

ASSEMBLEE GENERALE DU 3 MAI 2022

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 4 avril 2022 des questions écrites du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR) :

1^{ère} question - Environnement :

« Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ? »

Réponse à la question écrite :

« Consciente de l'obligation qui est la sienne de faire tout son possible pour protéger la planète, Sanofi s'emploie, dans le cadre de son programme environnemental Planet Mobilization, à évaluer et minimiser les impacts directs et indirects de ses activités et produits sur l'environnement. Ce programme couvre l'ensemble du cycle de vie de ses produits : des matières premières jusqu'à leur utilisation et impact potentiel en fin de vie.

La mise en œuvre du programme Planet Mobilization est piloté par un Comité directeur composé du Directeur des Affaires Industrielles (membre du Comité exécutif de l'entreprise), du Directeur Environnement, du Directeur RSE, du Directeur des Achats, du Directeur External Manufacturing, du Directeur de la R&D France, et des représentants seniors des différentes activités de l'entreprise. Ce Comité directeur soumet au Comité exécutif les orientations stratégiques et les engagements de l'entreprise en matière climatique. Ce dernier valide et entérine ces propositions en vue de leur mise en œuvre opérationnelle.

Dans la lutte contre le changement climatique, Sanofi s'est engagée en 2021 à atteindre la neutralité carbone d'ici 2030 sur toute sa chaîne de valeur et zéro émission nette de gaz à effet de serre d'ici à 2050. L'entreprise avance ainsi son objectif de 20 ans par rapport à son engagement précédent pris en 2015, suite à la COP21 et à l'Accord de Paris. L'objectif est également étendu à l'ensemble de la chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3). Afin d'y parvenir, Sanofi souhaite réduire d'ici 2030 ses émissions de gaz à effet de serre liées à ses activités (scopes 1 et 2) de plus de la moitié (- 55 % vs 2019). Cet objectif a été approuvé par l'initiative Science Based Target (SBTi), lui conférant un label scientifique dans le cadre des efforts planétaires nécessaires pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C. Elle souhaite également réduire ses émissions indirectes liées à sa chaîne de valeur de 14 % (scope 3), objectif qui a également été approuvé par l'initiative SBTi et dépasse l'ambition minimale définie par le SBTi Absolute Contraction Approach, et est donc considéré comme ambitieux.

Afin d'atteindre la neutralité carbone en 2030, Sanofi concentre avant tout ses efforts sur la réduction de ses émissions sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3). Un plan de compensation carbone pour les seules émissions résiduelles est en cours d'élaboration. La sélection des mécanismes de compensation se concentrera sur des projets efficaces qui associent un impact social positif sur les communautés avec la prise en compte de normes de certifications internationales réputées et reconnues par les régulateurs financiers.

Les plans financiers (CAPEX/OPEX) nécessaires à la stratégie de décarbonation de l'entreprise, en lien avec son objectif de neutralité carbone à 2030 ont été validés en interne. Les montants de ces investissements directement liés au programme Planet Mobilization n'ont pas fait l'objet d'une publication. En alignement avec l'application de la nouvelle taxonomie européenne, Sanofi publie toutefois des indicateurs mettant en évidence la proportion de son chiffre d'affaires, dépenses d'investissements (CAPEX) et dépenses d'exploitation (OPEX) éligibles résultant de produits et/ou services associés à des activités économiques définies comme durables dans les Annexes I & II des Actes Délégués Climat. Les informations financières utilisées pour cette analyse sont issues des systèmes d'information de Sanofi (suivi des investissements, consolidation). Elles sont analysées et vérifiées conjointement par les équipes locales et centrales afin de s'assurer de leur cohérence avec le chiffre d'affaires, les OPEX et les CAPEX consolidés. Le résultat de cette analyse détaillée à la clôture de l'exercice 2021 est disponible dans le document de référence universel de Sanofi (p.366-367). »

2^{ème} question - Environnement :

« Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ? »

Réponse à la question écrite :

« A travers son programme environnemental Planet Mobilization, Sanofi s'efforce d'assurer la protection de la biodiversité et l'utilisation équitable et durable des ressources naturelles. 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 accords internationaux (par exemple le Protocole de Nagoya, la Convention sur la Diversité Biologique) et réglementations locales, en portant une attention particulière aux 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.

