

ASSEMBLEE GENERALE DU 28 AVRIL 2020

QUESTIONS ECRITES

A l'occasion d'une assemblée générale, des questions écrites peuvent être adressées à la Société dans les conditions établies par la loi. Conformément à la législation en vigueur, la réponse à une question est réputée donnée dès lors qu'elle figure sur le site Internet de la Société.

Le Conseil a reçu le 9 avril 2020 des questions écrites du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR) :

1^{ère} question - Environnement :

« Quelle est la liste de vos activités non-compatibles avec l'accord de Paris (i.e. un scénario climatique maintenant l'augmentation de la température mondiale à un niveau bien inférieur à 2 °C et poursuivant les efforts pour limiter encore davantage l'augmentation de la température à 1,5 °C) ? Quelles sont les actions prises pour vous désengager de ces activités en 2020 ? »

Réponse à la question écrite :

« Par rapport à d'autres secteurs, nos activités sont peu intensives en énergie. Nous n'avons donc pas d'activités non-compatibles avec l'accord de Paris. En tant qu'acteur majeur de l'industrie pharmaceutique et du monde de la santé, nous restons un acteur important de la lutte et de l'adaptation au dérèglement climatique. Des objectifs de réduction de notre empreinte climatique, scope 1 et 2, ont été fixés dès 2010.

Afin de renforcer notre engagement, nous avons rejoint en 2018 l'initiative Science Based Targets (SBTi) de manière à aligner nos objectifs de réduction d'émissions carbone directes et indirectes sur la trajectoire des « 1,5 °C » reconnue indispensable par la communauté internationale pour limiter le réchauffement climatique.

L'ambition de Sanofi est d'atteindre la neutralité carbone au plus tard en 2050 sur ses émissions liées aux sites et aux flottes de véhicules des visiteurs médicaux (Scopes 1 et 2). Sanofi a comme objectif intermédiaire de réduire de 50 % ses émissions de CO2 sur ce même périmètre en 2025 (base 2015). Des objectifs de réduction de notre scope 3 sont également soumis au SBTi avec l'objectif de réduire les émissions de CO2 de nos sous-traitants.

Par ailleurs ces objectifs nous permettront d'augmenter notre résilience face aux enjeux du climat. »

2^{ème} question - Environnement :

« Comment vos CapEx/plans de développements sont-ils alignés avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris ? »

Réponse à la question écrite :

« Compte tenu du contexte et des engagements évoqués en 1., notre feuille de route définit pour les années à venir des plans d'actions pour rester au-dessous d'une trajectoire 1,5°C. Des objectifs sont partagés avec les différents acteurs opérationnels, lesquels intègrent dans leur budget les éléments permettant de s'aligner sur nos engagements.

Par ailleurs, l'instauration d'un Prix Interne du Carbone permet d'intégrer la composante climatique dans certains de nos projets d'investissement. »

3^{ème} question - Environnement :

« Comment analysez-vous l'impact de vos activités sur les écosystèmes mondiaux et locaux (par exemple, la biodiversité) ? Quels sont vos 5 principaux impacts sur ceux-ci (positifs et négatifs) ? »

Réponse à la question écrite :

« Les sites réalisent périodiquement des analyses des impacts (positifs et négatifs) sur l'environnement liés à leurs activités. Nous examinons également les impacts de nos médicaments utilisés par les patients, qu'ils soient chez eux ou dans les hôpitaux. Ces données, mises à jour périodiquement permettent d'établir des programmes inscrits dans une feuille de route combinant plusieurs objectifs : réduire l'impact sur le long-terme en fixant des objectifs ambitieux, mobiliser les collaborateurs en interne et s'engager de manière croissante avec les parties prenantes externes. Dans ce cadre, Sanofi a choisi de répartir ses efforts sur cinq grands enjeux : les émissions de gaz à effet de serre, la gestion de l'eau, les produits pharmaceutiques dans l'environnement, les déchets et la biodiversité.

Pour illustrer, concernant les rejets dans l'environnement, Sanofi a engagé diverses initiatives relatives à l'acquisition des connaissances sur l'impact des produits dans l'environnement, la recherche des meilleures techniques disponibles pour le traitement avant rejet sur l'ensemble de nos sites. En effet, l'utilisation de nos produits par les patients entraîne le rejet de résidus de médicaments dans l'environnement contribuant ainsi à la contamination globale des milieux par des substances chimiques diverses et variées avec un impact potentiel sur les écosystèmes ou sur l'usage des ressources. Il s'agit d'un enjeu prioritaire pour Sanofi. En ce sens le Groupe s'attache à avoir la meilleure connaissance possible sur le devenir et effets de ses nouveaux produits et de ses produits stratégiques dans l'environnement, et évalue les risques associés à leur utilisation par les patients. Le Groupe encourage également une utilisation responsable des médicaments qui bénéficie à la fois à la santé des patients et à l'environnement, en sensibilisant les patients et professionnels de santé sur le sujet, à l'image de la promotion du bon usage des antibiotiques, et en soutenant les programmes de collecte des médicaments non utilisés à l'image de Cyclamed.

