



## AG 2017 - Tableau récapitulatif des questions écrites posées par des actionnaires avant l'Assemblée

Actionnaire	Questions posées	Réponses
<b>Association Française des Femmes Juristes</b> Sylvia Cleff Le Divellec	1. Quelle est la proportion de femmes qui travaillent au sein de votre entreprise à des postes stratégiques (type Director ou Senior Director) ? Quelle évolution depuis 2016 ?	Pour les postes de type Directeur, il y en avait 12,4 % en 2015 et 13,3 % en 2016. Pour les postes de type Senior Director, il y en avait 8,7 % en 2015 et 9,15 % en 2016.
	2. Tandis que l'écart salarial global entre Femmes et Hommes est d'environ 26% en France en 2016, l'écart salarial entre Femmes et Hommes à poste, ancienneté, temps de travail et compétence égale en est d'environ 9%. Pouvez-vous nous communiquer le tableau anonymisé comparant les rémunérations (avantages en nature inclus) Femmes et Hommes à poste équivalent ou comparable ? Quelle est votre stratégie pour supprimer définitivement les écarts salariaux entre Femmes et Hommes à poste équivalent ou comparable ? A quelle date cet écart sera-t-il supprimé ?	Au sein du Groupe en France, le rapport entre le salaire moyen des Femmes et celui des Hommes (toutes catégories socio-professionnelles confondues) est de 0,9. En ce qui concerne les cadres débutants, ce rapport est de 0,97. Il est de 0,93 pour les cadres confirmés et de 0,95 pour cadres supérieurs. (Cf page 115 du Document de référence). <i>Attention : ces indications ne sont pas « à poste équivalent ou comparable » car compte tenu du nombre de salariés l'information n'est pas disponible à ce niveau de granularité : il s'agit de moyennes pour les débutants, confirmés et cadres supérieurs.</i> Au-delà des dispositions légales existantes en la matière, le Groupe favorise et construit un échange régulier sur la politique de rémunération. Les filiales étudient 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. 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 proratisations sur le bonus.

Actionnaire	Questions posées	Réponses
	<p>3. Comment incitez-vous les hommes salariés dans votre entreprise à prendre le congé paternité, temps partiel et/ou télétravail dans le but d'une meilleure conciliation des temps (privés et professionnels) ?</p>	<p>Nous nous sommes fortement engagés sur le thème de la parentalité en signant la « Charte de la Parentalité » en entreprise le 10 juin 2016 afin d'accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie. Les périodes d'absence pour raison de parentalité doivent s'intégrer dans la gestion des parcours professionnels.</p> <p>Certaines actions sont proposées afin de favoriser le maintien du lien avec l'entreprise pendant la période d'absence et de faciliter le retour dans l'entreprise. Comme par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien total de la rémunération pendant les congés</li> <li>• Mise en place d'un entretien avant le congé sur les modalités de départ et les aménagements éventuellement nécessaire au retour (formation, organisation du travail ...)</li> <li>• Réalisation d'un entretien de retour pour faciliter la reprise</li> </ul> <p>Par ailleurs, le Groupe promeut la possibilité de télétravail (ou travail à distance) lorsqu'il est compatible au regard des emplois et de activités des salariés.</p> <p>Enfin, nous travaillons actuellement à la préparation d'un accord sur les enjeux de la « Qualité de Vie au Travail ». Il comportera différents volets dont celui relatif au droit à une connexion pertinente pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices du Groupe.</p>
	<p>4. Quelle est la part des femmes au sein de votre COMEX ?</p>	<p>20 %, soit une femme pour cinq participants.</p>
<p><b>Gilbert Lucas</b> (Actionnaire individuel)</p>	<p>1. La Société d'investissement WENDEL comptait rester à 12 % dans le capital de Saint-Gobain. Or début mai 2016, cette dernière s'est à nouveau désengagée de moins 5,3 % du Groupe, ne pesant plus que 6,4 % du capital.</p> <p>WENDEL reste-t-il donc un actionnaire stable, et un soutien à long terme de notre Groupe ?</p>	<p>Wendel a procédé à une cession complémentaire de sa participation le 2 juin dernier, la portant à 2,5% du capital et 4,5% des droits de vote et a annoncé à cette occasion poursuivre sa réorientation vers les actifs non cotés.</p> <p>Wendel a réitéré son soutien à la stratégie du Groupe.</p>

Actionnaire	Questions posées	Réponses
	<p>2. Dans mes questions écrites lors de l'Assemblée 2016, je formulais de nouveau une demande d'un représentant des actionnaires individuels au Conseil d'administration du Groupe. Celle-ci ayant été noyée dans un ensemble de propos, détournant l'objet de ma réflexion.</p> <p>Nous représentons 6,8 % du capital, au même titre que les salariés avec 7,5 %, ayant à juste titre un représentant au Conseil. Plus que WENDEL, 6,4 % avec un administrateur. Monsieur le Président, j'ai le ressenti d'une suggestion dérangeante au sein de votre gestion du Conseil.</p> <p>Vos explications face aux actionnaires individuels ?</p>	<p>L'actionnariat individuel est extrêmement important pour Saint-Gobain.</p> <p>Quelles que soient les modalités d'organisation et la composition du Conseil d'administration, celui-ci est et doit demeurer une instance collégiale, mandatée par l'ensemble des actionnaires.</p> <p>La représentation des salariés au Conseil d'administration est requise par la loi, de même que celle des actionnaires salariés (PEG) dès lors que l'actionnariat salarié représente plus de 3 % du capital, ce qui est le cas de Saint-Gobain.</p> <p>La représentation de Wendel au Conseil d'administration (désormais ramenée à un seul administrateur) résulte de l'histoire du groupe Saint-Gobain et des accords de gouvernance conclus entre les deux groupes en 2008 lorsque Wendel avait plus de 20 % du capital.</p> <p>Par ailleurs, en France, il n'existe pas de principe de représentation de catégories d'actionnaires. Au contraire, tous les administrateurs se doivent d'agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de l'entreprise et donc de l'ensemble des actionnaires, y compris des actionnaires individuels. .</p> <p>Pour ces raisons, il ne me semble pas opportun de créer un mandat d'administrateur représentant spécifiquement les actionnaires individuels.</p>
	<p>3. Au-delà du drame humain que constitue le problème de l'amiante, quels impacts sur la rentabilité du Groupe aux niveaux des règlements ?</p>	<p>Les procédures en cours liées à l'amiante dans lesquelles le Groupe Saint-Gobain est engagé en France et aux Etats-Unis, ainsi que les incidences financières de ces procédures, sont décrites aux pages 171 et 172 du Document de référence 2016 de Saint-Gobain.</p>
	<p>4. La retransmission en différé de l'Assemblée générale 2016, a été tronquée au niveau des débats des Actionnaires. Sans précédent à SAINT-GOBAIN ! Avec l'espoir que cette dernière sera de nouveau, retransmise en intégrale.</p> <p>J'attends une explication ?</p>	<p>Les débats ont été intégralement retransmis en direct. Ils seront intégralement retransmis en différé.</p> <p>Ils sont également retranscrits dans un procès-verbal qui peut être librement consulté par les actionnaires au greffe du Tribunal de Commerce de Nanterre et au siège social de la Compagnie de Saint-Gobain.</p>