

Par décision du 28 juin 2018, le conseil de surveillance de Valneva SE (« la Société »), après avoir pris connaissance de ce que les mandats actuels des membres du directoire devaient expirer à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2019 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018, a approuvé le renouvellement des mandats des membres du directoire pour une période de trois ans et la conclusion des six *Management Agreements* correspondants. Le conseil de surveillance a constaté que la conclusion de ces contrats était dans l'intérêt de la Société parce qu'ils contribuaient à la stabilité de l'équipe dirigeante sur le long terme et permettaient à la Société d'être dirigée par des leaders internationaux reconnus, d'expérience et d'éducation diverses, capables de soutenir la croissance future de la Société conformément à la stratégie du groupe.

(a) Management Agreement entre Valneva Austria et M. Thomas LINGELBACH

- Date d'effet : à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2019 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018 ;
- Fonctions de *Managing Director* de Valneva Austria GmbH ;
- Rémunération brute annuelle : 377 181 €. Ce montant pourra être revu annuellement en fonction de l'inflation ;
- Bonus annuel : 60% de la rémunération brute annuelle, en fonction de la réalisation d'objectifs annuels ;
- La rémunération globale pourra être revue lorsqu'un rapport sur les rémunérations pratiquées sur le marché pour des fonctions similaires aura été établi par un tiers indépendant ;
- Participation au programme d'intéressement à long terme de la Société ;
- Assurance vie de type épargne à long terme, avec une prime d'assurance mensuelle de 1 000 € ;
- Couverture maladie complémentaire telle que décrit dans la section 6.6 du *Management Agreement* ;
- Remboursement de frais professionnels, y compris les frais de déplacement ;
- Véhicule de fonction (dont le montant de la location ne peut excéder 1 100 € par mois), avec un droit d'usage privé ;
- Mise à disposition d'un ordinateur, d'un téléphone et d'une connexion internet, avec un droit d'usage privé ;
- Remboursement des frais de vols empruntés le week-end entre l'Allemagne, l'Autriche et les sites de Valneva Austria, Valneva SE ou leurs filiales ;
- 30 jours de congés par an ;
- Clause de non-concurrence, à laquelle la Société peut renoncer, telle que décrite dans la section 10 du *Management Agreement*. Cette obligation de non-concurrence de 12 mois sera compensée par le maintien de la rémunération, pendant cette même période ;
- Expiration du *Management Agreement* à l'issue d'une période de 3 ans à compter de la date d'effet, jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ou au 30 juin 2022, selon la première limite atteinte) ;
- Indemnité en cas de résiliation ou révocation avant terme, sauf en cas de résiliation ou révocation pour « juste motif » (tel que défini dans la loi autrichienne), conditionnée à un minimum de performance (60% des objectifs atteints), telle que décrite dans la Section 12 du *Management Agreement* ;
- Indemnité en cas de perte d'actions de préférence convertibles en vertu du programme d'intéressement à long terme de la Société en cas de révocation suite à un changement de contrôle, tel que décrit dans la Section 12.8 du *Management Agreement*, conditionnée à un minimum de performance.

(b) Management Agreement entre la Société et M. Franck GRIMAUD

- Date d'effet : à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2019 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018 ;

- Fonction de *Managing Director* (« Directeur Général ») et membre du directoire ;
- Rémunération brute annuelle : 257 470 €. Ce montant pourra être revu annuellement en fonction de l'inflation ;
- Bonus annuel : 50% de la rémunération brute annuelle, en fonction de la réalisation d'objectifs annuels décidés et évalués par le conseil de surveillance ;
- La rémunération globale pourra être revue lorsqu'un rapport sur les rémunérations pratiquées sur le marché pour des fonctions similaires aura été établi par un tiers indépendant ;
- Participation au programme d'intéressement à long terme de la Société ;
- Assurance chômage autorisée par le conseil de surveillance du 20 mars 2013 ;
- Couverture maladie complémentaire, telle que décrite dans la section 6.7 du *Management Agreement* ;
- Remboursement de frais professionnels, y compris les frais de déplacement ;
- Véhicule de fonction (dont le montant de la location ne peut excéder 1 100 € par mois), avec un droit d'usage privé ;
- Mise à disposition d'un ordinateur, d'un téléphone et d'une connexion internet, avec un droit d'usage privé ;
- 25 jours de congés par an ;
- Clause de non-concurrence, à laquelle la Société peut renoncer, telle que décrite dans la section 10 du *Management Agreement*. Cette obligation de non-concurrence de 12 mois sera compensée par le maintien de la rémunération, pendant cette même période ;
- Expiration du *Management Agreement* à l'issue d'une période de 3 ans à compter de la date d'effet, jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ou au 30 juin 2022, selon la première limite atteinte) ;
- Indemnité en cas de résiliation ou révocation avant terme, sauf en cas de résiliation ou révocation pour « juste motif », conditionnée à un minimum de performance (60% des objectifs atteints), telle que décrite dans la Section 12 du *Management Agreement* ;
- Indemnité en cas de perte d'actions de préférence convertibles en vertu du programme d'intéressement à long terme de la Société en cas de révocation suite à un changement de contrôle, tel que décrit dans la Section 12.8 du *Management Agreement*, conditionnée à un minimum de performance.

