



**Mettre l'accent sur
ce qui compte—
Nous gardons le
monde en marche®**

Rapport environnemental,
social et de gouvernance 2024



Contenu

3	Message du président et directeur général
4	Faits saillants de 2023 : Grainger en un coup d'œil
6	Notre approche
8	L'équipe Grainger : La vie chez Grainger
8	— Recrutement et embauche
9	— Perfectionnement des coéquipiers
10	— Récompenses globales – Rémunération et avantages sociaux
11	— Éthique inébranlable
12	— S'exprimer et être entendu
13	— Travailler en toute sécurité
14	— Travailler de manière responsable
16	— Faire un impact là où nous travaillons et vivons
16	— Offrir un soutien à la résilience et à l'aide en cas de catastrophe
16	— Faire progresser la main-d'œuvre émergente
17	— Autonomiser nos collectivités
18	Domaines d'intérêt du programme ESG
18	— Solutions de durabilité pour les clients
20	— Solutions diversifiées
22	— Énergie et émissions
24	— Diversité, équité et inclusion
27	— Sécurité au travail

Message du président et directeur général

Chez Grainger, faire ce qui est juste est essentiel pour notre capacité à être de bons dirigeants pour nos employés, nos clients, nos actionnaires et l'environnement.

Que ce soit en soutenant des carrières épanouissantes et en renforçant notre culture inclusive pour nos coéquipiers, en aidant nos clients à atteindre leurs buts de durabilité ou en collaborant dans nos communautés pour construire un avenir meilleur, nous prenons notre responsabilité au sérieux pour améliorer ce qui compte.

À mesure que les enjeux et les sentiments environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) évoluent, Grainger reste ferme, veillant à ce que l'exploitation durable influence les décisions à travers la société. Nous continuerons à nous concentrer sur ce qui importe à nos clients, coéquipiers et intervenants.

L'année dernière, notre conseil d'administration a approuvé un objectif de réduction des émissions mis à jour pour 2030, visant à réduire de 50 % les émissions globales absolues de Scope 1 et Scope 2 de Grainger par rapport à un niveau de référence de 2018, contre un objectif précédent de 30 %. Ce nouvel objectif aligne les réductions des émissions de Scope 1 et Scope 2 avec le niveau nécessaire pour limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 degré Celsius.

Ce rapport détaille certaines des façons dont nous allons répondre aux attentes de nos intervenants à long terme et fournit des informations sur nos cinq domaines de concentration actuels en matière d'ESG où nous croyons avoir le plus grand impact :

- Solutions de durabilité pour les clients
- Solutions diversifiées
- Énergie et émissions
- Diversité, équité et inclusion
- Sécurité au travail

Notre dernière priorité, la sécurité au travail, a été ajoutée cette année, reflétant notre engagement à fournir un environnement sûr pour tous les coéquipiers et soutenir nos clients en matière de sécurité.

Vous verrez dans les pages suivantes comment notre culture — qui a reçu de nombreuses reconnaissances en 2023, y compris d'être nommée l'une des 100 meilleures entreprises

pour lesquelles travailler (100 Best Companies to Work For®) selon Fortune — est guidée par ces domaines d'intérêt pour améliorer Grainger et le monde en général. Nous croyons en la création d'un environnement où tous les coéquipiers peuvent s'épanouir. Grainger a été reconnue pour cet environnement de plusieurs manières, notamment comme un Meilleur lieu de travail pour les femmes, Meilleur pour les anciens combattants selon Military Times, inclus dans Fair360 (DiversityInc) et un classement élevé dans l'American Opportunity Index pour notre capacité à offrir des carrières épanouissantes aux coéquipiers à tous les niveaux de la société.

Je suis fier de tout ce que l'équipe Grainger a accompli au cours de la dernière année et j'ai hâte de voir tout ce que nous réaliserons en demeurant inébranlables dans la réalisation de notre mission — Faire en sorte que le monde continue à travailler.®



D.G. Macpherson
Président du conseil d'administration et directeur général

Grainger Edge

Notre but

Nous gardons le monde en marche^{MC}



Notre souhait

De toujours améliorer notre position de chef de file et d'être le partenaire privilégié des gens qui conçoivent et gèrent des opérations sécuritaires, durables et productives.

Nos principes

Les principes suivants sont au cœur de notre façon de travailler les uns avec les autres, avec nos clients, nos fournisseurs et les communautés.



Commencer par le client



Agir avec détermination



Gagner en équipe



Faire preuve de curiosité



Savoir faire face à l'urgence



Investir dans notre réussite



Faire ce qui est juste

Faits saillants de 2023

L'équipe Grainger : La vie chez Grainger



11

Moyenne des heures de formation par coéquipier en Amérique du Nord



69 %

Main-d'œuvre recevant une formation professionnelle ou fondée sur les compétences en Amérique du Nord



100 %

Les coéquipiers à l'échelle mondiale ont terminé la formation sur les directives en matière de conduite commerciale



16 000

Heures de bénévolat des coéquipiers aux États-Unis

Domaines d'intérêt du programme ESG

Solutions de durabilité pour les clients

2 milliards \$

Revenus des solutions à forte valeur ajoutée des États-Unis

Solutions diversifiées

2 milliards \$

Dépenses de solutions à forte valeur ajoutée des États-Unis avec toutes les petites entreprises, y compris les entreprises détenues par des personnes issues de la diversité¹

Énergie et émissions

31 %

Réduction des émissions de Scope 1 et Scope 2 depuis 2018

61 %

Progrès vers l'atteinte de notre nouvel objectif de réduction de 50 % des émissions de Scope 1 et Scope 2 pour 2030, basé sur les résultats de 2023

Diversité, équité et inclusion

42 %

Femmes coéquipières dans le monde

33 %

Femmes membres de l'équipe de direction mondiale

37 %

Coéquipiers américains issus de la diversité raciale et ethnique

27 %

Membres issus de la diversité raciale et ethnique de l'équipe de direction des États-Unis

Sécurité au travail aux États-Unis

0,4

Taux de blessures avec perte de temps

1,3

Taux d'incidents enregistrables total

1. L'exercice financier du gouvernement fédéral s'est terminé le 30 septembre 2023. Toutes les autres données incluses sur la page sont basées sur l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2023.

Notre approche



« En adhérant à la mission de Grainger, Faire en sorte que le monde continue à travailler, je suis motivé par le partenariat avec des équipes talentueuses à travers la société pour trouver des solutions et créer un impact positif et durable pour nos clients, coéquipiers, communautés et générations futures. »

— MIKAELA SAUGSTAD, GESTIONNAIRE PRINCIPALE, ESG

Chez Grainger, nous intégrons nos objectifs ESG dans notre entreprise.

Chez Grainger, nous intégrons nos objectifs ESG dans notre entreprise. Le conseil d'administration de Grainger, l'équipe de direction exécutive et les hauts dirigeants jouent un rôle actif dans notre stratégie ESG globale, de la supervision et de l'orientation stratégique à la mise en œuvre. Nos plus de 26 000 coéquipiers sont responsables de l'exécution de nos priorités et du respect des comportements décrits dans nos directives Grainger Edge.

En 2024, nous avons actualisé notre évaluation de l'importance relative. Les résultats ont validé notre concentration continue et notre compréhension des sujets ESG les plus critiques pour notre société et nos intervenants. En raison de cela, les domaines d'intérêt de notre programme ESG continuent d'être les solutions de durabilité pour les clients, les solutions de diversité, l'énergie et les émissions, ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI). Nous avons également choisi d'ajouter la sécurité au travail comme domaine d'intérêt pour refléter

notre engagement continu à offrir un environnement épanouissant et sûr pour tous les coéquipiers.

Par le biais de notre structure de gouvernance ESG, le comité des affaires du conseil d'administration de Grainger et le comité de nomination (BANC) ainsi que le Conseil de leadership ESG (composé de notre équipe de direction Grainger) reçoivent des mises à jour régulières sur les progrès de tous les sujets ESG importants et fournissent une orientation stratégique à nos groupes de travail ESG. En témoignage de l'engagement de Grainger, le programme incitatif annuel de l'équipe de direction basée aux États-Unis comprend un modificateur ESG capable d'augmenter ou de diminuer les paiements déterminés par le rendement financier jusqu'à +/- 10 points de pourcentage en fonction de deux indicateurs quantitatifs : les émissions absolues totales de Scope 1 et Scope 2 et la représentation diversifiée de la direction.

Meilleurs lieux de travail



Lieux de travail les plus inclusifs



Direction ESG

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA
2023: seventh consecutive year



A- rating

Entreprise la mieux notée par Sustainalytics en matière d'ESG pour 2024

Newsweek 2024 :
Les entreprises les plus responsables des États-Unis



As of 2023, Grainger received an MSCI ESG Rating of AAA

Leadership de l'industrie



De Fortune. ©2023 and ©2024 Fortune Media IP Limited, tous droits réservés. Utilisé sous licence. Fortune et Fortune 100 Best Companies to Work For® sont des marques déposées de Fortune Media IP Limited et sont utilisées sous licence. Fortune et Fortune Media IP Limited ne sont pas affiliés à W.W. et ne soutiennent pas ses produits ou services. Grainger, Inc.

