務めること。
- 政府関係者や公務員の顧客との間に、個人的な友人関係や親密な関係があること。
- 過度な価値のある贈り物や接待の授受、あるいは当社の「贈答・接待に関する方針」に違反する行為。

実際の、また利益相反を生じさせる疑いのある状況は回避することが求められています。利益相反が生じた場合は、速やかに [倫理・コンプライアンス部](#) に開示する必要があります。



質問 回答

質問： ある取引先から、贈答用のバスケットが届きました。これを受け取ってもよいですか？

回答： 内容や金額によります。

- 贈り物は、ビジネス上および文化的に適切なものでなければなりません。
- 適切であり、推定額が50ドル未満であれば受け取ることができます。
- 金額が50ドル から 100ドルの場合は受け取っても構いませんが、必ず記録を残してください。
- 金額が100ドル 以上の場合は、返品し、記録を残さなければなりません。

金額がわからない場合は、受け取る前にネットで調べてから確認してください。



行動規範の実践

質問： ローレンは、上司のデブが常に営業目標を達成していることに感心しています。ある日、ローレンはデブが顧客に製品の価格を約束しているのを見ましたが、本来のコストはその2倍以上であることを彼女は知っていました。彼女がデブにそのことを尋ねると、彼は「みんなやっているんだよ」と言いました。たくさんの商品を注文する顧客もいるから、一つくらい価格を下げて会社には気づかれないよ。」ローレンはどうすべきですか？

回答： ローレンは、人事部、[倫理・コンプライアンス部](#)、または [Grainger iCareLine](#) に懸念事項を相談すべきです。

不正行為は、往々にして自分の行動を正当化しようとする姿勢から生じます。よくある注意すべきフレーズには、次のようなものがあります：

- 自分には、それをする権利がある。
- これが目標を達成するための唯一の方法だ。
- 他の人も皆やっている。
- 違法ではない
- 誰も傷つけてない。
- これが「商売のコツ」だ
- これが、ここでのやり方だ。
- 他の会社では行われていることだ
- 今回一度だけのことだ



利益相反の開示

利益相反に気付いた場合は、速やかに [倫理・コンプライアンス部](#) へ報告しなければなりません。利益相反について報告しなかった場合（採用時、および／または在職中に利益相反が生じた場合）、解雇を含む不利益な処遇を受ける可能性があります。

利益相反が存在する可能性があるかどうかを判断する際、以下の点を自問してみてください：

- それは、自分が Grainger で行っている業務に支障をきたすか。
 - Grainger のリソース、人脈、または資産を私的な利益のために利用しているか。
 - 他の人の目からみて利益相反に見える可能性があるか。
 - それは何らかの形で Grainger の利益と相反するか。
- これらの質問のいずれか一つでも「はい」の場合は、利益相反の可能性があるので、報告する必要があります。



行動規範の実践

質問： ジェシーは間接調達部門と協力して新しいサービスプロバイダーを選定しており、候補を3社に絞り込みました。ある業者はジェシーを高級レストランの夕食に招待し、別の業者は会議にコーヒーとドーナツを持参しました。ジェシーは、自分を高級レストランに招待した業者を選びました。ジェシーがしたことは正しかったですか？

回答： いいえ。たとえジェシーがより適格な業者を選んだとしても、偏見があるように見えることが懸念されます。業者の選定は、公平かつ公正でなければなりません。さらに、ジェシーは入札に関与していたため、その夕食会について上司に報告し、承認を得た場合のみ出席し、[贈答・接待記録](#) に登録すべきでした。



詳しく読む

[贈答品および接待に関する方針](#)

Conducting 公正かつ倫理的な事業運営 (続く)

適用される法律の遵守

Grainger は、適用されるすべての腐敗防止法および貿易関連法を遵守しており、従業員各位にも同様の対応を求めています。贈賄(決定に影響を与えたり、規則を回避したりする目的で、金品等の価値あるものの申し出、提供、受領、または受諾すること)は禁止されています。Graingerは、どのような形の賄賂も決して認めません。

