

A close-up portrait of a man with dark, curly hair and a beard, looking upwards and to the right. He is wearing a light orange polo shirt. The background is a plain, light color.

sanofi

Renforcer notre
Atout Diversité

Rapport Diversité, Équité & Inclusion 2022

Bruno Araújo,
Analyste de Business Intelligence, Brésil



« L'égalité commence avec chacun d'entre nous. Pour parvenir à un environnement de travail véritablement diversifié, équitable et inclusif, nous devons faire preuve d'intention, d'action, d'audace et de différence.

Nous invitons tous nos collaborateurs à se joindre à nous, à prendre la parole, à remettre en question la façon dont les choses ont toujours été faites et à oser avoir certains échanges parfois difficiles. C'est la seule façon d'opérer un véritable changement, de l'intégrer à notre quotidien chez Sanofi. Il ne s'agit pas seulement de ce que nous faisons, mais de la manière dont nous le faisons, pour et avec les collaborateurs de Sanofi mais aussi au-delà. »

Raj Verma,
Chief Diversity, Culture
& Experience Officer

Dans ce *rapport*

Notre Atout Diversité : avant-propos par Paul Hudson et Natalie Bickford	03
Notre progression vers nos objectifs 2025	04
Refléter : Construire un leadership représentatif	05
<ul style="list-style-type: none"> • Refléter la diversité ouvrant l'accès à des opportunités • Progresser vers la parité femmes-hommes 	
Libérer : Le meilleur de nous-mêmes	09
<ul style="list-style-type: none"> • Une vie épanouie • Des lieux de travail accessibles, des technologies inclusives • Chaque voix compte 	
Transformer : Au-delà du lieu de travail	14
<ul style="list-style-type: none"> • Diversité des fournisseurs • Diversité des essais cliniques 	
Asikhulume : la DE&I dans le monde	17
Regarder vers l'avenir	21

Notre Atout Diversité

Sanofi en 2022

Au cours de la première année complète de notre nouvelle stratégie People & Culture, les enjeux de Diversité, Équité et Inclusion (DE&I) ont occupé le devant de la scène. Ce rapport célèbre les progrès concrets que nous avons réalisés pour refléter la diversité dans nos équipes dirigeantes, libérer tout le potentiel de nos collaborateurs et collaboratrices et avoir un impact sur l'environnement de travail mais aussi au-delà.

Accélérer le changement consiste à faire des choix audacieux et à s'y tenir. En 2022, nous avons lancé une nouvelle identité de marque, axée sur notre mission, et constitué notre Board DE&I, le premier du genre dans l'industrie pharmaceutique. Cela a propulsé la DE&I du stade de l'ambition à celui de l'intégration complète à notre stratégie globale en combinant les perspectives sans filtres des membres externes - des leaders d'opinion de premier plan en matière de DE&I - à ceux des membres de notre Comité exécutif et de nos réseaux mondiaux de collaborateurs (« ERG » en anglais)

Nous avons co-créé notre toute première stratégie mondiale DE&I avec des représentants de l'ensemble de Sanofi et l'avons rapidement traduite en actions. L'une de nos principales

missions en 2022 a été de veiller à ce que plus de 90 000 Sanofiens dans 65 pays comprennent le changement de culture que nous nous efforçons de mener à bien et le rôle que nous souhaitons qu'ils jouent à cet égard.

Nous espérons que vous découvrirez dans ce rapport une entreprise qui mène des changements sans précédent en vue d'obtenir un impact social durable dans l'environnement de travail et au-delà. Avec toujours en ligne de mire nos ambitions pour 2025, nous continuerons à alimenter la passion de nos collaborateurs pour qu'ils apportent le meilleur d'eux-mêmes au sein d'un environnement de travail inclusif, contribuant ainsi à atteindre des performances et une croissance exceptionnelles.



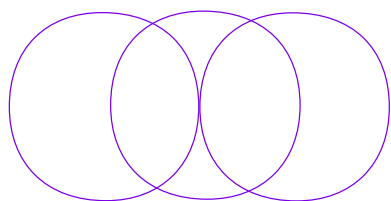
Paul Hudson,
Directeur Général



Natalie Bickford,
Chief People Officer

Notre progressions vers *nos objectifs 2025*

Notre vision est de refléter la diversité de nos communautés, favoriser le plein potentiel de nos collaborateurs et contribuer à un monde plus inclusif, équitable dans notre environnement de travail et au-delà.



Refléter

Construire un leadership représentatif*

42 %

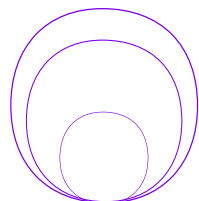
des cadres dirigeantes sont des femmes

Objectif 2025 : 50 %

37 %

des exécutives sont des femmes

Objectif 2025 : 40 %



Libérer

Créer un environnement de travail inclusif

8 sur 10

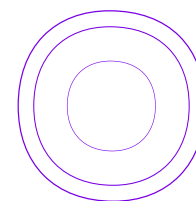
Index D&I interne au dernier sondage « Your Voice »

Objectif 2025 : 8+

86 %

lieux de travail audités classés bronze ou plus pour l'accessibilité

Objectif 2025 : 100 %



Transformer

au-delà du lieu de travail

+1,23 M€

de nos dépenses d'approvisionnement aux petites entreprises et aux entreprises diversifiées