L'utilisation par Grainger W.W. des données de MSCI ESG Research LLC ou de ses affiliés (« MSCI »), ainsi que l'utilisation des logos, marques de commerce, marques de services ou noms d'indices MSCI dans ce document, ne constituent pas un parrainage, une approbation, une recommandation ou une promotion de W.W. Grainger par MSCI. Les services et les données de MSCI sont la propriété de MSCI ou de ses fournisseurs d'informations, et sont fournis « en l'état » et sans garantie. Les noms et logos MSCI sont des marques de commerce ou des marques de services de MSCI.

L'équipe Grainger : La vie chez Grainger

Chez Grainger, nous bénéficions de près d'un siècle d'expérience en tant que leader de l'industrie MRE, employeur de confiance et partenaire communautaire. Nous savons que nous avons une responsabilité unique d'utiliser cette expertise pour faire le bien en atteignant notre objectif : Faire en sorte que le monde continue à travailler.® Les coéquipiers de Grainger comprennent ce qui est important pour nos clients, collègues, partenaires et communautés et comment répondre aux besoins actuels avec un engagement constant envers la durabilité à long terme. Nous comprenons la valeur d'une main-d'œuvre stable et investissons dans notre équipe pour que notre environnement de travail soit inclusif et épanouissant, y compris un engagement envers la DEI, comme détaillé à la page 24.

Vous souhaitez rejoindre l'équipe? Ce à quoi vous pouvez vous attendre :

Recrutement et embauche

Nous sommes déterminés à avoir une main-d'œuvre inclusive qui représente les clients et les communautés diversifiées que nous servons aujourd'hui et que nous servirons à l'avenir. À quoi cela ressemble-t-il? Il s'agit d'une formation en direction et en diversité pour garantir que nos offres d'emploi et nos processus de recrutement sont inclusifs, y compris pour ceux ayant des besoins d'accessibilité variés et les personnes neurodiverses. De la fourniture de temps supplémentaire pour les entretiens et d'outils de soutien aux candidats avec des déficiences auditives et visuelles à l'accommodement des animaux de service, notre équipe dédiée à

l'accessibilité se concentre sur la création d'un environnement de travail accueillant dès le départ.

Nos comportements inclusifs se manifestent également chez nos professionnels du recrutement, qui s'efforcent de créer des bassins diversifiés de candidats qualifiés et de réduire les biais tout au long de notre processus de recrutement.

Une fois embauchés, les coéquipiers peuvent s'attendre à participer à un processus d'accueil et d'intégration complet et spécifique à leur fonction, qui les introduit à notre objectif et à nos principes, ainsi qu'aux occasions d'avoir un impact, de développer des compétences clés et de faire évoluer leur carrière.

Nous entretenons des relations actives avec des organisations vérifiées pour élargir nos bassins de talents diversifiés, y compris Ascend, DisabilityIN, Out & Equal, National Sales Network, National Black MBA Association, HACE, Recruit Military et Hire Heroes USA, ainsi que des collèges et universités historiquement noirs (CUHN) et des institutions desservant les hispanophones à travers les États-Unis.



En 2023, l'American Opportunity Index a reconnu Grainger pour son environnement de travail accueillant qui favorise l'apprentissage, le perfectionnement et la réussite professionnelle pour tous, y compris ceux sans diplôme universitaire. Grainger s'est classée troisième parmi les Fortune 400.



« Un des principes de Grainger est ‘Investir dans notre réussite,’ où nous proclamons, ‘Nous apprenons et grandissons constamment.’ À l’appui de ce principe, Grainger fournit une formation opérationnelle, un développement des aptitudes de leadership, une formation en compétences commerciales et des ressources pour le développement de carrière à tous les niveaux de l’organisation. »

— DON STANLEY, DIRECTEUR, DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP ET DE L'APPRENTISSAGE

Perfectionnement des coéquipiers

Pour soutenir une main-d’œuvre stable avec une connaissance approfondie des fonctions, des produits et des clients, nous investissons dans une culture robuste d’apprentissage et de perfectionnement afin que nos coéquipiers puissent avoir une carrière épanouissante au sein de notre société. Nous offrons des occasions d’aider chacun à donner le meilleur de lui-même tout en créant la prochaine génération de dirigeants de l’industrie. Des compétences spécifiques au poste et une formation en leadership de bout en bout à un programme d’aide à l’éducation pour les coéquipiers cherchant à obtenir un certificat ou un diplôme, nous sommes là pour aider chaque membre de l’équipe Grainger à atteindre ses buts de perfectionnement.

Les dirigeants réalisent des évaluations de rendement semestrielles comprenant des commentaires de plusieurs intervenants et offrent également la possibilité de commentaires ascendants. De plus, nos dirigeants ont des discussions régulières concernant les plans de perfectionnement individuel de leurs coéquipiers. Ces conversations évoluent vers des discussions à l’échelle du service afin d’identifier les occasions à la fois départementales et interfonctionnelles. Les cadres de la société forment des comités pour soutenir les occasions de croissance supplémentaires pour les coéquipiers intéressés par des rôles de haute direction et qui démontrent de compétences de direction d’entreprise.



En 2023, nos coéquipiers en Amérique du Nord ont complété un total de plus de 361 000 heures de formation, avec une moyenne de 11 heures par coéquipier. Soixante-neuf pour cent de notre main-d’œuvre en Amérique du Nord a reçu une formation axée sur la carrière ou les compétences. Pour plus de détails sur la formation de Grainger, consultez la page 47.



« Grainger est unique en ce sens que nous valorisons vraiment les commentaires des coéquipiers et mettons à jour nos avantages en conséquence. Je suis fier de travailler pour une société qui écoute ses coéquipiers et prend des mesures pour s'assurer que nous répondons à leurs besoins. »

— EDDIE J. FRENCH III, GESTIONNAIRE, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL

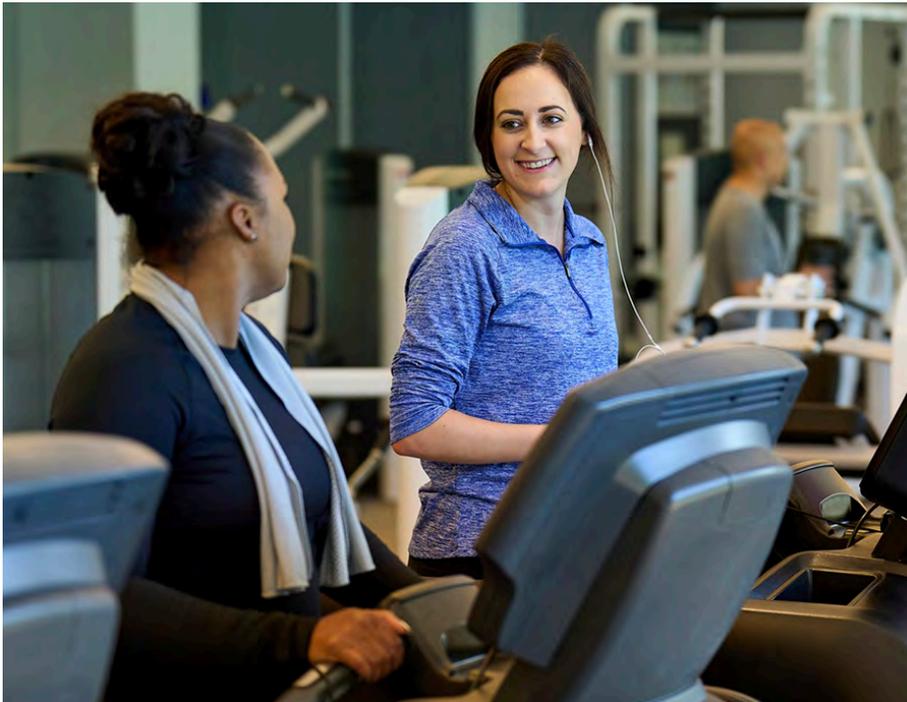
Récompenses globales – Rémunération et avantages sociaux

Grainger a une culture de rémunération liée au rendement où les contributions individuelles ainsi que le rendement de la société sont récompensés. En plus de notre engagement envers des pratiques de rémunération équitables et justes et de la conformité aux analyses et divulgations obligatoires au niveau national et étatique, nous continuons également à faire appel à un expert tiers pour une analyse de l'équité salariale des coéquipiers aux États-Unis.

Nous sollicitons régulièrement les commentaires des coéquipiers et effectuons des études comparatives externes en matière de rémunération et d'avantages pour rester compétitifs sur chacun des marchés où nous exerçons nos activités.

Nos avantages sont axés sur l'offre de flexibilité, de choix et sur la possibilité pour les coéquipiers de participer activement à des programmes qui comptent le plus pour eux et leurs familles. Les commentaires des coéquipiers ont permis de rendre nos avantages plus pertinents, comme l'expansion récente de notre politique relative aux congés familiaux et médicaux (FMLA) pour inclure les soins aux partenaires domestiques, grands-parents et petits-enfants, ainsi que les avantages liés à l'identité de genre, y compris les ressources pour la transition. Nous offrons également des modalités de travail flexibles, y compris le télétravail et le travail à temps partiel, pour s'adapter les situations individuelles.

De plus, les coéquipiers ont accès à une large gamme de ressources pour les régimes de santé, y compris la gestion des maladies, l'arrêt du tabac, le soutien parental, la gestion du stress, les services de santé virtuels 24h/24 et de nombreux autres canaux pour obtenir des conseils de santé en temps opportun. Tous les coéquipiers bénéficient de congés payés, de prestations de protection du revenu, ainsi que d'une variété d'autres avantages conçus pour répondre aux besoins évolutifs des coéquipiers et de leurs familles.



