



REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX DE SANOFI

Conformément aux recommandations du code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Sanofi publie ci-après les éléments de rémunération de ses dirigeants mandataires sociaux arrêtés par le Conseil d'administration du 3 mars 2021, sur proposition du Comité des rémunérations.

I – Rémunération de Serge Weinberg, Président du Conseil d'administration

A. Au titre de 2020

Pour l'exercice 2020, le Conseil d'administration du 3 mars 2020, après avoir constaté que la rémunération du Président était restée inchangée depuis le début de son mandat en 2010, avait porté la rémunération annuelle fixe de Serge Weinberg à 800 000 euros.

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 28 avril 2020, il n'a pas perçu de rémunération variable, ne s'est pas vu attribuer d'options de souscription ou d'achat d'actions ou d'actions de performance. Il n'a pas non plus perçu de rémunération au titre de son mandat d'administrateur. Les avantages en nature dont il a bénéficié correspondent pour l'essentiel à une voiture de fonction avec chauffeur. Serge Weinberg ne bénéficie pas du régime de retraite supplémentaire additif à prestations définies de Sanofi.

B. Au titre de 2021

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 3 mars 2021, a décidé de maintenir le montant de la rémunération fixe annuelle de Serge Weinberg à 800 000 euros.

Serge Weinberg ne reçoit pas de rémunération variable, et ne reçoit ni options de souscription ou d'achat d'actions, ni actions de performance. Il ne reçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'administrateur, ni de rémunération par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation de la Société au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

II – Rémunération de Paul Hudson, Directeur Général

A. Au titre de 2020

Rémunération fixe et variable annuelle

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 28 avril 2020, la rémunération annuelle de Paul Hudson pour 2020 se composait d'une rémunération fixe annuelle brute de 1 300 000 euros (inchangée depuis son arrivée) et d'une rémunération variable 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. Ces objectifs étaient pour 40 % assis sur des indicateurs financiers et 60 % sur des objectifs spécifiques individuels (voir tableau ci-dessous).

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 3 mars 2021 a passé en revue le taux d'atteinte de chaque critère et de chaque sous-critère et a fixé la rémunération variable de Paul Hudson pour 2020 à 2 213 250 euros, soit 170,3 % de sa rémunération fixe. Le versement de la rémunération variable 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.

Les constatations sont récapitulées dans le tableau qui suit :

	Critères	Nature	Pondération	Cible/ Maximum (en % de la rémunération fixe)	Taux d'atteinte	Commentaires	Taux de versement (en % de la rémunération fixe)
Objectifs financiers (40 %)	Croissance des ventes	Quantitatif	10 %	15 % / 25 %	92,4 %	Cible confidentielle, performance inférieure au budget	13,9 %
	Résultat net des activités ⁽²⁾	Quantitatif	10 %	15 % / 25 %	106,3 %	Cible confidentielle, performance supérieure au budget	15,9 %
	Free cash flow	Quantitatif	10 %	15 % / 25 %	135 %	Cible confidentielle, performance très supérieure au budget	20,3 %
	Marge opérationnelle des activités	Quantitatif	10 %	15 % / 25 %	113,4 %	Cible confidentielle, performance supérieure au budget	17 %
Objectifs Individuels (60 %)	Croissance des nouveaux actifs	Quantitatif	10 %	15 % / 25 %	105,5 %	Ventes supérieures au budget sur Dupixent®, en ligne avec le budget sur les Vaccins et la Chine.	15,8 %
	Transformation de l'activité	Qualitatif	15 %	22,5 % / 37,5 %	115 %	Transformation engagée dans le CHC, l'Industriel (en particulier spin out d'EuroApi et lancement de l'Evolutive Vaccin Facility) et le Digital.	25,9 %
	Organisation et capital humain	Qualitatif	10 %	15 % / 25 %	120 %	Comité Exécutif concentré et renouvelé ; Evaluation des 50 positions critiques et plan de développement des top 100 talents ; Réalignement des rémunérations avec les priorités	18 %
	Portefeuille de développement	Quantitatif	10 %	15 % / 25 %	140 %	Enrichissement du portefeuille au-delà des prévisions ; avancement des six actifs prioritaires en ligne avec le plan ; Gains de productivité supérieurs aux objectifs	21 %
	RSE	Qualitatif	15 %	22,5 % / 37,5 %	100 %	Définition d'une stratégie RSE plus ambitieuse	22,5 %
Total			100 %	150 % / 250 %			170,3 %

Les avantages en nature perçus par Paul Hudson en 2020, qui se sont élevés à 168 842 euros, correspondent à des frais de logement pour sa période d'installation jusqu'en août 2020.

