

ASSEMBLEE GENERALE DU 30 AVRIL 2021

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 31 mars 2021 des questions écrites du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR) :

1^{ère} question - Environnement :

« Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ? »

Réponse à la question écrite :

« En tant qu'acteur majeur de l'industrie pharmaceutique et du monde de la santé, Sanofi est pleinement engagé dans la lutte et l'adaptation au dérèglement climatique. Des objectifs de réduction de notre empreinte climatique ont ainsi été fixés dès 2010. Afin de renforcer notre engagement, nous avons rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) qui a approuvé en juin 2020 nos objectifs de réduction d'émissions carbone directes et indirectes en ligne avec la trajectoire de « 1,5 °C », conformément aux objectifs de l'Accord de Paris.

Globalement, Sanofi déploie depuis plusieurs années un programme de protection de l'environnement (Planet Mobilization), avec notamment pour ambition d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Dans ce cadre, l'entreprise prévoit de réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici à 2030 (par rapport aux émissions 2019). En matière de gestion énergétique, l'ensemble des sites de Sanofi utiliseront une électricité 100 % renouvelable d'ici à 2030 et le Groupe s'est fixé l'objectif d'une flotte automobile neutre en carbone à la même échéance.

L'ensemble de ces objectifs sont partagés avec les différents acteurs opérationnels au sein du groupe, lesquels intègrent dans leur budget les éléments permettant de s'aligner sur nos engagements. Sanofi projette ainsi sur la période 2021-2025 un plan de CAPEX de 100 millions d'euros destiné à renforcer l'efficacité énergétique de ses sites industriels et à favoriser le recours aux énergies renouvelables. Géographiquement, ces CAPEX sont répartis de la manière suivante : 65 % en Europe, 25 % en Amérique du Nord et Amérique latine, 10 % en Asie.

Par ailleurs, Sanofi s'est engagé en 2020 à ce que l'ensemble de ses futurs sites industriels soient neutres en carbone. La part des dépenses consacrées à la neutralité carbone de ces projets n'est pas chiffrée en tant que telle. »

2^{ème} question - Environnement :

« Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place. »

Réponse à la question écrite :

« A travers son programme environnemental « Planet Mobilization », Sanofi s'efforce d'assurer la préservation de la biodiversité et l'utilisation équitable et durable des ressources naturelles. A ce jour, nous n'avons pas connaissance de l'impact potentiel de la perte de biodiversité sur nos revenus futurs. Il convient de noter que la majorité des matières premières qui sont utilisées dans nos produits ne sont pas directement issues de la biodiversité. Cependant, afin d'anticiper et limiter tout impact potentiel, nous continuons d'adapter nos pratiques pour toujours nous conformer aux réglementations internationales (par exemple le Protocole de Nagoya, la Convention sur la Diversité Biologique) et réglementations locales, et veillons à ne pas utiliser des ressources naturelles menacées et leurs dérivés. Grâce à un système de veille en cours de définition, nous nous assurerons que l'approvisionnement de nos matières premières utilisées n'ait pas d'impacts négatifs sur les écosystèmes, et si besoin est, nous travaillerons à identifier des solutions alternatives viables. Nous renforçons également notre politique d'achats responsables afin de travailler avec nos fournisseurs et de demander des garanties.

Enfin, au niveau de la R&D, nos nouvelles plateformes technologiques s'appuient sur des outils comme les anticorps, les protéines thérapeutiques, la médecine génomique. Ces plateformes ne sont pas impactées par la perte de biodiversité.

En parallèle, nous limitons également l'impact de nos activités sur l'environnement et les écosystèmes. Sanofi s'est engagé à l'échelle mondiale à protéger, restaurer et promouvoir la biodiversité sur ses sites. Des analyses de sensibilité sont effectuées sur les sites non urbains et des plans de gestion des risques sont élaborés si nécessaire afin de préserver la biodiversité. De nombreux sites ont également engagé des initiatives locales permettant de favoriser le développement de la biodiversité.

La perte de la biodiversité est étroitement liée au changement climatique. Dans son combat contre le réchauffement climatique, Sanofi s'est engagé à réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serre liées à ses énergies ainsi que celles liées à sa chaîne de valeur. La validation de ses objectifs par l'initiative « Science Based Target » est une reconnaissance scientifique de ces derniers et de notre contribution à la limitation du réchauffement climatique planétaire à +1.5°C. La Groupe s'est également engagé à la neutralité carbone pour sa flotte automobile, et à utiliser de l'électricité d'origine renouvelable à travers l'initiative « RE100 ». Le but, est d'atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050.