Objectif 2025 : 1,5 M€

100 %

de nos essais cliniques aux États-Unis ont des objectifs de diversité

Objectif 2025 : augmentation d'année en année du % d'essais cliniques atteignant les objectifs de diversité

Reconnu

par Equileap⁽¹⁾ comme la 1^{ère} entreprise dans le secteur de la santé en termes d'égalité femmes/hommes

100 %

des collaborateurs ont accès au congé parentalité rémunéré

100 %

des collaborateurs ont accès au Programme d'Assistance aux Employés

100 %

de nos pays ont une politique de flexibilité au travail en fonction de la nature de l'activité

(1) Voir le [rapport d'Equileap](#)



Refléter
la **diversité**
de nos **communautés**

Dr Rohini Anand et Caroline Casey,
Membres du Board DE&I, Paris, décembre 2022

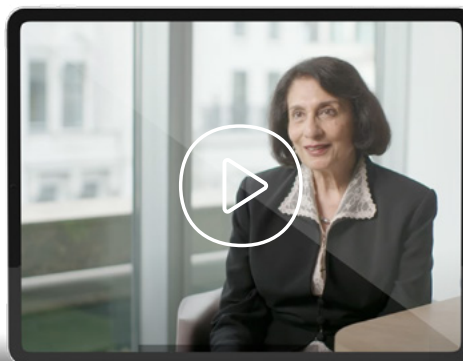
Construire un *leadership représentatif*

Nous transformons notre culture et notre organisation afin de tirer parti de la diversité de nos collaborateurs et collaboratrices à tous les niveaux. En effet, les équipes et les managers qui reflètent la diversité de nos communautés sont source de force et un atout majeur de notre succès.

« All in – Tous ensemble » pour la Diversité, l'Équité et l'Inclusion

Au cours de la deuxième année de notre transformation culturelle à grande échelle, nous avons lancé une série d'initiatives pour alimenter la passion de nos collaborateurs et collaboratrices et réinventer nos façons de travailler, toujours guidés par les enjeux diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I).

Notre stratégie en matière de DE&I est désormais pleinement opérationnelle, élaborée et menée par un **Board DE&I**, le premier du genre dans le secteur pharmaceutique, et mise en œuvre par les collaborateurs et collaboratrices. Trois des membres fondateurs du conseil sont des experts externes respectés qui nous conseillent et nous poussent à nous remettre en question, aux côtés des membres de notre comité exécutif et de nos réseaux mondiaux de collaborateurs. Ils s'assurent que nous agissons en fonction de nos engagements en matière de DE&I, que nous suivons les progrès réalisés par rapport à nos objectifs 2025 et nous conseillent sur la manière d'accélérer notre impact.



> [Voir la vidéo](#) *Le Dr. Rohini Anand, pionnière de la DE&I et leader d'opinion renommée, raconte sa première expérience de vie en tant qu'étrangère.*



> [Voir la vidéo](#) *L'entrepreneuse sociale primée pour son action et fondatrice du Valuable 500, Caroline Casey, parle de sa lutte passionnée contre les inégalités en matière de handicap.*

Refléter la diversité *ouvrant l'accès à des opportunités*



> **Regardez la vidéo** Femmes de science avec Ekta Seth Chhabra et Vanessa Wolfeler, et voyez que lorsque qu'une entreprise est réellement diversifiée et inclusive, elle peut se rapprocher des besoins des patients, des collaborateurs et des clients.

La première étape de notre Board DE&I a été de s'assurer que nous disposions des bons systèmes et processus pour constituer des **équipes de direction** qui reflètent la diversité de celles et ceux que nous servons. C'est ainsi que nous pourrions tirer parti d'un plus large éventail de perspectives et nous rapprocher davantage des besoins de nos patients, de nos collaborateurs, de nos clients et de nos parties prenantes.

En mettant l'accent sur **l'égalité femmes-hommes** à l'échelle mondiale, nous ouvrons la voie à ce qu'un plus grand nombre de femmes aux postes de direction puissent accéder à des rôles d'exécutifs lorsque l'occasion se présente. En 2022, nous avons fixé à nos **500 exécutifs** des objectifs en matière d'équité femmes-hommes pour améliorer la parité. Nous avons également lancé une nouvelle approche des plans de successions qui lie nos **efforts de DE&I aux objectifs de nos exécutifs**, rend obligatoire la formation DE&I pour les managers et s'appuie sur le référentiel « Potential for Growth » : un guide transparent, fondé sur la recherche, pour développer le leadership à tous les niveaux.

Nous sommes allés encore plus loin en devenant l'une des premières entreprises à lancer le nouveau Talent Marketplace de Workday pilotée par l'Intelligence Artificielle « Career Hub », qui ouvre le champ des possibles à toutes et tous en faisant correspondre l'expérience et les intérêts des collaborateurs à des **opportunités de développement** telles que le mentorat, les missions de courte durée (« gigs ») et les postes à pourvoir en interne. Ce n'est là qu'une des nombreuses initiatives grâce auxquelles nous incitons nos collaborateurs à piloter leur carrière.