Rémunération en actions

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général, le Conseil d'administration du 28 avril 2020, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé d'attribuer, au titre de 2020, 75 000 actions de performance à Paul Hudson. La valorisation de ces attributions au 28 avril 2020, représente 4,39 fois sa rémunération fixe. Conformément au Code AFEP-MEDEF, l'intégralité de ces attributions est soumise à la fois à des critères internes basés sur le résultat net des activités et sur le rendement des actifs (le Return On Assets, ou ROA), et à un critère externe basé sur le Total Shareholder Return (le TSR) par rapport à un panel composé des douze principaux groupes pharmaceutiques mondiaux.

« Phantom Stock Units »

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 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 »).

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. Le montant de la prime en espèces due à ce titre correspondra 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 le 31 mars 2021 (date d'acquisition). Ce montant sera communiqué sur le site Internet de la Société dans la rubrique Investisseurs / Gouvernement d'entreprise / Rémunérations. A 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 prime a été valorisée à 1 951 000 euros.

Le versement de ce montant est soumis à une condition de présence de Paul Hudson au 30 mars 2021 et est conditionné par l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du Directeur Général dans les conditions prévues par l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

Droits conditionnels au titre de l'engagement de retraite

Paul Hudson bénéficie du régime de retraite supplémentaire additif à cotisations définies mis en place au sein du Groupe le 1^{er} 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 2020. Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 3 mars 2021, a vérifié le respect de cette condition de performance en constatant que le taux d'atteinte de la part variable de la rémunération de Paul Hudson pour l'exercice 2020 est de 113,5 %, soit 170,3 % de sa rémunération fixe.

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 2020 s'élève à 439 156,25 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. Le montant dû à Paul Hudson au titre de 2020 a été arrêté par le Conseil d'administration du 3 mars 2021 et s'élève à 439 156,25 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.

Autres éléments de rémunération

Paul Hudson bénéficie du même système d'assurances complémentaires maladie et décès, ainsi que du même régime de prévoyance et de frais de soins de santé que les collaborateurs de Sanofi en France, régimes auxquels il est assujéti et cotise. Il bénéficie par ailleurs d'une assurance chômage privée.

B. Au titre de 2021

Rémunération annuelle fixe et variable

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général, pour 2021, le montant de la rémunération annuelle fixe de Paul Hudson s'élève à 1 300 000 euros brut, inchangé par rapport à 2020. La part variable de la rémunération de Paul Hudson sera comprise entre 0 et 250 % de sa rémunération fixe, avec une cible à 150 % et soumise à des objectifs à la fois quantitatifs et qualitatifs. Ces objectifs sont pour 50 % assis sur des indicateurs financiers (croissance des ventes, résultat net des activités, *free cash flow*, marge opérationnelle des activités, et croissance des nouveaux actifs, comptant chacun pour 10 %) et 50 % sur des objectifs spécifiques individuels. Ces objectifs individuels comprennent :

- Transformation de l'activité (15 %) ;
- Organisation et capital humain (7,5 %) ;
- Portefeuille de développement (12,5 %) ; et
- RSE (15 %).

Rémunération en actions

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 3 mars 2021 a proposé au titre de 2021 d'attribuer 75 000 actions de performance à Paul Hudson. Conformément au code AFEP-MEDEF, l'intégralité de cette attribution sera soumise à des critères à la fois internes (critères basés sur le résultat net des activités et sur flux de trésorerie disponible (*Free Cash Flow* ou FCF)) et externe (critère basé sur le Total Shareholder Return (le TSR) par rapport à un panel composé des douze principaux groupes pharmaceutiques mondiaux, à savoir : Amgen, AstraZeneca plc, Bayer AG, Bristol-Myers-Squibb Inc., Eli Lilly and Company Inc., Johnson & Johnson Inc., GlaxoSmithKline plc, Merck Inc., Novartis AG, Novo Nordisk, Pfizer Inc. et Roche Holding Ltd.

La Société mettra à la disposition de ses actionnaires le détail des conditions du plan sur la page gouvernance de son site Internet (www.sanofi.com) en amont de l'assemblée générale des actionnaires du 30 avril 2021.

« Phantom Stock Units »

La date d'acquisition des Unités de performance correspondant à la Seconde Tranche du plan de Phantom Stock Units dont Paul Hudson est bénéficiaire (voir ci-dessus) est fixée au 30 mars 2022. Le Conseil d'administration qui se tiendra en mars 2022 constatera le niveau d'atteinte des objectifs de performance au titre de 2021 et arrêtera en conséquence le nombre d'Unités de performance pouvant être attribuées à Paul Hudson.

Prestations sociales et assurances

Paul Hudson bénéficie du même système d'assurances complémentaires maladie et décès, ainsi que du même régime de prévoyance et de frais de soins de santé que les collaborateurs de Sanofi en France, régimes auxquels il est assujetti et cotise. Il bénéficie par ailleurs d'une assurance chômage privée.

* * *

Pour de plus amples informations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, il convient de se référer au document d'enregistrement universel 2020 enregistré auprès de l'AMF et consultable sur le site www.sanofi.com.

* * *