



Informations sur les conditions financières de départ de Paul Hudson, ancien Directeur Général

*(Informations rendues publiques en application des recommandations du code de
gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF)*

Conformément aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Sanofi (la « **Société** ») publie ci-après les informations relatives aux conditions financières de départ de Monsieur Paul Hudson, dont le mandat de Directeur Général de la Société a pris fin le 17 février 2026 à raison de la décision prise par le Conseil d'administration le 11 février 2026. Les conditions financières de départ de Paul Hudson sont en tous points conformes à la politique de rémunération du Directeur Général telle qu'approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires pour chaque exercice concerné.

Paul Hudson a par ailleurs démissionné de son mandat d'administrateur de la Société le 18 février 2026. Il n'était pas rémunéré au titre de ce mandat.

Rémunération fixe annuelle pour 2026

La politique de rémunération du Directeur Général prévoit que la rémunération fixe annuelle brute de Paul Hudson est de 1 600 000 euros. Paul Hudson percevra, au *pro rata temporis* jusqu'au 17 février 2026 inclus (date de cessation de ses fonctions de Directeur Général), la partie fixe de sa rémunération annuelle.

Rémunération variable annuelle pour 2025

La politique de rémunération du Directeur Général prévoit que la rémunération variable annuelle de Paul Hudson pour 2025 est comprise entre 0 et 250 % de sa rémunération annuelle fixe, avec une cible à 150 %, soumise à des objectifs à la fois quantitatifs et qualitatifs.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 11 février 2026 a passé en revue le taux d'atteinte de chaque critère et de chaque sous-critère ; le taux d'atteinte global s'élève à 109 %. Il a fixé en conséquence la rémunération variable annuelle de Paul Hudson pour 2025 à 2 616 000 euros brut, soit 163,53 % de sa rémunération fixe – le détail des objectifs et de la constatation des taux d'atteintes sont présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2025 à la section « 2.3.4. *Éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2025 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux* ».

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement à Paul Hudson de sa rémunération variable au titre de 2025 sera soumis à l'approbation préalable de l'Assemblée générale des actionnaires statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025 prévue le 29 avril 2026.

Rémunération variable annuelle pour 2026

La politique de rémunération du Directeur Général prévoit que la rémunération variable annuelle de Paul Hudson pour 2026 est comprise entre 0 et 250 % de sa rémunération annuelle fixe, avec une cible à 150 %, soumise à des critères de performance à la fois quantitatifs et qualitatifs. Lors de sa réunion du 11 février 2026, le Conseil d'administration a décidé que pour 2026, les critères sont assis :

- à hauteur de 60 % sur des indicateurs financiers publiés par la Société : la croissance des ventes, le *Free Cash Flow* (FCF) et le bénéfice net par action (BNPA) des activités (chacun comptant pour 20 %) ;
- à hauteur de 40 % sur des objectifs spécifiques individuels : Portefeuille et Actifs (7,5 %), Transformation digitale et Intelligence Artificielle (7,5%), Portefeuille de développement (15 %), Responsabilité sociale et environnementale (10 %) – le détail des objectifs individuels définis pour la rémunération variable au titre de 2026 sont présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le Document d'enregistrement universel 2025 à la section « 2.3.3. *Éléments de rémunération et avantages de toute nature attribuables aux mandataires sociaux au titre de l'exercice 2026* ».

Le taux d'atteinte de la part variable due au titre des critères quantitatifs peut être modulé à la baisse quelle que soit la performance atteinte afin de pouvoir mieux prendre en compte le niveau d'atteinte des critères qualitatifs ; cette flexibilité ne peut jouer qu'à la baisse et ne peut agir comme un facteur compensant une moindre performance des éléments quantitatifs.

La réalisation des critères de performance quantitatifs et qualitatifs liés à la rémunération variable annuelle pour 2026, tels que fixés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 11 février 2026, sera évaluée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, après la clôture des comptes 2026.

Paul Hudson percevra, au *pro rata temporis* jusqu'au 17 février 2026 inclus (date de cessation de ses fonctions de Directeur Général), la partie variable de sa rémunération annuelle.

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement à Paul Hudson de sa rémunération variable sera soumis à l'approbation préalable de l'Assemblée générale qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

Plans de rémunération en actions en cours

Compte-tenu de la décision du Conseil d'administration de mettre fin à au mandat de Paul Hudson en qualité de Directeur Général au 17 février 2026, il a été décidé de ne pas lui attribuer d'actions de performance au titre de 2026.

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général, la Société confirme que les actions de performance attribuées à Paul Hudson le 25 mai 2023 au titre du plan annuel d'actions de performance 2023 sont définitivement acquises, conformément à la décision du Conseil d'administration du 11 février 2026. Après application d'un *pro rata temporis* jusqu'au 17 février 2026 inclus (date de fin de mandat de Paul Hudson), 75 206 actions de performance seront par conséquent livrées à Paul Hudson le 25 mai 2026. A

titre indicatif, au cours de clôture du 17 février 2026¹, la valeur de ces actions s'élevait à 5 875 844,78 euros.

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général, Paul Hudson conservera le bénéfice des actions de performance qui lui ont été attribuées le 30 avril 2024 et le 30 avril 2025 dans le cadre des plans annuels 2024 et 2025, au *pro rata temporis* sur les périodes d'acquisition respectives de ces plans. Le nombre définitif d'actions de performance pouvant être acquises par Paul Hudson sera déterminé à l'issue des périodes d'acquisition respectives, sous réserve de la confirmation par le Conseil d'administration des taux de réalisation des conditions de performance applicables. A supposer que pour chacun des plans le taux d'allocation global soit de 100 % à la date d'acquisition (maximum prévu par les plans en cas d'atteinte des conditions de performance), Paul Hudson se verrait attribuer définitivement : (i) 49 606 actions en vertu du plan de 2024 et (ii) 24 121 actions en vertu du plan de 2025. A titre indicatif, au cours de clôture du 17 février 2026¹ (date de fin de mandat de Paul Hudson), la valeur de ces actions de performance s'élevait à 5 760 290,51 euros.