Au niveau de la R&D, nos nouvelles plateformes technologiques s'appuient sur des outils comme les anticorps, les protéines thérapeutiques, la médecine génomique ou encore l'ARN messager. Ces plateformes ne dépendent pas directement de la biodiversité.

En 2021, Sanofi a renouvelé son engagement auprès d'Act4Nature international, une initiative française réunissant des entreprises, pouvoirs publics, scientifiques et des associations environnementales avec l'ambition de créer une collaboration internationale pour accélérer les actions concrètes des entreprises en faveur de la protection de la biodiversité. Sanofi a signé des engagements communs et défini des engagements

individuels basés sur des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et limités dans le temps) conformément à son programme environnemental "Planet Mobilization".

Le pourcentage de nos activités dépendant de la biodiversité n'est pas disponible. Pour autant, Sanofi a entrepris en 2021 une première évaluation de son empreinte biodiversité et des risques associés. Une identification et une analyse de ses dépendances et pressions sur la biodiversité ont été réalisées, sur la base des outils reconnus de la Plateforme intergouvernementale sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES). Cette empreinte a été complétée par un outil de mesure permettant de quantifier les pressions exercées par l'entreprise sur la biodiversité. Sur la base de cette évaluation, une première cartographie des risques de Sanofi en matière de biodiversité a été réalisée. Ce travail a fourni des résultats préliminaires, et a confirmé la pertinence de la stratégie Planet Mobilization et sera affiné dans les prochaines années.

Sanofi travaille activement à réduire l'impact de ses 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. Une évaluation des risques biodiversité sur les sites du Groupe a été réalisée début 2022 et des programmes de protection de la biodiversité seront mis en place sur les sites identifiés comme prioritaires d'ici 2025. De nombreux sites ont également engagé des initiatives locales permettant de favoriser le développement de la biodiversité.

La perte de la biodiversité est par ailleurs étroitement liée au changement climatique. Dans son combat contre le réchauffement climatique, Sanofi s'est engagée 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 Base 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 2030 (cf. réponse à question 1).

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 en France.

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 :

« Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ? »

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. Étant donné 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, une stratégie à horizon 3 ans a été mise en place au niveau du département des achats, 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.

L'eau est une matière première à part, car 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 », à la fois incorporée dans nos produits et utilisée au cours des différentes étapes de fabrication.

En 2021, Sanofi s'est publiquement engagé à démontrer un usage responsable et durable de cette ressource naturelle en rejoignant le programme du CEO Water Mandate, qui est une plateforme d'engagement lancée par le Global Compact en 2007 et destinée à faire progresser la gestion de l'eau. Les entreprises qui soutiennent s'engagent à agir sur six éléments clés (dont les opérations directes et la Gestion de la chaîne d'approvisionnement et des bassins versants) et font rapport chaque année sur les progrès.

Au travers de différents programmes, Sanofi procède à l'évaluation régulière des impacts du changement climatique sur la disponibilité de la ressource en eau. Sur le plan de ses opérations directes, Sanofi a mis en place le projet WRAP (Water Risks Assessment Program) qui vise à caractériser, pour chaque site de fabrication, quels sont les niveaux d'exposition et de vulnérabilité vis-vis des risques liés à l'eau. Il en ressort une liste de sites prioritaires sur lesquels Sanofi s'est engagé à mettre en place avant 2025 des plans de gestion efficiente de l'eau (basés sur le récent standard ISO 46001 : 2019) et complétés par des objectifs

contextualisés sur l'eau. Les autres sites de fabrication ont les mêmes objectifs, mais avec une échéance alignée sur le calendrier des ODD (2030).

Ce niveau d'attention est également porté à notre chaîne de valeur, en particulier aux activités stratégiques relatives à l'approvisionnement de principes actifs pharmaceutiques et à la fabrication sous-traitée à des tiers de nos produits. Un groupe de travail pluridisciplinaire et un Consultant ont été mobilisés en 2020 pour une évaluation des conséquences du stress hydrique sur nos Fournisseurs indiens. Les conclusions ont été présentées au conseil d'administration de Sanofi la même année. En parallèle, Sanofi a modifié ses processus d'évaluation achats en intégrant aux questionnaires envoyés à chaque fournisseur des éléments permettant d'apprécier l'usage de l'eau et les risques auxquels ils sont exposés. Sanofi participe également, notamment au travers du PSCI (Pharma Supply Chain Initiative), à des actions de sensibilisation et d'information, comme des séminaires organisés avec nos fournisseurs-clés.

