

## AG 2015 - Tableau récapitulatif des questions écrites des actionnaires

Actionnaire	Question	Réponse
<p>IPAC : Initiative pour un actionariat citoyen</p>	<p>1. Le rapport RSE évoque de nombreuses actions environnementales menées par Saint-Gobain mais n'aborde pas la question du papier carton. Cette question peut donner l'impression d'être moins importante que les autres mais n'en demeure pas moins essentielle dans la mesure où Saint-Gobain est un grand consommateur de papier et de carton au niveau de certaines activités (plaques, cloisons, panneaux, emballages). Quelle est, au niveau mondial, la consommation totale de papier et de carton de notre groupe ?</p>	<p>Afin de réduire l'impact environnemental de ses activités, le Groupe a mis en place, au travers de sa politique Achats, des règles de gestion du papier et du carton, composants importants de certains produits (surfaçages) ou de ses emballages dans le cadre de leur production et de leur fabrication.</p> <p>Sont principalement concernées les activités de Gypse et d'emballage en verre (Verallia) du Groupe. Les achats de papier et de carton dans ces activités représentent plus de 500 000 tonnes par an. Il s'agit principalement de carton pour des usages industriels car compte tenu du phénomène de digitalisation, on constate la disparition progressive des supports imprimés. En raison de ces volumes, le Groupe privilégie un approvisionnement en papier et carton recyclé afin de limiter l'impact environnemental : 100 % du papier utilisé par l'activité Gypse provient de papier et carton recyclés.</p>
	<p>2. Quelle est la position du Groupe Saint-Gobain en matière de financement des activités politiques aux Etats-Unis ?</p>	<p>De manière générale, y compris aux Etats-Unis, aucun collaborateur ou représentant du Groupe Saint-Gobain n'est habilité à engager le Groupe dans une activité de soutien, de quelque nature que ce soit, à un parti politique ou à se prévaloir de son appartenance au Groupe dans des activités politiques. Cette position découle du principe de Respect de la légalité tiré de nos « Principes de Comportement et d'Action », qui constituent les valeurs partagées et observées par tous les collaborateurs du Groupe Saint-Gobain dans l'exercice de leur fonction.</p>

## AG 2015 - Tableau récapitulatif des questions écrites des actionnaires

Actionnaire	Question	Réponse
<p><b>Fanny Cohen</b> membre de l’AFFH : (Association Française des Femmes Juristes) sur procuration de <b>Sylvia Cleff Le Divellec</b>, actionnaire</p>	<p>1) Combien de femmes travaillent au sein de votre entreprise à des postes à responsabilité situés juste en dessous des membres du COMEX (degré en dessous, n-1) ? Pourriez-vous indiquer le nombre ainsi que le pourcentage précis des femmes travaillant à chaque niveau hiérarchique ?</p>	<p>Le « Comité Exécutif » du Groupe Saint-Gobain est constitué de 4 membres dont 1 femme, soit un taux de féminisation de cette instance de gouvernance de 25 %.</p> <p>Les personnes travaillant un degré en dessous des membres du Comex sont au nombre de 49 dont 14 femmes, soit un taux de féminisation de ces postes de cadres « n-1 » du Comex de 30 %.</p>
	<p>2) Combien de femmes ont été promues en pourcentage dans votre entreprise au cours de l'année dernière aux niveaux de responsabilité n-1 et n-2 en dessous du COMEX? Et en comparaison, combien d'hommes en pourcentage ?</p>	<p>Il n’y a pas eu de nomination au Comex durant l’année 2014.</p> <p>Parmi les 49 cadres « n-1 » du Comex, 6 personnes ont accédé à ce niveau de postes durant l’année 2014 dont 3 femmes, soit un taux de féminisation de ces nominations de 50 %.</p> <p>Parmi les 352 cadres « n-2 » du Comex 57 personnes ont accédé à ce niveau de postes durant l’année 2014 dont 21 femmes soit un taux de féminisation de ces nominations de 36,8%.</p>

