



ADDENDUM AU RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

DIXIEME RESOLUTION DE L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 30 AVRIL 2021

Le présent addendum est joint à la brochure de convocation à l'**Assemblée Générale des actionnaires convoquée le 30 avril 2021** (ci-après « l'Assemblée »).

Il vient compléter (i) le rapport sur le gouvernement d'entreprise prévu à l'article L. 225-37 du Code de commerce décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux et en fait partie intégrante, en particulier les paragraphes 5.A.A. et 5.A.B. du Document d'enregistrement universel 2020 de Sanofi relatifs respectivement à la Politique de rémunération des mandataires sociaux, aux éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de 2020 aux mandataires sociaux et (ii) le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée, en particulier le tableau présenté à la page 14 de la brochure de convocation (tableau portant sur les éléments de rémunération et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués à Paul Hudson au titre de son mandat de Directeur Général au titre de 2020), soumis à votre vote en application des dispositions de l'article L. 22-10-34-II, en vertu de la dixième résolution).

Phantom Stock Units (PSU) attribués à Paul Hudson – Indemnité de prise de fonction

Paul Hudson ayant renoncé, en quittant son précédent employeur, à la totalité des éléments de rémunération en actions non encore définitivement acquis, s'est vu attribuer à son arrivée en 2019 un plan d'incitation à moyen terme au titre duquel il peut se voir verser, sous condition de présence et de performance, une prime en espèces. Ce plan, qui vient compenser environ 50 % des attributions auxquelles Paul Hudson a renoncé, prévoit l'attribution d'unités de performance (ci-après les « Unités de performance »), dont l'acquisition définitive est soumise à une condition de présence et à la réalisation de conditions de performance, constatées pour moitié, soit pour 25 000 Unités de performance, au 30 mars 2021 (ci-après la « Première tranche »), et pour l'autre moitié, soit pour 25 000 Unités de performance, au 30 mars 2022 (ci-après la « Seconde tranche »).

Niveau d'atteinte des objectifs de performance pour 2020

Le Conseil d'administration du 3 mars 2021 a constaté l'atteinte des conditions de performance applicables aux Unités de performance correspondant à la Première tranche et a décidé d'attribuer 25 000 Unités de performance à Paul Hudson à ce titre.

Le niveau d'atteinte des objectifs de performance du PSU pour 2020 est le suivant :



Critère de performance	Bornes du taux d'atteinte	Pondération	Taux d'atteinte	Taux d'allocation (pondéré en %)
Résultat net des activités (BNI)	0% à 120%	50%	101.0%	50.50%
Free Cash Flow (FCF)	0% à 120%	30%	126.3%	37.89%
Total Shareholder Return (TSR)	0% à 150%	20%	71.50%	14.30%
Taux d'allocation global				102.69% Plafonné à 100 %

Valorisation définitive des Unités de performance attribuées

La valorisation de 25 000 Unités de performance mentionné dans le Document d'enregistrement universel 2020 a été communiqué à titre indicatif sur la base des cours d'ouverture de l'action Sanofi sur Euronext Paris lors des 20 jours de bourse précédant le 3 mars 2021, date du Conseil d'administration ayant arrêté les éléments de rémunération du Directeur Général.

La valorisation définitive des 25 000 Unités de performance est déterminée au 30 mars 2021, date d'acquisition définitive de la 1ère Tranche. Elle est égale au nombre total d'Unités de performance, multiplié par la valeur de l'action Sanofi par référence à la moyenne des cours d'ouverture de l'action Sanofi sur Euronext Paris lors des 20 jours de bourse précédant immédiatement le 30 mars 2021, soit 80,47€. La valorisation définitive des 25 000 Unités de performance au 30 mars 2021 est donc équivalente à 2 011 750€.

Le versement de cette prime est soumis à une condition de présence de Paul Hudson au 30 mars 2021 et est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale du 30 avril 2021.

* * *