Nos avantages sont axés sur l'offre de flexibilité, de choix et sur la possibilité pour les coéquipiers de participer activement à des programmes qui comptent le plus pour eux et leurs familles.



« Une culture éthique est la pierre angulaire des pratiques commerciales durables. Faire ce qui est juste aide non seulement à protéger la réputation de Grainger, mais sert également de base à un changement significatif. Le respect de nos principes est la manière dont nous réussissons, tant en affaires que dans notre contribution significative à la société. »

– AMY ALBANO, VICE-PRÉSIDENTE, ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Éthique inébranlable

Depuis l'ouverture de nos portes en 1927, l'intégrité et l'éthique ont tracé notre chemin. Elles sont inscrites dans la structure de nos installations et dans les esprits et les cœurs de nos coéquipiers. Nous savons que la manière dont nous accomplissons les tâches est tout aussi importante que ce que nous faisons, c'est pourquoi nous continuons à renforcer notre culture de conformité et de normes éthiques à travers un cadre robuste, axé sur les personnes, composé de politiques, de formation et de rapport.

Par exemple, nous avons codifié nos attentes en matière d'éthique et de conformité dans nos principes et nos directives en matière de conduite commerciale, qui définissent nos attentes communes sur la manière dont nous travaillons ensemble, servons les clients et les partenaires commerciaux, et honorons nos engagements envers les actionnaires partout où nous faisons des affaires. Tous les

coéquipiers, ainsi que le conseil d'administration, doivent certifier annuellement leur conformité aux Directives en matière de conduite commerciale. En 2023, 100 % des coéquipiers de Grainger ont complété la certification de nos directives en matière de conduite commerciale. Nous avons également une formation obligatoire contre la discrimination et le harcèlement pour tous les coéquipiers.

La formation supplémentaire requise pour certains groupes de coéquipiers comprend la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, la confidentialité et la sécurité des données, ainsi que la conformité commerciale. Nous offrons également des occasions de certification aux coéquipiers en fonction de leur rôle dans l'organisation par le biais de notre système de gestion de l'apprentissage en ligne. Les taux d'achèvement des cours obligatoires sont surveillés par l'équipe de direction et rapportés au conseil d'administration.



Grainger a lancé ses directives en matière de conduite commerciale il y a plus de 40 ans. Voici l'édition originale et notre mise à jour la plus récente disponible sur Graingercodeofconduct.com.



« Faire ce qui est juste fait partie de notre quotidien. Les politiques de la société précisent et soutiennent ce à quoi cela ressemble pour nos coéquipiers en fournissant des directives, des règles et des attentes — en tenant chaque personne responsable. »

— BRITTANY HOERDEMAN, GESTIONNAIRE PRINCIPALE, CONFORMITÉ DES ENTREPRISES

En tant que coéquipier chez Grainger, vous pouvez être assuré que nous attendons des normes élevées de la part de ceux avec qui nous faisons affaire. Nos fournisseurs reçoivent nos normes éthiques et nous mettons régulièrement à jour nos pratiques pour inclure des contrôles de fournisseurs, des évaluations et des audits de leurs lieux de travail, processus et politiques. En 2023, notre Code d'éthique des fournisseurs a été mis à jour pour refléter les attentes actuelles et a été partagé avec tous les fournisseurs.

S'exprimer et être entendu

Au cœur de nos principes se trouvent la compréhension des différents points de vue, l'accueil du débat et la valorisation des commentaires. C'est pourquoi nous facilitons et encourageons le

dialogue ouvert de différentes manières, y compris les tables rondes d'équipe et de service, les réunions quotidiennes debout, les appels réguliers avec les coéquipiers et les hauts dirigeants, notre iCareLine pour les signalements confidentiels et anonymes, ainsi qu'un sondage annuel sur l'engagement de l'ensemble de la société suivie d'un sondage de suivi six mois plus tard pour mesurer l'efficacité avec laquelle nous agissons sur les commentaires. Nos dirigeants disposent de ressources pour discuter ouvertement des résultats de l'engagement avec leurs équipes et créer des plans d'action pour améliorer l'expérience des coéquipiers.

Grainger réalise également des enquêtes auprès des candidats et des sondages de départ pour comprendre les perspectives au début et à la fin

S'exprimer et être entendu – Signaler les préoccupations

Les membres de l'équipe sont encouragés à signaler les préoccupations éthiques ou les plaintes concernant les pratiques de la société ou des individus par l'un de nos nombreux canaux : notre ressource confidentielle et anonyme, la Grainger iCareLine, la direction de Grainger, les ressources humaines, le service juridique, l'éthique et la conformité, ou le conseil d'administration. La ligne iCareLine de Grainger est une ligne d'assistance indépendante, sécurisée et disponible 24 heures sur 24, capable d'appeler dans toutes les langues où Grainger est présent. Les coéquipiers peuvent également enregistrer une préoccupation en ligne ou par le biais d'un appareil mobile. Les préoccupations sont traitées de manière confidentielle et font l'objet d'une enquête approfondie. Les préoccupations de risque prioritaires sont signalées à la direction et au comité d'audit du conseil d'administration par le vice-président, éthique et conformité, sur une base trimestrielle. Grainger ne tolère aucune mesure de représailles à l'encontre d'un coéquipier ayant fait une demande, déposé une plainte ou participé ou coopéré à une enquête.



« Ce qui m’inspire le plus en matière de sécurité chez Grainger, c’est son universalité. Travailler en toute sécurité chez Grainger est une valeur partagée qui se manifeste visiblement chaque jour à tous les niveaux de l’organisation. Bien que le rendement en matière de sécurité soit souvent quantifié par des indicateurs, le retour sur investissement le plus significatif est la culture que nous avons bâtie. C’est souvent difficile à exprimer avec des mots, mais c’est le sentiment que j’éprouve lorsque je franchis les portes le matin. Je sais que ce sera une bonne journée. C’est ce qui me motive. »

— ED VODOPIVEC, GESTIONNAIRE LOCAL DE SSE

de l’expérience professionnelle et surveille les tableaux de bord/de recrutement externes pour recueillir des commentaires supplémentaires lorsque cela est possible.

Travailler en toute sécurité

Chez Grainger, nous voulons que nos coéquipiers et nos clients se sentent en sécurité. C’est pourquoi nous surveillons constamment l’environnement actuel, anticipons les menaces potentielles et veillons à ce que nous ayons des contrôles en place pour sécuriser à la fois nos mondes physiques et virtuels. Les équipes responsables de ces programmes font régulièrement rapport au conseil d’administration de Grainger.

Notre équipe de sécurité mondiale et de prévention des pertes réalise des évaluations régulières des menaces physiques à nos installations, en employant une variété de mesures éprouvées pour assurer la sécurité de nos coéquipiers et en éduquant l’équipe sur les préoccupations ou incidents liés à la violence en milieu de travail, les troubles civils et d’autres menaces potentielles. Les directeurs des installations reçoivent une formation et un soutien pour leurs installations spécifiques. En savoir plus sur l’un de nos cinq domaines d’intérêt du programme ESG, la sécurité au travail, à la page 27.

L’équipe de sécurité de l’information de Grainger se concentre sur la protection des informations et des actifs technologiques de Grainger dans le monde entier en alignement avec la posture de risque continue de la société et le cadre de cybersécurité de l’Institut national des normes et de la technologie (NIST). Les coéquipiers reçoivent régulièrement une formation sur la protection de Grainger contre les risques numériques évolutifs, y compris une éducation ciblée pour les développeurs et la réponse aux campagnes d’hameçonnage simulées qui testent la capacité des coéquipiers à reconnaître

et à répondre aux menaces réelles. Les hauts dirigeants ont une visibilité sur les coéquipiers qui nécessitent fréquemment une formation en sécurité supplémentaire. Si des échecs persistent après une formation et un soutien supplémentaires, une réaffectation des tâches ou une séparation peuvent avoir lieu.

Grainger respecte les normes de confidentialité reconnues mondialement, avec des principes de confidentialité et de protection des données intégrés à nos systèmes et processus par conception. Les renseignements personnels permettant d’identifier une personne (RPI) que nous collectons lors des activités commerciales normales pour nous aider à remplir les commandes des clients, fournir des avantages aux coéquipiers et mieux servir nos intervenants sont quelque chose que nous nous engageons à protéger contre tout accès, utilisation ou divulgation non autorisé. Une formation annuelle sur la protection de la vie privée est obligatoire pour tous les coéquipiers, et ceux chargés de traiter des renseignements personnels sensibles reçoivent une formation complémentaire basée sur leur rôle. Nous évaluons régulièrement nos pratiques en matière de gestion des dossiers et travaillons activement à minimiser la conservation des dossiers physiques et numériques lorsque cela est possible.