## AG 2015 - Tableau récapitulatif des questions écrites des actionnaires

Actionnaire	Question	Réponse
	<p>3) L'engagement visant à augmenter la part de femmes occupant des postes à responsabilité fait-il partie des objectifs définis par la direction du groupe ? Si oui, comment le mettez-vous en œuvre ?</p>	<p>L'engagement visant à augmenter la part des femmes occupant des postes à responsabilité est un objectif à part entière du programme OPEN (Politique Ressources Humaines du Groupe) mis en œuvre depuis plusieurs années chez Saint-Gobain.</p> <p>L'un des quatre piliers de ce programme OPEN est dédié à la diversité, celui-ci porte notamment sur la mixité et donc sur la place des femmes dans les recrutements, le développement et les promotions.</p> <p>Ainsi des plans d'actions au sein des Pôles et des Activités, s'inscrivent dans notre volonté de promouvoir la diversité en général (nationalité, genre, génération, expérience...).</p> <p>La diversité accroît notre capacité à se challenger en permettant d'analyser les situations sous différents angles, apporte des idées nouvelles et motivantes, et accroît la proximité avec nos clients qui est au centre de nos préoccupations. Elle permet une ouverture croissante sur les marchés.</p> <p>Ces plans d'actions s'articulent autour de trois axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promouvoir les femmes activement</li> <li>- Changer les règles du jeu</li> <li>- S'assurer du suivi de ces actions</li> </ul>
	<p>4) Avez-vous défini des concepts concrets d'évolution professionnelle des salariés tous genres confondus ? Si oui, lesquels ?</p>	<p>Parmi les trois autres piliers de notre programme managérial et RH OPEN, figure celui dédié aux talents. Le programme Saint-Gobain Talent permet d'identifier, de suivre et de développer la carrière de personnes dont un certain potentiel a été défini. Ces personnes représentent 18% de l'effectif « cadres » au niveau mondial.</p>

## AG 2015 - Tableau récapitulatif des questions écrites des actionnaires

Actionnaire	Question	Réponse
	5) Quel est le pourcentage de femmes participant à ces mesures ? Et en comparaison, combien d'hommes en pourcentage ?	Parmi l'ensemble des personnes suivies au niveau mondial dans le cadre du programme Saint-Gobain Talent 22,6 % sont des femmes (pour un taux de féminisation de l'effectif cadre au niveau mondial de 20,9 %). La part des femmes cadres suivies dans ce programme à fin 2014 est donc supérieure de plus de 10 % environ à la part des hommes qui y sont suivis.
	6) Avez-vous fixé des objectifs en termes de mixité dans le recrutement et/ou la promotion? Quels résultats en 2012/2013/2014 ?	<p>Chaque collaborateur direct du Président se voit fixer chaque année les objectifs liés à cette volonté, charge à eux de les décliner selon les métiers et les zones géographiques dont ils ont la charge.</p> <p>Concernant les résultats mesurés en 2012, 2013 et 2014, les évolutions les plus significatives à mentionner sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le taux de féminisation des cadres au niveau mondial, dont le niveau est passé de 19 % en 2012 à 20 % en 2013, puis à 20,9 % en 2014.</li> <li>- Le taux de féminisation de notre programme Saint-Gobain Talent, dont le niveau est passé de 21 % en 2012 à 21,6 % en 2012 puis à 22,6 % en 2014.</li> <li>- Le taux de féminisation des recrutements de cadres au niveau mondial, dont le niveau est passé de 24,8 % en 2012, à 25,2 % en 2013, puis à 27,2 % en 2014.</li> <li>- Le taux de féminisation des personnes participant aux formations de l'Ecole du Management du Groupe SAINT-GOBAIN, dont le niveau est passé de 24 % en 2012, à 26 % en 2013, puis à 28 % en 2014.</li> </ul>

