



## 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 2 mars 2017, sur proposition du Comité des Rémunérations.

### Rémunération du Président

Pour l'exercice 2016, la rémunération annuelle fixe de Serge Weinberg a été maintenue à 700 000 €.

Conformément à la politique de rémunération, 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.

Serge Weinberg ne bénéficie pas du régime de retraite supplémentaire additif à prestations définies de Sanofi.

Pour l'exercice 2017, sa rémunération fixe a été maintenue à 700 000€.

### Rémunération d'Olivier Brandicourt

Sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 3 mars 2016, a arrêté les éléments de rémunération d'Olivier Brandicourt pour 2016.

Pour l'exercice 2016, la part fixe de sa rémunération a été maintenue à 1 200 000 euros.

La part variable annuelle de sa rémunération était comprise entre 0 et 250% de sa rémunération fixe, avec une cible de 150%. Les critères auxquels était assujettie sa rémunération variable s'articulaient autour des objectifs suivants :

- Les objectifs financiers (40%) : croissance des ventes (représentant un tiers) et un résultat net des activités (représentant deux tiers) ;
- Les objectifs individuels (60%). Ils comprenaient :
  - le lancement de nouveaux produits (10%) ;
  - la recherche et développement (15%) ;
  - la poursuite de la transformation (25%) ; et
  - l'organisation et les collaborateurs (10%).

Sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du 2 mars 2017 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	Quantifiable	13,3 %	19,95% / 33,25%	Légèrement en dessous de la cible	Cible confidentielle	194,1 %
	Résultat net des activités <sup>(a)</sup>	Quantifiable	26,7 %	40,05% / 66,75%	Significativement au-dessus de la cible		
OBJECTIFS INDIVIDUELS (60 %)	Lancement de nouveaux produits	Quantifiable	10 %	15% / 25%	En dessous de la cible	Cible confidentielle	142,1 %
	Recherche et développement	Quantifiable	15 %	22,5% / 37,5%	Au-dessus de la cible	Enregistrements et soumissions dans les délais. Proofs of concepts selon plan. Pipeline nouveaux produits prometteur et maîtrise des programmes R&D.	
	Poursuite de la transformation	Qualitatif	25 %	37,5% / 62,5%	En dessous de la cible	Finalisation du swap avec BI, définition de la stratégie digitale. Non réalisation d'opération de croissance externe significative.	
	Organisation et collaborateurs	Qualitatif	10 %	15% / 25%	À la cible	Finalisation de la simplification de l'organisation. Poursuite du travail sur le plan de succession. Staffing du comité exécutif.	
<b>TOTAL</b>			<b>100 %</b>	<b>150%/250%</b>			<b>162,9 %</b>

(a) Voir définition à la section « 3.1.10. Annexe – définitions des données financières » du document de référence 2016.

Sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du 2 mars 2017 a fixé la rémunération variable d'Olivier Brandicourt pour 2016 à 1 954 800 euros, soit 162,9% de sa rémunération fixe.

La rémunération variable d'Olivier Brandicourt au titre de 2016 lui sera versée en 2017.

Sur proposition du comité des rémunérations, le Conseil d'Administration du 2 mars 2017 a décidé au titre de 2017 de maintenir le niveau de rémunération annuelle fixe inchangé par rapport à 2016, soit 1 200 000 euros, de maintenir inchangée la structure de la rémunération variable annuelle, à savoir 40 % assis sur des indicateurs financiers (croissance des ventes pour un tiers et résultat net des activités pour deux tiers) et 60 % sur des objectifs spécifiques individuels.

Ces objectifs individuels comprennent :

- l'excellence des lancements (10%) ;
- la croissance externe (14%) ;
- la transformation opérationnelle (12%);
- l'organisation et les collaborateurs (12%) ; et
- le portefeuille de nouveaux produits (12%).

Pour 2017, la part variable de la rémunération d'Olivier Brandicourt sera 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 2 mars 2017 a décidé au titre de 2017 d'attribuer 220 000 options de souscription d'actions et 50 000 actions de performance à Olivier Brandicourt.

Pour de plus amples informations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, il convient de se référer au document de référence 2016 enregistré auprès de l'AMF et consultable sur le site [www.sanofi.com](http://www.sanofi.com).