当社は、汚職、贈収賄、マネーロンダリング、またはテロ支援に関連するすべての適用法令を遵守しており、これには、米国海外腐敗行為防止法 (FCPA)、カナダ外国公務員買収防止法、および当社が事業を展開する各地域の同様の腐敗防止法が含まれますが、これらに限定されません。

業務で国際取引に携わる場合は、すべての輸出入法に関する適切な指針を得るため、貿易コンプライアンス方針に従わなければなりません。これには、取引を行う前に、各国の禁止措置、ボイコット、禁輸措置、取引禁止対象者スクリーニングの要件、および適用される製品規制を遵守することが含まれます。



質問 回答

質問: 賄賂や支払が唯一の選択肢である場合はどうなりますか?

回答: Grainger では、国や事業環境にかかわらず、賄賂は決して容認されません。賄賂を渡すよう圧力を感じたり、必要かもしれないと思ったりした場合は、直ちに報告してください。そうすれば、会社が適切に対応することができます。Grainger は、贈賄を伴うビジネスチャンスを追求したり、継続したりすることはありません。

ルールは簡単です:

いかなる場合でも、いかなる場所においても、誰に対しても、賄賂を提示、支払、受領、または受け入れる事は禁止です。

公正な競争

Grainger では、公正な競争を行い、独占禁止法など、公正かつ誠実な競争を保護する法律を遵守しています。これらの法律は、競合他社との間で価格を決定する合意、チームメンバーの賃金や報酬を固定する取り決め、あるいは当社または競合他社の製品やサービスについて虚偽または誤解を招くような発言を行うことなどを禁止するために設けられています。

競合他社との打ち合わせや業界団体の会合に参加する予定がある場合は、[法務部](#)までご連絡ください。



行動規範の実践

質問: 契約交渉中に、ある顧客が競合他社の価格をプリヤに共有しました。彼女はそれを自分の提案書に使えますか?

回答: どのような競合他社の価格情報が共有されたかによります。

はい。プリヤは、以下の場合にこれを使用できます:

- その情報が大まかなものであり、一般的な市場比較である場合
例: 「競合他社からはXXドルと見積もられました。」
- 詳細な情報、内部情報、または機密情報は含まれていません。

いいえ。以下の場合は、プリヤはその情報を使用できず、閲覧を中止し、上司および法務部門に報告するとともに、顧客に対してその情報が削除されたことを通知しなければなりません:

- その情報が、機密情報、独占的情報、または一般に公開されていない情報と思われる場合。
例: 詳細な価格内訳、契約書、またはその他の非公開の競合他社の文書。
- 常識的な人であれば、その情報は共有や利用を意図したのではないとみなすでしょう。



政府の契約および調達ガイドライン遵守

Grainger の世界中の政府機関、医療機関、教育機関の顧客は、当社の事業において重要な位置を占めており、これらの取引関係には、厳格な法的、契約上、および倫理上の義務が伴います。

これらの顧客を担当する従業員は、担当する国および顧客に関するすべての調達および倫理に関する法令や規制を熟知し、遵守することが求められます。Grainger の請負業者、コンサルタント、およびサプライヤーも、これらの法律を理解し、遵守する必要があります。

すべてのルールの把握

[Grainger の「政府機関顧客との取引に関する倫理・行動規範」](#)では、政府機関、医療機関、教育機関の顧客と取引を行う従業員に対して、より厳格な要件が定められています。