Enfin, dans le cadre de son programme Planet Mobilization, Sanofi s'est engagé à limiter son empreinte environnementale et à opter pour des solutions circulaires qui optimisent l'utilisation comme la réutilisation des ressources et réduisent l'impact de ses émissions.

L'un des éléments clés de cet engagement est la politique de gestion des déchets de l'entreprise qui vise à réduire à la source la génération de déchets, puis systématiquement de réutiliser et recycler avant d'envisager toute autre filière telle que l'incinération avec récupération d'énergie. La mise en décharge reste une ultime solution et doit faire l'objet d'un audit de contrôle. Une attention particulière est donc portée sur la gestion des déchets sur site afin de les caractériser en fonction des procédés, de les collecter, les trier, les stocker, les transporter et les traiter en fonction de leurs caractéristiques.

Sanofi s'appuie également sur l'éco-conception, une démarche systémique qui vise à intégrer les critères environnementaux dès la conception d'un produit, mais également dans les processus d'amélioration continue de celui-ci. Afin de s'assurer que les impacts ne sont pas déplacés à une autre phase du cycle du produit, la méthode de quantification environnementale retenue par Sanofi est l'Analyse du Cycle de Vie (ACV). En plus de présenter l'avantage d'être multicritère et holistique, cette méthode est standardisée par la norme ISO 14040, permettant ainsi de réaliser des comparaisons entre les produits d'une même catégorie, qui ont la même fonction. Ainsi Sanofi s'est engagée à travers à ce que tous les nouveaux produits mis sur le marché soient éco-conçus à l'horizon 2025. Cette démarche sera ensuite étendue à nos produits les plus importants (chiffre d'affaires et nombre d'unités vendues) déjà mis sur le marché d'ici 2030. Des éléments plus détaillés sont disponibles dans le document de référence universel de Sanofi (p.362-364). »

4^{ème} question - Social :

« Quel est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ?

Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s). »

Réponse à la question écrite :

« 15 % des objectifs applicable à la rémunération variable du directeur général portent sur des objectifs quantitatifs et qualitatifs liés à la RSE. Le détail de ces objectifs est disponible dans notre document d'enregistrement universel 2021, en page 55 pour les objectifs 2021 (ex-post) et en page 63 pour les objectifs 2022 (ex-ante). La rémunération du directeur général est déterminée par le Comité des rémunérations.

L'ensemble des membres du comité exécutif ont par ailleurs un objectif lié à la parité femme-homme ainsi que, pour chacun, des objectifs liés à la feuille de route RSE adaptés à leurs périmètres de responsabilité respectifs. La rémunération des autres membres du Comité exécutif est revue par le Comité des rémunérations.

Enfin, notre accord d'Intéressement à durée déterminée de 3 ans (exercices 2020 - 2021 et 2022) est entré en vigueur inclut un 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. »

5ème question - Social :

« Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ? »

Réponse à la question écrite :

« Le télétravail est depuis longtemps ancré dans la culture de Sanofi puisqu'en France, nous disposons d'un 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 avec les organisations syndicales ont eu lieu en 2021 pour renégocier actualiser quelques dispositifs existants dans cet accord mais n'ont pas abouti à ce jour. Le projet d'accord ouvrirait notamment la possibilité de faire du télétravail ponctuel à raison de 15 jours par an maximum pour des salariés dont le métier n'était pas éligible au télétravail régulier (exemples : laboratoire de R&D, sites industriels...). Cela leur aurait permis permettrait par exemple de suivre des formations ou de réaliser des tâches administratives.

Par ailleurs, en février 2022, nous avons entamé une négociation avec les organisations syndicales sur la qualité de vie au travail intégrant notamment l'ensemble de nos travaux sur les Risques Psychosociaux et la santé au travail.

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 poursuivi la démarche mise en place en Juin 2020 dédiée à 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.

Cette démarche pour mémoire 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 gouvernance articulée autour du Comité Stratégique France qui pilote la démarche et prend les décisions sur la base des propositions et des recommandations du Comité opérationnel paritaire RPS (qui comprend aujourd'hui, Global Head HSE, Dir. Relations Sociales France, les 5 Organisations syndicales représentatives au niveau national, la Médecine du travail et la personne dédiée à la coordination de cette démarche en France.