La fabrication des médicaments peut entraîner le rejet de substances pharmaceutiques dans l'environnement et avoir un impact au niveau local. Le Groupe s'attache à évaluer et réduire les impacts environnementaux liés aux substances pharmaceutiques potentiellement rejetées par ses sites de production à travers le déploiement progressif d'un programme dédié. Celui-ci se concrétise sur par la mise en œuvre de plans de gestion des émissions intégrant une caractérisation des émissions, l'application de seuils environnementaux et la mise en œuvre de mesures de gestion adéquates, si nécessaire. En ce sens le Groupe teste et met également en œuvre des technologies innovantes de traitement des effluents pour réduire les émissions de ses sites.

Le Groupe est signataire de la feuille de route de l'industrie pour lutter contre l'antibiorésistance qui comprend des engagements en matière de maîtrise des émissions des sites de production. Ces engagements portent à la fois sur nos sites comme ceux de nous sous-traitants.

En matière de biodiversité, de nombreux sites ont également engagée des initiatives locales permettant de favoriser le développement de la biodiversité, de manière raisonnée. Sanofi s'est engagé à l'échelle mondiale à gérer la biodiversité de ses sites. Des analyses de sensibilité sont effectuées sur des sites non urbains et des plans de gestion des risques sont élaborés si nécessaire afin de préserver la biodiversité sur ses sites, aux alentours et au-delà. Des études locales sur la biodiversité sont réalisées, en collaboration avec des experts locaux. »

4^{ème} question - Social :

« La crise du coronavirus va fortement affaiblir le tissu économique, et en particulier les TPE-PME. Dans ce contexte, votre groupe envisage-t-il de modifier les conditions de paiement de ses fournisseurs, et si oui, de quelle manière et sur quel périmètre géographique ? »

Réponse à la question écrite :

« L'ensemble des mesures dédiées à nos TPE/PME en France ne se limitent pas uniquement aux délais de paiement. Les TPE/PME France représentent plus de la moitié de nos fournisseurs en France. Notre engagement est de respecter les délais de paiement convenus par contrat tout en accordant des exceptions au cas par cas et en renforçant nos mesures dérogatoires (dépendance financière, ESAT/EA,...). Nous avons aussi mis en place un suivi quotidien dédié des encours, afin qu'ils soient traités de manière prioritaire.

En plus, nous avons décidé de ne pas appliquer de pénalités de retard pour les produits / services jugés non critiques à la poursuite de notre mission de santé publique. Pour les appels d'offres en cours, nous acceptons un délai de réponse d'un mois supplémentaire et nous incitons nos acheteurs à impliquer dès que possible 1 PME dans les appels d'offres à venir. Pour les activités courantes / non critiques, les acheteurs sont invités à reconduire jusqu'à fin 2020 les contrats arrivant à échéance avant fin juillet 2020. »

5^{ème} question - Social :

« Comment votre société prépare-t-elle ses salarié.e.s aux transitions du XXI^e siècle qui bouleversent votre industrie ? »

Réponse à la question écrite :

« Dans le cadre des enjeux stratégiques liés à sa transformation et aux lancements de produits, Sanofi a engagé très tôt, et de façon systématique, un processus de planification et d'anticipation stratégique de ses ressources humaines avec une attention particulière sur le développement des compétences afin de préparer nos salariés aux enjeux de demain.

Concrètement, cette approche consiste à mettre en place des pratiques qui permettent :

- De définir les capacités nécessaires à la réalisation de la stratégie du groupe, et à sa croissance
- D'évaluer les compétences et expertises essentielles aujourd'hui et demain ('workforce planning' / planification des ressources)
- De sourcer au mieux ces compétences et ces métiers en interne en organisant la publication systématique de nos postes et en favorisant la mobilité (le programme de mobilité internationale a été ré adapté par exemple)
- D'élaborer des plans de formation appropriés à tous les niveaux de l'organisation intégrant notamment les contenus liés à la numérisation de nos activités

Tous les métiers majeurs de l'entreprise sont concernés, avec une attention particulière pour la R&D, la Biologie, le Médical, le Marketing, les Opérations Support au Business, et avec un prisme fort sur le digital et son impact dans nos métiers (ex. Médical).

Préparer cette transition consiste donc à anticiper les besoins nécessaires à notre croissance tant sur un plan quantitatif que qualitatif : quels effectifs, quelles compétences, dans quels métiers, dans quelle géographie, etc. Cet exercice est récurrent pour nos métiers ou zones sensibles.