La contamination de l'environnement peut également contribuer à la perte de biodiversité. Conscient des enjeux liés à la présence de résidus de médicaments dans l'environnement, le Groupe s'attache à minimiser ses impacts en couvrant l'ensemble du cycle de vie de ses produits. Ainsi des programmes

dédiés sont engagés sur nos sites industriels vis-à-vis des rejets potentiels de substances pharmaceutiques. Concernant les rejets liés à l'utilisation de nos produits par les patients, Sanofi développe ses connaissances et évalue de manière volontaire leur impact sur les écosystèmes. Enfin, Sanofi 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.

De plus, Sanofi poursuit ses efforts en termes de gestion des déchets et de préservation de la ressource en eau. Une démarche d'éco-conception prenant en compte toutes les étapes du cycle de vie des produits est également engagée pour tous nos nouveaux produits et sera ensuite étendue à nos produits les plus importants. »

3^{ème} question - Environnement :

« Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ? »

Réponse à la question écrite :

« Avec le changement climatique, la perte de la biodiversité et l'impact de l'activité humaine sur l'exploitation de certaines ressources naturelles, Sanofi a conscience de la fragilité et de la raréfaction de certaines substances. De par la diversité de nos procédés et de nos produits, nous sommes potentiellement exposés à des conséquences directes et indirectes sur nos activités et notre développement.

Par le passé, nous avons pu observer pour quelques-unes des substances utilisées des tensions dans nos approvisionnements et une volatilité des prix. Mais des programmes et des dispositifs de surveillance ont été mis en place par Sanofi, et lorsqu'une alerte est émise sur une substance particulière, le sujet est traité via nos processus de gestion des risques, avec la mise en place d'un suivi et plan d'action si nécessaire.

Pour illustrer notre approche,

- Au niveau du département des achats, une stratégie à horizon 3 ans a été mise en place afin de sécuriser les commodités majeures, et nos fournisseurs.

Un suivi est par ailleurs réalisé auprès de nos fournisseurs majeurs, afin de nous assurer de la disponibilité des matières premières critiques, ainsi que de leur cours. L'acheminement de ces matières est assuré par des acteurs globaux, ce qui permet à la chaîne logistique de s'ajuster rapidement aux variations.

- Nous assurons une veille continue sur la pérennité de l'approvisionnement des matières premières. Des initiatives eco-design sont aussi lancées afin d'optimiser l'utilisation des matières premières entrant dans la composition des produits.

Le Groupe peut également citer en exemple, les processus mis en place autour de l'une des ressources naturelles les plus importantes dans ses opérations directes et dans sa chaîne de valeur : l'eau.

Comme le souligne l'Agence Européenne des Médicaments en 2020 dans son Guide sur la qualité de l'eau à usage pharmaceutique, « l'eau est l'un des principaux produits de base utilisés par l'industrie pharmaceutique. Elle peut être présente comme excipient ou utilisée pour la reconstitution de produits, pendant la synthèse, pendant la production du produit fini ou comme agent de nettoyage pour le rinçage des cuves de préparation, des équipements, des éléments de conditionnement primaire, etc. ».

Dans le cadre de son programme environnemental « Planet Mobilization », Sanofi a défini sa stratégie de gestion des ressources en eau, qui repose sur :

- La réduction de notre empreinte eau globale, applicable à l'ensemble de nos installations,*
- Une cartographie des risques liés à l'eau pour l'ensemble de nos sites de fabrication, qui est mise à jour tous les 3 ans et qui permet de dresser une liste des sites prioritaires vis-à-vis de ces risques,*
- La mise en place de plans d'actions spécifiques à chaque site visant à garantir un usage responsable et durable de l'eau et qui tient compte des enjeux locaux (en commençant par ces sites prioritaires avant 2025),*
- Le développement d'outils dans nos processus Achats pour identifier les situations à risque auprès de nos sous-traitants et fournisseurs-clés à travers le monde entier,*
- La prise en compte de l'eau en tant que ressource de base dans notre démarche d'écodesign des nouveaux produits,*
- La définition de règles relatives au bon usage de l'eau et qui sont intégrées dans nos standards HSE, applicable à l'ensemble de nos sites. »*

4^{ème} question - Social :

« La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ? »

Réponse à la question écrite :