## AG 2015 - Tableau récapitulatif des questions écrites des actionnaires

Actionnaire	Question	Réponse
	<p>7) Quelles mesures concrètes avez-vous mises en place afin d'assurer que des femmes compétentes puissent développer et mettre en œuvre leurs talents dans l'entreprise ? Comment évaluez-vous dans la durée ces mesures et quelles sont les bonnes pratiques que vous souhaiteriez faire connaître au niveau européen ?</p>	<p>Dans le cadre des trois axes mentionnés précédemment, les principales initiatives conduites ces dernières années sont :</p> <p><u>Dans le domaine du recrutement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ S'assurer que les offres d'emplois proposées soient rédigées de telle façon qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes et qu'elles présentent objectivement les principales caractéristiques du poste à pourvoir, les compétences recherchées et l'expérience requise.</li> <li>➤ Présenter systématiquement des candidatures féminines sur tous les types de postes.</li> <li>➤ S'assurer de l'égalité d'accès à tout poste pour les femmes, notamment en production, en anticipant les contraintes physiques liées aux postes de travail, en adaptant les locaux et les équipements de protection individuelle et en déployant des formations adaptées.</li> <li>➤ Développer des partenariats avec la filière éducative pour améliorer l'attractivité des métiers du Groupe traditionnellement perçus comme masculins.</li> </ul> <p><u>Dans le domaine de l'égalité salariale</u></p> <p>Au-delà des dispositions légales existantes en la matière, le Groupe favorise et construit un échange régulier sur la politique de rémunération. Nous étudions les rémunérations des femmes et des hommes ayant un poste et une expérience équivalents de manière à s'assurer de l'équité de celles-ci.</p>

## AG 2015 - Tableau récapitulatif des questions écrites des actionnaires

Actionnaire	Question	Réponse
		<p>Saint-Gobain s'est engagé à réviser la rémunération des femmes concernées par un ou plusieurs congés maternité en fonction des augmentations générales/individuelles de la même catégorie et à ne pas appliquer de proratisation sur le bonus.</p> <p><u>Dans le domaine de la promotion professionnelle</u></p> <p>L'observation de la population des femmes cadres dans le monde montre de grandes disparités selon les Délégations Générales.</p> <p>Partout dans le monde, un certain nombre d'initiatives sont en train d'être déployées pour lutter contre cette situation communément appelée « plafond de verre » :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Systématiser l'identification d'au moins une candidature féminine dans les plans de succession.</li> <li>➤ Améliorer la mobilité professionnelle par l'accompagnement du conjoint dans la recherche d'emploi et l'organisation de la vie familiale.</li> <li>➤ S'assurer que la mobilité internationale n'est pas un handicap à la promotion des femmes sur certaines fonctions</li> <li>➤ Promouvoir les réseaux de femmes déjà présents aux Etats-Unis, au Royaume-Uni, en France, en Afrique du Sud et au Japon depuis un peu plus d'un an.</li> <li>➤ Développer des programmes de mentoring à destination des femmes.</li> </ul>

## AG 2015 - Tableau récapitulatif des questions écrites des actionnaires

Actionnaire	Question	Réponse
		<p><u>Dans les domaines de la formation et de la sensibilisation</u></p> <p>Afin de changer les règles du jeu au sein de l'entreprise, des dispositifs de sensibilisation et de formation à destination tout aussi bien des femmes que des hommes, sont déployés dans toutes les Délégations Générales.</p> <p>Au niveau du Groupe, un module e-learning intitulé « <i>Gender Balance Awareness</i> » (en français « Sensibilisation aux enjeux de la mixité ») a été réalisé en 2013 et traduit en 9 langues sur la plateforme e-learning Boost! accessible par l'ensemble des collaborateurs.</p> <p>Localement, les Délégations Générales et les Activités proposent à leur Codir et Comex des formations à l'égalité homme-femme.</p> <p><u>Dans le domaine de l'articulation Vie Professionnelle – Vie privée</u></p> <p>L'organisation du travail au sein des entreprises doit prendre en compte les évolutions sociologiques et la demande croissante des jeunes managers d'un mode de vie professionnel et privé équilibré.</p> <p>Le Groupe répond à cette préoccupation en promouvant la possibilité du télétravail, au regard bien sûr des activités, des métiers et des organisations. Si la mise en place effective du télétravail peut être envisagée, elle se réalise dans le cadre et dans les conditions posées par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables. Sur ce thème, une vidéo destinée à montrer des exemples concrets de mise en place du télétravail a été réalisée et est disponible sur le site intranet du Groupe pour l'ensemble du personnel.</p>