Nous privilégions la mobilité et la promotion interne de nos collaborateurs. Nous développons des outils et des plateformes de communication spécifiques pour les métiers ou les pays concernés, reposant sur une proposition de valeur, à destination des candidats internes ou externes (EVP Employee Value Proposition).

La préparation aux transitions majeures de notre industrie a pour corollaire le développement et l'engagement de nos collaborateurs via des programmes ciblés en matière de formation qui se concrétisent par exemple par le projet One LMS (One Learning Management System). Cet outil centralisé, moderne, et digital, permet aux collaborateurs du groupe d'avoir accès aux différents programmes de formation nécessaires. Le développement de nos salariés est ainsi évolutif, adapté aux besoins de l'entreprise et aux évolutions de notre industrie mais également à leurs aspirations individuelles.

Elle consiste à offrir la possibilité pour nos collaborateurs d'accéder à des plateformes de conseils afin de bénéficier, au-delà du support de leurs managers et de leur RH, de conseils d'experts externes sur leur développement de carrière et de définir des parcours personnalisés notamment par des changements de métiers ou des évolutions au sein du métier (cf. Career Lab proposé pour les collaborateurs en France, mais aussi à la R&D, etc.).

Enfin, nous portons une attention toute particulière à l'évolution des talents féminins pour renforcer la diversité au sein du Groupe ; nous mettons en œuvre des programmes dédiés (ex. Elevate) afin de promouvoir l'évolution de leur carrière et atteindre notre ambition de 50 % de femmes aux postes clefs d'ici 2025. »

6^{ème} question - Social :

« Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société garantit-elle à ses salarié.e.s un salaire décent, notamment dans ses principaux pays d'implantation ? »

Réponse à la question écrite :

« Dans le cadre de notre démarche droits de l'homme, nous avons identifié certains risques saillants concernant les droits fondamentaux des employés dont le versement d'un salaire décent, plus particulièrement pour les activités de transport et de distribution.

Depuis 2015, trois politiques internes relatives à la liberté d'association, à l'interdiction du travail forcé et à l'interdiction du travail des enfants ont été validées et déployées. Elles visent à établir, au niveau opérationnel, des processus d'identification et de maîtrise des risques d'atteintes à ces droits. Elles rappellent les engagements de Sanofi qu'elles traduisent de manière opérationnelle pour les collaborateurs et demandent la mise en place de processus de diligence raisonnable. Ainsi la politique relative à l'interdiction du travail forcé garantit que les salaires sont versés régulièrement et permettent aux salariés et à leur famille de subvenir à leurs besoins essentiels et définit le salaire décent comme un salaire suffisant pour couvrir les frais de nourriture et de logement et tous les autres besoins fondamentaux pour eux-mêmes et les personnes officiellement à leur charge. Par ailleurs si aucun salaire minimum national n'est établi, ou si les normes nationales en matière de salaire minimum sont insuffisantes, il est demandé à nos filiales de dialoguer avec les syndicats locaux, les ONG, les autres entreprises ou les organismes publics chargés de régler les questions relatives au marché du travail pour obtenir des conseils sur les normes salariales appropriées pour leur pays.

Pour assurer le bon déploiement de ces politiques, des points de contrôles dédiés ont été intégrés au dispositif de contrôle interne de l'entreprise sur le respect de la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé et l'abolition du travail des enfants.

En 2019, la cartographie des risques droits humains a été affinée afin d'identifier les pays où concentrer les efforts de contrôle interne. 18 pays ont été identifiés à risque sur les critères suivants : niveau du risque pays, nombre de salariés et présence d'activités de production ou de distribution. Ils représentent environ un tiers des effectifs de Sanofi. Au sein de ces 18 pays, 7 ont d'ores et déjà fait l'objet d'un contrôle, ce qui représente plus d'un quart des effectifs de Sanofi. Dans ces 7 pays, les contrôles n'ont pas mis en évidence d'écart. Un plan d'action est en cours de préparation pour déployer les contrôles sur les 11 pays restants, représentant 9 % des effectifs de Sanofi. »

7^{ème} question - Social :

« Dans le cadre des formules des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui comment et dans quelle proportion ? »

Réponse à la question écrite :

« Aujourd’hui, nous ne prenons pas en compte de critères environnementaux et sociaux dans nos formules d’accords d’intéressement. Toutefois, l’introduction de critères environnementaux et sociaux est à l’étude pour le prochain accord d’intéressement. »

8^{ème} question - Social :

« Dans le cadre de l’épargne salariale, quelle est la part des fonds qui bénéficient d’un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? »

Réponse à la question écrite :