Un avis concernant nos pratiques de collecte, d’utilisation, de partage et de stockage de données est publié par le biais de notre politique de confidentialité. Nous effectuons des audits internes réguliers sur la conformité à la politique de confidentialité. Afin de répondre aux lois mondiales et locales sur la protection de la vie privée dans des juridictions spécifiques, nous avons mis en place des solutions pour faciliter les demandes individuelles de protection de la vie privée et pour fournir davantage de transparence sur la façon

Notre engagement envers les normes et principes internationaux en matière de droits humains se reflète dans tous les aspects de notre activité et nos pratiques sont régulièrement surveillées et approuvées par la haute direction de Grainger. Notre politique sur les droits de la personne actualisée en 2024 reflète un effort transversal important pour rafraîchir et consolider davantage notre conviction qu’un environnement de travail respectueux, inclusif et éthique repose sur cette base. Nous interdisons strictement toute forme de harcèlement, d’exclusion, de discrimination, de travail forcé ou des enfants, et la violation de toute loi ou règlement applicable est explicitement interdite.

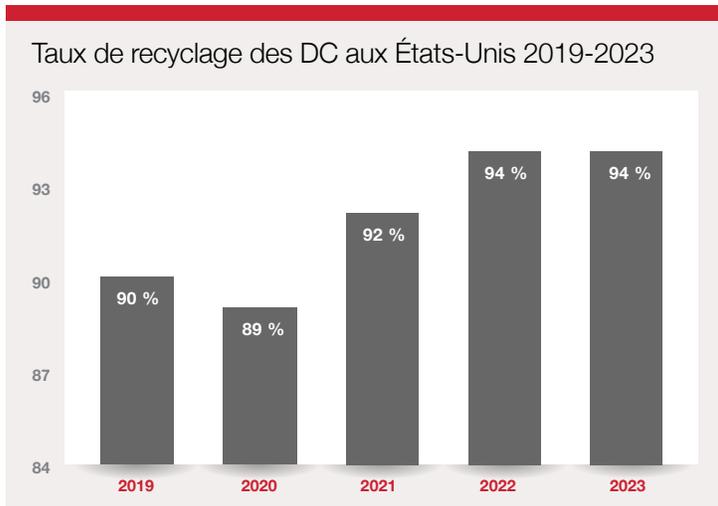


dont Grainger peut recueillir, utiliser, partager ou conserver les renseignements personnels permettant d'identifier une personne. Nos attentes éthiques et l'engagement juridique des tiers (partenaires commerciaux, consultants et agents) agissant au nom de Grainger s'étendent à la protection de la vie privée et à la sécurité des renseignements.

Travailler de manière durable

Tous les coéquipiers sont tenus d'être de bons intendants de l'environnement afin d'aider Grainger

à éliminer les déchets, réduire notre empreinte carbone et accroître l'efficacité. Cette attente est codifiée dans nos directives en matière de conduite commerciale, que tous les coéquipiers doivent certifier comme condition d'emploi. Des programmes de recyclage actifs dans toutes nos installations à une stratégie étendue de panneaux solaires pour nos bâtiments, tous les projets chez Grainger sont évalués à travers une perspective de durabilité pour garantir que nous atteignons nos buts de durabilité à long terme.



Nos trois certifications TRUE Zero Waste au niveau argent pour notre centre de distribution Dallas-Fort Worth, notre centre de distribution de l'Illinois et notre centre de distribution du Nord-Est témoignent de l'accent que nous mettons sur la mise en œuvre de solutions innovantes pour nous aider à réduire ou éliminer les déchets et boucler les cycles de matériaux. L'énergie et les émissions demeurent l'une de nos cinq priorités où nous déployons nos ressources pour avoir l'impact le plus significatif (voir page 22 de ce rapport pour plus d'informations).

2. Les conditions préalables à la certification TRUE incluent un taux de recyclage d'au moins 90 % et un taux de contamination inférieur à 10 %. Grainger dispose de centres de distribution supplémentaires ayant atteint ce seuil et continue d'évaluer d'autres occasions pour réduire les déchets.

Voici quelques-uns des efforts de durabilité auxquels nos coéquipiers participent quotidiennement :

Recyclage

- Toutes les installations ont un programme de recyclage. Nos centres de distribution séparent les déchets de cinq manières pour le recyclage : carton, plastique, déchets, métal et bois. Nous collaborons également avec un tiers pour suivre nos données de déchets et de recyclage et trouver des occasions d'améliorer nos taux de détournement.
- Les indicateurs de recyclage sont inclus dans les buts annuels de rendement des directeurs d'installations.

Emballage

- Les directives d'emballage des fournisseurs de Grainger favorisent la durabilité de la part de nos fournisseurs et détaillent les meilleures pratiques pour aider nos produits à atteindre les clients en toute sécurité tout en minimisant les déchets et en maximisant l'utilisation de matériaux recyclables. Nous misons sur la technologie pour garantir que nos produits sont expédiés en utilisant uniquement la quantité nécessaire d'emballage pour assurer un transport sûr. Cela contribue à la réduction globale des véhicules nécessaires au transport, des frais de transport, des émissions et des dommages aux produits, tout en minimisant les remplissages inutiles. Pour améliorer l'emballage et l'utilisation du carton ondulé, nous mesurons notre ratio carton-commande en suivant le nombre de boîtes que nous expédions par rapport au nombre de commandes que nous recevons. Chaque fois que possible, nous expédions nos produits en utilisant l'emballage primaire. Nos boîtes et matériaux de calage sont certifiés par la Sustainable Forestry Initiative.

Déchets dangereux

- En tant que distributeur, nous ne générons pas de déchets dangereux en tant que fonction d'un processus ou sous-produit, mais nous pouvons générer des déchets dangereux incidentels provenant des produits de nos fournisseurs qui sont endommagés, obsolètes ou retournés. Notre politique de gestion des déchets assure que le traitement des déchets réglementés est réalisé conformément à toutes les lois et règlements applicables. Nous exigeons également une

certification et une formation régulières en sécurité des matériaux dangereux pour les coéquipiers qui, en raison de leur rôle, pourraient entrer en contact avec des matériaux dangereux.

Transport et expédition

- Nous gérons activement l'exécution des commandes avec pour objectif d'expédier les commandes dans le moins de cartons possible et depuis le point d'expédition le plus proche. Nous sommes fiers de notre reconnaissance continue par l'Agence de Protection Environnementale des États-Unis (EPA) en tant que partenaire SmartWay®

Eau

- Nous surveillons et mesurons notre empreinte en eau et cherchons toujours des occasions de réduire l'utilisation, comme l'installation d'appareils économes en eau dans nos plus grandes installations. La consommation mondiale totale d'eau de Grainger en 2023 était d'environ 538 000 mètres cubes, ce qui représente une augmentation d'environ 7 % par rapport à un total de 504 000 mètres cubes en 2022. Cette augmentation est due à la croissance de l'entreprise et aux bâtiments supplémentaires mis en service en 2023. Bien que notre consommation d'eau ait augmenté, notre intensité en eau globale par dollar de revenu a diminué d'une année sur l'autre.

Les boîtes emblématiques de Grainger sont fabriquées à partir de plus de 40 % de matériaux recyclés post-consommation, sont recyclables et certifiées par le Sustainable Forestry Initiative.



Nous misons sur la technologie pour garantir que nos produits sont expédiés en utilisant uniquement la quantité nécessaire d'emballage pour assurer un transport sûr. Cela contribue à la réduction globale des véhicules nécessaires au transport, des frais de transport, des émissions et des dommages aux produits, tout en minimisant les remplissages inutiles.

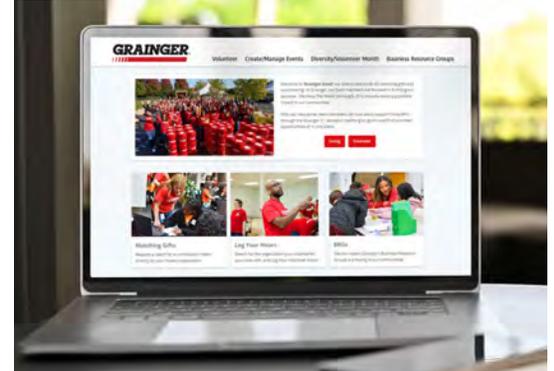
Faire un impact là où nous travaillons et vivons

Nos programmes et partenariats communautaires sont alignés sur trois domaines d'intérêt où nous croyons pouvoir avoir le plus d'impact pour aider à construire la résilience et renforcer nos collectivités locales :

- Offrir un soutien à la résilience et à l'aide en cas de catastrophe;
- Faire progresser la main-d'œuvre émergente;
- Autonomiser nos collectivités.

Nos efforts comprennent des subventions, des dons en nature, le bénévolat des coéquipiers, les sièges dans des conseils d'administration d'organismes à but non lucratif et notre programme de jumelage des dons de bienfaisance de Grainger, qui offre un triple pour un pour les contributions des coéquipiers américains à des organisations à but non lucratif éligibles qui leur tiennent à cœur, jusqu'à 7 500 \$ par an. En 2023, Grainger a versé près de 2 millions de dollars en contributions de dons jumelés à près de 800 organismes à but non lucratif.

En 2023, les coéquipiers américains ont effectué plus de 16 000 heures de bénévolat auprès d'organismes à but non lucratif.



En 2023, Grainger a investi dans un nouveau portail en ligne permettant aux coéquipiers de trouver et de s'inscrire à des occasions de bénévolat et de miser sur le programme de dons jumelés de la société pour soutenir les organismes à but non lucratif.

Offrir un soutien à la résilience et à l'aide en cas de catastrophe

Le réseau logistique solide de Grainger, ses partenariats avec des fournisseurs robustes et ses coéquipiers compétents en soutien d'urgence nous permettent de fournir des ressources vitales à nos clients pour se préparer et réagir en période de crise. Nous étendons cette expertise à nos communautés et établissons des relations avec des organisations qui ont un impact.