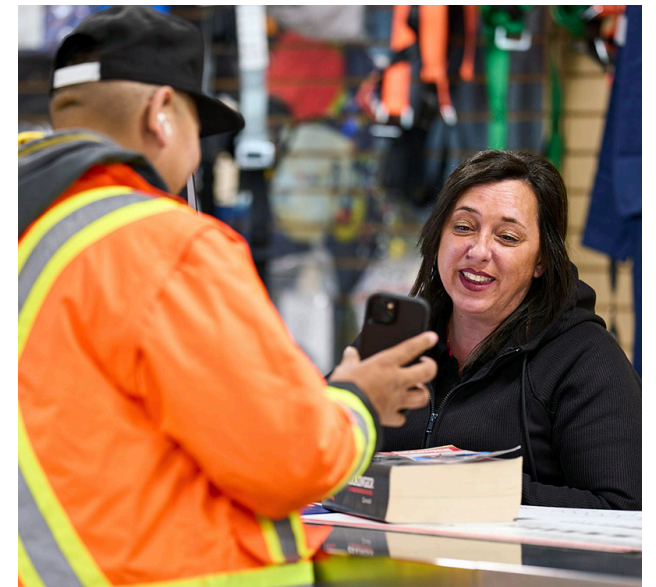
これには、贈答品、寄付、契約、調達、雇用、監査に関する規則などが含まれますが、これらに限定されるものではありません。



行動規範の実践

質問: シーラは政府機関担当のアカウントマネージャーですが、担当先の顧客が近々転職する予定であり、新しい仕事を探していることを知りました。シーラは、彼をGraingerの採用チームに紹介すると申し出ました。シーラは間違っていますか?

回答: はい。現職の公務員を募集・採用することを禁じる制限があります。正しい行動方針は、シーラが顧客にGrainger の求人情報をオンラインで確認するよう勧め、他の応募者と同様にオンライン応募プロセスを使用して適切な職務に応募することを提案することでした。



資産の保護

知的財産および機密情報の保護

Grainger の知的財産は、重要な事業資産です。これには、他社との差別化を図り、顧客の課題解決に役立つアイデア、ソリューション、および独自のプロセスが含まれています。具体的には、特許、営業秘密、商標、著作権、ドメイン名、事業戦略、およびその他の機密の事業情報や技術情報が対象となります。

当社は、適切な法的措置を講じ、不正アクセス、開示、または悪用を防ぐための対策を講じることで、この情報を保護しています。従業員は、これらの資産を保護し、他者の知的財産権を尊重することが求められます。

機密情報は、その情報を知る正当かつ業務上の必要性がある場合に限り、他のGrainger の同僚または第三者に開示することができます。会社を退職後も、Grainger の機密情報を保護する義務があります。

会社のすべての情報および資産を保護するため、機密情報の作成、使用、または開示に関する指針となる、すべての社内方針および基準を遵守することは、皆さんの責任です。



機密情報の保護

- アクセス権限のあるシステムにのみアクセスし、会社の規定に従う。
- 機密情報や知的財産を、それを必要としない他の従業員には提供しない。
- 公共の場や、他人に聞かれる可能性がある場所では、会社の業務について話合わない。
- 会社から支給された電子機器は常に手元に保管し、他人がこれらにアクセスできないようにする。
- 強固なパスワードを使用し、こまめに変更し、他人と共有しない。
- 保護された社内システムから、USBメモリ、ポータブルハードドライブ、または個人のオンラインファイル共有サービスやクラウドサービスへ、Grainger の情報を転送しない。
- 仕事関連のメールを個人アカウントに転送しない。
- 見知らぬ差出人からのメールや添付ファイルは開かない。
- 会社のシステムや情報の紛失、または侵害があった場合は、直ちに報告する。

情報の開示に関して質問や懸念がある場合は、情報セキュリティ担当まで連絡してください。

データの保護

Graingerは、従業員、顧客、およびサプライヤーの個人を特定できる情報 (PII) を適切に取り扱っています。個人識別情報 (PII) には、氏名、住所、メールアドレス、生年月日、社会保障番号、および口座情報が含まれます。Graingerは、注文の履行、顧客へのサービス提供、および従業員への給与を含む福利厚生の提供を行うために、個人を特定できる情報 (PII) を利用しています。当社のポリシーに従い、個人を特定できる情報 (PII) を適切に保護することが求められます。



