

“CAMPANHA PLAY TO WIN”

COMPROVANTE DE RECEBIMENTO DO REGULAMENTO

Declaro ter recebido o **Regulamento Play to Win**, sendo que estou de pleno acordo com as regras e critérios estabelecidos contidos neste documento.

ID

SETOR

BU

Nome completo (letra de forma)

Data

Assinatura

REGULAMENTO DA CAMPANHA PLAY TO WIN 2021

1. DISPOSIÇÕES INICIAIS

- 1.1. Abrangência: A campanha de incentivo de 2021 ("Play to Win") abrange todo o território nacional brasileiro e se aplica, exclusivamente, aos empregados da força de vendas alocados nas seguintes áreas internas e/ou Business Units: CHC, Genzyme, Pasteur, GenMed Comercial e GenMed Promoção Médica ("Empregado(s)").
 - 1.1.1. Para o Empregado participar da campanha Play to Win é necessário estar no quadro de empregados da força de vendas da SANOFI por pelo menos 06 (seis) meses e fazer parte da força de vendas no momento do encerramento da campanha – 31 de dezembro de 2021.
- 1.2. Vigência: Este regulamento é vigente a partir de 1 de janeiro de 2021 até 31 de dezembro de 2021.
- 1.3. Acesso e Disponibilização do Regulamento: Esse regulamento da Play to Win estará disponível no Echosign, para todos os Empregados. É obrigação dos Empregados tomarem pleno conhecimento dos documentos, esclarecerem eventuais dúvidas e realizarem a assinatura eletrônica de todos os documentos.
- 1.4. Premiação: Para estar apto a receber o prêmio, o Empregado vencedor deverá, no momento de resgate da premiação, estar com o contrato de trabalho vigente e ativo. Não haverá premiação para Empregado com o contrato de trabalho já rescindido por qualquer razão, ou transferido para Sede administrativa/Fábrica no momento de resgate da premiação.
 - 1.4.1. Caso o Empregado não possa participar da premiação (viagem), por motivo de licença maternidade, paternidade, médica ou doença na família (comprovada mediante laudo médico) o mesmo receberá um voucher ou valor em folha correspondente a premiação em questão, que possibilitará ao Empregado usufruir do benefício. Caso o Empregado opte por não participar da premiação, por outros motivos particulares, não terá direito a qualquer prêmio, ressarcimento e/ou indenização.
- 1.5. Avaliação: Os Empregados serão avaliados através de métricas mencionadas neste regulamento, no período de vigência deste regulamento, de acordo com o cronograma a seguir:
 - 1.5.1. Times/equipes com ciclos trimestrais: Apuração da pontuação independente entre os ciclos, conforme abaixo:
 - 1º Trimestre** = Janeiro/Fevereiro/Março;
 - 2º Trimestre** = Abril/Maio/Junho;
 - 3º Trimestre** = Julho/Agosto/Setembro;
 - 4º Trimestre** = Outubro/Novembro/Dezembro

- 1.5.2. Times/equipes com ciclos semestrais: Apuração da pontuação independente entre os ciclos, sendo **1º Semestre** = Janeiro à Junho de 2021; e **2º Semestre** = Julho à Dezembro de 2021. Cada ciclo semestral terá o dobro da pontuação do ciclo trimestral padrão.
- 1.5.3. Times/equipes com ciclos anuais = Apuração da pontuação no período de Janeiro à Dezembro de 2021. Cada ciclo anual terá 4 vezes a pontuação do ciclo trimestral padrão.
- 1.5.4. Para fins de acompanhamento e apurações intermediárias, será sempre considerado o resultado acumulado até o período - denominado "Prêmio Calculado". O Prêmio Calculado é o payout acumulado sem a aplicação dos tetos previstos na Política de Remuneração Variável 2021. Para apuração final do ranking será aplicado o mesmo payout da remuneração variável salvo exceções comunicadas.
- 1.5.5. No caso de situações onde seja aplicado de forma generalizada o target de recebimento de 100% payout como por exemplo reestruturações com mudanças de painel, mecanismos de proteção como para o Covid, etc. Será considerado para fins de apuração o "Prêmio Calculado" (prêmio teórico), que consiste na aplicação da curva de cobertura x payout independente da garantia que os participantes tenham na remuneração variável.
- 1.5.6. Para o período em que o Empregado estiver em *job rotation*, licença e/ou afastamentos, a pontuação da Play to Win será igual à zero, ou seja, não haverá pontuação no período.
- A. Caso este período compreenda parte do ciclo, será considerado o cálculo de pontos pró-rata referente ao período que efetivamente houve atuação. (ex. ficou em licença nos meses Maio e Junho durante ciclo semestral = será considerado apenas 4/6 da pontuação do ciclo).
- B. Durante o gozo de férias será considerada a pontuação na íntegra.
- 1.5.7. No caso de alterações de posição/cargo, o Empregado disputará os prêmios da seguinte forma:
- A. Promoção dentro do mesmo time/equipe: o Empregado concorrerá no time/equipe com a posição/cargo que ele passou o maior tempo na vigência da campanha. Caso o período seja igual, será considerado na posição/cargo de origem.
Nos casos em que for considerada a apuração na posição/cargo de destino, para ser elegível à premiação o Empregado deverá ter no mínimo 100% da cobertura do payout.
- B. Transferência para outro time/equipe: o Empregado concorrerá no time/equipe com a posição/cargo que ele passou o maior tempo na