Une de ces organisations est ToolBank USA, un organisme national à but non lucratif qui soutient les communautés locales en leur fournissant l'équipement nécessaire pour croître et se reconstruire. En septembre 2023, Grainger a organisé son événement annuel Bucket Build en partenariat avec cette organisation. Près de 500 coéquipiers ont fait du bénévolat et ont préparé 4 000 seaux de cinq gallons Grainger avec des fournitures de nettoyage et des petits outils à main de notre inventaire. Les seaux terminés ont été prépositionnés dans les entrepôts de ToolBank USA à Chicago, Denver, Nouvelle-Orléans, Sacramento, San Juan et Tampa pour aider les communautés à la suite de catastrophes naturelles.



En septembre 2023, Grainger a organisé son événement annuel Bucket Build en partenariat avec cette organisation. Près de 500 coéquipiers ont fait du bénévolat et ont préparé 4 000 seaux de cinq gallons Grainger avec des fournitures de nettoyage et des petits outils à main de notre inventaire.



« La démonstration d'un engagement envers l'Impact Communautaire reflète un engagement envers le bien social, renforce les communautés, apporte des bénéfices à long terme, améliore la réputation de la société et, espérons-le, inspire les autres à faire la différence. »

— TOM RICHEY, GESTIONNAIRE PRINCIPAL, IMPACT SUR LA COMMUNAUTÉ

Faire progresser la main-d'œuvre émergente

Alors que la prochaine génération entre sur le marché du travail, il est important qu'elle possède les compétences nécessaires pour réussir dans le monde d'aujourd'hui. Le soutien de Grainger équipe les individus pour devenir des apprenants tout au long de la vie, en leur fournissant les conseils, le financement et les outils nécessaires pour réussir et se connecter au travail dans les domaines de la technologie et des métiers spécialisés. Afin de respecter cet engagement, Grainger s'associe à YouthBuild USA, le centre de soutien à but non lucratif pour notre réseau mondial de plus de 280 programmes YouthBuild, pour partager des connaissances, des outils, des occasions et un soutien afin de contribuer à faire progresser la main-d'œuvre émergente.

Autonomiser nos collectivités

Nous croyons à l'autonomisation des collectivités où nos coéquipiers vivent et travaillent. Nous visons à générer des avantages sociaux et économiques en offrant des programmes qui favorisent la résilience à long terme, la croissance et la mobilité ascendante. Conformément à notre engagement à promouvoir l'équité en matière d'éducation, nous continuons de collaborer avec Camp Invention, un programme du National Inventors Hall of Fame, ainsi qu'avec North Chicago Community Partners, pour offrir des occasions de bénévolat en personne aux coéquipiers.



Grainger a versé plus de 56 millions de dollars en dons en espèces et en produits à des organismes à but non lucratif en 2023.

DOMAINES D'INTÉRÊT DU PROGRAMME ESG

Solutions de durabilité pour les clients

La page d'accueil des solutions de durabilité de Grainger sur Grainger.com détaille comment nous soutenons les initiatives de nos clients. Notre offre comprend une vaste gamme de produits et de services, qui ont dépassé 2 milliards de dollars en ventes de solutions à forte valeur ajoutée aux États-Unis en 2023.

Les clients de Grainger sont de toutes tailles, issus de tous les secteurs, et chacun a des besoins uniques pour maintenir des environnements sûrs, durables et productifs. Qu'ils cherchent à se conformer à de nouvelles réglementations en matière de sécurité, à accroître leur utilisation de produits respectueux de l'environnement ou à mieux gérer leurs ressources, notre offre de produits et de services soigneusement sélectionnée est conçue pour aider nos clients à atteindre leurs buts individuels.

Produits et solutions durables

Les clients de Grainger sont confrontés à une variété de défis en matière de durabilité environnementale, allant de la réduction des émissions de gaz à effet de serre à la gestion des déchets, la diminution de la consommation d'eau et l'amélioration de la qualité de l'air. Nos clients fixent des objectifs mesurables pour relever ces défis et minimiser l'impact de leurs opérations sur l'environnement. Atteindre ces objectifs est difficile et il n'est pas toujours clair vers qui se tourner pour obtenir de l'aide. C'est là que Grainger entre en jeu.

Grainger propose une large gamme de produits écologiquement préférables certifiés (CEPP), de produits écologiquement préférables (EPP) et d'autres produits liés à la durabilité. Ces produits sont facilement disponibles sur Grainger.com.

De plus, nous avons une offre de services destinée à aider les clients à atteindre des buts spécifiques en matière de durabilité. Nos services vont des évaluations consultatives, qui permettent aux clients de comprendre leur position actuelle et de définir une voie à suivre, aux solutions spécifiques au site qui peuvent aider les clients à réduire l'énergie, l'eau et les déchets, ainsi qu'à améliorer la qualité de l'air. Au cours de l'année écoulée, nous avons aidé nos clients à faire progresser leurs buts en matière de durabilité avec des services allant de l'installation de stations de remplissage de bouteilles d'eau dans les écoles à la mise en place de stations de recharge pour véhicules électriques dans les bâtiments de bureaux, en passant par la modernisation de l'éclairage dans les installations de fabrication pour réduire la consommation



Nos professionnels de la sécurité sur le terrain ont réalisé 2 000 évaluations de sécurité sur site en 2023 pour nos clients aux États-Unis et au Canada. Cela comprend un processus structuré qui identifie les dangers potentiels, évalue le véritable risque, identifie les solutions grâce à la hiérarchie des contrôles et guide le client à travers la mise en œuvre des solutions.



« La clé pour aider nos clients à atteindre ou dépasser leurs buts en matière de durabilité est de s'assurer que nous comprenons les problèmes et les défis qu'ils rencontrent, et qu'ils comprennent comment nous pouvons les aider. »

— SALLY SMART, GESTIONNAIRE, STRATÉGIE CLIENT

d'énergie. Par exemple, chez un grand fabricant alimentaire américain, notre équipe d'évaluation de la durabilité a examiné leurs opérations utilisant de l'eau et a aidé à identifier des moyens estimés pour réduire les coûts de l'eau de près de 50 % par an. Par le biais de cet engagement, l'équipe a fourni des recommandations telles que l'installation d'équipements de surveillance, la réparation de tuyaux fuyants et l'installation d'un système de filtration. Les solutions recommandées devraient être rentables en moins d'un an et permettront à notre client d'économiser des centaines de gallons d'eau par an.

Produits et solutions de sécurité

Les solutions de Grainger visent à assurer la sécurité, la santé et la sécurité des personnes. Outre nos vendeurs formés sur ces solutions, Grainger dispose d'une équipe de professionnels de la sécurité sur le terrain, tous certifiés par le Conseil de professionnels de la sécurité certifiés. Ils travaillent avec les clients pour fournir des évaluations de sécurité à valeur ajoutée et identifier les meilleures solutions pour leurs besoins uniques. En 2023, cette équipe a réalisé 2

000 évaluations de sécurité sur site pour nos clients aux États-Unis et au Canada.

En plus de proposer près de 192 000 produits de sécurité et de sûreté par le biais des canaux de commande de Grainger É.-U., nous avons une série de services conçus pour permettre aux clients de mieux gérer les risques, respecter les exigences de conformité réglementaire et éviter les blessures. Nous collaborons avec des fournisseurs de services tiers de confiance pour offrir à nos clients une gamme complète de services, allant des évaluations et formations à l'élaboration de programmes et aux tests.

Nous proposons également des ressources utiles sur le site Grainger KnowHow® et notre Centre de solutions de sécurité et santé en ligne pour fournir à nos clients des informations et des conseils précieux en matière de sécurité. Dans tout cela, nous plaçons les personnes au centre de ce que nous faisons, et nous sommes fiers d'être membres du Campbell Institute du National Safety Council pour la cinquième année consécutive en tant que seul distributeur de fournitures industrielles.



Grainger propose des ressources utiles sur le site Grainger KnowHow® et notre Centre de solutions de sécurité et santé en ligne pour fournir à nos clients des informations et des conseils précieux en matière de sécurité.