正確な記録の維持

上場企業として、Grainger は、社内外の報告義務を遵守するため、正確な財務記録を維持することが求められています。財務記録の例としては、財務諸表、売上・仕入記録、在庫管理、経営指標、業績データ、出張・経費、および勤務時間報告などが挙げられますが、これらに限定されるものではありません。

財務記録を適切に管理するため、すべての内部統制手順に従う義務があります。また、会社の経営判断を支えるために、関連性が高く、信頼性があり、タイムリーな情報を提供できるよう、正確な財務記録を維持しなければなりません。

インサイダー情報に基づく取引の禁止

Grainger やその他の有価証券に関する「重要な非公開情報」を保有している場合、それらの株式やその他の有価証券の取引を行うことは違法となります。また、家族、友人、同僚、近隣の方など、取引を行う可能性のある他者に対して、重要な非公開情報を開示することも禁じられています。インサイダーまたは重要な非公開情報とは以下のことを指します：

- 非公開の財務実績または見通し
- 収益が極端に高い、または低いという予想
- 主要な顧客や取引先の獲得または喪失
- 重大なサイバーセキュリティ違反またはインシデント
- 政府機関または規制当局による、重大な訴訟(現実のもの、または恐れがあるもの)や調査
- 新規ビジネスモデル、市場または戦略
- 事業の取得、譲渡、合弁会社または合併の提案
- 主要なリーダーの役割と責任の変更

Grainger の株式やデリバティブの売買、行使、および機密情報の共有を行う際は、Grainger のインサイダー取引ポリシーを遵守する必要があります。Grainger の株式やデリバティブの予定しており、不明点がある場合は、[法務部](#)までご連絡ください。

生成人工知能 (AI) ツールの普及に伴うデータの保護

AIのような新しいテクノロジーは、利益とリスクをもたらします。会社を守るため、会社が承認していないAIツールには機密情報を入力しないでください。Grainger の標準的なセキュリティシステムを利用し、当社の情報セキュリティポリシーに従うことが重要です。



質問: Grainger の知的財産および営業秘密を保護する義務は、退職後も継続しますか？

回答: はい。あなたが作成した、またはアクセス権を持つすべての業務成果物および文書は、Grainger の所有物であり、持ち出すことや他の雇用主のもとで使用することはできません。これらの資産を持ち出すことは禁止されており、雇用契約や報奨契約の無効化を含む法的措置の対象となる可能性があります。



[許容情報および資産使用ポリシー](#)

[インフラストラクチャ情報セキュリティポリシー](#)

[運用情報セキュリティポリシー](#)

[インサイダー取引ポリシー](#)

資産の保護（続く）

責任あるコミュニケーション

会社の評判は最大の資産の一つであり、それを守ることは私たち全員の責任です。当社の目的を支持する上で、一貫したメッセージを発信できるよう、会社を代表して発言する際は、必ず[コミュニケーション・広報部](#)の承認を得てください。これには、メディアからのインタビュー、講演、執筆活動、動画やポッドキャストの作成が含まれます。



責任あるコミュニケーションのための役立つヒント

- SNS、メッセージアプリ、その他のオンラインフォーラムにおいて、法務や人事に関する事項、未公表の財務情報、戦略的な事業計画、その他の会社の機密情報を決して共有しないでください。
- 投稿内容に不安がある場合は、[広報・渉外部](#)に確認してください。迷ったときは、共有や投稿は控えてください。



敬意を払う

- 同僚、その家族、顧客、取引先、またはサプライヤーに対して、嫌がらせ、威圧、脅迫行為を決して行ってはなりません。
- 会社のポリシー、行動規範、または当社の「Grainger Edge®」の原則に違反するような内容は投稿しないでください。