## AG 2015 - Tableau récapitulatif des questions écrites des actionnaires

Actionnaire	Question	Réponse
		<p>De plus, les périodes d'absence pour raison de maternité ou de congé parental doivent s'intégrer dans la gestion des parcours professionnels, en particulier pour les cadres. Certaines actions ont été proposées afin de favoriser le maintien du lien avec l'entreprise pendant la période d'absence et de fluidifier le retour dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La mise en place d'un entretien d'information préparatoire avant le congé maternité pour faire le point sur les modalités du départ en congé et les aménagements qui seraient rendus nécessaires au retour comme une formation ou une organisation du travail.</li> <li>➤ Un entretien de retour pour faciliter la reprise du poste et identifier les besoins en termes de maintien, d'adaptation et/ou de développement des compétences jugées utiles ou nécessaires.</li> <li>➤ Lorsque des actions de formation de longue durée sont jugées utiles, prendre en charge une partie des frais de garde.</li> <li>➤ La réservation de places dans des dispositifs de crèches d'entreprises.</li> <li>➤ Le maintien de la rémunération pour les congés parentaux.</li> </ul>
	<p>8) Comment valorisez-vous votre politique en matière d'égalité professionnelle sur le plan externe et interne ?</p>	<p>La politique en matière d'égalité professionnelle est valorisée sur le plan externe et interne au travers des actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publication annuelle du Document de Référence incluant le rapport financier annuel et le rapport de responsabilité sociale d'entreprise.</li> <li>- La participation des entités du Groupe aux Challenges TOP EMPLOYEUR ; ainsi nous avons obtenu le classement Top Employeur, en Europe, en France, au Royaume Unis, en Allemagne, en Pologne, en Italie, en Chine et au Brésil en 2014 et 2015.</li> <li>- Les publications sur le site Intranet du Groupe à destination des salariés.</li> </ul>

## AG 2015 - Tableau récapitulatif des questions écrites des actionnaires

Actionnaire	Question	Réponse
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mise en place de Réseaux dédiés à la valorisation des femmes au sein de l'entreprise (WIN en France).</li> <li>- La participation au challenge annuel du Secrétariat d'Etat chargé des droits des Femmes au sein du Gouvernement français, au titre des actions engagées par un Groupe international dont le Siège est situé en France. A ce titre nous avons reçu un prix en 2013 et en 2014.</li> </ul>
	9) La question s'est-elle déjà posée, au sein de votre Conseil d'administration, de savoir si une part plus importante de femmes aux postes à responsabilité était dans l'intérêt de votre entreprise compte tenu de vos clients, de votre marché et de vos concurrents ?	La question est abordée au Conseil d'Administration chaque année à la séance du mois de Novembre. Elle fait l'objet d'une note Egalité homme/femme et d'une délibération annuelle du Conseil d'Administration.
	10) Pensez-vous qu'une augmentation de femmes dans des postes à haute responsabilité peut contribuer à la performance économique de votre entreprise ?	Oui, le Groupe Saint-Gobain, au travers de son Président, de son Conseil d'Administration et de ses Dirigeants, considère qu'une augmentation de femmes dans les postes à haute responsabilité peut contribuer à la performance économique de notre entreprise.