

Our Ambitions for a Changing World

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE 2022

Déclaration
de performance
extra-financière





Déclaration de performance extra-financière

1	À propos du rapport	4	9	Autres informations de performance extra-financière	35
2	Message de la direction	5	9.1	Le bien-être au travail	35
3	Le modèle d'affaires de Valneva	6	9.2	Le bien-être animal	36
4	La performance extra-financière selon Valneva	8	10	Informations consolidées conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie	37
4.1	Les quatre axes de la stratégie	8	10.1	Article 8 du Règlement Taxonomie	37
4.2	Le Pacte Mondial des Nations Unies	9	10.2	Activités	37
5	Protéger la vie	10	10.3	ICP	37
5.1	Maintenir la confiance dans le vaccin	10	11	Les référentiels utilisés pour la rédaction du rapport	45
5.2	Soutenir des organismes caritatifs du secteur de la Santé dans le monde	11	11.1	Directives européennes	45
5.3	Un haut niveau d'expertise R&D	12	11.2	L'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017	45
5.4	Assurer la sécurité des patients	14	11.3	Le Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017	45
5.5	Production responsable	15	11.4	Le Règlement Taxonomie	45
6	Agir de façon éthique	16	12	Note méthodologique	46
6.1	Répondre aux normes les plus élevées	16	12.1	Note méthodologique sur le reporting des données de responsabilité sociétale de l'entreprise	46
6.2	Atténuer les risques en matière de cybersécurité	17	12.2	Périmètre de consolidation	47
6.3	Droits de l'homme	18	12.3	Méthode de collecte des données	47
6.4	Lutte contre l'évasion fiscale	18	13	Définitions	48
7	Développer les talents	19	13.1	Indicateurs sociaux	48
7.1	Attirer et conserver les talents	20	13.2	Indicateurs environnementaux	49
7.2	Promouvoir la diversité et garantir la non-discrimination	25	13.3	Indicateurs sociétaux	49
7.3	Avoir le bon niveau d'attente en termes de performances et de compétences pour répondre à la demande du marché	27	14	Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant	50
8	Environnement et sécurité au travail	29			
8.1	L'approche environnementale de Valneva	29			
8.2	L'approche Sécurité au travail de Valneva	33			

1 À propos du rapport

La déclaration de performance extra-financière (DPEF) 2022 offre un compte rendu détaillé des activités de Valneva en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) au cours de l'année écoulée et des priorités futures de l'entreprise en matière de performance extra-financière.

En 2018, le format du rapport a évolué conformément au décret n° 2017-1265 du 9 août 2017. Bien que Valneva n'ait pas été tenue de publier une DPEF en application de la nouvelle loi, la Société a décidé de poursuivre volontairement son reporting en 2018. En 2019, le Groupe ayant franchi le seuil de 500 salariés, il est soumis à l'obligation de publier des informations non financières. Le présent rapport décrit donc non seulement les risques encourus par le Groupe dans sa démarche de croissance durable, mais montre également les mesures mises en place et les futurs dispositifs de Valneva pour minimiser ces enjeux.

La stratégie RSE de Valneva reste centrée sur quatre piliers qui constituent la structure de la présente déclaration : protéger des vies, agir de façon éthique, développer ses talents et respecter l'environnement.

Le périmètre retenu en 2022 couvre les sites britanniques (Livingston et Londres), suédois (Solna), autrichien (Vienne), canadien (Montréal-Kirkland), américain (Washington D.C.-Gaithersburg/Bethesda) et français (Nantes-Saint-Herblain et Lyon), soit 100 % des effectifs totaux du Groupe.

Les données concernant l'impact environnemental de Valneva proviennent des deux principaux sites de production et des deux sites de R&D. Ces quatre sites représentent environ 95 % de l'effectif total du Groupe en 2022. L'impact environnemental des bureaux commerciaux de Valneva n'est pas intégré dans le périmètre de la présente DPEF en raison de la faible matérialité de ces données, compte tenu du nombre restreint de salariés basés sur ces sites.

En application de l'article 8 du Règlement Taxonomie (règlement (UE) 2020/852), les entreprises soumises à l'obligation de publier leurs informations non-financières ont également obligation de produire des indicateurs de durabilité depuis le 1^{er} janvier 2022.