Pour soutenir un **changement durable**, nous avons co-créé un **Guide des Alliés/es** avec nos réseaux de collaborateurs afin de favoriser une meilleure compréhension et aider les collaborateurs à s'ouvrir davantage aux diversités. Nous avons également proposé un parcours de formation aux managers et aux collaborateurs afin de lutter contre les préjugés et de constituer des équipes diversifiées, inclusives et hautement performantes.

Progresser vers la *parité femmes-hommes*

Notre détermination à atteindre la **parité femmes-hommes** est plus forte que jamais : en 2022, les femmes représentaient 49 % de l'ensemble de nos effectifs et 42 % des cadres dirigeants. Nous avons transformé nos pratiques en matière de développement, de recrutement et de plans de succession afin de nous rapprocher d'une représentation des femmes à 40 % parmi nos exécutifs et à 50 % parmi nos cadres dirigeants d'ici à 2025.

Nous avons réorganisé chaque étape du **processus de recrutement** afin de le rendre plus volontariste. Depuis les descriptifs de poste inclusifs jusqu'à la parité des candidats en sélection finale, nous avons fixé des objectifs spécifiques à nos exécutifs pour promouvoir l'équité et la mobilité.

« Tirer parti de la diversité de nos équipes nous procure les atouts indispensables pour être à la pointe de l'innovation. Nous sommes la première entreprise dans le secteur de la santé en termes d'égalité femmes-hommes,⁽²⁾ avec un plan visant à atteindre une représentation égale des femmes et des hommes parmi nos cadres dirigeants d'ici à 2025. »

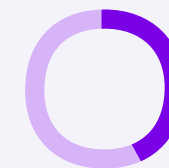
Natalie Bickford,
Chief People Officer

Participant à l'évènement « Parcours de développement de carrière pour femmes », Paris, septembre 2022

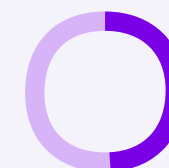
Situation en
– 2022 –



37 %
de nos **exécutifs**
sont des femmes
En 2018 : 29 %



42 %
de nos **cadres dirigeants**
sont des femmes
En 2018 : 35,5 %



49 %
de nos **collaborateurs**
sont des femmes
En 2018 : 46 %

⁽²⁾ Voir le [rapport 2022 d'Equileap](#)



Libérer

tout le **potentiel**
de nos collaborateurs
et collaboratrices

Tracey Carroll,
scientifique au laboratoire MSAT (Manufacturing
Science & Analytical Technology) à Waterford, Irlande

Le meilleur *de nous-mêmes*

Nous construisons un environnement de travail inclusif qui nourrit la passion de nos collaborateurs et collaboratrices. Car lorsque nous donnons chaque jour le meilleur de nous-mêmes, nous pouvons accomplir des miracles.

Pour créer une dynamique DE&I prospère et durable, nous avons capitalisé sur l'accompagnement de **réseaux mondiaux de collaborateurs** (*ERGs Employee Resource Groups* en anglais) : des groupes ressources pilotés par des collaborateurs volontaires, qui constituent des partenaires précieux dans la conduite de notre transformation culturelle. Chacun d'entre eux est responsable d'objectifs spécifiques, bénéficie d'un budget, de ressources et d'une visibilité importante. Il est parrainé par un membre du comité exécutif afin de maximiser sa portée et son impact.

Les ERG mondiaux sont rapidement devenus des partenaires incontournables, avec des objectifs audacieux, une reconnaissance et un cadre global pour soutenir le lancement de réseaux de collaborateurs locaux au sein de Sanofi.

En décembre 2022, ils avaient dévoilé leurs stratégies, leurs engagements et organisé un premier forum pour partager leurs expériences et aborder la question de l'intersectionnalité.

Les ERG mondiaux stimulent **l'engagement entre pairs** sur les thèmes de : Ability+, Culture et Origines+, Gender+, Générations+, et Pride+. Ils soutiennent plus de 50 ERG locaux qui sensibilisent l'ensemble de l'organisation aux difficultés qui affectent la vie quotidienne des populations.



Les responsables DE&I de Sanofi se réunissent à La Maison Sanofi à Paris, en décembre 2022

Une vie *épanouie*

Afin de renforcer l'équité professionnelle et sociétale, nous avons mis en place **un congé parentalité rémunéré, sans distinction de genre**, pour tous les collaborateurs et collaboratrices de Sanofi dans le monde. Cela permet aux parents de choisir lequel s'occupera principalement de l'enfant. Tout collaborateur de Sanofi qui accueille un nouvel enfant, à la suite d'une naissance, d'une adoption ou d'une gestation pour autrui, quel que soit le pays où il travaille et indépendamment de son genre ou de son orientation sexuelle,⁽³⁾ bénéficie désormais d'un congé parentalité rémunéré d'au moins 14 semaines et ce dès son premier jour d'ancienneté chez Sanofi.

Le congé parentalité non genré contribue à éliminer le **stéréotype** du congé de parentalité pris uniquement par les femmes. Il offre par ailleurs des avantages considérables aux personnes, aux familles et à la société. Au cours de la première année d'application de notre politique, près de 3 000 collaborateurs en ont bénéficié. Toutefois, bien que 43 % d'entre eux soient des hommes, seuls 26 % d'entre eux ont pris un congé parentalité complet. Nous nous efforçons de comprendre ce qui peut les empêcher de prendre les 14 semaines et pourquoi.