Si à un moment quelconque avant la fin de la période d'acquisition des actions de performance, Paul Hudson rejoint comme salarié ou mandataire social, ou effectue une prestation ou coopère avec une société concurrente de Sanofi, il perd irrévocablement ses actions de performance indépendamment d'une éventuelle décharge partielle ou totale de son engagement de non-concurrence au titre de son mandat de Directeur général qui peut être décidée par le Conseil d'administration.

Complément de retraite au titre du régime de retraite supplémentaire

Paul Hudson cessera de participer au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies de Sanofi et de bénéficier de la contribution annuelle afférente.

Au titre de 2025, conformément à la politique de rémunération du Directeur Général, Paul Hudson bénéficie du régime de retraite supplémentaire additif à cotisations définies mis en place au sein de Sanofi le 1er janvier 2020. Au titre de ce régime, le Directeur Général est bénéficiaire, sous réserve de la réalisation d'une condition de performance, d'une contribution annuelle dont le montant peut atteindre 25 % de la rémunération de référence (rémunérations fixe et variable annuelle). La condition de performance attachée à l'acquisition des droits conditionnels est liée au taux d'atteinte de la part variable de la rémunération au titre de 2025.

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 11 février 2026, a vérifié le respect de cette condition de performance en constatant que le taux d'atteinte global de la part variable de la rémunération de Paul Hudson pour 2025 est de 109 %.

La contribution brute annuelle est versée :

- pour moitié sous forme de prime d'assurance brute à l'organisme assureur – le montant à verser à l'organisme au titre de 2025 s'élève à 527 000 euros ; et
- pour moitié à Paul Hudson sous forme d'indemnité, destinée à couvrir le montant des charges sociales et impôts dont Paul Hudson doit s'acquitter immédiatement.

¹ Cours de clôture de l'action Sanofi sur le marché réglementé d'Euronext Paris au 17 février 2026 : 78,13 euros

Le montant dû à Paul Hudson au titre de 2025 a été arrêté par le Conseil d'administration du 11 février 2026 et s'élève à 527 000 euros.

Le versement de ces montants est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du Directeur Général dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

Aucune prime ne sera versée au titre de 2026.

Indemnité de départ

La politique de rémunération du Directeur Général prévoit que Paul Hudson a droit à une indemnité de départ, dont le versement est subordonné à la réalisation d'une condition de performance². Le montant de l'indemnité est plafonné à 24 mois de sa dernière rémunération totale sur la base de sa rémunération fixe en vigueur à la date de cessation du mandat et de la dernière rémunération variable perçue antérieurement à cette date (à savoir la rémunération variable au titre de 2024 perçue en 2025).

Compte tenu du taux moyen de réalisation des objectifs pour la rémunération variable annuelle cible sur les années 2023, 2024, 2025, la condition de performance est remplie.

Le montant de cette indemnité est diminué de toute somme perçue au titre de l'indemnité compensatrice de l'engagement de non-concurrence, de sorte que le montant cumulé de ces deux indemnités ne puisse en aucun cas excéder deux ans de rémunération fixe plus variable.

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général, Paul Hudson percevra une indemnité de départ d'un montant brut de 5 207 750 euros, correspondant au montant plafond de l'indemnité de départ diminué du montant de l'indemnité de non-concurrence – voir ci-dessous.

Indemnité de non-concurrence

La politique de rémunération du Directeur Général prévoit que le Directeur Général est tenu par un engagement de non-concurrence (interdiction de rejoindre comme salarié ou mandataire social, d'effectuer de prestation et de coopérer avec une société concurrente de la Société) pendant une période maximale d'un an après son départ. Comme permis par la politique de rémunération, le Conseil d'administration a décidé que pour Paul Hudson, cette période serait réduite à neuf mois à compter de la fin de son mandat.

En contrepartie de cet engagement de non-concurrence, et sous réserve du respect de cet engagement, Paul Hudson percevra une indemnité d'un montant total égal à 3 124 650 euros correspondant à 9 mois de rémunération totale (sur la base de sa rémunération fixe en vigueur à la date de cessation du mandat et de la dernière rémunération variable perçue antérieurement à cette date (à savoir la rémunération variable au titre de 2024 perçue en 2025)), versée sous la forme de 9 mensualités.

² La condition de performance est réputée remplie dans l'hypothèse où le taux d'atteinte des objectifs individuels de la rémunération variable a dépassé 90 % de la cible, cette condition étant appréciée sur les trois derniers exercices précédant la fin du mandat

Avantages en nature

Paul Hudson cessera de bénéficier de ses avantages en nature correspondant à une voiture avec chauffeur. Pour des raisons pratiques, il conservera cet avantage pendant une durée de deux mois à compter de son départ, soit jusqu'au 17 avril 2026.

La Société prendra en charge les honoraires des conseils chargés d'établir la déclaration française d'impôt sur le revenu de Paul Hudson pour les exercices fiscaux 2025 et 2026.

Les éléments détaillés relatifs à la politique de rémunération 2026 de Paul Hudson, ainsi que les éléments de rémunération et avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre des exercices 2025 et 2026 à Paul Hudson sont présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans le document d'enregistrement universel 2025 déposé auprès de l'AMF le 17 février 2026.