Groupe GALERIES Lafayette

Communication sur le progrès

Pacte Mondial

Paris le 20 Avril 2015

Le Groupe Galeries Lafayette adhère au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2003.

A ce titre, il soutient les dix principes édictés concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Et ce, en lien avec les valeurs qui l'animent :

La passion du client - l'audace d'innover - l'engagement collectif - le goût de l'excellence,

J'ai l'honneur de réitérer pour cette année 2015 le soutien du Groupe Galeries Lafayette au Pacte Mondial des Nations Unies.

Philippe HOUZÉ

Président du directoire

Rapport Développement Responsable 2014

Groupe Galeries Lafayette

Note méthodologique

1. Périmètre

La Société Anonyme des Galeries Lafayette publie pour la première année les informations relatives aux thématiques sociales, environnementales et sociétales, conformément aux exigences de l'article R 225-105-1 du Code de commerce.

Ces informations sont présentées sur un périmètre consolidé. N'étant pas significatives, les filiales étrangères[1] ne sont pas incluses dans le reporting.

Les GALERIES LAFAYETTE regroupent les sociétés suivantes :

- SOCIETE ANONYME DES GALERIES LAFAYETTE
- MILLE ET UNE LISTES
- GALERIES LAFAYETTE VOYAGES
- GL OPERA 4
- GALFA RESTAURATION
- CONCEPT MARQUES PROPRES
- 44 GALERIES LAFAYETTE
- GALERIES LAFAYETTE HAUSSMANN
- MAGASINS GALERIES LAFAYETTE
- LAFAYETTE ACADEMIE
- LOGISTIQUE GALERIES LAFAYETTE
- PROVENCE COIFFURE
- CITYNOVE ASSET MANAGEMENT
- GRANDS MAGASINS GALERIES LAFAYETTE
- GROUPE GALERIES LAFAYETTE SERVICES

Le BHV/MARAIS regroupe les sociétés suivantes :

- BAZAR DE L'HOTEL DE VILLE
- BHV SERVICE NUMERO 1
- RESTAURATION DU BAZAR

LOUIS PION regroupe les entités suivantes :

- LOUIS PION
- ROYAL AIRPORT
- ROYAL ORLY
- SOFIDI

DIDIER GUERIN n'est constitué que de l'entité juridique du même nom.

[1] GL Hong Kong ,GL Berlin, Louis Pion Deutschland et Tricolore Mix.

Par ailleurs, certaines restrictions de périmètre ont dû être faites suite à l'indisponibilité des données.

De ce fait, dans le présent rapport :

- **La dénomination Galeries Lafayette : Unité Economique et Sociale (UES) Haussmann, MGL et LGL comprend les entités suivantes :**
  - Galeries Lafayette Voyages
  - Galfa Restauration
  - Groupe Galeries Lafayette Services
  - Lafayette Académie
  - 44 Galeries Lafayette
  - Galeries Lafayette Haussmann
  - Magasins Galeries Lafayette (MGL)
  - Logistique Galeries Lafayette (LGL)

- **La dénomination BHV/MARAIS concerne les entités :**
  - BAZAR DE L'HOTEL DE VILLE
  - BHV SERVICE NUMERO 1
  - RESTAURATION DU BAZAR

2. Définition des principaux indicateurs

Effectif inscrit au 31 décembre : employés ayant un contrat de travail CDI ou CDD avec une société du Groupe Galeries Lafayette au 31 décembre de l'exercice.

Répartition des salariés par âge : la répartition des salariés par âge se fait uniquement sur les salariés en CDI.

Rémunération brute mensuelle :
Il s'agit ici de la rémunération brute annuelle dans laquelle les primes variables et les primes de fin d'année sont comptabilisées, divisée par 12.

Taux d'absentéisme : le taux d'absentéisme est le ratio entre le nombre d'heures d'absence et le nombre d'heures théoriques travaillées.
Pour les Galeries Lafayette, les jours d'absence prennent en compte les jours d'absence liés aux accidents du travail, aux accidents de trajet et aux congés maladie.
Pour Louis Pion, les jours d'absence incluent les jours d'absence liés aux accidents du travail et de trajet, aux congés maladie et aux congés maternité/paternité.
Pour ces deux entités, les absences pour motif personnel ne sont pas prises en compte car très marginales.
Didier Guérin est exclu de cet indicateur car le reporting n'est pas encore suffisamment mature pour avoir des informations consolidées solides. Un outil est en cours de développement afin de rendre le reporting plus robuste.

Part des travailleurs handicapés dans les effectifs : elle est calculée selon les règles de la DOETH (déclaration obligatoire de l'emploi des travailleurs handicapés).

Accident du travail : est considéré comme accident du travail un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause (y compris accident de trajet). Les jours déclarés à l'employeur sont comptabilisés dans un premier temps, une éventuelle correction pouvant avoir lieu en cas de refus de la part de la CPAM.

Maladie professionnelle : une maladie professionnelle est une maladie qui résulte de l'exposition à un risque d'un employé à son poste de travail. Les jours déclarés à l'employeur sont comptabilisés dans un premier temps, une éventuelle correction pouvant avoir lieu en cas de refus de la part de la CPAM.

Nombre de jours d'arrêt : le nombre de jours d'arrêt correspond au nombre de jours pendant lequel un employé est dans l'incapacité de travailler suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Taux de fréquence d'accidents de travail : nombre d'accidents avec arrêt multiplié par 1 000 000 et divisé par le nombre total d'heures travaillées.

Taux de gravité des accidents de travail : nombre de journées perdues multiplié par 1 000 et divisé par le nombre total d'heures travaillées.

Nombre d'heures de formation : heures effectuées dans le cadre d'un programme de formation professionnelle animé soit par un organisme de formation (avec un numéro d'agrément), soit par le Lafayette Académie, soit par un prestataire externe à l'entreprise et donnant lieu à une attestation de fin de formation.

Pour les Galeries Lafayette (UES Haussmann, Magasins Galeries Lafayette et Logistique Galeries Lafayette), le minimum d'heures pour réaliser un module de formation est de 3,5 h. Ainsi, l'accompagnement ou les actions terrain ne sont pas comptabilisées**.** Les chiffres concernent tous les salariés CDI, CDD et stagiaires.