当社のブランドを守る

- 今後のボランティア活動や地域貢献イベントなど、従業員に関連するトピックについて建設的な議論を行うこと、または全米労働関係法(NRLA)やその他の雇用・労働関連法によって保護されている活動に参加することは歓迎しますが、投稿内容はあくまで個人の意見として表明され、Grainger の見解を代表するものと解釈されないよう注意する必要があります。
- コミュニケーション・広報部門の許可なく、Graingerのロゴ、画像、商標を使用または改変することは禁止されています。これには、スクリーンネームやユーザーIDに「Grainger」を使用することも含まれます。

質問があれば、[広報・渉外担当](#)までご連絡ください。当社の原則に反する、あるいは反する可能性のある行為、または当社のブランドの不正使用については、各種通報窓口のいずれかを通じて報告してください。

質問 回答

質問：会社を支えるためにSNSを使っても良いですか？

回答：はい。Grainger社公認のメッセージをGraingerのSNSアカウント(Facebook, Instagram, LinkedIn)から共有する(再投稿する、リポストする、シェアする)ことは推奨されません。投稿したいことがある場合は、Graingerのソーシャルメディアガイドラインに違反していないことをご確認ください。オンラインでの発信は記録が残ることを忘れないでください。自分が書いたことについては、最終的に自分自身が責任を追う事になります。

地域社会の強化

持続可能性への取り組みを支援

当社は、サプライヤーから運営、そして顧客までのバリューチェーン全体で、環境的な遂行能力を高めるために努力しています。すべての従業員には、環境保護に積極的に取り組み、廃棄物の削減、二酸化炭素排出量の削減、そして業務の効率化を図ることが求められています。当社のサステナビリティへの取り組みに関する詳細は、www.invest.com/impact をご覧ください。



責任ある調達

Graingerは、責任ある調達に取り組んでいます。当社は、すべてのサプライヤーに対し、調達、製造、および労働に関する適用される法令や基準、ならびに国際労働機関(ILO)の条約およびその強制労働に関する指標を遵守することを求めています。当社はサプライヤーに、責任のある調達と、すべての運営において、強制および児童労働の禁止を求めています。

Graingerの行動規範は、「サプライヤー倫理規範」を通じて、当社のサプライヤー、ベンダー、および第三者にも適用されます。

政治献金および政治活動に関する当社ガイドラインの遵守

私たちは、すべての従業員が政治活動やその他の市民活動に参加することを推奨しています。ただし、政治活動はすべて職務責任とは常に切り離してください。

以下のことが求められます：

- 政治活動には、私的な時間と私的な資金のみを用いて参加する。
- 政治的なイベントにおいて、会社のロゴが入った製品(例：Grainger のシャツなど)を着用する等、いかなる形でもGraingerの代表であるかのような印象を与えることを避ける。
- 候補者や選挙運動を支援するために、従業員の勤務時間、勤務場所、設備、資金など、会社のリソースを使用しない。
- 同僚に政党や候補者への支持を求めることは避ける。
- 政治に関するSNSへの投稿において、会社が支持しているかのような印象を与えたり、Graingerでの自身の役職に言及したり、会社を代表して発言しているかのような印象を与えたりしないよう注意する。

当社は、たとえ法律で認められている場合でも、政党や候補者への寄付は行いません。これには、政治運動への資金、不動産、またはサービスの提供が含まれます。当社は政党や候補者への個人的な寄付に対して、マッチングギフトは行いません。

連邦政府以外の政党や公職選挙の候補者への寄付を行う場合、あるいは任命職、ボランティア、または理事会の役職を引き受ける場合は、事前に[倫理・コンプライアンス部](#)に相談しなければなりません。



行動規範の実践

質問：ジョージの義理の姉が市長選に出馬しており、有権者の方々と会いたいと考えています。支店長のジョージは、彼女をチームの会議で講演するよう招待しました。これは適切だったでしょうか？