(c) *Management Agreement* entre Valneva UK Limited et M. David LAWRENCE

- Date d'effet : à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2019 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018 ;
- Fonction de *Managing Director* de Valneva UK Limited ;
- Rémunération brute annuelle : 236 267 GBP. Ce montant pourra être revu annuellement en fonction de l'inflation ;
- Bonus annuel : 50% de la rémunération brute annuelle, en fonction de la réalisation d'objectifs annuels ;
- La rémunération globale pourra être revue lorsqu'un rapport sur les rémunérations pratiquées sur le marché pour des fonctions similaires aura été établi par un tiers indépendant ;
- Participation au programme d'intéressement à long terme de la Société ;
- Inclusion du membre du directoire et de sa famille dans l'assurance maladie de Valneva UK ;
- Couverture maladie complémentaire, telle que décrite dans la section 6.6 du *Management Agreement* ;
- Contribution de l'employeur à un plan de retraite britannique, à hauteur de 15% (pourcentage du salaire fixe et du bonus) ;
- Remboursement de frais professionnels, y compris les frais de déplacement ;
- Mise à disposition d'un ordinateur, d'un téléphone et d'une connexion internet, avec un droit d'usage privé ;
- Indemnité de frais de véhicule (« *car allowance* »), à hauteur de 964 GBP par mois ;

- 33 jours de congés par an (en ce compris l'ensemble des jours fériés, à l'exception de 2) ;
- Clause de non-concurrence, à laquelle la Société peut renoncer, telle que décrite dans la section 10 du *Management Agreement*. Cette obligation de non-concurrence de 12 mois sera compensée par le maintien de la rémunération, pendant cette même période ;
- Expiration du *Management Agreement* à l'issue d'une période de 3 ans à compter de la date d'effet, jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ou au 30 juin 2022, selon la première limite atteinte) ;
- Indemnité en cas de résiliation ou révocation avant terme, sauf en cas de résiliation ou révocation pour « juste motif » (tel que défini dans le *Management Agreement*), conditionnée à un minimum de performance (60% des objectifs atteints), telle que décrite dans la Section 12 du *Management Agreement* ;
- Indemnité en cas de perte d'actions de préférence convertibles en vertu du programme d'intéressement à long terme de la Société en cas de révocation suite à un changement de contrôle, tel que décrit dans la Section 12.8 du *Management Agreement*, conditionnée à un minimum de performance.

(d) Management Agreement entre la Société et M. Wolfgang BENDER

- Date d'effet : à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2019 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018 ;
- Fonction de *Chief Medical Officer* et membre du directoire de la Société ;
- Rémunération brute annuelle : 113 904 €. Ce montant pourra être revu annuellement en fonction de l'inflation ;
- Bonus annuel : 50% de la rémunération brute annuelle, en fonction de la réalisation d'objectifs annuels décidés et évalués par le conseil de surveillance ;
- La rémunération globale pourra être revue lorsqu'un rapport sur les rémunérations pratiquées sur le marché pour des fonctions similaires aura été établi par un tiers indépendant ;
- Participation au programme d'intéressement à long terme de la Société ;
- Contribution de l'employeur à un plan de retraite et d'assurance maladie allemand, à hauteur de 9 600 € par an ;
- Couverture maladie complémentaire, telle que décrite dans la section 6.7 du *Management Agreement* ;
- Remboursement de frais professionnels, y compris les frais de déplacement ;
- Assistance pour remplir les déclarations de revenus en France et en Autriche ;
- La rémunération pourra être rehaussée si les sommes payés au titre de l'impôt sur les revenus en France et en Autriche ne donnent plus droit à un crédit d'impôt en Allemagne ;
- Clause de non-concurrence, à laquelle la Société peut renoncer, telle que décrite dans la section 10 du *Management Agreement*. Cette obligation de non-concurrence de 12 mois sera compensée par le maintien de la rémunération, pendant cette même période ;
- 30 jours de congés par an ;
- 5 jours pour la formation médicale continue par an ;
- Expiration du *Management Agreement* à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ou au 30 juin 2022, selon la première limite atteinte) ;
- Indemnité en cas de résiliation ou révocation avant terme, sauf en cas de résiliation ou révocation pour « juste motif », conditionnée à un minimum de performance (60% des objectifs atteints), telle que décrite dans la Section 12 du *Management Agreement* ;
- Indemnité en cas de perte d'actions de préférence convertibles en vertu du programme d'intéressement à long terme de la Société en cas de révocation suite à un changement de contrôle, tel que décrit dans la Section 12.7 du *Management Agreement*, conditionnée à un minimum de performance.

