



## **REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX**

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 6 mars 2018, sur proposition du Comité des rémunérations.

### **Rémunération du Président du Conseil d'administration**

#### **Au titre de 2017**

Pour l'exercice 2017, la rémunération annuelle fixe de Serge Weinberg a été maintenue à 700 000 €.

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 10 mai 2017, il n'a pas perçu de rémunération variable, ne s'est pas vu attribuer d'options de souscription ou achat d'actions ou d'actions de performance. Il n'a pas non plus perçu de jetons de présence au titre de son mandat d'administrateur.

Les avantages en nature 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.

#### **Au titre de 2018**

Pour l'exercice 2018, sa rémunération fixe a été maintenue à 700 000€ ; elle est inchangée depuis son arrivée en 2010.

De même, il ne percevra pas de rémunération variable, ne recevra ni options de souscription ou d'achat d'actions ni actions de performance. Il ne recevra pas de jetons de présence.

### **Rémunération du Directeur Général**

#### **Au titre de 2017**

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 2 mars 2017, a arrêté les éléments de rémunération d'Olivier Brandicourt pour l'exercice 2017.

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 10 mai 2017, sa rémunération annuelle pour 2017 se composait d'une rémunération fixe annuelle brute de 1 200 000 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 :

- Objectifs financiers (40 %) :
  - Croissance des ventes (représentant un tiers) ;
  - Résultat net des activités (représentant deux tiers) ;
- Objectifs individuels (60 %) :
  - L'excellence des lancements (10 %) ;
  - La croissance externe (14 %) ;
  - Le portefeuille de nouveaux produits (12 %) ;
  - La transformation opérationnelle (12 %) ; et
  - L'organisation et les collaborateurs (12 %).

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 6 mars 2018 a passé en revue le taux d'atteinte de chaque critère et de chaque sous-critère. Les constatations sont récapitulées dans le tableau qui suit :

	CRITERES	NATURE	PONDERATION	CIBLE / MAXIMUM	APPRECIATION	COMMENTAIRES	TAUX D'ATTEINTE
OBJECTIFS FINANCIERS (40 %)	Ventes	Quantitatif	13,3 %	19,95 % / 33,25 %	Légèrement en dessous de la cible	Cible confidentielle	103,4 %
	Résultat net des activités <sup>(a)</sup>	Quantitatif	26,7 %	40,05 % / 66,75 %	Légèrement au-dessus de la cible		
OBJECTIFS INDIVIDUELS (60 %)	Excellence des lancements	Quantitatif	10 %	15 % / 25 %	En dessous de la cible	Cible confidentielle	97 %
	Croissance externe	Quantitatif	14 %	21 % / 35 %	Au-dessus de la cible	Acquisitions de Protein Sciences, Bioverativ et Ablynx, identifiées, activées et en partie réalisées en 2017	
	Portefeuille de nouveaux produits	Quantitatif	12 %	18 % / 30 %	Au-dessus de la cible	Enregistrements et soumissions dans les délais. Renforcement du pipeline amont	
	Transformation opérationnelle	Qualitatif	12 %	18 % / 30 %	A la cible	Mise en œuvre de la stratégie digitale. Programme de réduction des coûts en ligne avec l'objectif	
	Organisation et collaborateurs	Qualitatif	12 %	18 % / 30 %	A la cible	Renforcement du pool de talents. Résultats positifs de l'enquête auprès des collaborateurs	
<b>TOTAL</b>			<b>100 %</b>	<b>150 % / 250 %</b>			<b>99,6 %</b>

(a) Voir définition à la section « 3.1.2 Chiffres clés 2017 – 3/Résultat net des activités » du document de référence 2017.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 6 mars 2018 a fixé la rémunération variable d'Olivier Brandicourt pour 2017 à 1 792 800 euros, soit 149,4 % de sa rémunération fixe.

Il est précisé que le versement de la rémunération variable d'Olivier Brandicourt au titre de l'exercice 2017 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. 225-100 du Code de commerce.

Olivier Brandicourt 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.

Les avantages en nature perçus en 2017 qui s'élèvent à 318 euros correspondent à l'avantage social lié au régime de prévoyance.

Conformément à la politique de rémunération du Directeur Général, le Conseil d'administration du 10 mai 2017, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé d'attribuer, au titre de 2017, 220 000 options de souscription d'actions et 50 000 actions de performance à Olivier Brandicourt. La valorisation de ces attributions au 10 mai 2017, selon le modèle *Black & Scholes*, représente 5,6 fois sa rémunération fixe. Conformément au code AFEP-MEDEF, l'intégralité des 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 dix principaux groupes pharmaceutiques mondiaux.

#### Au titre de 2018

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 6 mars 2018 a décidé au titre de 2018 de maintenir le niveau de rémunération annuelle fixe inchangé par rapport à 2016 et 2017, soit 1 200 000 euros, de maintenir inchangée la structure de la rémunération variable annuelle, à savoir 40 % assis sur des indicateurs financiers et 60 % sur des objectifs spécifiques individuels :

- Objectifs financiers (40 %) :
  - Croissance des ventes (représentant un tiers) ;
  - Résultat net des activités (représentant deux tiers) ;
- Objectifs individuels (60 %) :
  - La transformation opérationnelle (20 %) ;
  - Le portefeuille de produits (12 %) ;
  - L'organisation et les collaborateurs (12 %) ;
  - Les nouveaux produits (10 %) ; et
  - La croissance externe (6 %).

Pour 2018, la part variable de la rémunération d'Olivier Brandicourt demeurera comprise entre 0 et 250 % de sa rémunération fixe, avec une cible à 150 %.

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration du 6 mars 2018 a proposé au titre de 2018 d'attribuer 220 000 options de souscription d'actions et 50 000 actions de performance à Olivier Brandicourt. Il est précisé que l'attribution définitive de ces options de

souscription d'actions et d'actions de performance à Olivier Brandicourt au titre de l'exercice 2018 est conditionnée à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du Directeur Général dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

\*\*\*

**Pour de plus amples informations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, il convient de se référer au document de référence 2017 enregistré auprès de l'AMF et consultable sur le site [www.sanofi.com](http://www.sanofi.com).**