DOMAINES D'INTÉRÊT DU PROGRAMME ESG

Solutions diversifiées



« Il est significatif de travailler sur des programmes qui ont un impact sur notre communauté dans son ensemble. Les solutions de diversité de Grainger permettent à nos clients d'atteindre leurs buts de diversité et soutiennent le développement économique des petites entreprises diverses. »

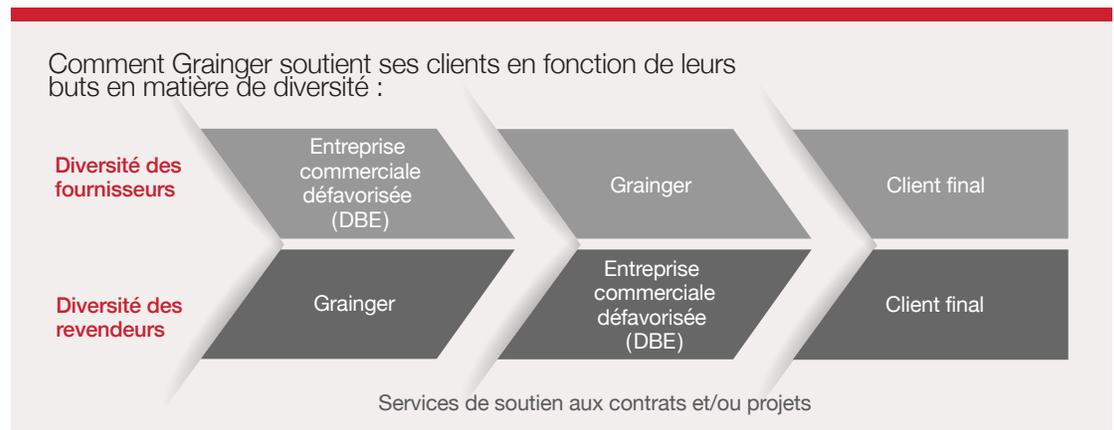
— ABBY PROBST, DIRECTRICE, GESTION DES CANAUX DE MARQUES

Les solutions de diversité de Grainger permettent aux clients d'atteindre leurs buts ou exigences en matière de diversité grâce à une combinaison stratégique de nos produits, services et expertise en diversité, y compris notre réseau de fournisseurs, revendeurs et prestataires de services diversifiés vérifiés.

Les solutions de diversité de Grainger permettent aux clients d'atteindre leurs buts ou exigences en matière de diversité grâce à une combinaison stratégique de nos produits, services et expertise en diversité, y compris notre réseau de fournisseurs, revendeurs et prestataires de services diversifiés vérifiés. En 2023, nous avons intensifié nos efforts pour suivre les progrès dans ce domaine, en analysant les données chaque trimestre pour garantir que nous réalisons des avancées significatives. Nous avons une fière histoire de plus de 20 ans de partenariat avec des entreprises petites et diverses, soutenant la croissance des entreprises historiquement sous-représentées grâce à deux programmes principaux :

Le programme de diversité des fournisseurs de Grainger permet aux clients de diversifier leurs chaînes d'approvisionnement et de promouvoir la croissance des groupes de fournisseurs sous-représentés. Le programme de diversité des fournisseurs propose des produits de qualité dans diverses catégories, tels que les articles de nettoyage, de sécurité, de quincaillerie, d'outils, de fixations, d'outils de coupe, de sacs poubelle et plus encore.

- Grainger travaille avec des fournisseurs d'entreprises commerciales défavorisées (DBE) pour acheter des produits et les vendre au client final.
- Le client peut bénéficier d'un crédit de dépenses en diversité pour ces achats admissibles.
- Plus de 6 000 petites entreprises, y compris celles appartenant à des femmes, des minorités, des anciens combattants, des zones centrales, des personnes LGBTQ+ et des personnes avec un handicap, ainsi que d'autres entreprises défavorisées, font partie du programme de diversité des fournisseurs de Grainger - Solutions à forte valeur ajoutée aux États-Unis, qui inclut les dépenses directes et indirectes.
- Au cours de l'exercice financier du gouvernement fédéral se terminant le 30 septembre 2023, Grainger - Solutions à forte valeur ajoutée aux États-Unis a acheté pour plus de 2 milliards de dollars de produits auprès de petites entreprises, y compris celles appartenant à des femmes, des minorités, des anciens combattants, des zones centrales, des personnes LGBTQ+ et des personnes avec un handicap, ainsi que d'autres entreprises défavorisées.



3. Le chiffre précédemment rapporté représentait le nombre d'entreprises commerciales défavorisées (DBE). Ce chiffre représente les petites entreprises, y compris les DBE, dans le cadre du programme de diversité des fournisseurs Grainger - Solutions à forte valeur ajoutée aux États-Unis.



« La participation de Grainger aux programmes de revendeurs diversifiés démontre notre engagement envers la diversité et l'inclusion. Cela permet aux clients d'atteindre leurs buts en matière d'approvisionnement et d'investir dans la croissance et le développement des communautés sous-représentées. »

— CANDICE LOVEJOY, VICE-PRÉSIDENTE, MARCHANDISAGE ET GESTIONNAIRE DES FOURNISSEURS

Le programme de diversité des revendeurs de Grainger aide nos clients à atteindre leurs buts de diversité en matière d'approvisionnement grâce à des revendeurs certifiés DBE autorisés qui se conforment à toutes les lois et réglementations applicables. Le programme offre aux revendeurs et aux clients de MRE un meilleur accès aux produits et services, et étend leur portée à des segments et contrats généralement réservés ou prioritaires pour les petites entreprises et les DBE.

- Grainger - Solutions à forte valeur ajoutée aux États-Unis s'associe à des petites et diverses entreprises, leur permettant de vendre directement aux clients finaux en tant que revendeurs autorisés.
- Grainger aide les clients à atteindre leurs objectifs de diversité en matière d'approvisionnement grâce aux dépenses auprès des DBE certifiées.
- En 2023, notre réseau de revendeurs diversifiés autorisés de Grainger a vendu pour des centaines de millions de dollars de produits aux clients des segments du gouvernement (état et local, éducation), de la santé, de la fabrication et commercial.

De plus, notre programme de diversité des revendeurs inclut le réseau de revendeurs fédéraux de Grainger qui intègre des DBE ayant des relations ou des contrats avec le gouvernement fédéral et utilisant les produits, la logistique et la chaîne d'approvisionnement

de Grainger. Les achats effectués auprès de ces revendeurs permettent aux clients du gouvernement fédéral d'atteindre leurs buts en matière d'approvisionnement socio-économiques. Cela comprend des relations avec le ministère de l'Énergie et le ministère des Anciens Combattants.

En outre, Grainger est membre corporatif du Conseil national des femmes pour les entreprises commerciales (WBENC) et participe à divers événements commerciaux virtuels, de réseautage et de formation, et développe des relations avec des DBE.



Grainger propose régulièrement des activités de réseautage et d'apprentissage pour aider les entreprises commerciales défavorisées à réussir.

DOMAINES D'INTÉRÊT DU PROGRAMME ESG

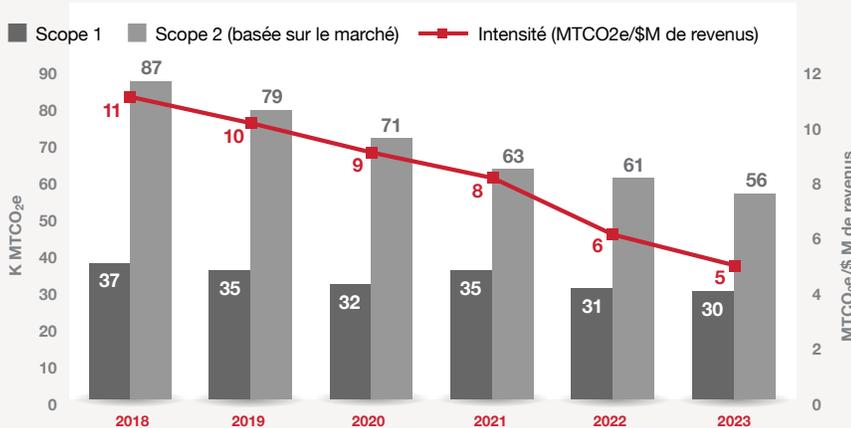
Énergie et émissions



« La gestion de l'équipe de durabilité chez Grainger me permet de collaborer avec des dirigeants dans l'ensemble de l'entreprise pour étendre notre empreinte tout en réduisant nos émissions, en faisant ce qui est juste pour Grainger et pour l'environnement. »

— KAREN SILVASY, GESTIONNAIRE, INGÉNIERIE DE L'ÉNERGIE ET STRATÉGIE CARBONE

Émissions absolues totales globales de Scope 1 et 2 en milliers de MTCO_{2e} et intensité des émissions



Nous croyons que la durabilité et un rendement commercial robuste vont main en main.

C'est pourquoi nous nous engageons à former nos coéquipiers sur les pratiques durables et à investir dans des projets tels que les panneaux solaires, les systèmes de gestion de bâtiment, les remplacements de cycle de vie à haute efficacité et les équipements de manutention alimentés par des piles à hydrogène dans nos centres de distribution. Ces initiatives contribuent à une planète plus verte tout en générant des résultats financiers mesurables.

En 2023, le Conseil d'administration de Grainger a approuvé un objectif de réduction des émissions de 2030 révisé, visant à réduire les émissions absolues mondiales de Scope 1 et Scope 2 de 50 % par rapport à un niveau de référence de 2018 d'ici 2030, ce qui représente une augmentation par rapport à notre objectif précédent de 30 % pour 2030. Ce nouvel objectif aligne les réductions des émissions de Scope 1 et Scope 2 avec le niveau nécessaire pour limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 degré Celsius selon les directives de l'initiative Science-Based Target.

En fin 2023, nous avons réduit les émissions absolues mondiales de Scope 1 et Scope 2 de 31 % depuis 2018, atteignant ainsi notre objectif précédent de 2030 avec sept ans d'avance. Nos émissions mondiales totales de GES (basées sur le marché) de Scope 1 et Scope 2 se sont élevées à moins de 86 000 tonnes métriques de CO_{2e}, ce qui nous place à 61 % du chemin vers notre nouvel objectif de réduction des émissions de 50 %.