Le comité opérationnel paritaire pilote ainsi le déploiement de la démarche en mettant en place l'ensemble des leviers d'un système de prévention RPS par :

- la définition d'un système pérenne de prévention des RPS : identifier, évaluer, maîtriser, contrôler...*
- la coordination de l'offre de formation des différents acteurs*
- la communication du programme et des actions menées.*

En 2021, la gouvernance du programme s'est renforcée par la mise en place d'une trentaine de Comités QVT RPS de sites et /ou d'activités transverses constitués d'acteurs pluridisciplinaires (HSE/Médecine du travail, RH, des correspondants d'activité ainsi qu'un élu référent CSE). Cette communauté de 300 personnes a été formée à notre démarche et est en charge du déploiement opérationnel des outils proposés tout en accompagnant les managers de proximité.

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 lors de nouveaux projets significatifs d'évolution/ de transformation (organisation, nouveaux outils, ...).*
- Développement d'outil diagnostique pour évaluer les RPS : baromètre QVT RPS 2021 mené auprès des 25 000 collaborateurs en France.*
- Intégration des RPS dans les DUERP, en ligne avec la nouvelle loi Santé.*

Prévention Secondaire

- *Plan de formation RPS spécifique des RH, des HSE, de la Médecine du travail et des IRP : 300.*
- *Ateliers sur la santé psychologique à destination de plus de 800 managers.*
- *Curriculum de formation sur les RPS obligatoire à l'attention des 4500 managers en France.*
- *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.*
- *Des ateliers de soutien collectif proposés en priorité aux périmètres identifiés comme à risque.*

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*
 - o *WEBCAST #1 | Stress, anxiété, déprime, dépression : détecter, orienter, traiter*
 - o *WEBCAST #2 | Savoir évaluer le risque de burn-out pour soi et pour ses équipes*
 - o *WEBCAST #3 | Dans un environnement professionnel en changement permanent, quels outils psychologiques de protection ?*
 - o *WEBCAST #4 | Management et bienveillance : clef de l'accompagnement des collaborateurs en difficulté*
 - o *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.

A titre d'exemple, aux Etats-Unis, 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.*

Enfin, une politique globale « Wellbeing » est en place depuis 2021 pour impulser, coordonner et ancrer durablement l'ensemble des leviers de la promotion de la qualité de vie au travail et de la prévention des RPS. Ainsi un programme mondial d'assistance aux employés, hébergé en externe, appelé Be Well Guidance Resources, qui offre un soutien confidentiel et gratuit à tous les Sanofiens et à leurs dépendants directs est en cours de déploiement depuis janvier 2022. »

6^{ème} question - Social :

« De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous reposons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant. 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 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.

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 :

« Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ?

Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ?

Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ? »

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 22 :

- 1,56 % de l'encours total PEG, salariés internationaux compris.*
- 1,73 % 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 10,76 % de l'encours total PERCOL à fin février 22.

Les salariés sont incités à investir dans le fonds solidaire du PEG par le déclenchement d'un abondement entreprise (seul le fonds d'actionariat autorise cet abondement). Les conseils de surveillance Sanofi envisagent de mettre en place un fonds ISR commun aux dispositifs PEG et PERCOL pour encourager ce type d'investissement.

Les principaux plans de retraite et d'épargne de Sanofi investissent conformément aux règles et réglementations locales, y compris l'évolution de la réglementation en matière d'ESG. En tant que fiduciaires indépendants, la responsabilité principale des organes de gouvernance des régimes de retraite est de respecter les obligations de retraite envers les membres en augmentant la probabilité d'obtenir des rendements à long terme sur les placements à un niveau de risque approprié. Les investissements sont réalisés dans cet état d'esprit. »

8ème question - Gouvernance :

« Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ?

1. Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ?
2. Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ?
3. Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ?
4. Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ? »

Réponse à la question écrite :

« Sanofi publie une fiche d'information relative à sa « Politique fiscale » sur son site internet institutionnel (Notre responsabilité – Ethique et Transparence). Ce document décrit notamment l'approche de Sanofi dans les domaines fiscaux suivants : gouvernance, gestion des risques et des contrôles - relations avec les autorités fiscales - stratégie.