En ce qui concerne Louis Pion, les heures de formation ne sont comptabilisées qu'à partir du moment où la formation est supérieure à une demi- journée et concernent uniquement les employés en CDI.

3. Vérification des informations sociales, environnementales et sociétales par un Organisme Tiers Indépendant

Le Groupe Galeries Lafayette a nommé un de ses Commissaires aux comptes comme Organisme Tiers Indépendant afin de vérifier la présence des 42 thématiques auxquelles le Groupe doit répondre ainsi que la sincérité des informations publiées.
Le rapport de l'Organisme Tiers Indépendant est publié à la fin du présent rapport.

I. UN EMPLOYEUR RESPONSABLE (informations sociales)

A. L'emploi

a) *Effectif total par entité*

Les effectifs du Groupe Galeries Lafayette par sexe

		CDI	CDD	Total
Cadres	Femmes Cadres	1 254	20	1 274
	Hommes Cadres	780	5	785
	Total CADRES	2 034	25	2 059
Agents de maîtrise	Femmes AM	1 063	17	1 080
	Hommes AM	410	15	425
	Total AM	1 473	32	1 505
Employés	Femmes Empl	6 819	993	7 812
	Hommes Empl	2 046	371	2 417
	Total EMPLOYES	8 865	1 364	10 229
TOTAL	Total Femmes	9 136	1 030	10 166
	Total Hommes	3 236	391	3 627
	TOTAL GLOBAL	**12 372**	**1 421**	**13 793**

b) *Répartition des salariés par âge, par ancienneté et par zone géographique*

La pyramide des âges des salariés du Groupe Galeries Lafayette en CDI et l'ancienneté des salariés

Age	Nombre
15-19	53
20-24	683
25-29	1 389
30-34	1 430
35-39	1 374
40-44	1 759
45-49	1 743
50-54	1 696
55-59	1 646
60-64	525
65 et +	74
Total	**12 372**

Ancienneté	Nombre
0-4	3 887
5-9	1 947
10-14	1 910
15-19	1 188
20-24	1 179
25-29	826
30-34	685
35-39	560
40-45	184
46 et +	6
Total	**12 372**

c) Répartition géographique

Le Groupe Galeries Lafayette est essentiellement implanté en France.
Comme mentionné en préambule, les filiales étrangères ont été exclues du périmètre de reporting.

d) Embauches et licenciements du Groupe Galeries Lafayette

	Embauches CDI	Embauches CDD[2]	Licenciements
GALERIES LAFAYETTE	827	8604	259
BHV/MARAIS	141	701	43
LOUIS PION	98	325	41
DIDIER GUERIN	108	95	11
TOTAL	**1174**	**9725**	**354**

e) Les rémunérations et leur évolution

Les rémunérations brutes mensuelles des CDI en euros et par statut pour les Galeries Lafayette et Le BHV/MARAIS[3]

En 2013

	Femmes	Hommes	Total
Cadres	3 785 €	4 135 €	3 915 €
Agent de maîtrise	2 389 €	2 545 €	2 427 €
Employés	1 907 €	2 014 €	1 935 €
Ensemble des catégories	**2 410 €**	**2 791 €**	**2 517 €**

En 2014

	Femmes	Hommes	Total
Cadres	3 782,58 €	4 126,28 €	3 913,82€
Agent de maîtrise	2 441,46 €	2 612,34 €	2 489,57 €
Employés	1 964,44 €	2 147,20 €	2 022,05 €
Ensemble des catégories	**2 469,81 €**	**2 795,55 €**	**2 575,89 €**

[2] Le commerce de détail vit au rythme des périodes de grande affluence que sont les soldes et les fêtes de fin d'année. De nombreux CDD courts sont proposés à ces moments d'accroissement temporaire d'activité. Le recours aux CDD peut aussi être justifié par le remplacement temporaire de salariés en congés.
[3] H**ors Citynove.** Ces données ne comprennent pas les rémunérations des cadres supérieurs.

Les rémunérations brutes mensuelles des CDI en euros et par statut pour LOUIS PION

Sur 2013

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Ensemble des catégories	**2 011 €**	**2 434 €**	**2 131 €**

Sur 2014

	Femmes	Hommes	Total
Cadres	4 663 €	5 631 €	5 052 €
Agents de maîtrise	2 551 €	2 774 €	2 621 €
Employés	1 784 €	2 037 €	1 853 €
Ensemble des catégories	**2 072 €**	**2 493 €**	**2 193 €**

Les rémunérations brutes mensuelles des CDI en euros et par statut pour DIDIER GUERIN[4]

En 2013

	Femmes	Hommes	Total
Cadres	3 509 €	3 577 €	3 543 €
Agents de maîtrise	2 469 €	2 447 €	2 458 €
Employés	1 727 €	1 947 €	1 837 €
Ensemble des catégories	**2 568 €**	**2 657 €**	**2 612 €**

[4] Ces données ne comprennent pas les rémunérations des cadres supérieurs.

En 2014

	Femmes	Hommes	Total
Cadres	3 484 €	3 729 €	3 607 €
Agents de maîtrise	2 439 €	2 730 €	2 584 €
Employés	1 620 €	1 800 €	1 710 €
Ensemble des catégories	**2 514 €**	**2 753 €**	**2 633 €**

B. L'organisation du temps de travail

a) Organisation du temps de travail

Pour l'ensemble des entités du Groupe, l'horaire moyen hebdomadaire est de 35 h, conformément au cadre réglementaire français.
Les employés du Groupe ne travaillent que de jour. Cependant, des nocturnes jusqu'à 21h sont faites dans certains de nos magasins, tels que le BHV/MARAIS et GL Haussmann une fois par semaine, afin de répondre à la demande de nos clients et faciliter leurs achats après la sortie du travail.

La plupart de nos magasins Galeries Lafayette, BHV, Louis Pion, Didier Guérin sont par ailleurs ouverts 5 dimanches par an.
Un nombre limité de magasins sont ouverts tous au long de l'année le dimanche (2 Galeries Lafayette, 16 Louis Pion et 4 Didier Guérin)

b) Absentéisme

Pour les Galeries Lafayette et le BHV/MARAIS, le taux d'absentéisme est de 5%.

Pour Louis Pion, le taux d'absentéisme est de 5,58%.