vigência da campanha. Caso o período seja igual, será considerado na posição/cargo de origem.

Nos casos em que for considerada a apuração na posição/cargo de destino, para ser elegível à premiação o Empregado deverá ter no mínimo 100% da cobertura do payout.

- C. Outros casos não previstos serão avaliados e deliberados pelo Comitê de Campanha.

- 1.6. Alterações e Modificações no Regulamento: A SANOFI se reserva ao direito de modificar, incluir ou suprimir quaisquer itens, pontos e critérios aqui apresentadas. Quaisquer mudanças serão devidamente comunicadas aos Empregados.
- 1.7. Casos Omissos: Casos não previstos neste Regulamento e exceções serão discutidos e deliberados pelo Comitê de Campanha envolvendo as áreas de Performance Optimization, Unidade de Negócio, RH, Jurídico e Finanças.
- 1.8. Canal de Comunicação: O Empregado tem à sua disposição treinamentos, uma equipe e um canal de comunicação (Help Rep) disponível para esclarecimento de dúvidas, sempre que for necessário.
- 1.9. Arredondamento de valores: Para ajustes e arredondamento de valores será considerada a regra de arredondamento baseada na ABNT/NBR 5891/1977.

2. MECÂNICA E PREMIAÇÃO

- 2.1. Trigger: a premiação só será realizada a partir do atingimento do gatilho global Sanofi Brasil de Net Sales com base no orçamento vigente B21, F1.21 e F2.21 de maneira independente por quarter. ("Trigger")
- 2.2. A quantidade de vencedores acompanhará o percentual atingido do Trigger, conforme quadro abaixo:

ATINGIMENTO	QUANTIDADE DE VENCEDORES
Até 94%	Não há vencedores
Entre 95% e 99%	Redução de 50% dos vencedores (quadro do item 2.3)
100%	Total de vencedores (quadro do item 2.3)

- 2.3. A disputa e quantidade de vencedores respeitará a tabela abaixo:

CATEGORIAS		100% TARGET						95% A 99% TARGET					
PARTICIPANTES		VENCEDORES ANUAL (VAGAS)						VENCEDORES ANUAL (VAGAS)					
Times		Rep	Rep	DM	DM	RM	RM	Rep	Rep	DM	DM	RM	RM
CHC	Alergo F2F	CHC	3	CHC	1	CHC	1	CHC	1	CHC	2	CHC	1
	Alergo CONECTA												
	SELL OUT CHC KAMs												
	SELL OUT CHC CONSULTOR	CHC	5	CHC	2	CHC	1	CHC	2	CHC		CHC	
	SELL OUT CHC PROMOTOR												
	SELL OUT KAM ALIM./REDES/ATACADO			CHC	1					CHC			
TOTAL			8		4		1		3		2		1
COMERCIAL GENMED	SELL IN NRT PÚBLICO			GENMED	1	GENMED COM + PROMO*	0			GENMED	1	GENMED COM + PROMO*	0
	SELL IN NRT PRIVADO DISTRIBUIDORES			GENMED	1								
	SELL IN NRT PRIVADO KAM												
	SELL IN CUSTOMER CARE REDES												
	KAM CH												
	KAM PROFARMA			GENMED	2								
	KAM WHS												
	KAM GSC												
	SELL OUT GM KAM												
	SELL IN ASSOCIATIVISMO												
	CONECTA PDV			GENMED	1								
	SELL OUT GM CONSULTOR	GENMED	3					GENMED	2				
TOTAL			3		5		0		2		2		0
PASTEUR	TELEVENDAS	PAS	1	PAS/GE NMED	1	PAS / GZM / PC	2				PAS / GZM / PC		2
	VACINAS PRIVADO												
GENZYME	FABRY	SPC	1										
	GAUCHER & MPS												
	SQUAD												
	POMPE												
	ESCLEROSE MULTIPLA	SPC	1										
	DUPILUMABE	SPC	1										
PRIMARY CARE	ONCOLOGIA												
	TOTAL		3		1								
		GENMED	2					GENMED	2				
PROMO GENMED	HOSPITALAR	GENMED	1										
	B2B												
	ONCOLOGIA GEM (Onco EP)												
	TOTAL		3		1				2		1		
	LIFECYCLE + CONECTA GZM & PST	GENMED	1					GENMED					
	CONECTA SAÚDE FEMININA	GENMED	3	GENMED	1			GENMED		GENMED	1	GENMED COM + PROMO*	1
	SAÚDE FEMININA Híbrido												
	CONECTA CARDIO MET												
	CARDIO MET Híbrido	GENMED	4	GENMED	1			GENMED	4	GENMED			
PROMO GENMED	TOUJEO SQUAD (Híbrido + Remoto)												
	CONECTA GENERALISTA	GENMED	3	GENMED	1			GENMED		GENMED			
	GENERALISTA MET Híbrido												
TOTAL			11		3		1		4		1		1
TOTAL GERAL			29		13		4		13		6		4
					46						23		

- 2.4. Serão premiados os Empregados mais bem ranqueados pelo critério de maior pontuação em seu grupo competidor conforme tabelas nos itens 2.3.
- 2.5. Para a apuração dos ciclos, será somada a pontuação referente ao payout com a pontuação do(s) critério(s) de execução, totalizando o target anual de 1.010 (mil pontos).

Ciclo Trimestral	Target de Pontos
Q1 2021	250
Q2 2021	250
Q3 2021	250
Q4 2021	250
Camp. Extra	10
Total	1.010

Ciclo Semestral	Target de Pontos
S1 2021	500
S2 2021	500
Camp. Extra	10
Total	1.010

Ciclo Anual	Target de Pontos
2021	1.000
Camp. Extra	10
Total	1.010

- 2.5.1. Caso o time tenha cestas com ciclos distintos, será aplicado o mesmo peso da cesta da remuneração variável, previsto no regulamento de remuneração variável 2021, proporcional à pontuação target acima.
- 2.5.2. Serão eleitas uma ou mais campanhas extras que somarão pontos no ranking final anual limitadas à 10 no ranking final. As informações se a campanha extra valerá pontos ou não assim como os critérios para pontuação serão informados via regulamento da campanha ou comunicado pela liderança.
- 2.6. Para a apuração do primeiro trimestre (Q1.21) dos times/equipes, o critério de pontuação será com base apenas na cobertura de payout da Remuneração Variável conforme timeline e tabela de pontos abaixo:

Ciclo Trimestral	Target de Pontos	Critérios
Q1 2021	250	Somente Payout
Q2 2021	250	Payout + Execução
Q3 2021	250	Payout + Execução
Q4 2021	250	Payout + Execução
N/A	10	Campanha Extra

- 2.7. Para fazer o cálculo desta cobertura de payout deve-se comparar o pagamento da Remuneração Variável e o Valor Base de Prêmio ("VBP"), como demonstrado no exemplo a seguir:

Remuneração Variável		
VBP	Pagamento	Payout
R\$1.000,00	R\$1.250,00	125%

- 2.7.1. A pontuação do critério de payout é distribuída da seguinte maneira:

Payout	Pontos	Payout	Pontos	Payout	Pontos	Payout	Pontos
< 100%	0	111%	211	123%	223	135%	235
100%	200	112%	212	124%	224	136%	236
101%	201	113%	213	125%	225	137%	237
102%	202	114%	214	126%	226	138%	238
103%	203	115%	215	127%	227	139%	239
104%	204	116%	216	128%	228	140%	240
105%	205	117%	217	129%	229	141%	241
106%	206	118%	218	130%	230	142%	242
107%	207	119%	219	131%	231	143%	243
108%	208	120%	220	132%	232	144%	244