Depuis 2009, Grainger divulgue annuellement au CDP, fournissant des détails sur les risques commerciaux et les occasions liés au changement

Scope 3

Nous reconnaissons l'importance de réduire les émissions de Scope 3 dans le cadre de l'atténuation des risques climatiques et de notre impact environnemental. Le Conseil de direction ESG de Grainger examine régulièrement notre stratégie globale de réduction des émissions de carbone. Le Scope 3 prend en compte toutes les émissions indirectes (non incluses dans les Scopes 1 et 2) qui se produisent en amont et en aval des opérations de Grainger, et pour Grainger, la majorité de l'impact du Scope 3 réside dans la phase d'utilisation des produits, ou l'énergie requise pour faire fonctionner les produits que nous vendons. Pour ceux qui souhaitent en savoir plus, notre divulgation des émissions de Scope 3 se trouve dans notre réponse annuelle à l'évaluation du changement climatique du CDP, que nous mettons à la disposition du public sur GraingerESG.com.



« Qu'est-ce qui me motive? J'ai une jeune famille qui mérite d'hériter d'une planète capable de subvenir à ses besoins au moins aussi bien, de préférence mieux, que celle qui m'a été laissée. »

— BRANDON GOMEZ, DIRECTEUR, CONSTRUCTION ET INGÉNIERIE

climatique. Nous sommes fiers d'avoir reçu une cote A- du CDP en 2023, ce qui nous place au niveau de leadership et indique les meilleures pratiques en matière de gestion climatique.

Voici quelques-unes des façons dont nous nous concentrons sur la réduction de notre empreinte carbone et de nos déchets dans nos opérations et tout au long de notre chaîne de valeur.

Énergie solaire

- Nous avons actuellement sept mégawatts de panneaux solaires en courant continu installés dans nos centres de distribution aux États-Unis et nous travaillons à installer des panneaux solaires dans nos succursales. Ces installations solaires ont produit plus de 8 000 mégawattheures d'énergie renouvelable en 2023.

Remplacements de cycle de vie

- Nous effectuons des mises à niveau vers des équipements plus éconergétiques une fois qu'un équipement a atteint la fin de sa vie utile. Nous faisons cela par le biais d'initiatives telles que la modernisation des éclairages avec des capteurs de présence et la mise à niveau des systèmes CVC avec des équipements à haute efficacité énergétique.

Technologie des piles à hydrogène

- Nous utilisons la technologie des piles à hydrogène pour alimenter notre équipement industriel motorisé (EIM), ce qui réduit les émissions et améliore les rendements opérationnels en éliminant le besoin de recharger les batteries.

Systèmes de gestion des bâtiments

- Nos systèmes de gestion de bâtiment (SGB) contribuent à l'atteinte de nos buts en matière d'efficacité énergétique en nous permettant de surveiller la consommation d'énergie d'un bâtiment en temps réel et d'ajuster si nécessaire pour une efficacité maximale. Notre empreinte SGB a été étendue à tous nos centres de distribution et succursales aux États-Unis en 2023, ce qui a entraîné des économies d'énergie et de coûts de 10 à 15 % après installation, nous rapprochant ainsi d'une vue d'ensemble complète de l'utilisation de l'énergie dans nos bâtiments à l'échelle de l'entreprise. En 2023, plus de 60 % de notre empreinte nord-américaine était maintenue avec un SGB.

Les installations solaires dans nos centres de distribution aux États-Unis, comme celui montré ci-dessus à Bordentown, NJ, ont produit plus de 8 000 mégawattheures d'énergie renouvelable en 2023.

DOMAINES D'INTÉRÊT DU PROGRAMME ESG

Diversité, équité et inclusion



« Faire preuve de diversité est essentiel à notre entreprise. « Les caractéristiques distinctes et les compétences de nos coéquipiers inspirent l'innovation, améliorent le service à la clientèle et cultivent une culture où nos coéquipiers se sentent appréciés et habilités à donner le meilleur d'eux-mêmes. »

– GLORIA MORGAN, VICE-PRÉSIDENTE, RESSOURCES HUMAINES, DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION ET IMPACT SUR LA COMMUNAUTÉ

Diversité, équité et inclusion

Chez Grainger, nous savons que nos différences et expériences uniques nous rendent plus forts, c'est pourquoi nous nous efforçons de fournir un terrain de jeu équitable afin que tous les coéquipiers puissent réussir. De l'embauche et de l'accueil et intégration à la formation et au perfectionnement, Grainger intègre les principes de DEI dans nos opérations quotidiennes. Nous faisons cela en :

- Sélectionnant des listes de candidats représentant divers milieux et expériences
- Tirant parti de la technologie pour s'assurer que nos descriptions de poste sont exemptes de préjugés
- Faisant appel à des entreprises externes pour examiner notre rémunération afin de garantir l'équité

- Fournissant des données aux dirigeants pour qu'ils comprennent la composition de leurs équipes
- Offrant des ressources et une formation DEI dans l'ensemble de l'entreprise pour éliminer les biais et prévenir la discrimination lors de l'embauche
- Établissant des mécanismes permettant aux coéquipiers de s'auto-identifier
- S'associant à des programmes communautaires pour combler les lacunes en compétences, notamment YouthBuild, USA, ToolBank et Camp Invention
- Participant à des organisations pour nous permettre d'élargir notre bassin de talents diversifiés, telles que Ascend, DisabilityIN, Out & Equal, National Sales Network, National Black MBA Association, HACE, Fairygodboss, Recruit Military et Hire Heroes USA, ainsi que les universités historiquement noires et les institutions desservant les hispaniques aux États-Unis

Notre équipe DEI agit en tant que consultants avisés, informant nos pratiques et veillant à ce que nous nous concentrons sur la promotion d'une culture accueillante et équitable.



Notre équipe DEI agit en tant que consultants avisés, informant nos pratiques et veillant à ce que nous nous concentrons sur la promotion d'une culture accueillante et équitable. Cela inclut notre cadre d'apprentissage des comportements inclusifs, qui fournit à tous les coéquipiers les outils nécessaires pour favoriser la compréhension et établir des ponts entre les cultures. En 2023, près de 98 % des coéquipiers nord-américains ont complété notre formation sur la mentalité DEI.

Comme indiqué plus haut dans ce rapport, nos principes Grainger Edge, associés à nos directives en matière de conduite commerciale, précisent que notre environnement de travail ne tolère pas le racisme, la discrimination, le harcèlement, les préjugés ou la violence.

De l'embauche et de l'accueil et intégration à la formation et au perfectionnement, Grainger intègre les principes de DEI dans nos opérations quotidiennes.



Notre GRE soutenant les anciens combattants et les militaires est un autre exemple d'impact positif sur notre culture, y compris l'organisation d'événements de bienvenue pour ceux qui servent avec fierté.

Célébrer qui nous sommes

Grainger a lancé ses premiers groupes de ressources pour les entreprises (GRE) il y a plus de dix ans. Depuis lors, nos GRE ont joué un rôle essentiel dans la formation de la culture inclusive de Grainger. Les huit GRE de Grainger sont parrainés par des cadres supérieurs et ont quatre objectifs :

- Établir des liens
- Perfectionner notre équipe
- Instruire notre équipe
- Renforcer nos collectivités

Les GRE ont joué un rôle crucial dans la formation de la culture de notre société. Par exemple, le GRE de la Fierté a dirigé l'initiative visant à améliorer notre politique relative aux congés familiaux et médicaux, permettant à nos coéquipiers de s'occuper de leurs proches. Cette politique mise à jour inclut désormais la couverture des partenaires domestiques, des grands-parents et des petits-enfants. De plus, ils ont été essentiels pour veiller à ce que nous offrions des prestations liées à l'identité de genre, telles que des ressources pour la transition, ainsi qu'un soutien au bien-être pour les coéquipiers et leurs familles. Ces initiatives ont été reconnues et ont contribué à l'obtention par Grainger d'une note parfaite à l'Index sur l'égalité en entreprise pour la neuvième année consécutive.

Notre GRE soutenant les anciens combattants et militaires offre un autre exemple de l'impact positif sur notre culture. En novembre 2023, le GRE a dirigé une célébration de retour à la maison à l'échelle de la société pour un coéquipier après 638 jours de déploiement militaire actif. De plus, le GRE a joué un rôle clé dans la remise à Grainger du titre de meilleur employeur pour anciens combattants par *Military Times*. Ce prix est basé sur les résultats d'un sondage volontaire qui évalue les politiques, pratiques et prestations pour les anciens combattants et leurs familles. En tant que société, nous sommes fiers de soutenir nos coéquipiers qui servent dans les forces armées et leurs familles. Grainger offre à nos anciens combattants divers avantages, y compris 12 mois de salaire régulier en plus de leur salaire militaire pour les réservistes et les membres de la Garde Nationale appelés au service actif. Grainger propose également des ressources de soutien émotionnel pour tous les coéquipiers et leurs familles, y compris nos membres actifs des forces armées et anciens combattants. Cela comprend six séances gratuites avec un thérapeute agréé et des exercices de bien-être émotionnel autodirigés illimités.

Nos huit groupes de ressources pour les entreprises (GRE) jouent un rôle central dans la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion chez Grainger.