回答：いいえ。Graingerの行動規範では、会社の施設や業務時間を政治的な目的で使用することは認められていません。

質問 回答

質問：勤務時間外に会社のロゴ入り製品を着用する場合や、SNSに投稿する場合、どのような責任が生じますか？

個人的な活動(SNSでの投稿を含む)の際に会社のロゴ入り製品を着用すると、あなたの発言や見解が会社の公式見解であるかのような印象を与える可能性があります。職場で求められる行動をしないのであれば、ロゴ入り製品の着用は控えてください。

詳しく読む

[サプライヤー倫理規定](#)
[政治活動および献金に関する方針](#)

地域社会の強化（続く）



投資と関与

私たちは、自らが暮らし、働く地域社会の発展と支援に尽力しています。共通の目的やボランティア活動を通じて、従業員と地域の人々や団体との繋がりを深める事で、地域社会への投資を行っています。課題への備えと対応、機会へのアクセス拡大、そして長期的な幸福の促進を通じて、こうした取り組みを支援しています。



これには、緊急時には当社の物流ネットワーク、サプライヤーとの提携関係、および従業員の専門知識を活用し、災害への備えや救援活動を支援することも含まれます。私たちは、経済的な機会へのアクセスを拡大し、地域の優先課題や取り組みに対応するプログラムに投資しています。



当社の取り組みには、寄付金や現物寄付のほか、ボランティア活動や寄付プログラムを通じた社員の参加が含まれます。これらの取り組みは、対象となる非営利団体を支援するものであり、「Grainger Edge®」および当社の行動規範に沿ったものです。

変化をもたらす

2025年、Graingerは世界中で非営利団体に対し、現金および製品寄付を通じて6,700万ドル以上の貢献を行いました。また、米国の従業員によるボランティア活動は約18,000時間に達し、私たちが生活し、働く地域社会の支えとなっています。

リソース

ご質問の連絡先

- 行動規範、グローバルで義務付けられているコンプライアンス研修、社内規定、または利益相反に関するお問い合わせは、[倫理・コンプライアンス](#)部までご連絡ください。
- 業務上の贈答品、接待、または出張の申請を行う場合は、こちらから[登録](#)してください。
- Grainger の法務部門に質問がある場合は、legal@grainger.com までメールをお送りください。

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

© 2026 W.W. Grainger, Inc.

Graingerの行動規範の、他の媒体や出版物への転載・複製は禁じられています。

施行日：2026年4月10日

あなたの声を聞かせてください

以下に相談・連絡することができます：

- 上司またはマネージャー
- 人事部(ビジネスパートナー)または人事アドバイザー
- [倫理・コンプライアンスチーム](#)、
- www.GraingeriCareLine.com に掲載されているフリーダイヤルまたはウェブ上のホットラインは、外部の専門機関によって運営されており、匿名で利用できます。
- おかけになる国に応じて、専用のフリーダイヤル番号をご利用ください。米国にお住まいの方は、1(888) 873-3731までお電話ください。
- www.GraingeriCareLine.com にアクセスするには
- 以下のQRコードをスキャンしてください。



Grainger のグローバル行動規範には、Grainger およびその子会社が所有または使用する商標が含まれています。すべての商標は、それぞれの所有者に帰属します。画像や写真は説明のために使用されており、Grainger の従業員が会社のプログラムや取り組みに参加している様子の例が含まれています。ただし、これらの画像は、特定の個人の行動、決定、または本規範に記載された方針への遵守を表すことを意図したものではありません。

Grainger の一員としてのご尽力と、行動規範の遵守に感謝いたします。当社の信頼は、日々正しい行動をとってきたあなたのような献身的な従業員のおかげで築き上げられたものです。どのような小さな決断であっても、それは「Grainger Edge®」の精神と、倫理および誠実さに対する当社の姿勢を反映するものでなければなりません。

この行動規範を読むことが、その第一歩です。それでは、今日、明日、そして将来にわたって、私たちの会社をより良いものにするための行動に移していきましょう。