

# GROUPE GALERIES LAFAYETTE

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2015



## Le mot du Président



En 2015, j'ai choisi de placer le groupe Galeries Lafayette sous le signe du Développement Responsable. Notre ambition est de devenir « la référence mondiale d'un commerce à la française, éthique et responsable ». Le développement responsable, fait partie de l'ADN de l'entreprise bien que ce soit une démarche récente, lancée officiellement en 2012. Pour mémoire, fondé en 1894, le groupe Galeries Lafayette fut pionnier en matière d'innovations sociales avec, notamment, la mise en place de crèches d'entreprises, appelées alors pouponnières ; mais également d'un système de retraite et d'une Caisse de secours.

Engagé au sein du Global Compact depuis 2003, le Groupe met en œuvre quotidiennement des actions permettant de réduire l'impact environnemental lié aux activités de la vente et du commerce, en accord avec les 10 principes fondamentaux du Global Compact.

Aujourd'hui, la mode réussit le pari d'allier plaisir de l'achat avec le respect des hommes et des femmes et de l'environnement. Dans une démarche de progrès, le développement responsable est désormais intégré à nos processus de production et de fonctionnement afin d'en faire un levier de performance globale, sociale et environnementale pour tout le Groupe.

Conscient des bouleversements profonds que vont devoir supporter les populations dans l'avenir, provoqués par la raréfaction des

ressources, le groupe Galeries Lafayette fut l'un des partenaires de de la COP21, conférence mondiale sur le climat qui s'est

tenue en décembre dernier au Bourget et au Grand Palais à Paris.

Les réflexions et travaux que nous avons menés ont tracé de nouvelles perspectives pour notre démarche Développement Responsable. Je vous invite à prendre connaissance des progrès effectués au cours de l'année 2015. Ils représentent un pas de plus dans la mobilisation du Groupe et de ses parties prenantes vers une mode responsable. Ce document reprend un grand nombre d'informations sur nos politiques internes, nos engagements, nos actions et leurs résultats, sorte de récit flash-back des moments forts.

Je vous en souhaite une bonne lecture,

Philippe Houzé

Président du Directoire groupe Galeries Lafayette

## Le Pacte Mondial des Nations Unies : 10 principes regroupés en 4 thèmes

Lancé en juillet 2000 par Kofi Annan, alors Secrétaire Général des Nations Unies, le Pacte Mondial ou Global Compact est une démarche dont l'adhésion est essentiellement volontaire. Elle regroupe actuellement des milliers d'entreprises, associations et organisations non-gouvernementales qui ont toutes fait le choix de respecter 10 principes universellement reconnus portant sur les droits de l'Homme, l'environnement, le respect des normes de travail et la lutte contre la corruption.

En adhérant au Pacte Mondial, nous engageons notre Groupe à intégrer les 10 principes dans notre stratégie globale et nos process. Dans une logique d'amélioration continue portée par les valeurs de la RSE ou du développement responsable, comme nous aimons l'appeler au sein de notre Groupe, nous progressons tous les ans sur ces principes. Nous communiquons, depuis plusieurs années, nos bonnes pratiques en publiant un document dédié, la Communication sur le Progrès (COP), sur le site Internet du Global Compact.

### Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

dans leur sphère d'influence.

2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

### Normes du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

4. A s'engager pour l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

5. A abolir le travail des enfants.

6. A éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



La présente Communication sur le Progrès a été réalisée à partir d'éléments publiés dans le rapport de Développement Durable de l'année 2015 et sélectionnés afin de répondre au mieux aux différents principes du Global Compact.

Nous vous invitons à retrouver plus en détails nos actions en faveur du développement durable directement sur le site internet du groupe Galeries Lafayette.

## SOMMAIRE

- I. DROITS DE L'HOMME ..... 6
- II. NORMES DU TRAVAIL ..... 7
- III. ENVIRONNEMENT ..... 9
- IV. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ..... 11

## Stratégie de développement responsable

Le groupe Galeries Lafayette est animé de valeurs qui sont essentielles dans le métier de la vente de produits de luxe : la passion du client, l'audace d'innover, l'engagement collectif et le goût de l'excellence. Ces valeurs sont insufflées à tous les collaborateurs et nous permettent de définir une démarche de développement responsable cohérente, en lien avec les fondements de nos métiers.