« Concernant les pratiques Achats de notre groupe, notre engagement envers les fournisseurs est important, et est appliqué de différentes manières. Premièrement, en ce qui concerne les délais de paiement, notre engagement est de respecter les pratiques de marchés et les lois locales, avec notamment en France le respect des lois de paiement concernant les PME/TPE. Nous accordons également des exceptions au cas par cas, tout comme nous renforçons nos mesures dérogatoires (dépendance financière, ESAT/EA, ...). Puis, en ce qui concerne nos relations avec les entreprises, nous avons des mesures incitant nos acheteurs à impliquer si possible 1 PME dans nos appels d'offres en France par exemple, ou encore des entreprises des secteurs protégés (minorités, ...) comme aux Etats Unis. Enfin, Dans le contexte plus particulier de la crise actuelle, nous avons également mis en place des approches locales spécifiques telles que la décision de ne pas appliquer de pénalités de retards pour

les produits/ services jugés non critiques à la poursuite de notre mission publique en France. Dans le cadre de la crise COVID nous avons aussi accepté les extensions de paiement provenant de nos petits clients, tels que pharmacies, médecins...

Enfin, alors que notre priorité principale est de poursuivre le développement de nos deux candidats vaccins contre la Covid-19, Sanofi prendra en charge à partir de l'été 2021 les dernières étapes de la fabrication du vaccin contre la Covid-19 co-développé par BioNTech et Pfizer, sur son site de production de Francfort (Allemagne). Grâce à cet accord, plus de 125 millions de doses de ce vaccin Covid-19 seront fournies à l'Union européenne. Sanofi a également conclu un accord avec le groupe Johnson & Johnson, aux termes duquel Sanofi contribuera à la fabrication du vaccin contre la COVID-19 de Janssen. Lorsque celui-ci sera approuvé par les autorités de santé, Sanofi donnera à Johnson & Johnson l'accès à ses infrastructures de fabrication de son site à Marcy-l'Étoile (France), et prendra en charge plusieurs étapes de la fabrication du vaccin à partir du troisième trimestre, à un rythme d'environ 12 millions de doses par mois. »

5^{ème} question - Social :

« Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc. »

Réponse à la question écrite :

« A ce jour, en France, le télétravail est régi par notre accord de groupe du 8 juin 2012 qui prévoit le versement d'une indemnité de 20 euros mensuel pour les télétravailleurs et un remboursement de frais d'équipement de 150 euros pour le matériel de télétravail. Il précise également la notion de réversibilité avec la possibilité de changer de rythme de télétravail ou d'arrêter le télétravail. Pendant la période de pandémie, le processus de demande initiale ou de changement de modalités a été simplifié pour permettre au plus grand nombre de bénéficier de cet accord.

Des discussions ont été entamées avec les organisations syndicales en décembre 2020 et se poursuivent dans le but de négocier un nouvel accord tenant compte de l'expérience de télétravail exceptionnel en 2020 et 2021.

Dès le début du confinement, pour les collaborateurs qui ne pouvaient exercer leur activité en télétravail, Sanofi a fait le choix de ne pas recourir au chômage partiel et de leur faire bénéficier d'absences autorisées payées.

Sur les sites ayant poursuivi leur activité, un protocole sanitaire renforcé a été mis en place pour veiller à la protection de la santé de nos collaborateurs.

Pour tous ceux en capacité d'exercer leur activité en télétravail, bénéficiant ou non de l'accord de 2012, un accompagnement spécifique à ces nouvelles modalités de travail à distance a été mis en place (communications régulières, édition de brochures sur comment bien travailler à distance,

l'ergonomie en travail à distance, les bonnes pratiques de déconnexion et des formations spécifiques en e-learning notamment à destination des managers.

L'ensemble de ces actions a été coordonné par la Cellule de Crise COVID-France composée notamment de la Santé au Travail, des assistantes sociales, de la RH et HSE.

Une attention particulière a été portée aux salariés en situation de vulnérabilité avec un suivi assuré par la Médecine du travail et des réponses adaptées aux besoins de chacun.

Nous avons par ailleurs mis en place en Juin 2020 une démarche intégrée pour la promotion de la santé psychologique et prévention des risques psychosociaux de manière concomitante à notre enquête Qualité de Vie au Travail pendant et après le confinement, menée auprès des 25 000 collaborateurs et 5000 managers en France.