1. La politique fiscale de la société et les engagements qu'elle prend dans le domaine de la fiscalité sont intégrés et contribuent à l'engagement sociétal de Sanofi.
2. La gestion des affaires fiscales incombe en premier lieu à la Direction fiscale de Sanofi, laquelle met en place et maintient une politique et des procédures fiscales robustes. Le Directeur Fiscal, avec le Directeur Financier de l'entreprise, rend compte annuellement de ses activités au Comité d'audit de Sanofi au Comité d'Audit qui rend compte au Conseil d'Administration de Sanofi.

3. *La fiche d'information relative à la politique fiscale de Sanofi est mise à jour les ans et est accompagnée des éléments chiffrés pertinents qui traduisent sa mise en œuvre.*
4. *Le rapport des impôts payés pays par pays est transmis annuellement aux autorités fiscales françaises qui, à leur tour, l'échangent avec les autorités fiscales de 92 pays. La fiche d'information relative à la politique fiscale de Sanofi ne reprend pas l'ensemble de ces informations. Elle indique en revanche le montant de la charge d'impôt sur les sociétés ainsi que celui de l'impôt sur les sociétés payé dans les trois principales zones géographiques où Sanofi exerce son activité. »*

9^{ème} question - Gouvernance :

« Publiez-vous une charte de lobbying responsable ?*

Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ?

Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ? »

Réponse à la question écrite :

« Si Sanofi n'a pas publié de charte de lobbying responsable, toutes nos activités sont encadrées par des règles internes strictes recueillies dans notre Global Policy on Lobbying. Ce règlement stipule que Sanofi se doit d'exercer ses activités d'influence le plus éthiquement possible, et ce, toujours dans l'intérêt du patient. En plus de se plier au Code Ethique de Sanofi ainsi qu'aux textes législatifs encadrant le lobbying et le plaidoyer des pays dans lesquels Sanofi est implanté, les principes majeurs de ce Code sont (la liste n'est pas exhaustive) : la garantie de la qualité de l'information émise par Sanofi, le soutien des initiatives ayant pour but d'améliorer la transparence de la vie publique et de l'entreprise, le fait que seul le personnel enregistré comme lobbyistes ou qui a été préalablement approuvé par le management de Sanofi, peut engager des actions de lobbying pour Sanofi.

Sanofi est engagé dans des partenariats stratégiques avec plus de 50 associations extérieures représentant des parties prenantes du monde de la santé et de l'économie. Ces organisations peuvent être des associations commerciales (représentant les fabricants pharmaceutiques et, ou les fabricants plus largement), des think-tank et des groupes commerciaux régionaux. Nous sommes également engagés dans plusieurs associations de lobbying au nom de Sanofi. Ces organisations respectent nos engagements éthiques et notre collaboration peut s'arrêter si ces dernières ne les honorent pas.

Nous ne consolidons pas les moyens humains et financiers spécifiques à la représentation d'intérêts. Néanmoins, nous publions des données notamment aux Etats-Unis et en Europe. Ces éléments sont répertoriés dans un document intitulé « Factsheet Lobbying » disponible sur notre site Internet dans la partie « Ethique et Transparence » de notre Centre de documentation (cf. <https://www.sanofi.com/fr/notre-responsabilite/plateforme-de-documentation/ethique-et-transparence>).

** Le lobbying - ou la représentation d'intérêts - joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs*

publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général (Transparency International). »

10^{ème} question - Gouvernance :

« La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.

Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux - aux niveaux local et global - aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ? »

Réponse à la question écrite :

« Sanofi présente régulièrement le déploiement et le suivi du plan de vigilance aux organisations syndicales, via un groupe de travail dédié mandaté par le Comité groupe. Depuis la publication du premier plan, plusieurs réunions ont eu lieu pour échanger sur la cartographie des risques droits fondamentaux au travail, la démarche achats responsables, le mécanisme d'alerte et le bilan des évaluations fournisseurs. En 2021, une réunion a été organisée dans laquelle le suivi des résultats des points de contrôle interne lié à l'application des politiques sur les droits fondamentaux au travail a été présenté, ainsi que les avancées de la démarche achats et un bilan des alertes liées au devoir de vigilance. »

* * *