« En tant que présidente du groupe de ressources pour les entreprises latino chez Grainger, je suis fière de l'impact que notre groupe a sur la formation de la culture de la société en promouvant la diversité, l'inclusion et l'équité. Nos efforts favorisent un environnement soutenant et inclusif pour les coéquipiers latino, entraînant des changements positifs au sein de notre organisation et de la communauté. »

— TANIA FIGUEROA-GODOY, VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE DES VENTES ET PRÉSIDENTE, GROUPE DE RESSOURCES POUR LES ENTREPRISES LATINO-AMÉRICAIN

En plus d'avoir un impact positif sur notre culture interne, les GRE bénéficient également activement à nos communautés. Chaque année, chaque GRE reçoit 10 000 \$ du fonds communautaire de Grainger pour les donner à l'organisme à but non lucratif de leur choix. En 2023, nos GRE ont contribué à des organisations telles que Girls on the Run, 9/11 Day, Urban Initiatives, Alzheimer's Association, Howard Brown Health, American Foundation for Suicide Prevention, Free Lunch Academy et People Matter pour contribuer au renforcement de nos collectivités.

Recrutement et conservation

Grainger a réussi à développer le bassin de femmes grâce à de solides pratiques d'embauche externes et à des taux de promotion élevés.

Diversité des données et rapports — Transparence des données

Grainger fournit aux dirigeants des tableaux de bord concernant les données DEI de leur équipe. Ces outils permettent aux hauts dirigeants d'exploiter plus facilement les données démographiques lorsqu'ils s'engagent dans la planification des talents fonctionnels et l'établissement des objectifs DEI. Voici un aperçu de nos résultats pour 2023.

GENRE (MONDIAL)

TOUS LES COÉQUIPIERS (%)	CHEFS D'ÉQUIPE (%) ⁴	ÉQUIPE DE DIRECTION (%)	CONSEIL D'ADMINISTRATION (%)
42 % Femmes	36 % Femmes	33 % Femmes	31 % Femmes
58 % Hommes	64 % Hommes	67 % Hommes	69 % Hommes
0 % Non divulgué	0 % Non divulgué	0 % Non divulgué	0 % Non divulgué

DIVERSIFIÉ RACIALEMENT ET ETHNIQUEMENT (É.-U.)

TOUS LES COÉQUIPIERS (%)	CHEFS D'ÉQUIPE (%) ⁴	DIRECTION EXÉCUTIVE (%)	CONSEIL D'ADMINISTRATION (%)
37 % Total	24 % Total	27 %	23 %
5 % Asie	6 % Asie		
12 % Noir	6 % Noir		
16 % Hispanique ou latino-américain	9 % Hispanique ou latino-américain		
58 % Blanc	72 % Blanc		
4 % Autres (multiraciales et tous les autres)	3 % Autres (multiraciales et tous les autres)		
5 % Non divulgué	4 % Non divulgué		

Dans le cadre de l'engagement continu de Grainger envers la transparence, notre rapport consolidé sur les informations d'emploi fédérales des États-Unis (EEO-1) est disponible sur GraingerESG.com. Il reflète notre main-d'œuvre aux États-Unis au 31 décembre de la dernière année de données disponibles.

4. Les chefs d'équipe sont ceux qui gèrent d'autres personnes ainsi que les directeurs et les échelons supérieurs.

DOMAINES D'INTÉRÊT DU PROGRAMME ESG

Sécurité en milieu de travail



Nos installations sont conçues pour créer des environnements sûrs et durables. Nous favorisons une culture de sécurité grâce à une formation continue afin que chaque coéquipier comprenne son rôle dans la protection de lui-même, de ses collègues, des clients et des communautés.

Lorsque nous disons que nous nous concentrons sur ce qui est important, la sécurité est en tête de liste. Nos clients nous font confiance pour disposer des bons produits et services afin de soutenir leurs buts en matière de sécurité, et nous sommes fiers de démontrer notre expertise en sécurité dans notre environnement de travail, avec notre programme Santé, sécurité et environnement (SSE) intégré dans tous les aspects des opérations commerciales.

Notre équipe SSE a trois priorités, comme indiqué dans notre [Politique mondiale en matière de SSE](#) :

- Des personnes et des processus sûrs pour nos opérations dans le monde entier;
- Environnements sûrs grâce à une manipulation, un stockage appropriés et une minimisation des déchets pour tous les secteurs de marché; et
- Distribution sûre par le transport approprié des matières dangereuses.

Nos installations sont conçues pour créer des environnements sûrs et durables. Nous favorisons une culture de sécurité grâce à une formation continue afin que chaque coéquipier comprenne son rôle dans la protection de lui-même, de ses collègues, des clients et des communautés. Cela comprend des réunions quotidiennes dans nos

succursales et centres de distribution axées sur les pratiques sécuritaires et les comportements sains. En 2023, nous avons effectué plus de 42 000 observations de sécurité aux États-Unis et au Canada pour évaluer nos conditions de travail et garantir que nos protocoles de sécurité étaient efficaces et respectés.

Tous les coéquipiers complètent une formation obligatoire en sécurité chaque année, y compris une éducation sur la prévention de la violence au travail. Grainger exige également une certification régulière sur des sujets pertinents en fonction des rôles, y compris la communication des risques, la sécurité des matériaux dangereux et leur expédition, la politique de conformité aux matériaux dangereux, la conformité aux réfrigérants, la sécurité des dos et des couteaux, l'ergonomie et la prévention des blessures des tissus mous, ainsi que l'exploitation des équipements industriels motorisés.

Le rendement en matière de sécurité de notre activité aux États-Unis incluent tous les coéquipiers à temps plein et à temps partiel, opérationnels et non opérationnels. Grainger a enregistré un taux d'incidents totalement enregistrables de 1,3 pour 2023 et un taux d'incidents avec perte de temps

En 2023, nous avons effectué plus de 42 000 observations de sécurité aux États-Unis et au Canada pour évaluer nos conditions de travail et garantir que nos protocoles de sécurité étaient efficaces et respectés.



« La sécurité est une valeur fondamentale qui guide mes actions et décisions chaque jour. Je suis fier de travailler pour une société qui offre une culture de sécurité encourageant l'apprentissage, les commentaires et l'amélioration continue. Notre équipe, à tous les niveaux de l'organisation, s'engage à maintenir les plus hauts standards de sécurité et à offrir un rendement robuste en matière de SSE pour nos coéquipiers et clients. Notre travail est axé sur l'assurance que chacun — coéquipiers et clients — puisse rentrer chez eux en toute sécurité auprès de leur famille, amis et proches. »

— DOUG JONES, DIRECTEUR PRINCIPAL, SSE MONDIAL

de 0,4, avec zéro fatalité liée au travail. Nos taux d'incidents totalement enregistrables et d'incidents avec perte de temps sont favorables par rapport à la moyenne de l'industrie de gros, qui est de 2,4 et 1, respectivement, selon les données du Bureau of Labor Statistics (BLS) des États-Unis.

En 2023, nous avons mis en œuvre le système de gestion SSE de Grainger (GEMS). GEMS est une plateforme complète conçue pour rationaliser nos processus SSE, améliorer la conformité et fournir des informations en temps réel sur notre rendement environnemental et de sécurité. GEMS aide Grainger à mieux gérer et atténuer les risques, à répondre rapidement aux incidents et à améliorer la sécurité globale à travers la société.

Nous surveillons constamment l'impact du changement climatique sur notre équipe et ajustons nos conditions de travail en conséquence, allant de l'ajout de purificateurs d'air dans les installations de

l'ouest des États-Unis pour traiter les problèmes de qualité de l'air dus aux incendies de forêt, à l'instauration d'équipements et de procédures de refroidissement pour atténuer les températures croissantes et les conditions liées à la chaleur.

Afin de partager notre expertise et d'apprendre des autres, nous entretenons plusieurs partenariats externes. Grainger est un membre fier du Campbell Institute du National Safety Council, qui utilise la recherche, l'éducation et le plaidoyer pour éliminer les décès évitables au travail, à la maison et sur la route. Notre activité canadienne participe au Certificate of Recognition (COR), une norme d'audit pour les systèmes de santé et de sécurité, dans le cadre de notre engagement SSE envers nos clients en extraction de ressources. Nous réalisons l'audit COR pour obtenir la certification complète tous les trois ans, avec des audits de maintenance effectués annuellement.



Rapport environnemental, social et de gouvernance 2024

Visitez le site [GraingerESG.com](https://www.GraingerESG.com) pour obtenir les nouvelles les plus récentes.

Nous sommes heureux de recevoir vos commentaires à GraingerESG@grainger.com.

© 2024 W.W. Grainger, Inc. Tous droits réservés.

© 2024 W.W. Grainger, Inc. Tous droits réservés. Grainger, Grainger and Design, Grainger.com, "G," KeepStock, Nous gardons le monde en marche, Grainger Edge, Grainger Know How et Zoro sont des marques commerciales ou de marques de service de W.W. Grainger, Inc. et de ses filiales, qui sont potentiellement enregistrées aux États-Unis et/ou dans d'autres pays.

De Fortune. ©2023 et ©2024 Fortune Media IP Limited Tous droits réservés. Utilisé sous licence. Fortune et Fortune 100 Best Companies to Work For® sont des marques déposées de Fortune Media IP Limited et sont utilisées sous licence. Fortune et Fortune Media IP Limited ne sont pas affiliés aux produits ou services de W.W. Grainger, Inc.

Utilisé avec autorisation. © 2024 Dow Jones & Company, Inc.

Toutes les autres marques de commerce et de service sont la propriété de leurs détenteurs respectifs.