Notre ambition de devenir la référence mondiale du commerce à la française, alliant éthique et responsabilité vis-à-vis de nos parties prenantes, ne sera réalité qu'à la condition de travailler efficacement sur nos axes stratégiques : **la dynamique des marques, la valeur de la matière, la performance du bâti et des flux, la symétrie des attentions et l'art de donner.**



Nous avons choisi d'adosser notre stratégie globale aux lignes directrices et aux indicateurs développés par la Globale Reporting Initiative (GRI) pour encore plus de pertinence dans notre démarche.

# I. DROITS DE L'HOMME

## PRINCIPES 1 ET 2

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

**Le commerce est au cœur du métier du groupe Galeries Lafayette. C'est pourquoi nous présentons une exigence forte vis-à-vis de nos marques propres mais également envers les marques que nous accueillons au sein de nos magasins.**

Le Groupe s'engage sur la voie de l'exemplarité en associant la totalité de ses parties prenantes à la démarche de développement responsable, du sourcing à la distribution, en passant évidemment par la fabrication.

Les conditions dans lesquelles les produits du Groupe sont fabriqués sont essentielles. A ce titre, les équipes des marques propres veillent à ce que les lois en vigueur concernant le travail soient bien respectées. Adhérent à l'Initiative Clause Sociale (ICS, regroupement de distributeurs européens coopérant dans le domaine de la RSE), le groupe Galeries Lafayette réalise chaque année des audits sociaux sur les différents lieux de production afin de s'assurer des bonnes conditions de travail de ses employés. Le Groupe a ainsi commandité 116 audits sociaux en 2015.

Le Code Ethique du Groupe formalise l'engagement profond du Groupe à exercer ses activités dans le respect des lois et des réglementations nationales et internationales à travers l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Un Code de conduite à l'attention des fournisseurs est en vigueur depuis plusieurs années.

Il s'agit d'un document rappelant à nos fournisseurs de produits marques propres les principes fondamentaux à respecter en matière d'éthique, de respect des normes sociales, environnementales et de transparence.

Il s'appuie sur les grands textes internationaux de référence que sont les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention Internationale des Droits de l'Enfant et les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Il est remis pour signature aux fournisseurs de la Branche Grands Magasins, de Louis Pion et de Didier Guérin.

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 le Groupe et à en tirer les conséquences qui s'imposent.

## II. NORMES DU TRAVAIL

### PRINCIPE 3

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

**Le groupe Galerie Lafayette s'engage, en accord avec le principe 3 du Global Compact, à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective. Nos engagements en matière de droit du travail s'appuient sur le respect du dialogue social et des droits syndicaux, le droit à la formation professionnelle et le respect de la personne humaine, y compris dans son intégrité physique.**

Le dialogue social prend une place importante afin d'établir un climat de confiance et ainsi contribuer au bien-être des salariés du Groupe.

En 2015, six avenants liés à divers sujets (régimes de frais de santé et de prévoyance, droit syndical, accord d'intéressement,...) ont été signés au sein des diverses entités du Groupe.

### Enquête collaborateurs

Dans une démarche de cohésion de groupe, nous avons mis en place **ECHOS**, une enquête d'engagement qui offre à chaque collaborateur l'opportunité d'être acteur de la transformation. Les objectifs sont les suivants :

- mesurer l'engagement des collaborateurs et son évolution
- tirer les enseignements des résultats pour établir des plans d'action
- piloter efficacement notre stratégie, renforcer la qualité de nos pratiques managériales et la mise en œuvre de nos valeurs.

**Le pilote, lancé en 2015 a concerné 372 collaborateurs et sera étendu à l'ensemble du Groupe en 2016.**

### Mesures prises en matière de santé et de sécurité

La santé et la sécurité de nos collaborateurs est un point majeur de notre politique de Développement Responsable.