Didier Guérin ne suit pas cet indicateur à ce jour mais envisage de le faire à l'avenir.

C. Relations sociales

a) *Organisation du dialogue social*

Le dialogue social des Galeries Lafayette est nourri de nombreuses réunions au cours de l'année avec les différentes parties prenantes en interne : 709 réunions avec les délégués du personnel, 646 réunions avec les comités d'entreprises, 127 commissions spécialisées et 1 réunion avec les délégués syndicaux.
Ce dialogue est aussi important au BHV/Marais avec 48 réunions avec les délégués du personnel, 60 avec les comités d'entreprises, 20 commissions spécialisées et 30 réunions avec les délégués syndicaux centraux.
Louis Pion a tenu 24 réunions au cours de l'année 2014.

L'entité Didier Guérin a planifié les réunions du Comité d'Entreprise sur une périodicité mensuelle (hormis le mois d'août). Les réunions avec les délégués du personnel sont organisées au fur et à mesure des questions adressées à la Direction.

b) *Bilan des accords collectifs*

Le dialogue social riche du Groupe a donné lieu à un certain nombre d'accords collectifs qui sont énumérés ci-dessous.

Au sein des **Galeries Lafayette**, de nombreux accords ont été signés en 2014 dont les principaux sont les suivants par entité juridique :

- **UES Haussmann**
  - Procès-Verbal de désaccord sur la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) ; Protocole d'accord relatif aux élections des représentants du personnel au comité d'entreprise et des délégués du personnel ; Accord de prorogation des mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ;

- **LGL**
  - Accord sur la publicité de l'accord NAO Bussy ; Accord NAO Bonneuil ; Accord et avenant de cet accord sur l'intéressement ;

- **MGL**
  - Procès-verbal de désaccord sur la NAO.

Concernant le BHV, les accords suivants ont été signés :

- **Société Bazar de l'Hôtel de Ville**

- Accord relatif au vote par internet pour les élections professionnelles, conclu le 11 avril 2014 ;
- Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu le 27 juillet 2014 ;
- Accord de prorogation de l'accord du 22 juin 2001 intitulé « accord collectif de principe sur la modification du système de rémunération au BHV » et ses avenants ultérieurs, conclu le 8 août 2014.

- **Société Bazar de l'Hôtel de Ville et BHV Service numéro 1**

- Signature le 18 décembre 2014 d'un Avenant n° 6 à l'accord du 27 juin 2008 portant révision de l'accord collectif du 19 décembre 2005 relatif aux garanties collectives « incapacité, invalidité, décès » des salariés employés au BHV et BHV SN1.

Concernant **Didier Guérin**, des bilans annuels de suivi sont réalisés pour l'accord de génération et l'accord sur les séniors qui seront développés dans la partie « « Lutte contre les discriminations », de même que l'accord de génération pour **Louis Pion**.

D. Santé et sécurité

a) Conditions de santé et sécurité au travail

Pour **les Galeries Lafayette**[5] 2 258 personnes ont été formées à la sécurité et 8 316 669 € ont été dépensés pour assurer la sécurité du personnel et de la clientèle. De plus, deux médecins du travail, présents sur le site d'Haussmann, permettent le diagnostic des maladies et restent à l'écoute du personnel. Les établissements de province sont adhérents à des services de santé au travail interentreprises, garantissant un service de qualité et présent à tout moment si nécessaire.

Pour **le BHV/MARAIS**, 305 personnes ont été formées à la sécurité et 3 527 136 € ont été dépensés pour assurer la sécurité du personnel et de la clientèle. Un médecin du travail est présent sur le site du BHV/MARAIS Rivoli ainsi qu'une assistante sociale.
Les établissements de province sont adhérents à des services de santé au travail interentreprises.

Chez **Louis Pion,** toutes les boutiques sont adhérentes à des services de santé au travail interentreprises, ce qui représente 130 médecins du travail.

[5] UES Haussmann, Magasins Galeries Lafayette et Logistique Galeries Lafayette.

Louis Pion étant un joaillier et étant principalement situé dans des centres commerciaux, un système de sécurité spécifique a été mis en place afin de se prémunir contre les vols et les braquages. Les boutiques sont toutes équipées d'un système de sécurité relié directement au service de sécurité des centres commerciaux, permettant ainsi aux employés de donner l'alerte en cas de problème et favorisant une intervention rapide des agents de sécurité. De plus, un module de formation spécifique a été développé au sein de la formation « Gestion des incivilités » qui enseigne comment réagir face aux incivilités verbales de certains clients mais aussi en cas de vol ou de braquage. En 2014, 280 heures de formation ont été dispensées.

Chez **Didier Guérin,** chaque établissement est affilié à un centre de médecine du travail et un Responsable Sécurité est engagé par la société. Un manuel de sécurité est disponible au sein de l'ensemble des boutiques dont chaque salarié doit prendre connaissance. En 2014, 3 sessions de formation sur les incivilités ainsi que 8 sessions de formation sur la sécurité ont été dispensées.

b) Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail

Au cours de l'année 2014, des accords ont été signés concernant les régimes de frais de santé et de prévoyance pour **l'UES Haussmann** (12 décembre 2014), pour **Logistique Galeries Lafayette** (30 avril 2014 signature de l'avenant à l'accord relatif aux régimes de frais de santé et prévoyance), pour **Magasins Galeries Lafayette** (avenant à l'accord du 16 décembre 2011 signé le 29 janvier 2014).

Le **BHV/MARAIS** a signé le 18 décembre 2014 un avenant à l'accord du 27 juin 2008 portant révision de l'accord collectif du 19 décembre 2005 relatif à la garantie collective de remboursement complémentaire de « frais de santé » des salariés du Bazar de l'Hôtel de Ville et de BHV SN1.

Pour **Louis Pion et Didier Guérin,** aucun accord n'a été signé en 2014 sur les thématiques de la santé et de la sécurité.

c) Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles

Les **Galeries Lafayette**[6] ont connu 475 accidents du travail en 2014. Les taux de fréquence et de gravité relatifs à ces accidents du travail sont les suivants :

	UES Haussmann	**Magasins Galeries Lafayette**	**Logistique Galeries Lafayette**
Taux de fréquence	32,2	31,2	52,03
Taux de gravité	1,2	1,6	3,3

[6] UES Haussmann, Magasins Galeries Lafayette et Logistique Galeries Lafayette.