Cette démarche va au-delà des initiatives prises pendant le confinement, elle vise à renforcer la démarche existante autour de la qualité de vie au travail et la promotion de la santé psychologique. Elle s'inscrit sur le long-terme et s'appuie sur tous les managers à travers le groupe.

Elle s'appuie sur une nouvelle gouvernance articulée autour du Comité Stratégique France qui pilote la démarche et prend les décisions ainsi que sur le Comité opérationnel paritaire RPS (qui comprend VP, Global Head HSE, DRH Opérations et Fts Support, Dir. Relations Sociales, Organisations syndicales, Médecine du travail, Communication) qui de son côté propose des actions et suit le plan.

Le comité opérationnel paritaire pilote le déploiement de la démarche en traitant par des actions de prévention les facteurs de risques déjà identifiés, à définir et prioriser. Il met en place des outils dont un outil de diagnostic / d'étude d'impact permettant :

- d'analyser les facteurs de risques lors de nouveaux projets significatifs d'évolution/ de transformation (organisation, nouveaux outils, ...),*
- de proposer et de prioriser les plans d'actions.*

Il a la charge de définir un système pérenne de prévention des RPS : identifier, évaluer, maîtriser, contrôler... mais aussi de coordonner l'offre de formation des différents acteurs et s'assure de la communication du programme et des actions menées.

Le plan d'actions pour renforcer la promotion de la santé psychologique et la prévention des risques psychosociaux s'articule autour des 3 niveaux de prévention.

Prévention Primaire

- Etudes d'Impacts Humain dans le cadre des projets d'organisation*
- Développement d'outil diagnostic pour évaluer les RPS (DUERPS, Baromètre RPS/QVT)*

Prévention Secondaire

- Plan de formation RPS des RH, des HSE, de la Médecine du travail et des IRP*
- Ateliers sur la santé psychologique à destination de plus de 800 managers*
- Proposés en priorité aux périmètres identifiés comme à risque*
- Modules d'e-learning à destination de l'ensemble des employés*

Prévention Tertiaire

- *Des circuits d'alerte bien définis*
- *Un n° Vert d'accompagnement psychologique pour l'ensemble des employés et des managers*

Un site intranet dédié héberge notamment les supports de formation, les guides édités pour accompagner les collaborateurs lors du passage au télétravail massif :

- *5 webcasts thématiques destinés à l'ensemble des managers*
 - *WEBCAST #1 | Stress, anxiété, déprime, dépression : détecter, orienter, traiter*
 - *WEBCAST #2 | Savoir évaluer le risque de burn-out pour soi et pour ses équipes*
 - *WEBCAST #3 | Dans un environnement professionnel en changement permanent, quels outils psychologiques de protection ?*
 - *WEBCAST #4 | Management et bienveillance : clef de l'accompagnement des collaborateurs en difficulté*
 - *WEBCAST #5 | Sens, reconnaissance, motivation : impacts sur la santé psychologique*
- *20 Capsules : modules d'e-learning à destination de l'ensemble des employés (Comprendre l'Anxiété, Prévention = Détection, Les Mécanismes du Stress, Les bienfaits de la Bienveillance, La Psychologie du Changement, Télétravail et Santé...)*

En ce qui concerne les autres pays dans lesquels Sanofi est présent ; lors de cette pandémie mondiale, soutenir nos salariés tout le long de cette période sans précédent a été notre priorité. Différents programmes ont été mis en place et proposé selon les pays afin d'apporter du soutien à nos salariés et à leur famille.

En termes de risques psychosociaux, nous avons rapidement réalisé le besoin de soutien en santé mentale et avons proposé des programmes d'accompagnement à nos salariés et leur famille.

Aux Etats-Unis par exemple, les programmes suivants ont été mis en place :

- *Coaching numérique sur la santé émotionnelle à la demande*
- *Outils et programmes d'éducation en santé mentale.*
- *Accès à des services de deuxième avis et aiguillage vers des fournisseurs de soins de santé mentale.*
- *Télémédecine : séances de thérapie virtuelle - psychothérapie et psychiatrie.*
- *Programme d'aide aux employés :*
- *Séances de conseil et assistance téléphonique instantanée - disponibles 24h / 24 et 7j / 7*
- *Les conseillers sur place fournissent un soutien au besoin aux employés et aux équipes.*

En termes de participation aux frais liés au télétravail :

- *Indemnité de travail à domicile : Les employés ont reçu une allocation unique de 250 \$ leur permettant de se procurer du matériel de bureau adapté à domicile.*