« Notre plan d’épargne salariale dispose d’un fonds labélisé CIES (AMUNDI LABEL HARMONIE SOLIDAIRE ESR). En dehors des actions de l’entreprises, c’est le seul fonds qui fait l’objet d’un abondement à 300 % de l’entreprise. »

9^{ème} question - Gouvernance :

« La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le conseil d’administration dans son ensemble et/ou au sein du comité d’audit ? Pensez-vous en rendre les résultats publics ? »

Réponse à la question écrite :

« La responsabilité des affaires fiscales du Groupe incombe en premier lieu à la Direction fiscale, sous la supervision du Directeur Financier du Groupe. Elle met en place et maintient une politique et des procédures fiscales robustes qui font l’objet du même niveau de contrôle interne que les autres activités ou fonctions du groupe. Le Comité d’Audit, le Comité des Risques, l’Audit Interne ainsi que les auditeurs externes veillent régulièrement au respect des politiques et des procédures en vigueur et s’assurent de la gestion des risques fiscaux au sein de Sanofi. Un des éléments importants de cette politique et de la gestion des risques fiscaux est la définition et la mise en œuvre de la politique de prix de transfert, qui aboutit à la répartition de la base imposable du Groupe, et donc des impôts du Groupe, par pays.

Sanofi exerce son activité dans plus de 100 pays. Sanofi est donc un groupe mondial qui remplit ses obligations en matière de communication financière en consolidant et publiant globalement l’ensemble des résultats de ses filiales. Sanofi communique des données économiques et fiscales sur certains agrégats géographiques (rapport intégré RSE publié sur le site du groupe). »

10^{ème} question - Gouvernance :

« Les problèmes de cohésion sociale dus aux écarts de rémunérations sont-ils examinés en conseil d’administration et font-ils l’objet d’une politique ? »

Réponse à la question écrite :

« La politique de rémunération de la Société, présentée en page 329 du document d'enregistrement universel 2019 de la Société s'inspire des principes retenus par le Conseil d'administration pour la rémunération des mandataires sociaux (recherche de cohérence entre les pratiques de la Société et celles des autres sociétés du secteur pharmaceutique, recherche d'un lien entre la performance de l'entreprise et la contribution des salariés à cette performance et maintien de l'équilibre entre la performance à court terme et la performance à moyen et long terme).

Le Comité des rémunérations et le Conseil d'administration revoient en détail la politique de rémunération des membres du Comité Exécutif et plus largement les politiques de la Société en matière de rémunération (en particulier les principes définis pour la rémunération variable annuelle, les plans de rémunérations en actions et les engagements en matière de retraite). »

11^{ème} question - Gouvernance :

« La politique pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunération, de carrière et d'accès aux postes de responsabilité et les cibles à atteindre sont-elles débattues en conseil d'administration ? »

Réponse à la question écrite :

« La politique de la Société en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (décrite dans le document d'enregistrement universel 2019 de la Société en page 325) est présentée et débattue au Conseil d'administration une fois par an. Cette présentation porte sur l'équilibre Homme / Femme au sein des équipes, les progrès et actions réalisés au cours de l'année (campagnes de sensibilisation par exemple), et les objectifs pour les années à venir. Le Conseil d'administration revoit en particulier la déclinaison de la politique d'inclusion et de diversité sur les postes à plus forte responsabilité (pour mémoire, l'ambition de la Société est d'atteindre l'équilibre Homme/Femme au sein des Seniors Leaders – Top 200 - en 2025).

Les plans d'actions visant à éviter les discriminations en matière de rémunération sont également présentés.

La Société se place parmi les entreprises du CAC 40 les mieux notées dans l'index de l'égalité hommes-femmes, introduit par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Pour les 8 sociétés du groupe concernées, les notes sont comprises entre 75 et 99, avec une médiane à 94 et une moyenne à 92 (la moyenne des entreprises du CAC40 étant de 83/100) ; cet index a été présenté au Conseil

Enfin, en 2019, sur les 7 713 bénéficiaires d'actions de performance, 45 % étaient des femmes. »

12^{ème} question - Gouvernance :

« Entendez-vous publier l'avis des partenaires sociaux sur la Déclaration de Performance Extra-Financière de votre groupe ? »

Réponse à la question écrite :

« Notre déclaration de performance extra-financière fait l'objet d'une présentation auprès des partenaires sociaux chaque année, tout comme notre plan de vigilance. En 2019, Sanofi a animé cinq réunions d'un groupe de travail mandaté par le Comité groupe sur le plan de vigilance. Ces réunions ont porté successivement sur la cartographie des risques droits de l'homme au travail, sur la démarche des achats responsables sur le mécanisme d'alerte, les évaluations fournisseurs et le bilan 2019. »

* * *