Le **BHV/MARAIS** a connu 91 accidents du travail en 2014 pour un taux de fréquence de 46 et un taux de gravité de 2,4.

Louis Pion a connu 53 accidents du travail et une maladie professionnelle en 2014.

En 2014, chez **Didier Guérin,** il n'y a eu aucune maladie professionnelle. Il y a eu 12 accidents du travail.

Pour ces deux dernières entités, aucune donnée n'est disponible à ce jour sur leur fréquence et leur gravité.

Nous rappelons que les chiffres ci-dessus doivent être mis en relation avec le grand nombre de salariés qu'emploie le Groupe Galeries Lafayette.

E. Formation

a) Politiques mises en œuvre en matière de formation

Pour les **Galeries Lafayette**[7] et le **BHV/MARAIS,** la Direction des Ressources Humaines (et plus particulièrement le Lafayette Académie, université interne de la Branche Grands Magasins) accompagne la diffusion de la stratégie et de la culture du Groupe, développe les compétences clés des collaborateurs autour des métiers du commerce et enfin, conseille et organise les démarches individuelles de professionnalisation.

Les différents dispositifs d'accompagnement au développement des compétences comportent le suivi de la formation continue, des formations métiers spécifiques parfois conçues et animées directement par le Lafayette Académie, l'accompagnement aux dispositifs de professionnalisation (comme la VAE, le CIF ou la réalisation du Bilan de Compétences), ou encore l'accompagnement sur-mesure de problématiques individuelles ou collectives à travers des actions de team-building par exemple.

Louis Pion propose des formations liées à la vente (Entrainement à l'excellence de la vente, Formation Vente, formation Sell Out), avec parfois une dimension managériale comme les formations de coaching de vente ou de développement de la posture managériale.
Un plan de formation est également conçu pour les équipes de vente Luxe, avec des modules traitant spécifiquement du marché de l'horlogerie de luxe.

Pour **Didier Guérin**, 1 622 heures de formation ont été dispensées en 2014. Un plan de formation a été mis en place pour 2015. L'objectif est de pouvoir former 328 personnes.

[7] UES Haussmann, Magasins Galeries Lafayette et Logistique Galeries Lafayette.

b) Nombre total d'heures de formation[8]

	Galeries Lafayette[9]	BHV/MARAIS	Louis Pion	Didier Guérin
Nombre d'heures de formation	130 454	22 611	2 997	1 622
Nombre de salariés formés	5 997	2 251	348	127

F. Egalité de traitement

a) Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Trois accords relatifs à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ont été signés concernant les **Galeries Lafayette**. Ils ont été signés les 13/12/2013, 10/12/2013 et 01/12/2011, respectivement pour l'UES Haussmann, MGL et LGL. Ces accords couvrent plusieurs aspects : la mixité dans les emplois par le recrutement, l'égalité salariale, l'égalité dans l'évolution professionnelle, la conciliation vie privée/vie professionnelle. Il s'agira par exemple de permettre, lors des recrutements à des postes majoritairement occupés par des hommes, de recruter en priorité des femmes, à compétences égales, ou encore de mieux préparer le retour des congés de maternité en prévoyant des entretiens avec les RH.

Pour le **BHV/MARAIS** (uniquement pour la société Bazar de l'Hôtel de Ville), un accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes a été signé le 21 juillet 2014. Les mesures prévues concernent l'embauche, l'évolution professionnelle, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et personnelle. Il s'agira par exemple lors de recrutements via des cabinets externes de leur demander, dans la mesure du possible, de présenter des candidatures des deux sexes dans la même proportion ou encore d'affirmer que le travail à temps partiel ne saurait être considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle et ne saurait compromettre les perspectives de carrière ou pénaliser l'évolution des salariés concernés (souvent des femmes).

Pour **Louis Pion**, l'accord sur l'égalité de traitement hommes-femmes a été signé en 2013. La société compte 71% d'employés femmes en 2014.
Louis Pion s'est fortement engagé dans la lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes en mettant en place une série d'actions concrètes. Ainsi, Louis Pion réserve **3%** de l'enveloppe d'augmentation individuelle afin de pallier les éventuels écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes qui auraient pu être identifiés au cours de l'année. Cette

[8] Nous rappelons au lecteur que les définitions des heures de formation varient selon les entités et nous l'invitons par conséquent à prendre connaissance des différentes définitions dans la note méthodologique.
[9] UES Haussmann, Magasins Galeries Lafayette et Logistique Galeries Lafayette

enveloppe est susceptible d'être revalorisée annuellement en fonction des écarts de rémunération non justifiés constatés.
De plus, lors de chaque comité de développement, l'entreprise sensibilise les managers au principe « Travail égal, salaire égal » lors de l'attribution des augmentations annuelles afin d'obtenir l'assurance que les augmentations de salaires sont attribuées de façon égalitaire aux hommes et aux femmes.

D'autres actions ont été mises en place telles que la conservation de la rémunération des personnes absentes pour cause d'enfants malades pendant trois jours, la mise en place d'un programme de réintégration suite à une longue absence, la distribution du journal interne aux domiciles des personnes en congé maternité, parental ou d'adoption.

Chez **Didier Guérin** un plan d'actions relatif à l'égalité hommes-femmes a été mis en place le 15/02/2012 et est toujours en vigueur. Il s'articule autour de deux axes : l'embauche (il s'agira par exemple de s'assurer que les offres d'emploi ou de stage ne soient pas discriminantes dans leur formulation) et la formation (il s'agira par exemple de donner un accès identique à la formation professionnelle aux employés des deux sexes). Il en sera de même pour l'entretien individuel de formation après une longue période d'absence. A titre indicatif, le pourcentage de femmes dans la société est de 80%.

b) Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Les **Galeries Lafayette** et le **BHV/MARAIS** disposent d'un pôle handicap dont les objectifs sont de sensibiliser les acteurs clés du recrutement en entreprise à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, créer des partenariats avec les établissements de formation et les associations, favoriser le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
C'est dans ce cadre que le pôle a organisé en novembre 2014 une semaine de sensibilisation au handicap lors de la « Semaine du Handicap », avec distribution d'une brochure explicative sur les différents types de handicap et la façon de les appréhender en entreprise. L'entreprise MGL a signé le 10 décembre 2012, un accord collectif sur l'emploi des travailleurs handicapés. Cet accord, encore en vigueur en 2015, couvre 55 établissements.