Les initiatives suivantes ont également été mises en œuvre :

- *Une politique de congé d'urgence qui fournit une rémunération complète aux employés touchés par le COVID-19.*
- *Prime Pay a été versée aux employés ne pouvant exercer leur activité en télétravail.*
- *Programmes de bien-être virtuels : cours de fitness, webinaires, défis de bien-être, etc.*

- *Accompagnement équilibre vie personnelle/professionnelle : services de soutien aux enfants et aux personnes âgées, soutien de conciergerie, tutorat virtuel et accès gratuit à une base de données fournissant des soignants présélectionnés. A également encouragé les options de travail flexibles.*
- *Avantages pour la santé numérique tels que la télémédecine, les programmes de gestion du poids, la planification familiale, etc.*
- *Outils et ressources de bien-être financier.*
- *Développer un intranet Covid-19 et du matériel d'information. »*

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 s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ? »

Réponse à la question écrite :

« 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 réglementer 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.

Les résultats de ces contrôles sont présentés dans notre plan de vigilance inclus dans notre document d'enregistrement universel.

Par ailleurs, notre code de conduite fournisseur qui s'impose à tous nos fournisseurs inclut aussi une demande spécifique relative au paiement d'un salaire décent. Nos fournisseurs à risque font par ailleurs l'objet de contrôles réguliers qui sont aussi présentés dans notre plan de vigilance précité. »

7^{ème} question - Social :

« Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :

- Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1^{er} avril 2020 ?
- Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?
- Quelle est la part des salarié.es concernés ? »

Réponse à la question écrite :

« Un nouvel accord d'Intéressement à durée déterminée de 3 ans (exercices 2020 - 2021 et 2022) est entré en vigueur. Cet accord introduit un nouveau critère additionnel de performance RSE qui permet une amélioration de l'enveloppe par l'ajout d'un montant maximal de 0,5 % de la masse salariale déterminée à partir de l'évolution des rejets des gaz à effet de serre de Sanofi en France.

Cet accord s'applique à tous nos salariés en France ayant plus de 3 mois d'ancienneté. »

8^{ème} question - Social :

« Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ? »

Réponse à la question écrite :

« Nous avons 1 FCPE ESR solidaire dans le cadre de l'Epargne salariale (PEG) et un FCPE contenant de l'ISR dans l'Epargne Retraite (PERCOL).

Le fonds FCPE Amundi Label Harmonie Solidaire ESR-F n'est proposé que pour le PEG France (salariés de stés françaises et ayant 3 mois d'ancienneté). La part solidaire de ce fonds représente 9,03 % du FCPE. (47,62 % en monétaire, 32,43 % en taux, 10,91 % en actions, 0,01 % autres).

Il est investi dans 43 entreprises solidaires couvrant majoritairement les thématiques Emploi et Logement, Santé, Education et le respect des ressources naturelles, ainsi qu'en diversification la Solidarité Internationale, notamment via l'activité de microcrédits. LE FCPE Amundi Label Harmonie Solidaire ESR-F représente à fin février 21 :

- 1,51 % de l'encours total PEG, salariés internationaux compris.
- 2 % de l'encours total PEG France

Le PERCOL est un Plan d'Épargne Retraite proposé à tous les salariés appartenant à des sociétés françaises et ayant 3 mois d'ancienneté. Il comprend un FCPE Retraite Actions socialement responsables et solidaires. À ce titre, l'actif du Fonds est investi entre 5 et 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail ou en parts de FCPR ou en titres émis par des sociétés de capital-risque, sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 35 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail. Une part de l'encours est donc consacrée au financement de projets solidaires en faveur de l'insertion et de l'emploi, de l'accès au logement social, de l'humanisme et du respect des droits sociaux, via l'investissement dans ces titres émis par les entreprises solidaires et détenues par le FPS Mirova Solidaire. LE FCPE Retraite Actions socialement responsables et solidaires représente 10,61 % de l'encours total PERCOL à fin février 21. »

9^{ème} question - Gouvernance :

« Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le [standard GRI 207](#) ?

Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?

Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?

Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ? »

Réponse à la question écrite :

« Sanofi remplit un bon nombre des critères mentionnés dans le standard évoqué. Ainsi, 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 aspire à développer et à maintenir des relations ouvertes, transparentes et collaboratives avec les autorités fiscales ou gouvernementales. Quand cela est possible, Sanofi s'engage dans des partenariats avec les administrations fiscales, sollicite des accords préalables sur des sujets complexes ou en matière de politique de prix de transfert. Cette même approche, ouverte et coopérative, prévaut également lors des contrôles fiscaux réguliers dont le groupe fait l'objet dans la plupart des 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 corporate du groupe). »

10^{ème} question - Gouvernance :

« Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ? »

Réponse à la question écrite :

« Le périmètre pris en compte, pour ce qui concerne les entités, comprend Sanofi (la maison-mère) et l'ensemble de ses filiales directes et indirectes situées en France. En ligne avec les lignes directrices sur les multiples de rémunérations de l'Afep, ce périmètre couvre plus de 80 % de la masse salariale des salariés permanents en France.

Pour ce qui concerne les salariés, dans le souci de définir une population cohérente de « personnes continûment présentes », nous avons retenu les salariés permanents ayant exercé un emploi ininterrompu durant deux exercices.

Allant au-delà des préconisations de l'Afep, nous avons également publié dans notre Document d'Enregistrement Universel, pour l'année 2020, les ratios d'équité du Directeur Général et du Président du Conseil d'Administration, en retenant les salariés de l'ensemble des entités juridiques de Sanofi dans le monde, également avec au moins deux ans d'emploi ininterrompu.

L'analyse que nous faisons de l'évolution des ratios sur cinq ans, sur le périmètre France, montre une évolution cohérente des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux et des salariés.

La rémunération du Directeur général étant, pour une part importante, composée d'Actions de Performance ou de Stock-Options certaines années, les fluctuations du cours de l'action Sanofi ont une incidence significative sur le ratio d'équité, à nombre égal, que ce soit à la hausse ou à la baisse.

Nous n'avons pas procédé à des ajustements spécifiques de nos politiques de rémunération directement induits par l'évolution de ces ratios dans la mesure où les rémunérations des salariés, de même que de nos mandataires sociaux, font l'objet de revues régulières de cohérence par rapport aux pratiques de marché afin de nous assurer de leur compétitivité. »

11^{ème} question - Gouvernance :

« Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

- (i) L'agenda et les objectifs chiffrés - atteints ou à atteindre - concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.*
- (ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?*
- (iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ? »*

Réponse à la question écrite :

« (i) Chez Sanofi nous avons l'objectif d'atteindre d'ici 2025 la parité (50:50) parmi nos cadres dirigeants (Top 2000) et de 40 % de femmes parmi les exécutifs (Top 500). Avec des ressources dédiées, un Réseau mondial et un Board dédiés au sujet de la parité et des actions spécifiques, nous sommes fiers que nos chiffres progressent : de 35 % en 2018 à 39 % de femmes cadres dirigeants à fin 2020 et de 29 % à 31 % de femmes exécutives. Notre Comité Exécutif est composé de 27 % de femmes (supérieur à la moyenne en France qui est de 21 %).¹

Nous sommes proches de la parité dans nos effectifs totaux avec 47 % de femmes et 42 % managers femme.

Les actions que nous mettons en place :

1. Nous mesurons et publions régulièrement nos progrès ;
2. La rémunération variable des membres du Comité Exécutif ainsi de celles de nos exécutifs (Top 500) comprennent un indicateur sur l'augmentation du % de femmes parmi nos cadres dirigeants
3. Des campagnes de sensibilisation et d'engagement : En interne avec des formations aux biais inconscients, du leadership inclusif et des campagnes de communication. En externe, avec des partenariats stratégiques pour enrichir nos connaissances et de partager avec d'autres entreprises nos avancées (Healthcare Businesswomen's Association, Catalyst, Think Tank Marie Claire « Agir pour l'égalité », MEDEF, ...);
4. Un processus de recrutement adapté : chaque liste de candidatures finale pour les recrutements internes et externes doit être composée à égalité d'hommes et de femmes. Nous veillons à sourcer des talents féminins en les incluant dans les plans de succession qui eux aussi doivent être paritaires ;
5. Des programmes internes de développement du leadership pour enrichir le vivier de talents féminins aptes à incarner la future génération de hauts dirigeants de l'entreprise : par exemple, le programme international « Elevate » dédié spécifiquement aux femmes chez Sanofi ;
6. Des conditions de travail plus inclusives et attractives grâce à des politiques de Ressources Humaines spécifiques, favorisant notamment un meilleur équilibre vie privée / professionnelle et une plus grande flexibilité du travail dans le but d'attirer et retenir les meilleurs talents ;
7. Lancement d'un Plan d'action mondial pour l'équité salariale. Chez Sanofi, nous nous engageons pour que tous nos employés, quel que soit leur genre, soient rémunérés équitablement pour un travail similaire. Ce plan d'action lancé en 2021 comprend :
 - Disponibilité de tableaux de bord permettant aux pays de suivre régulièrement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de responsabilité ;
 - Sensibilisation à l'équité salariale en renforçant les compétences des managers à identifier et agir sur les facteurs susceptibles d'influer sur l'écart salarial à chaque étape critique de la rémunération (embauche, promotion, révision de la rémunération) ;
 - Revues du salaire de base des collaborateurs revenant d'un congé parental/familial.