Notre **politique mondiale de flexibilité au travail** reconnaît que les collaborateurs sont plus engagés lorsqu'ils n'ont pas à choisir entre travailler à domicile, sur site ou ailleurs (selon la nature de leur activité). En 2022, nous nous sommes engagés à offrir les modalités de travail flexible à 100 % de nos collaborateurs, selon leur profil professionnel, d'ici à décembre 2025. Nous avons mis à jour nos lignes directrices en matière de flexibilité du travail, appliquées localement par le biais de politiques nationales définies et mises en œuvre par nos équipes nationales, dans le respect total du droit du travail et des pratiques locales.

Nous avons apporté de la **transparence** aux promotions grâce à un cadre de reconnaissance du potentiel de leadership. Et nous avons libéré le potentiel en améliorant les compétences des managers autour des enjeux DE&I et en utilisant le Career Hub de Workday pour mieux faire correspondre les aspirations des collaborateurs aux opportunités de développement.



Webster Baroni (à gauche),
Chef de projet, Brésil,
avec sa famille

« Je suis reconnaissant à Sanofi pour le **congé parentalité rémunéré** dont j'ai bénéficié, ainsi que pour tout le soutien que j'ai reçu de mon responsable et de mes pairs pour pouvoir me consacrer entièrement à mon nouveau-né, Noah, pendant 6 mois. Le temps que nous avons passé ensemble a été précieux pour fonder notre nouvelle famille et renforcer les liens avec mon compagnon. Je suis **très fier** de travailler chez Sanofi. »

(3) En fonction de la législation locale ou des normes culturelles

Des lieux de travail accessibles, *des technologies inclusives*

La Diversité, l'Équité, l'Inclusion, la culture et l'expérience sur nos lieux de travail déterminent notre capacité à attirer et à retenir les personnes talentueuses qui façonnent notre entreprise. En 2022, nous avons co-créé une nouvelle **stratégie en matière d'environnement de travail**, centrée sur l'accessibilité et l'inclusion.

L'accessibilité physique et numérique permet aux collaborateurs et collaboratrices d'être pleinement productifs et leur donne les moyens d'atteindre leur plein potentiel. C'est pourquoi nous avons pris des mesures concrètes et investi des ressources pour faire en sorte que, d'ici à 2025, 100 % de nos sites soient plus accessibles et offrent **des technologies et des méthodes de travail inclusives** qui permettent à nos collaborateurs d'être plus performants.

En 2022, nous avons conclu un partenariat avec un cabinet de conseil en conception d'expériences spatiales afin de contribuer à l'élaboration d'une **norme globale qui tient compte de l'accessibilité** sur tous les plans : physique, santé et sécurité, informationnel, sensoriel, organisationnel et opérationnel. La norme,

codéveloppée avec des collaborateurs porteurs de handicaps visibles et invisibles,⁽⁴⁾ mesure également l'inclusion des personnes en situation de handicap et la formation aux bonnes pratiques pour les équipes d'exploitation des sites et de sécurité. Nous avons partagé la norme avec **The Valuable 500**⁽⁵⁾ afin que d'autres puisse l'utiliser lors de la conception, de la construction ou de la rénovation d'espaces de travail.

En s'appuyant sur cette norme pionnière, nous avons entrepris un **audit d'accessibilité de nos lieux de travail** sur 100 de nos sites dans 59 pays (~31 200 occupants). Parmi ceux-ci, 86 % ont été classés au niveau bronze, argent ou platine ; nous avons donné la priorité à l'amélioration de l'accessibilité pour les sites restants. Avec le soutien d'une Global Accessibility Advisor (nommée en 2022), nous continuerons à évaluer nos sites Manufacturing & Supply en 2023. Avec notre Vice-Président Exécutif, Brendan O'Callaghan, sponsor exécutif de notre ERG Ability+, nous sommes convaincus que d'ici décembre 2025, la plupart de nos sites seront les meilleurs de leur catégorie en matière d'accessibilité physique et numérique.

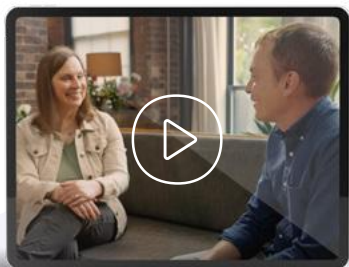
(4) L'équipe du projet comprenait 20 collègues en situation de handicaps visibles ou invisibles, qui ont identifié les obstacles et examiné les solutions proposées.

(5) The Valuable 500 est une initiative interentreprises qui catalyse l'influence des grandes entreprises du secteur privé sur les marchés nationaux et internationaux.

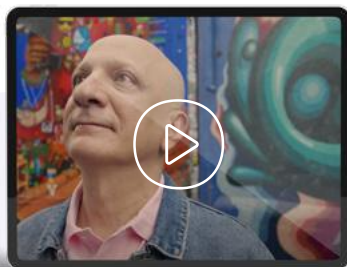


Chaque voix *compte*

Au cours de sa première année complète, l'enquête sur l'engagement des collaborateurs **Your Voice**⁽⁶⁾ a montré que nos premières mesures visant à promouvoir la diversité au sein des équipes et à créer un environnement inclusif font la différence. Notre indice de diversité interne⁽⁷⁾ était de 8,0 sur 10,0 : une augmentation de 0,2 points par rapport à 2021 (ce qui équivaut à 20 % des collaborateurs ayant attribué un point de plus pour chaque question). Nous nous sommes fixés comme objectif clair de maintenir ou de dépasser ce score d'ici à 2025, en continuant d'intégrer les enjeux DE&I dans notre culture, nos systèmes et nos processus.