Pour **Louis Pion**, aucune action particulière n'est à noter.

Didier Guérin a décidé de mettre en place des actions spécifiques pour recruter des personnes en situation de handicap.

Part de travailleurs handicapés dans les effectifs

2013	2014
GALERIES LAFAYETTE MGL : 6,29% UES GL HSM :2,54 % LGL: 5,76%	**GALERIES LAFAYETTE** MGL : 7,19% UES GL HSM : 2,70% LGL : 5,73%
BHV/MARAIS 4,31%	**BHV/MARAIS** 4,90%
LOUIS PION 0,1%	**LOUIS PION** 0,5%
DIDIER GUERIN 0,6%	**DIDIER GUERIN** 0,4%

c) Politique de lutte contre les discriminations

Trois accords de génération sont entrés en vigueur le premier janvier 2014 concernant les **Galeries Lafayette**. Ils concernent les salariés de moins de 26 ans et de plus de 55 ans.

Ces accords présentent des engagements chiffrés tels que la présence au sein de l'entreprise de 10 % de salariés seniors et un taux de 18 % de jeunes dans les embauches totales dans les 3 années suivant l'application de l'accord.

Pour le **BHV/MARAIS**, un accord relatif au Contrat de génération a été conclu le 31 mars 2014.

Chez **Louis Pion**, aucune action particulière n'est à noter pour 2014.

Chez **Didier Guérin**, un accord de génération est en vigueur et porte sur l'emploi des jeunes de moins de 26 ans, le recrutement des plus de 50 ans et le maintien dans l'emploi des plus de 55 ans.

G. **<u>Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT</u>**

Le Groupe est membre du Pacte Mondial des Nations Unies. Il s'engage donc à mettre en œuvre ses principes, notamment ceux liés au droit du travail et qui sont eux-mêmes dérivés de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Il s'agit :

a) Du respect de la liberté d'association et de la reconnaissance du droit de négociation collective ;
b) De l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
c) De l'abolition effective du travail des enfants ;
d) De l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

II. UN ACTEUR CONSCIENT DE SA RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

A. Politique générale en matière environnementale

a) *Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales*

Depuis 2013, le Groupe s'est doté d'un mode de gouvernance collective de sa démarche développement responsable : Lafayette Avenir. Animée par la Direction du Développement Responsable, cette « communauté » fait appel à un réseau d'experts identifiés dans l'ensemble du Groupe, de ses enseignes et de ses métiers. Considérablement élargie en 2014, la communauté compte aujourd'hui une quarantaine de responsables, répartis en cinq comités, se réunissant 3 fois par an pour enrichir la politique de développement responsable. Pour infuser au niveau du terrain, Lafayette Avenir fait appel à des référents développement responsable dans chaque site du Groupe : magasins, sièges, bureaux ou entrepôts. Ils sont à la fois le relais de la communauté experte vers les collaborateurs mais aussi une chaîne de remontée d'informations, notamment pour les indicateurs qui concernent la gestion des déchets et l'efficacité énergétique.

Cette remontée d'informations se fait en particulier grâce à la plate-forme dédiée, déployée en début d'année 2015. Loin d'être limitée au seul usage du reporting, cette plate-forme joue le rôle d'un forum où les bonnes pratiques, les opportunités à saisir et les obstacles susceptibles de freiner notre démarche sont débattus librement.

b) *Démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement*

Aucune certification n'a été mise en place sur le patrimoine bâti à ce jour. Des projets de certifications sont à l'étude.

c) *Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement*

L'idée de formations à l'égard des acheteurs a été formulée en 2014, l'objectif étant de les sensibiliser aux enjeux de l'achat responsable. Celles-ci ont débuté en 2015.
De même, l'action de sensibilisation de l'ensemble des salariés aux éco-gestes, étudiée en 2014, sera lancée en 2015.

d) *Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions*

Citynove, structure de gestion, de transaction et de valorisation du patrimoine immobilier du Groupe Galeries Lafayette a lancé fin 2014 un audit ICPE des entrepôts cédés ou fermés

e) Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours.

Les activités du Groupe n'étant pas de nature industrielle, les risques environnementaux liés à son fonctionnement sont limités. De ce fait, il n'existe pas aujourd'hui de provisions en matière d'environnement.
En matière d'assurances, le Groupe veille à préserver la confidentialité des informations relatives aux montants des primes et aux conditions de garantie, pour éviter que celles-ci puissent être utilisées au préjudice de ses intérêts. Cette précaution vaut particulièrement pour les risques de responsabilité civile.
Le Groupe possède des garanties pour risques en matière d'environnement sur l'ensemble de ses entités.

B. <u>Pollution et gestion des déchets</u>

a) Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

Certains appareils de climatisation de nos magasins contiennent encore du R22. Ce fluide frigorigène appauvrit la couche d'ozone. Les Galeries Lafayette et le BHV/MARAIS se sont engagés à l'éradiquer d'ici 2016.

Au regard de l'activité du Groupe, les impacts des rejets d'eau sur l'environnement sont limités. Les magasins sont établis sur des sols artificialisés de longue date. De plus, l'activité de vente de marchandises au détail n'entraîne pas, en soi, de pollution des sols affectant gravement l'environnement.

b) Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

Le Groupe a pour objectif d'augmenter son taux de recyclage de 50% avant 2020. Une telle ambition nécessite la mise en place du tri en magasin. Pour ce faire, une mission d'optimisation du traitement des déchets a été réalisée, en confiant cette activité à un prestataire unique. L'opération initiée en 2014 avec 6 magasins pilotes (Galeries Lafayette Angers, Belle-Epine, Bordeaux, Lyon Bron, Dijon, Grenoble) sera étendue à 29 magasins en 2015 (incluant les 6 magasins pilotes). Par ailleurs, les sièges du Groupe et de la branche Grands Magasins (Galeries Lafayette et BHV/MARAIS) ont eux aussi franchi le pas en 2014. Les autres branches d'activité que sont Louis Pion et Didier Guérin, compte tenu de la nature de leurs déchets et de la taille de leurs boutiques, ne produisent pas suffisamment de déchets recyclables pour avoir recours à un prestataire privé, seul cas de figure où

ces déchets pourraient être systématiquement pesés. Il est donc impossible à ce jour d'avoir un taux de recyclage pour ces sociétés.