Lorsque des disparités existent, Sanofi peut être amené à mettre en place des budgets pour rééquilibrer les niveaux de rémunération. Ainsi Sanofi dédie par exemple annuellement 0,1 %

¹ Source : Labrador - Ethics & Boards – EY, Panorama de la Gouvernance – Edition 2020

<https://www.labrador-company.fr/portfolio-items/panorama-de-la-gouvernance/>

de la masse salariale en France à des ajustements tels que la réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Sanofi se place, une nouvelle fois, parmi les entreprises du CAC40 les mieux notées dans l'index de l'égalité femmes-hommes publié en mars 2020 avec des notes comprises entre 75 et 99 et une moyenne de 91, sachant que la moyenne pour les entreprises de plus de 1 000 salariés est de 87/100.

Au regard du rapport Equileap (fournisseur de données indépendant et spécialisé dans la mesure de la parité hommes-femmes dans plus de 3,500 entreprises dans le monde) nous sommes classées parmi les 25 premières entreprises et la 1^{ère} dans le secteur de la santé. ²

(ii) Oui toutes les mesures mentionnées sont Globales et appliqués dans toutes les sociétés du groupe dans le monde entier.

(iii) Nos initiatives pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sont applicables dans tous les pays, citons 2 exemples dans les régions où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer :

- En Amérique Latine nous avons lancé en 2020, un congé parental de 6 mois payés pour tous les collaborateurs (indépendant de son genre) permettant aux hommes un meilleur équilibre de vie privé-professionnel et ainsi donnant aux femmes la possibilité de continuer sa carrière même étant jeune parent.*
- Au Moyen Orient, nous avons nommé des femmes à la tête de nos opérations en Arabie Saoudite, Les Émirats arabes unis et en Egypte. »*

12^{ème} question - Gouvernance :

« Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ? »

Réponse à la question écrite :

« En tant qu'entreprise citoyenne, Sanofi s'implique dans la vie publique des pays et régions où elle est présente. Il peut s'agir de s'engager dans des discussions sur des questions d'intérêt public, de participer à l'élaboration de politiques publiques et de faire des dons ou des contributions financières à des organisations publiques afin de soutenir les missions de ces organisations. Dans chacun de ces efforts, nous cherchons toujours à apporter une contribution positive à la vie publique et ne dissimulons jamais nos activités. Nous agissons toujours en conformité avec les lois applicables.

Conformément à la politique de Sanofi en matière de lobbying, tous les employés autorisés de Sanofi et les lobbyistes consultants doivent s'assurer que :

² <https://equileap.com/wp-content/uploads/2021/03/Global-Report-2021.pdf>

1. *Ils restent conformes à toutes les lois et réglementations applicables.*
2. *Le lobbying doit être effectué dans le but de faire avancer les intérêts de Sanofi.*
3. *Ils restent honnêtes et transparents quant à savoir pour qui, et pour quoi, ils font du lobbying.*
4. *L'offre de cadeaux, de divertissements ou d'hospitalité doit se faire dans le strict respect des lois et règlements anti-corruption applicables, des politiques et règlements de Sanofi et d'autres règlements et codes (par exemple, les politiques internes du législateur) ; et,*
5. *Tout contrat avec un lobbyiste-conseil doit inclure un devis détaillé des services, des dispositions anti-corruption, des droits d'audit de Sanofi et l'engagement du lobbyiste-conseil à respecter les réglementations locales.*

Les Principes pour la transparence et l'intégrité en matière de lobbying de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont été utilisés comme référence dans l'élaboration de notre politique de lobbying responsable.