> ***Partager avec*** Andria et Danny leurs luttes pour accéder à la meilleure qualité de vie possible.



> ***Écouter*** Bruno et Pedro, deux collaborateurs de Sanofi, parler de ce que les ERG représentent pour eux.



> ***Faites la connaissance*** de Raimunda et découvrez comment la langue des signes a transformé sa façon de travailler et de vivre.

*« Amplifier les voix de ceux qui, au sein de Sanofi, se sentent suffisamment à l'aise pour partager leur histoire permet de comprendre **les défis** auxquels sont confrontées les communautés marginalisées, jour après jour*

*Qu'il s'agisse de l'attention croissante portée aux droits des personnes transgenres dans le monde, de questions telles que la haine en ligne ou des difficultés à faire son coming out auprès de ses amis, de sa famille et de ses collègues, nous avons, il me semble, **la possibilité d'être de meilleurs alliés** si nous pouvons comprendre les points de vue de ceux qui nous entourent et faire preuve d'empathie à leur égard. »*

Raj Verma,
Chief Diversity, Culture
& Experience Officer

(6) Notre enquête confidentielle sur l'engagement des collaborateurs a été menée par notre partenaire externe Peakon, à l'aide d'une plateforme tierce. Les résultats agrégés et anonymes ont été partagés avec les managers pour les aider à améliorer l'expérience des collaborateurs. Les questions du baromètre culturel ont été intégrées dans un souci de continuité.

(7) L'indice de diversité repose sur quatre questions : la satisfaction à l'égard des efforts déployés par Sanofi pour soutenir la DE&I, confiance dans le fait de ne pas être victime de discrimination, la conviction que les personnes de toutes origines ont les mêmes chances et d'être confiant dans la capacité de Sanofi à réagir de manière appropriée en cas de discrimination.

Transformer

au-delà

du lieu de travail

Al Hassan Casse,
scientifique, France

Au-delà du lieu de travail : diversité des fournisseurs

Notre ambition est de faire évoluer la pratique de la médecine. Pour ce faire, nous devons être des citoyens du monde, qui s'engagent pour la diversité, l'équité et l'inclusion auprès de nos partenaires externes.

Partenariats stratégiques

Notre engagement en faveur de l'impact social est étroitement lié à notre stratégie d'entreprise. En tant que grand groupe mondial, nous voulons avoir un impact social positif qui va au-delà de la santé et renforce l'engagement économique avec les communautés que nous servons. C'est la raison pour laquelle nous réorganisons nos **dépenses fournisseurs** afin d'inclure des communautés beaucoup plus diversifiées.

Nous avons lancé un **programme global de diversité des fournisseurs** afin de mieux intégrer les communautés discriminées ou sous-représentées dans nos processus d'achat. C'est un tremplin vers le changement, qui nous aide à étendre nos réseaux pour inclure des groupes historiquement discriminés et sous-représentés, et qui incite nos acheteurs à voir au-delà de ce qui est attendu. En 2022, nous avons progressé

vers notre objectif de consacrer 1,5 milliard d'euros de nos dépenses d'approvisionnement aux petites entreprises et aux entreprises diversifiées d'ici à l'horizon 2025 (1,23 milliard d'euros en 2022).

En 2022, nous avons également publié notre engagement à **doubler nos dépenses** en faveur des entreprises détenues par des femmes (+33 % en 2022 par rapport à 2021). Pour accélérer notre impact, nous nous sommes associés à **WeConnect International**, un réseau mondial qui met en relation des entreprises certifiées appartenant à des femmes avec des sociétés et la communauté des acheteurs.



« Notre programme de diversité des fournisseurs est axé sur un **approvisionnement volontariste, inclusif et responsable**. Il s'agit d'encourager la croissance

*sociale et économique, de stimuler l'innovation et de renforcer notre chaîne d'approvisionnement mondiale en créant des opportunités égales pour les petites entreprises et les entreprises détenues par propriétaires diversifiés. C'est un **catalyseur** pour la croissance des résultats. »*

Rakhi Agarwal,
Global Head of Supplier Diversity



« Sanofi se distingue par son engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion. Au-delà du lieu de travail, nous recherchons activement des collaborations avec des

*fournisseurs exceptionnels et diversifiés dans le monde entier. En 2022, nous avons dépensé **plus d'un milliard d'euros** auprès de petites entreprises et d'entreprises diverses. Et nous sommes en bonne voie pour atteindre 1,5 milliard d'euros d'ici 2025. »*

Jean-Yves Rotté-Geoffroy,
Chief Procurement Officer

Diversité des essais cliniques

Les patients sont au cœur de tout ce que nous faisons. Fin 2022, **100 % de nos études cliniques aux États-Unis comportaient des objectifs de diversité** afin de garantir que nos essais cliniques représentent les populations les plus touchées par une maladie.