Comptabiliser l'ensemble des déchets produits est difficile. Les déchets produits sont composés de déchets recyclés et de déchets non valorisés.

- Les déchets non valorisés ne sont pas systématiquement pesés par les collectivités locales ou les partenaires. Aussi, l'information sur le tonnage n'est pas exhaustive. Sur la base des informations disponibles, les quantités sont de 2 509 t.

- Pour les déchets recyclés, nous avons un reporting exhaustif de la part de nos prestataires. Notre quantité de déchets recyclés est de 22 993 t[10] en 2014. Il s'agit pour l'essentiel de carton, de papier, de plastique et de déchets d'équipements électriques et électroniques ou encore de palettes en bois.

Grâce à un partenaire identifié en 2014 nous prévoyons la clarification des données de l'ensemble des quantités de déchets générés par nos activités.

c) Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

Situés en centre-ville, les magasins du Groupe sont régulièrement livrés par les entrepôts situés en périphérie. Ce trafic entraîne une pollution atmosphérique mais aussi sonore. Des initiatives étudiées en 2014 mèneront en 2015 à l'utilisation pour les livraisons du BHV/MARAIS Rivoli, de 6 camions (6 tracteurs et 12 remorques) roulant au GNV (Gaz Naturel pour Véhicules). Ce carburant présente l'avantage d'être beaucoup moins polluant que le diesel. Il n'émet pratiquement pas de particules fines, considérées comme cancérogènes par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé). Leurs moteurs ont aussi l'avantage d'émettre moins de bruit qu'un moteur diesel (jusqu'à 10 db en moins).

C. Utilisation durable des ressources

a) Consommation d'eau et approvisionnement en eau

Le Groupe s'est fixé comme objectif de réduire sa consommation d'eau par m^2 de surface utile de 15% d'ici 2020.
En effet, bien que la majeure partie des magasins du Groupe se trouve en France, et donc hors des zones de stress hydrique, les bouleversements futurs apportés par les changements climatiques et la volonté de faire une utilisation raisonnable des ressources a poussé les Galeries Lafayette à prendre cet engagement. Il se traduira dès 2015 par une communication en interne sur les éco-gestes qui abordera notamment le volet eau.

[10] Ces chiffres ne comprennent pas Louis Pion, Didier Guérin, GL Haussmann

Les consommations d'eau des boutiques Louis Pion et Didier Guérin sont relativement faibles tant en raison de l'activité que du nombre d'employés.

En 2014, la consommation d'eau du Groupe s'élève à 166 537 m3 d'eau[11].

b) *Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur consommation*

N'étant pas propriétaire d'usines, le Groupe n'a pas de moyen direct au stade de la production d'agir sur la consommation de matières premières. Dans le cadre de son métier de commerçant, il veille à réduire ses consommations de matières premières. Les sacs en papier utilisés dans les magasins sont notamment confectionnés avec du papier issu de forêts écogérées (FSC).

c) *Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables*

Etant essentiellement implanté en milieu urbain, avec des magasins parfois soumis aux contraintes inhérentes à leur statut de patrimoine historique, le Groupe ne pourrait que difficilement avoir recours à la production d'énergies renouvelables. Conscient de la nécessité de réduire sa consommation énergétique, il travaille à renouveler ses équipements afin de les rendre moins énergivores. Il s'agit de faire disparaître les chaudières au fioul, d'améliorer le suivi et le pilotage de la gestion de la consommation énergétique via des GTC/GTB ou encore d'étendre le nombre de magasins équipés d'éclairage LED.

La consommation énergétique du Groupe Galeries Lafayette[12]

Electricité	153 530 MWh
Gaz	14 750 MWh
Fuel	3 445 MWh
Chauffage urbain	12 997 MWh
Froid urbain	18 698 MWh

Nombre de sites équipés de GTC (Gestion Technique Centralisée)

2013	2014
GALERIES LAFAYETTE 5	**GALERIES LAFAYETTE** 5

Nombre de sites équipés en LED[13]

[11] Hors Didier Guérin, Louis Pion, GL Haussmann.
[12] Hors Didier Guérin et Louis Pion
[13] Ces informations ne signifient pas que l'éclairage des magasins concernés soit constitué à 100% par du LED

2013	2014
GALERIES LAFAYETTE	**GALERIES LAFAYETTE**
1	10
BHV/MARAIS	**BHV/MARAIS**
1	1
LOUIS PION	**LOUIS PION**
20	40
DIDIER GUERIN	**DIDIER GUERIN**
10	18

Nombre de sites ayant fait l'objet d'un audit énergétique

2013	2014
GALERIES LAFAYETTE	**GALERIES LAFAYETTE**
0	1
BHV/MARAIS	**BHV/MARAIS**
0	0
LOUIS PION	**LOUIS PION**
0	0
DIDIER GUERIN	**DIDIER GUERIN**
0	0

Nombre de sites équipés de chaudières à fioul

2013	2014
GALERIES LAFAYETTE	**GALERIES LAFAYETTE**
10	10
BHV/MARAIS	**BHV/MARAIS**
2	2
LOUIS PION	**LOUIS PION**
0	0
DIDIER GUERIN	**DIDIER GUERIN**
0	0

d) Utilisation des sols

Les magasins et boutiques du Groupe sont installés en centre-ville et n'empiètent donc en aucune manière sur des terrains récemment gagnés sur des terres agricoles ou sur le milieu naturel, raison pour laquelle aucune action n'a été mise en place dans ce domaine.

D. Changements climatiques

a) *Rejets de gaz à effet de serre*

Concernant les transports de la branche Grands Magasins (Galeries Lafayette et BHV/MARAIS), les émissions de gaz à effet de serre ne sont pas comptabilisées de façon précise. La Direction de la Supply Chain mettra en place au mois de mai 2015 un outil de mesure des émissions de GES pour l'ensemble des trajets.
La partie des transports liée au commerce en ligne s'est dotée dès 2014 de cet outil et a pu mesurer un impact carbone de 53 teqCO_2. Comme affirmé précédemment, les Galeries Lafayette, vont réduire leur empreinte carbone en 2015 en passant aux camions GNV concernant les transports liés au BHV/Marais Rivoli.