Sanofi pratique le lobbying en respectant les normes éthiques les plus strictes et en s'engageant auprès des patients. Outre le respect du Code d'éthique de Sanofi et des lois et réglementations applicables en matière de lobbying et de défense des intérêts dans les pays où Sanofi exerce ses activités, les principes clés de la politique de lobbying de l'entreprise comprennent également la qualité des informations diffusées par Sanofi, le soutien aux initiatives visant à accroître la transparence de la vie publique et économique, et la clarification du fait que seuls les membres du personnel qui sont des lobbyistes enregistrés ou qui ont reçu l'approbation préalable de la direction de Sanofi peuvent exercer des activités de lobbying au nom de Sanofi. En outre, le Département Éthique et Intégrité des Affaires de Sanofi joue un rôle dans le processus d'examen et d'approbation des contrats avec les lobbyistes ou les sociétés exerçant des activités de lobbying. Avant d'engager un lobbyiste-conseil, il est obligatoire d'effectuer un contrôle préalable sur le lobbyiste-conseil, conformément à la Norme mondiale relative à la conduite d'un contrôle préalable anti-corruption sur des tiers.

Seuls les employés autorisés peuvent parler au nom de l'entreprise en public. Aucun employé ou représentant de Sanofi n'est autorisé à engager l'entreprise à soutenir un parti politique, un politicien ou un candidat aux élections de quelque manière que ce soit, ou à utiliser une association avec Sanofi dans des activités politiques. Aux Etats-Unis, la loi fédérale autorise la création de comités d'action politique d'entreprise (PAC). Sanofi a créé un groupe volontaire d'employés - The Sanofi US Employee's Political Action Committee (Sanofi US PAC) - dont la mission est d'accroître la voix de Sanofi dans l'arène politique. Sanofi US PAC soutient les candidats aux élections fédérales et provinciales, sur une base non partisane, qui défendent Sanofi et son portefeuille diversifié. En outre, Sanofi US PAC cherche à éduquer les candidats qui ne sont pas pleinement conscients du portefeuille de Sanofi, mais qui cherchent à s'informer et à défendre nos intérêts. Sanofi US PAC est dirigé par le conseil d'administration de PAC, un groupe d'employés de Sanofi couvrant un large éventail de fonctions et de responsabilités de l'entreprise. Le conseil d'administration décide des candidats à soutenir, après avoir pris en compte des facteurs importants : les positions sur les questions essentielles de l'industrie et la prévalence des employés ou des installations de Sanofi US dans l'État ou le district en question. En outre, Sanofi reste membre de plus de 50 groupes externes américains représentant diverses parties prenantes du secteur de la santé et de l'économie en général (associations commerciales, groupes de réflexion et groupes d'entreprises locales). Un grand nombre de ces associations commerciales font du lobbying au nom de Sanofi. L'accès public aux déclarations de contributions de

Sanofi aux États-Unis est disponible (conformément à la loi fédérale américaine, Sanofi divulgue toutes les dépenses liées au lobbying fédéral sur une base trimestrielle).

Au niveau de l'Union européenne, Sanofi a rejoint en 2009 le registre de transparence de l'Union européenne, qui permet aux citoyens européens d'accéder directement aux informations sur les entreprises et les organisations qui ont des activités de lobbying.

La conception et le lancement des projets d'entreprise sont assurés par nos équipes des affaires générales et des affaires publiques des unités commerciales mondiales. Les chefs de ces équipes rendent directement compte aux membres du Comité exécutif ou au PDG au niveau mondial. Au niveau local, les responsables des affaires publiques rendent compte directement aux membres du conseil d'administration du pays.

Le Conseil d'administration peut être saisi pour information dans le respect de ses prérogatives et responsabilités et selon les règles de bonne gouvernance. Il n'existe pas de cas de saisine obligatoire et systématique du Conseil au-delà de l'information transmise à l'organe exécutif.

Le processus de passation des marchés est supervisé par le service juridique et, étant donné que tout contrat avec un lobbyiste ou une entreprise exerçant des activités de lobbying est considéré comme un accord spécialement contrôlé, le partenaire commercial régional ou mondial compétent en matière d'éthique et d'intégrité des affaires doit l'approuver après avoir effectué un processus de diligence raisonnable approfondi. La documentation de ce dernier est ajoutée au formulaire d'approbation du contrat et archivée avec celui-ci.

Nos positions et fiches politiques ainsi que les contributions financières liées à nos pratiques de lobbying (y compris les associations professionnelles) sont disponibles sur sanofi.com. »

13^{ème} question - Gouvernance :

« Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ? »

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. »

* * *