Participer à des essais cliniques a longtemps été un défi pour certains patients, impliquant de longs trajets, du temps loin du travail et de la famille, ou même un déplacement vers un pays différent. Ces obstacles, parmi beaucoup d'autres, comme le manque de confiance dans le système de santé, peuvent contribuer aux disparités et limiter la diversité. Notre programme Act4Patients est axé sur la **conception d'essais cliniques inclusifs** qui tiennent compte de l'intégralité de l'expérience du patient. Nous commençons par évaluer et comprendre les obstacles à la participation, en tirant parti des technologies de santé numériques (par exemple, les technologies portables, les appareils connectés) et de l'intelligence artificielle lorsqu'elles peuvent avoir le plus d'impact.

Nous travaillons en partenariat avec des communautés ethniquement minoritaires et historiquement sous-représentées ainsi que d'autres groupes marginalisés pour surmonter les obstacles, rendre les essais

cliniques plus accessibles et construire un avenir équitable en médecine. En juillet 2022, nous avons été fiers de participer au programme **Beacon of Hope** : une collaboration de dix ans avec des écoles de médecine historiquement Noires aux États-Unis pour contribuer à une plus grande diversité, à l'équité en matière de santé et à l'inclusion d'individus historiquement sous-représentés dans les essais cliniques. Chaque étape compte, car des essais cliniques plus diversifiés nous aident à mettre la prochaine génération de médicaments à la disposition des patients de demain.

Nous sommes fiers d'avoir été récompensés pour nos progrès par le prix Reuters Pharma US **Delivering Inclusive Studies** et par la **note GOLD de la Good Pharma Scorecard (GPS) de Bioethics International** : la plus élevée possible pour la DE&I dans la recherche clinique.



« Notre objectif est d'améliorer la vie de tous. Nous concevons nos programmes de manière à ce qu'ils soient inclusifs, afin de **représenter la**

diversité des populations de patients vivant avec la maladie. Mais la diversification des essais cliniques n'est pas une chose que nous pouvons accomplir seuls. En nous associant à des communautés marginalisées, nous pensons pouvoir rendre la recherche clinique plus équitable et plus accessible. »

Monique Adams, Global Head, Diversity & Inclusion in Clinical Trials



« La transformation de la médecine passe beaucoup dans les essais cliniques. Et comme nous continuons à les réinventer par le

bias du programme Act4Patients, nous attendons avec impatience le jour où **tous ceux qui veulent participer à un essai auront la possibilité de le faire, qui qu'ils soient et où qu'ils soient.** »

Dietmar Berger, Interim Global Head of R&D Chief Medical Officer & Global Head of Development

*Asikhumule**

la DE&I dans
le monde

Nadin Al Shukor,
scientifique, Belgique

*En IsiZulu, *Asikhulume** signifie
« Parlons pour faire changer les choses ».

La culture est *locale*

Nos 90 000 collaborateurs travaillent dans 65 pays et sont issus de nombreuses cultures, unis par un objectif et une ambition commune. Lorsque nous reflétons la diversité de nos communautés, nous pouvons favoriser la créativité et l'innovation, toujours progresser et découvrir l'extraordinaire.

En 2022, nous avons mis en œuvre une stratégie globale DE&I élaborée avec et pour les collaborateurs de Sanofi. La **co-création** est essentielle, car toujours plus de diversité est **une ambition mondiale, avec des solutions locales**.

La représentation ne revêt pas la même signification selon l'endroit où l'on se trouve, et la façon dont nous mesurons la **démographie** varie considérablement d'un pays à l'autre. C'est pourquoi chacun de nos dix principaux marchés dispose d'un plan DE&I pleinement opérationnel pour **prendre des mesures localement** afin d'augmenter le pourcentage de personnes sous-représentées au sein de leurs équipes d'une année sur l'autre. En 2022, 45 pays sur 65 ont posé au moins une question démographique dans le cadre de notre enquête annuelle sur l'engagement des collaborateurs, soutenant ainsi une approche fondée sur les données pour améliorer la Diversité, l'Équité et l'Inclusion à l'échelle mondiale.

En 2022, nos équipes ont tiré parti des atouts DE&I pour être compétitives sur des marchés divers, comprendre nos clients et refléter les patients que nous servons. Voici quelques exemples des ambitions que les équipes de Sanofi dans le monde se sont fixées.

Leon Ochiai, Responsable des Affaires Publiques, Japon
Yuri Kang, Chef de Produit, Japon



– Défis locaux –

Objectifs 2025 pour les pays sélectionnés

États-Unis

37 % de personnes de couleur (*people of color*) représentées

Royaume-Uni

25 % de personnes issues d'une ethnie minoritaire représentées lors de l'entretien final pour les postes de direction

Brésil

20 % des collaborateurs ont plus de 50 ans
30 % des nouveaux recrutements sont des personnes de couleur (*peessoas negras*)

Tous les pays

Objectifs variables pour augmenter la représentation des personnes en situation de handicap⁽⁸⁾

(8) Reflétant le début de notre relation avec The Valuable 500

États-Unis « Employeur de choix »

Nous pensons que tous les Sanofiens ont un rôle à jouer dans la construction d'une plus grande équité et dans la création d'opportunités. En 2022, nous avons été classés par DiversityInc parmi les **50 premières entreprises** en matière de DE&I aux États-Unis : nous sommes en passe de devenir l'employeur de choix, inclusif et ouvert, sur l'un des marchés de l'industrie pharmaceutique les plus compétitifs au monde.