Les magasins du Groupe sont également sources d'émissions de gaz à effet de serre. Les mesures prises liées à l'efficacité énergétique telles que le remplacement des chaudières à fioul par d'autres au gaz (2 magasins en 2009) ou encore l'installation de GTC, réduisent leur bilan carbone.
Le bilan carbone réalisé en 2012 (Scope 1 et 2) a montré que la principale source d'émission de gaz à effet de serre de l'activité du Groupe était la consommation d'électricité. De fait, les actions citées au paragraphe c) ci-dessus portant sur les efforts quant à l'efficacité énergétique ont pour effet de réduire le bilan carbone du Groupe. Le nouveau bilan carbone, prévu pour cette année 2015, permettra de mesurer l'impact des mesures d'efficacité énergétique prises depuis trois années.

b) *Adaptation aux conséquences du changement climatique*

Les changements climatiques sont une menace qui affecte différemment chaque acteur économique. Une part non négligeable de la consommation énergétique des magasins du Groupe vient des besoins en climatisation. De fait, une augmentation constante des températures aurait un important impact sur sa facture énergétique. Une communication sur les éco-gestes est prévue courant 2015. Celle-ci comportera un volet énergie et abordera notamment les consignes réglementaires de mise en route de la climatisation.

De plus, le magasin Galeries Lafayette de Lyon Bron a pour ambition d'obtenir la certification BREEAM. Cette démarche d'optimisation du comportement environnemental permet à ce bâtiment d'être mieux à même de s'adapter aux bouleversements induits par les changements climatiques.

E. Protection de la biodiversité

a) *Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité*

Etant un acteur de centre-ville, les leviers se présentant aux enseignes du Groupe pour pouvoir préserver la biodiversité sont minimes. Aucune mesure n'a été prise dans ce domaine à l'échelle du Groupe.

III. INFORMATIONS RELATIVES AUX ENGAGEMENTS SOCIETAUX EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

A. Impact territorial économique et social de l'activité de la société

a) *En matière d'emploi et de développement régional*

Avec 14 000 collaborateurs répartis dans 275 magasins et boutiques dans tout l'hexagone, le Groupe Galeries Lafayette est un acteur majeur de la vie économique des territoires. Cette position se trouve renforcée par la répartition des magasins du Groupe sur l'ensemble du territoire.

b) *Sur les populations riveraines et locales*

En tant qu'acteur du centre-ville, les magasins du Groupe ont un rôle à jouer dans la création de lien social. Afin d'avoir une réflexion au plus proche du terrain, les magasins ont une grande autonomie dans la mise en place d'événements enrichissant le lien social. Parmi ces initiatives, on peut citer l'organisation d'octobre rose aux Galeries Lafayette de Nantes, une journée d'information autour du cancer du sein. A l'occasion des journées du patrimoine, le magasin Galeries Lafayette de Toulouse a, quant à lui, organisé une exposition retraçant l'histoire du Grand Magasin dans la ville rose.

Conscient des nuisances que peuvent créer les travaux de construction et de remodeling, Citynove a appliqué deux solutions afin de minimiser celles-ci : les chantiers sont fermés par des palissades intégrant un isolant phonique du côté du chantier et les travaux s'effectuent en horaires décalés par rapport à la présence des clients.
De plus, outre le changement des éléments techniques par du matériel plus performant, nous faisons appel à un acousticien sur les gros chantiers, en particulier dans les démarches de certification BREEAM/HQE.

Citynove a su mettre en avant des initiatives originales à la fois pour permettre aux riverains de se réapproprier les lieux, mais aussi pour continuer à respecter l'objectif de mettre à leur portée le beau et le bon.
A l'occasion des travaux de rénovation du magasin des Galeries Lafayette Marseille Bourse en 2013, l'artiste contemporain Loïc Raguénès a ainsi installé, à intervalles réguliers, des affiches sur la palissade entourant les travaux, et ce, durant neuf mois.

A Lyon Bron, l'expérience lancée en 2014 avec Creative Roots, collectif de jeunes urban designers, et qui suit son cours, consiste à installer sur le chantier un « Open Lab », lieu de rencontre et d'expérimentation ouvert aux riverains, avec pour but de réinventer l'espace urbain.

B. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société (associations d'insertion, établissements d'enseignement, associations de défense de l'environnement, associations de consommateurs, populations riveraines...)

a) Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

Au-delà des partenariats de mécénat signés avec CARE, Emmaüs Défi, Simon de Cyrène et ADN, un travail de réflexion s'est instauré avec ces acteurs pour faire avancer plus vite et mieux le Groupe dans sa démarche RSE.

Ainsi, nous avons demandé aux équipes de CARE de nous accompagner dans la formation à l'achat responsable de nos acheteurs. Les résidents de Simon de Cyrène ont, pour leur part, été accueillis en magasin et ont pu réagir avec les équipes techniques à notre accessibilité handicap. Nous avons aussi organisé une visite et un temps d'échange avec Emmaüs Défi et les membres du comité exécutif des Galeries Lafayette et du BHV/MARAIS.

Par ailleurs, un accord sur une logistique durable a été signé le 18 septembre 2013 avec la Mairie de Paris, l'objectif étant de réduire les nuisances liées à l'approvisionnement de nos magasins.

b) Actions de partenariat ou de mécénat

Pour approfondir sa politique de développement responsable, le Groupe a conclu des partenariats en lien avec ses valeurs et son activité. Il soutient **CARE**, l'un des principaux réseaux humanitaires mondiaux, qui s'attaque aux causes profondes de la pauvreté (éducation, sécurité alimentaire, accès à l'eau potable…). L'ONG partage avec les Galeries Lafayette l'attention portée aux droits des femmes. Un partenariat a été signé en juillet 2014 sur les actions de sourcing responsable et de formation des employées du textile au Bangladesh.

Autre partenariat riche de sens : celui avec l'association **Simon de Cyrène** qui développe des maisons communautaires où cohabitent valides et non-valides. Plus qu'un lieu de vie, ils partagent une relation amicale et solidaire. Grâce à ce partenariat, le Groupe se rapproche d'une partie de sa clientèle aux besoins spécifiques qu'il peut mieux appréhender.