(e) Management Agreement entre Valneva Austria et M. Wolfgang BENDER

- Date d'effet : à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2019 en vue de

- statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018 ;
- Fonction de *Managing Director* de Valneva Austria ;
 - Rémunération brute annuelle : 172 637€. Ce montant pourra être revu annuellement en fonction de l'inflation ;
 - Bonus annuel : 50% de la rémunération brute annuelle, en fonction de la réalisation d'objectifs annuels ;
 - La rémunération globale pourra être revue lorsqu'un rapport sur les rémunérations pratiquées sur le marché pour des fonctions similaires aura été établi par un tiers indépendant ;
 - Participation au programme d'intéressement à long terme de la Société ;
 - Contribution de l'employeur à un plan de retraite et d'assurance maladie allemand, à hauteur de 14 400 € par an ;
 - Couverture maladie complémentaire, telle que décrite dans la section 6.6 du *Management Agreement* ;
 - Remboursement de frais professionnels, y compris les frais de déplacement ;
 - Indemnité de frais de véhicule (« *car allowance* »), à hauteur de 1 100 € par mois ;
 - Paiement des frais d'avion et de taxis entre sa résidence en Allemagne et Vienne ;
 - Mise à disposition d'un ordinateur, d'un téléphone et d'une connexion internet, avec un droit d'usage privé ;
 - Clause de non-concurrence, à laquelle la Société peut renoncer, telle que décrite dans la section 10 du *Management Agreement*. Cette obligation de non-concurrence de 12 mois sera compensée par le maintien de la rémunération, pendant cette même période ;
 - 30 jours de congés par an ;
 - 5 jours pour la formation médicale continue par an ;
 - Expiration du *Management Agreement* à l'issue de l'Assemblée Générale de la Société qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ou au 30 juin 2022, selon la première limite atteinte) ;
 - Indemnité en cas de résiliation ou révocation avant terme, sauf en cas de résiliation ou révocation pour « juste motif » (tel que défini dans la loi autrichienne), conditionnée à un minimum de performance (60% des objectifs atteints), telle que décrite dans la Section 12 du *Management Agreement* ;

(f) *Management Agreement* entre la Société et M. Frédéric JACOTOT

- Date d'effet : à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2019 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018, sous la condition suspensive qu'il soit mis un terme au contrat de travail conclu entre la Société et M. Frédéric JACOTOT avant cette date ;
- Fonction de *General Counsel & Corporate Secretary* (ou fonction similaire) de la Société, et membre du directoire ;
- Rémunération brute annuelle : 200 459 €. Ce montant pourra être revu annuellement en fonction de l'inflation ;
- Bonus annuel : 50% de la rémunération brute annuelle, en fonction de la réalisation d'objectifs annuels ;
- La rémunération globale pourra être revue lorsqu'un rapport sur les rémunérations pratiquées sur le marché pour des fonctions similaires aura été établi par un tiers indépendant ;
- Participation au programme d'intéressement à long terme de la Société ;
- Assurance chômage similaire à celle de M. GRIMAUD ;
- Couverture maladie complémentaire, telle que décrite dans la section 6.7 du *Management Agreement* ;
- Remboursement de frais professionnels, y compris les frais de déplacement ;
- Véhicule de fonction (dont le montant de la location ne peut excéder 1 100 € par mois), avec un droit d'usage privé ;
- 25 jours de congés par an ;
- Clause de non-concurrence, à laquelle la Société peut renoncer, telle que décrite dans la

- section 10 du *Management Agreement*. Cette obligation de non-concurrence de 12 mois sera compensée par le maintien de la rémunération, pendant cette même période ;
- Expiration du *Management Agreement* à l'issue d'une période de 3 ans à compter de la date d'effet, jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ou au 30 juin 2022, selon la première limite atteinte) ;
 - Indemnité en cas de résiliation ou révocation avant terme, sauf en cas de résiliation ou révocation pour « juste motif », conditionnée à un minimum de performance (60% des objectifs atteints), telle que décrite dans la Section 12 du *Management Agreement* ;
 - Indemnité en cas de perte d'actions de préférence convertibles en vertu du programme d'intéressement à long terme de la Société en cas de révocation suite à un changement de contrôle, tel que décrit dans la Section 12.8 du *Management Agreement*, conditionnée à un minimum de performance.