En 2022, tous les collaborateurs américains étaient tenus d'atteindre au moins un objectif qualitatif en matière de DE&I et les managers⁽⁹⁾ en avaient deux pour obtenir un impact mesurable et renforcer notre culture Play to Win. Nous avons intensifié nos efforts pour attirer des candidats plus diversifiés à l'échelle mondiale

Stuart Persky, Shane Nelson, Sini Ngobese et Subarna Malakar, équipe DE&I Amérique du Nord et Speciality Care Globale

et, aux États-Unis, **notre politique pour inclure des candidats diversifiés** a mis notre équipe Talent au défi de présenter au moins une personne non blanche et une femme aux managers qui recrutent pour l'étape finale des entretiens. Nous avons également mis en place des **jury d'entretien diversifiés** et sensibilisé les candidats au rôle de nos ERG et à l'accès aux possibilités de formation et de développement chez Sanofi.

> Explorer le rapport DE&I des États-Unis



(9) Environ 20 % des managers ont suivi une formation sur la lutte contre les préjugés et près de la moitié ont suivi une formation sur le leadership inclusif.

France *Former la prochaine génération de dirigeants*

Sanofi France est depuis longtemps engagé dans l'accompagnement de l'insertion professionnelle **des jeunes**, via la formation et le développement. Emmanuelle Valentin a fait partie des 50 Sanofiennes qui en 2022 ont mentoré des jeunes femmes dans le cadre du programme **Capital Filles**. Animées par leur engagement en faveur de l'équité, Emmanuelle et ses collègues du programme de mentorat ont contribué à construire une société inclusive en servant de modèles.

Place d'Avenir entend lutter contre l'autocensure des jeunes dans leur recherche d'emploi et contribuer à l'amélioration des opportunités professionnelles qui leur sont offertes. En 2022, 10 % des 1 685 alternants qui ont rejoint Sanofi France ont été recrutés dans des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville grâce à cette initiative. Notre **Passeport Formation (labelisé formation certifiante)** a encouragé les alternants à développer leurs soft skills et un savoir-faire qui les aideront à progresser dans leur carrière. L'ERG Gender+ France a contribué à soutenir le développement professionnel des femmes en associant



Kathleen Smith, Sol Calderón, et Arturo Rocca, membres de l'équipe DE&I Globale

une quarantaine de ses membres à des cadres dirigeants au sein de son programme de **mentorat** ouvert à tous. L'ERG a également déployé le programme 90 minutes de **coaching** personnalisé pour les entretiens d'embauche afin d'aider les Sanofiens qui souhaitent faire un bond en avant dans leur carrière.

Afrique du Sud *Parlons-en, dialogues ouverts*

En IsiZulu, *Asikhulume** signifie « Parlons pour faire changer les choses ». Chez Sanofi Afrique du Sud, Asikhulume Legotia est un **espace accueillant** qui permet aux gens de s'exprimer pleinement et d'aborder des questions difficiles, sans craindre de récriminations. Lancé grâce à une collaboration interfonctionnelle de One Sanofi, Asikhulume Legotia est le premier forum de prise de parole des collaborateurs de la région.

En **South Africa**,
Asikhulume Forum de prise de parole



Réunion Culture and Origins+
ERG au **Brésil**



Femmes de Sanofi
à Goa, **Inde**

Brésil *Champion de la DE&I*

Sanofi Brésil a été reconnue en 2022 comme **une entreprise exceptionnelle pour ses efforts en matière de DE&I** par une enquête de l'Institut Ethos, une organisation leader dans le domaine de l'ESG au Brésil, en collaboration avec Epoca Magazine, un média de premier plan du groupe Globo media.

À la suite d'une **analyse du score d'équité** dans le parcours des collaborateurs, Sanofi Brésil a adopté plusieurs mesures positives en faveur des *peessoas negras* (« personnes à la peau noire ou marron »), notamment le lancement de « It's Time to Come Back » : une initiative qui propose des postes au sein des équipes de vente aux *mulheres negras* (« femmes à la peau noire ou marron »), qui ont interrompu leur carrière pour s'occuper de leur famille. Le congé parentalité rémunéré sans distinction de genre a également eu un impact positif, puisque 71 % des hommes qui l'ont pris en ont utilisé la totalité (contre 48 % en 2021). Le Brésil a également dépassé ses objectifs pour la diversification de son pool de fournisseurs, et **59 de ses fournisseurs principaux** ont suivi une formation en matière de DE&I.

Inde *Agents du changement*

En octobre 2022, nous sommes parvenus à instaurer une culture de travail plus inclusive dans notre usine de Goa en demandant au gouvernement d'étendre les horaires de travail autorisés pour les femmes. Les femmes disposent désormais d'une plus grande **flexibilité** dans le choix de leurs horaires, y compris le soir (jusqu'à 22 heures). Nous avons été l'une des premières usines de Goa à réclamer ce changement, et d'autres ont suivi.