Un soutien appuyé a été apporté à **Sakina M'sa**. Cette créatrice engagée, réutilise des tissus récupérés auprès de grandes marques et fait travailler des salariés en réinsertion dans le quartier parisien de la Goutte d'or. C'est tout naturellement qu'elle a bénéficié d'une place de choix d'abord au BHV/MARAIS, puis aux Galeries Lafayette pendant les fêtes.

L'opération « don du linge de maison » menée au BHV/MARAIS avec **Emmaüs Défi** a connu un franc succès auprès des clients, permettant de collecter 5,2 tonnes de linge. Les collaborateurs ont eux aussi été associés à cette démarche d'économie circulaire via l'installation de collecteurs « Le Relais » sur 3 sites du Groupe.

Enfin, conscient de sa responsabilité, le Groupe a établi des partenariats avec le milieu associatif pour donner une nouvelle vie à des produits textiles, faisant don de plus de 200 000 pièces à trois associations partenaires : **Emmaüs Défi**, l'**Association du Don en Nature** et **Dons solidaires**.

Nombres de dons en nature effectués (issus des stocks)

2013	2014
GALERIES LAFAYETTE & BHV/MARAIS 0 **LOUIS PION** 0 **DIDIER GUERIN** 0	**GALERIES LAFAYETTE & BHV/MARAIS** 217 085 articles **LOUIS PION** 0 **DIDIER GUERIN** 750 articles

Nombres d'associations Grands partenaires associées à nos actions

2013	2014
1 association	4 associations (Emmaüs Défi, ADN, Simon de Cyrène, CARE)[14].

C. <u>Sous-traitance et fournisseurs</u>

a) Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

Les conditions dans lesquelles sont fabriqués les produits que nous proposons à nos clients nous importent. Nous nous assurons de la conformité des conditions de fabrication de nos produits avec les standards internationaux de l'Organisation UInternationale du Travail, du Global Compact et de l'Initiative Clause Sociale dont nous sommes adhérents.

Nous réalisons des campagnes d'audit régulières dans les usines et les ateliers de production de nos marques propres. Par ailleurs, nous exigeons depuis 2013 de nos fournisseurs bangladais qu'aucune des usines où sont placées nos commandes ne soit située dans des « shared buildings » partagés par plusieurs entreprises, où le respect des règles de sécurité n'est pas toujours assuré.
Ces audits sont réalisés auprès des usines de nos fournisseurs en rang 1.

[14] Le Groupe soutient un grand nombre d'associations : les 4 grands partenaires sont les associations avec qui nous avons des actions multiples.

Nombre d'audits sociaux réalisés par branche d'activité

2013	2014
GALERIES LAFAYETTE + BHV/MARAIS 54 audits sociaux réalisés (dont 39 audits initiaux et 15 audits de suivi) 25 fournisseurs acceptables ou avec non-conformités mineures 29 fournisseurs avec non-conformités majeures 4 fournisseurs déréférencés	**GALERIES LAFAYETTE + BHV/MARAIS** 130 audits sociaux réalisés (dont 105 audits initiaux et 25 audits de suivi) 86 fournisseurs acceptables ou non-conformités mineures 44 fournisseurs avec non-conformités majeures 10 fournisseurs déréférencés
LOUIS PION 2 audits sociaux initiaux réalisés 0 audit de suivi 2 fournisseurs acceptables ou non conformités mineures 0 fournisseur avec non-conformités majeures 0 fournisseur déréférencé	**LOUIS PION** 8 audits sociaux réalisés (dont 7 audits initiaux et 1 audit de suivi) 6 fournisseurs acceptables ou non conformités mineures 2 fournisseurs avec non-conformités majeures 0 fournisseurs déréférencé
DIDIER GUERIN 0	**DIDIER GUERIN** 0 en 2014 mais 1 audit prévu en 2015

b) Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociétale et environnementale

Le code de conduite remis aux fournisseurs du Groupe mentionne explicitement l'obligation pour le fournisseur, de veiller à ce que ses sous-traitants respectent eux-mêmes le code de conduite. Dans le cas contraire, le fournisseur s'engage à en informer les Galeries Lafayette et à en tirer les conséquences qui s'imposent.
Nous ne pouvons pas à ce jour fournir une liste exhaustive des sous-traitants de nos fournisseurs.

D. Loyauté des pratiques

a) Actions engagées pour prévenir la corruption

Tous les salariés du Groupe reçoivent un code éthique où il est expressément mentionné que « chaque salarié s'interdit de solliciter directement ou indirectement tout avantage et s'interdit d'en accepter ».

b) Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

La sécurité des consommateurs est un axe primordial de la politique de développement responsable du Groupe. Pour assurer celle-ci, nous vérifions le respect des exigences du règlement européen sur

l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions de substances chimiques (REACH) par nos fournisseurs et réalisons des tests aléatoires de conformité. Ces derniers sont effectués autant sur des marques propres que sur des marques accueillies. L'accent a également été mis sur la formation des donneurs d'ordre : un Guide RSE de l'Acheteur a été rédigé et les développeurs produits, en amont de la chaîne, sont sensibilisés.
Ce guide souligne le rôle de l'acheteur dans la politique de développement responsable du Groupe et met en lumière les points de vigilance dans les différentes étapes de l'achat**.**

Picking aléatoire des marques accueillies[15]
Choix aléatoire de quelques produits parmi des références de marques accueillies vendues en magasin

2013	2014
0 marque	2 marques

Familles de produits marques propres faisant l'objet d'un cahier des charges fournisseur[16]

2013	2014
4	7

E. Autres actions engagées, au titre du présent III, en faveur des droits de l'homme

Le Groupe Galeries Lafayette a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) en 2003. Il a réaffirmé son soutien à cette initiative en 2014.

[15] Le choix des produits dans le cadre d'un picking aléatoire se fait en fonction du risque. Certains produits, par leur nature (couleur foncée, présence d'imprimés, …) sont plus susceptibles que d'autres de ne pas respecter la réglementation REACH.

[16] Document listant et explicitant les exigences du Groupe Galeries Lafayette en matière de règlementation, de qualité, d'information et de logistique.