A ce titre, la Branche Grands Magasins a acquis plus d'une trentaine de défibrillateurs en 2015. En complément, nous avons souhaité impliquer l'ensemble des collaborateurs de la Branche Grands Magasins aux gestes qui sauvent et avons ainsi organisé des « **Journées du Cœur** » partout dans les établissements de la Branche. Ces ateliers ont été particulièrement appréciés des collaborateurs,

lesquels ont manifesté un intérêt d'ordre professionnel mais également extra-professionnel.

### **Bien-être au travail**

Un pilote de « **semaine du bien-être au travail** » a eu lieu du 7 au 11 septembre 2015 pour les collaborateurs du magasin de Lyon-Bron. Au programme, des ateliers yoga, pilâtes, des départs groupés de course à pied pour la forme, des séances de relaxation et de massages pour le lâcher-prise, des séances de sensibilisation au sommeil pour un mode de vie sain.

Des animations similaires ont été menées à l'entrepôt de l'Isle d'Abeau dans le cadre de cette semaine axée sur le bien-être

Ces actions ont permis aux différents collaborateurs de renouer le dialogue entre eux, pour un mieux-vivre ensemble.

### **PRINCIPES 4 et 5**

**4.** Les entreprises sont invitées à s'engager pour l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

**5.** A abolir le travail des enfants.

**Comme évoqué précédemment, le Groupe transmet à ses fournisseurs un code de conduite basé notamment sur les conventions de l'OIT, à ce titre il interdit le travail des enfants ainsi que le travail forcé ou obligatoire.**

**De même, ces deux thématiques figurent parmi celles abordées lors des audits sociaux commandités par le Groupe au sein de ses usines fournisseurs de marques propres.**

### **PRINCIPE 6**

**6.** Les entreprises sont invitées à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### **Egalité femmes-hommes**

Des accords portant sur l'égalité femmes-hommes ont été signés au sein des diverses entités du Groupe. Ils permettent de corriger les écarts de salaires, de promouvoir la parité au sein des différents types de métiers ou encore d'améliorer l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

### **Emploi des jeunes et des seniors**

**Le Groupe prend des mesures pour favoriser l'emploi des jeunes et des seniors.**

Des accords de génération ont été signés au sein de différentes entités du Groupe. Ils prévoient des objectifs chiffrés d'embauches et de maintien dans l'emploi.

## Initiatives en faveur des personnes en situation de handicap

L'année 2015 a été une année de nouvelles négociations et a permis l'élaboration du 4ème accord Handicap pour le réseau des Magasins Galeries Lafayette. Même si le taux d'emploi de travailleurs handicapés est supérieur à 6%, la majorité des mesures prévues dans le précédent accord a été maintenue voire améliorée. Ce point a été salué par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

L'accord a été signé à l'unanimité par les organisations syndicales. L'agrément pour cet accord a été obtenu en janvier 2016.

Autre élément marquant de l'année 2015, la mise en place d'un véritable réseau de correspondants handicap. Présents dans chaque entité du groupe Galeries Lafayette, ils ont pour objectif de mettre en place des actions facilitant l'accessibilité des personnes en situation de handicap et de relayer les informations sur le sujet. Un premier séminaire s'est tenu le 2 octobre 2015 et a réuni les correspondants du réseau Magasins Galeries Lafayette et ceux des Galeries Lafayette Hausmann.

Suite au séminaire, une première newsletter baptisée Handi'News a été diffusée en novembre.

Depuis près de 9 ans, le pôle Handi'Cap s'associe à la SEPH (Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées) qui a lieu au cours de la seconde quinzaine de novembre, en organisant des Journées Handi'Engagées dans chaque établissement de la Branche Grands Magasins. Le pôle définit une thématique et élabore un kit sur cette base. Pour 2015, la thématique retenue a été la diversité.