109%	209	121%	221	133%	233	145%	245
110%	210	122%	222	134%	234	> 145%	250

- 2.8. Crítérios de Execução: os critérios de execução serão definidos entre a área de Performance Optimization e o Marketing da Unidade de Negócio.
- 2.8.1. A divulgação dos critérios de execução estabelecidos será realizada através de aditivos deste regulamento e publicado ao time/equipe via Echosign até o início de cada trimestre, iniciando a partir de Q2.
- 2.8.2. Caso algum time/equipe não possua um critério de execução, será feita uma equivalência da pontuação do payout.
- 2.9. Caso haja empate na pontuação acima descrita, o critério de desempate será realizado a partir da maior cobertura da cota (Demanda vs. Cota), ponderado pelo peso de cada produto na grade de premiação, do período analisado utilizando a somatória de todos os produtos que compõe a Remuneração Variável, nos termos do Regulamento de Remuneração Variável 2021 One Sanofi, o qual o Empregado declara conhecer.
- 2.9.1. Se mesmo assim persistir o empate, será definido pelo comitê de campanha outro critério de desempate.

3. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS E ENTREGA DOS PRÊMIOS

- 3.1. Os Empregados de cada Unidade de Negócios com as maiores pontuações concorrerão a 2 (dois) prêmios:
- A. **1º Semestre 2021 – Catálogo de Prêmios**
Os pontos da apuração ao final de semestre serão convertidos em créditos que serão utilizados para aquisição de produtos ou serviços em website de parceiros da Sanofi. As tabelas de conversão das pontuações e website serão comunicadas ao time durante Q2 de 2021.
- B. **Anual (2021) – Viagem para destino que será definido após divulgação dos vencedores**
Conforme enquête realizada durante Janeiro de 2021, os participantes optaram para que os vencedores escolham o local da viagem. Esta escolha ocorrerá após a divulgação dos vencedores ao final da campanha, baseado em locais pré-selecionados pela Sanofi.
As datas das viagens serão definidas posteriormente à escolha do(s) local(ais).
- 3.2. A apuração dos resultados ocorre de acordo com o calendário de Remuneração Variável 2021, ou seja, dois meses subsequentes ao fechamento do mês. Sendo

assim, os resultados do 1º semestre serão divulgados em setembro de 2021 e os resultados do ano em março de 2021.

- 3.3. A divulgação dos Empregados premiados será feita pela SANOFI em datas a serem definidas oportunamente.

4. OBRIGAÇÕES

- 4.1. Compete a área de Performance Optimization a elaboração, validação e aprovação das regras propostas para a Campanha Play to Win junto à liderança, bem como eventuais aditivos a este regulamento.
- 4.2. Compete a área de Performance Optimization a apuração da Campanha Play to Win.

GLOSSÁRIO

Back Order: falta de abastecimento de produção por parte da fábrica SANOFI

Business Support: diretoria em que está a área de Performance Optimization, responsável pela operacionalização da campanha

BU: Business Unit - Unidade de Negócios

Empregado: empregado do time de força de vendas alocado nas áreas internas e/ou Business Units

Cota: objetivo de demanda mensal do produto distribuído pelos setores da força de vendas

Demanda: vendas realizadas pelo Distribuidor/PDV ao mercado/cliente capturado pela auditoria do IQVIA

Echosign: ferramenta que disponibiliza Regulamentos, Campanhas, Aditivos para a Força de Vendas e captura a assinatura eletrônica de ciência dos documentos

Job Rotation: empregado que está em desenvolvimento em outro cargo que não seja o seu. Segue regras específicas conforme a política de Job Rotation

Market Share: participação de Mercado do produto SANOFI

MDTR: auditoria de dados da empresa IQVIA, válido oficialmente para apuração de resultados de demanda realizado por CNPJ

Net Sales: vendas liquidas

Payout: pagamento de remuneração variável mensal dividido pelo valor base de prêmio

Sell-In: vendas realizadas pela SANOFI ao distribuidor

Sell-out: vendas realizadas pelo Distribuidor/PDV ao mercado/cliente capturado pela auditoria do IQVIA

Performance Optimization: área dentro de BO&S responsável pela efetividade da Força de Vendas

Target: valor pago a 100% do salário variável do Empregado