Les responsables de notre site se sont engagés auprès des collaboratrices pour les aider, elles et leurs familles, à se préparer au changement. Ils ont loué des véhicules spécialisés équipés de GPS et de caméras sur le tableau de bord pour aller chercher et déposer nos collaboratrices, et ont engagé du personnel de sécurité pour les raccompagner jusqu'à leur domicile. Nous avons parcouru un long chemin depuis les premiers jours du site, lorsqu'une femme seulement avait la possibilité d'y travailler. Aujourd'hui, environ **12 % de la main-d'œuvre** est féminine.

Regarder vers *l'avenir*

Les décisions que nous prenons, quelle que soit leur importance, peuvent avoir des conséquences profondes dans la vie de nos collègues, de nos voisins, de nos amis, de nos patients et de nos clients. C'est pourquoi il est si important que nous fassions du respect et de l'inclusion le choix naturel de chaque Sanofien.

Notre travail est loin d'être terminé, mais nous disposons d'une base solide, d'un engagement et d'un alignement de nos équipes à travers le monde. Nous sommes une entreprise en constante évolution et nous continuerons à nous efforcer de rendre nos lieux de travail, nos cultures et nos communautés plus diversifiées, plus équitables et plus inclusifs.

Visiter [Sanofi.com](https://www.sanofi.com) pour en savoir plus

- > **Notre stratégie DE&I globale**
- > **Présentation du Board DE&I et des ERG mondiaux**
- > Rejoignez **Un Million de Conversations** : initiative mondiale visant à renforcer la confiance des personnes sous-représentées, discriminées ou stéréotypées envers le monde de la santé.



Solange Beneducci,
Chef de produit,
São Paulo, Brésil

Déclarations prospectives

Ce document contient des déclarations prospectives. Ces déclarations ne constituent pas des faits historiques. Ces déclarations comprennent des projections et des estimations ainsi que les hypothèses sur lesquelles celles-ci reposent, des déclarations portant sur des projets, des objectifs, des intentions et des attentes concernant des résultats financiers, des événements, des opérations, des services futurs, le développement de produits et leur potentiel, des objectifs en matière de développement durable et d'environnement, d'autres sujets liés à la RSE, ou les performances futures. Ces déclarations prospectives peuvent souvent être identifiées par les mots « s'attendre à », « anticiper », « croire », « avoir l'intention de », « estimer » ou « planifier », « viser », « ambition », « objectif », « cible » ainsi que par d'autres termes similaires. Bien que la direction de Sanofi estime que ces déclarations prospectives sont raisonnables, les investisseurs sont alertés sur le fait que ces déclarations prospectives sont soumises à de nombreux risques et incertitudes, difficilement prévisibles et généralement en dehors du contrôle de Sanofi, qui peuvent impliquer que les résultats et événements effectifs réalisés diffèrent significativement de ceux qui sont exprimés, induits ou prévus dans les informations et déclarations prospectives. Ces risques et incertitudes comprennent notamment les incertitudes inhérentes à la recherche et développement, les futures données cliniques et analyses, y compris postérieures à la mise sur le marché, les décisions des autorités réglementaires, telles que la FDA ou l'EMA, d'approbation ou non, et à quelle date, de la demande de dépôt d'un médicament, d'un procédé ou d'un produit biologique pour l'un de ces produits candidats, ainsi que leurs décisions relatives à l'étiquetage et d'autres facteurs qui peuvent affecter la disponibilité ou le potentiel commercial de ces produits candidats, le fait que les produits candidats s'ils sont approuvés pourraient ne pas rencontrer un succès commercial, l'approbation future et le succès commercial d'alternatives thérapeutiques, la capacité de Sanofi à saisir des opportunités de croissance externe et à finaliser les transactions y relatives, les enjeux de réputation liés aux questions ESG ou son incapacité à atteindre ses objectifs ESG, l'instabilité des conditions économiques, géopolitiques et de marché, des initiatives de maîtrise des coûts et leur évolution, l'impact que les pandémies ou toute autre crise mondiale pourraient avoir sur Sanofi, ses clients, fournisseurs et partenaires et leur situation financière, ainsi que sur ses employés et sur l'économie mondiale. Ces risques et incertitudes incluent aussi ceux qui sont développés ou identifiés dans les documents publics déposés par Sanofi auprès de l'AMF et de la SEC, y compris ceux énumérés dans les rubriques « Facteurs de risque » et « Déclarations prospectives » du Document d'enregistrement universel 2022 de Sanofi, qui a été déposé auprès de l'AMF ainsi que dans les rubriques « Risk Factors » et « Cautionary Statement Concerning Forward-Looking Statements » du rapport annuel 2022 sur Form 20-F de Sanofi, qui a été déposé auprès de la SEC. Sanofi ne prend aucun engagement de mettre à jour les informations et déclarations prospectives sous réserve de la réglementation applicable notamment les articles 223-1 et suivants du règlement général de l'Autorité des marchés financiers.

Avvertissement Le présent document est une version française du "Diversity, Equity & Inclusion report 2022", rédigé par les équipes globales du Groupe Sanofi.

Youri Penture,
technicien production,
Biotech Manufacturing
Vitry-sur-Seine, France



Design : Hollis & Bean, hollisbean.com

sanofi

46 avenue de La Grande Armée,
75017 Paris, France

www.sanofi.com