## III. ENVIRONNEMENT

### PRINCIPES 7, 8 ET 9

**7.** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

**8.** A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

**9.** A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

**Au cours de ses 120 ans d'histoire, le Groupe a acquis un patrimoine unique de commerce de centre-ville. Cette particularité est à la fois une richesse et un défi en termes de maîtrise de la consommation énergétique. Par ailleurs, notre réseau de magasins en France est alimenté quotidiennement par nos camions. Nous menons une politique de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre à la fois pour le bâti et pour le transport.**

**De plus l'activité de nos magasins, sièges et entrepôts génère une importante quantité de déchets que nous devons réduire ou recycler voire upcycler.**

## Gestion des bâtiments

La gestion éco-responsable des bâtiments est une priorité, en cohérence avec les valeurs et les enjeux stratégiques du Groupe.

Afin de faciliter l'expansion de cette démarche à l'ensemble des magasins, une charte d'éclairage 100% LED (Diodes Electro Luminescentes) a été éditée en avril 2015 par la Direction de l'Architecture, de la Technique et des Travaux. Ce document est un guide pour effectuer les relampings (remplacement de luminaires) dans les magasins. Il indique par quel type de LED les lampes doivent être remplacées en fonction de leur usage. Ces dernières ont l'avantage d'être moins énergivores et produisent moins de chaleur, nous permettant ainsi de limiter l'utilisation de la climatisation, un poste clé des dépenses énergétiques pour tous les magasins.

Les travaux en magasins sont l'occasion d'accélérer la progression de la part des LED dans notre éclairage. Ainsi, en 2015, 80% des luminaires au bâtiment de l'Homme à Haussmann ont été remplacés par des LED (Diodes Electro Luminescentes).

Par ailleurs, 21 de nos sites sont équipés de **Gestion Technique Centralisée** et **Gestion Technique du Bâtiment (GTC/GTB)**. Ces outils permettent de piloter à distance ou de programmer un certain nombre d'équipements (éclairage, climatisation, chauffage ...) dans le but d'optimiser leur consommation énergétique. Les magasins peuvent alors mieux anticiper la variation des besoins en énergie liée aux changements saisonniers.

La télérelève mise en place en 2015 est un outil de gestion des consommations énergétiques très précieux.

Le recours à cette méthode nous permet d'avoir un suivi plus fin de la consommation électrique de la majorité des bâtiments de la Branche Grands Magasins et de mettre en place des actions correctives.

## Mesures de prévention et réduction des rejets dans l'air, l'eau et le sol

Le **R22** est un fluide frigorigène autrefois très utilisé dans les systèmes de climatisation. La législation européenne prévoit de faire disparaître progressivement cette substance qui appauvrit la couche d'ozone. Au sein de nos magasins, il reste quelques groupes frigorigènes fonctionnant avec ce gaz en circuit fermé. Un plan de remplacement de ces unités a été mis en place.

Concernant les tours aéroréfrigérantes, elles sont progressivement remplacées par des aéroréfrigérants secs (dry cooler) afin d'écartier les risques de légionellose.

## Camions au Gaz Naturel de Ville (GNV) au BHV / Marais

Depuis juin 2015, la flotte de 6 camions qui approvisionnent quotidiennement les magasins du BHV Marais Rivoli roulent au GNV. Ce carburant moins polluant permet de réduire les émissions de gaz à effet de serre tout en limitant les nuisances sonores pour les riverains générées par les déplacements.

Cette action s'ajoute à une initiative antérieure du BHV / MARAIS Rivoli qui propose un système de livraison à domicile à vélo et en triporteur électrique.

## Gestion des déchets des magasins

La réduction des déchets produits par nos magasins est un enjeu majeur. Nous produisons notamment des déchets carton et plastiques qui peuvent être triés. En 2015, le projet pilote d'optimisation du tri qui concernait initialement 6 magasins à son lancement en 2013 a été élargi à 23.

## IV. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le groupe Galeries Lafayette poursuit son développement sur la base de principes et de valeurs d'intégrité, au regard de ses collaborateurs et parties prenantes. Nous rappelons ici que nous sommes soumis aux lois et aux réglementations nationales et internationales qui régissent les activités de vente et commerce.

Les engagements du Groupe concernant la lutte contre la corruption sont formalisés au sein du Code Ethique diffusé en interne à l'ensemble des collaborateurs