2 Message de la direction

La responsabilité sociale reste essentielle pour Valneva, qui s'efforce de faire progresser les vaccins pour une vie meilleure. Nos activités quotidiennes sont guidées par le souci de protéger des vies, de mener nos affaires de façon éthique, d'accompagner le développement de nos collaborateurs et de respecter l'environnement. Les risques inhérents à ce travail sont soigneusement pris en compte à tous les niveaux de l'organisation, où nous nous efforçons collectivement d'atténuer les risques tout en poursuivant notre croissance.

Aujourd'hui, il est largement reconnu que les maladies infectieuses représentent une immense menace pour la santé publique. Valneva, une société spécialisée dans le développement, la production et la commercialisation de vaccins prophylactiques contre des maladies infectieuses générant d'importants besoins médicaux, a toujours assumé la responsabilité de contribuer à la protection contre ce type de menace.

Depuis sa création en 2013, Valneva travaille sur des mesures de protection potentielles contre des maladies dangereuses telles que l'encéphalite japonaise, le choléra, la maladie de Lyme, le virus du chikungunya (CHIKV) et la COVID-19. Le Groupe continue d'investir dans la Recherche et Développement afin de nous rapprocher d'un monde où personne ne meurt ou ne souffre d'une maladie pouvant être prévenue par la vaccination. Pour faire avancer cette vision, Valneva consacre également des ressources à des organisations caritatives dont le travail quotidien soutient l'accès aux soins dans leurs communautés.

Avoir une activité économique éthique fait partie de l'ADN de Valneva où, en interne comme avec nos partenaires, nous cherchons à être une entreprise exemplaire en termes de reporting, de conformité et de transparence. De la R&D à la commercialisation des produits et au-delà, Valneva s'efforce d'être exemplaire en matière de

conformité pour les entreprises du secteur de taille similaire.

Le succès de la croissance de Valneva n'aurait pas été possible sans l'engagement et les talents de son plus grand atout : les collaborateurs de l'entreprise. Afin de soutenir ses employés, Valneva s'engage à favoriser un climat de travail où chacun est encouragé à poursuivre son développement. Peu importe où se trouvent nos salariés, nous promouvons un environnement de travail positif sur chacun de nos sites en Europe et en Amérique du Nord.

Valneva est également très consciente de la nécessité de préserver l'environnement et d'utiliser les ressources naturelles de manière responsable. Le développement durable est un aspect important de notre approche RSE et guide notre travail. Depuis la chaîne de production jusqu'aux fonctions support, la réduction de notre empreinte carbone, la réduction de la consommation d'énergie et de ressources naturelles, et la limitation de la production de déchets sont autant de responsabilités que Valneva s'efforce d'assumer.

Alors que Valneva étend sa présence mondiale, nous sommes fiers de prendre en compte ces quatre facteurs et de croître de manière responsable et en harmonie avec nos valeurs RSE.

Thomas Lingelbach, *President & Chief Executive Officer*

Franck Grimaud, *Chief Business Officer, « Directeur Général »*

Peter Bühler, *Chief Financial Officer*

Juan Carlos Jaramillo, *Chief Medical Officer*

Frédéric Jacotot, *General Counsel & Corporate Secretary*

Dipal Patel, *Chief Commercial Officer*

3 Le modèle d'affaires de Valneva

Nos ressources



Ressources humaines

Des personnes talentueuses sont au cœur du succès de Valneva



Ressources financières

Nous nous concentrons sur la création de valeur à long terme grâce à l'investissement important dans la R&D



Expertise scientifique

Nos compétences collectives nous permettent d'innover



Ressources naturelles

Avec de l'eau et de l'énergie, nous transformons la matière biologique brute en vaccins essentiels



Propriété intellectuelle

Les découvertes réalisées au sein de Valneva nous permettent de rester à la pointe



Ressources industrielles

Nous avançons grâce à notre infrastructure



Relation avec nos parties prenantes

Les relations entre nos collaborateurs, avec la communauté médicale, les associations de patients et les communautés locales nous guident

Notre entreprise

Valneva est une société spécialisée dans les vaccins contre les maladies générant d'importants besoins médicaux.

Notre vision est de contribuer à un monde où personne ne meurt ou ne souffre d'une maladie pouvant être prévenue par la vaccination.

Valneva est une société européenne à directoire et conseil de surveillance cotée en bourse sur Euronext Paris et au Nasdaq.

Nos objectifs RSE

Nous visons à créer de la valeur tout en :

- protégeant la vie par la vaccination et en soutenant l'accès aux soins de santé
- agissant de façon éthique dans la R&D et dans nos affaires quotidiennes
- développant les qualifications de nos collaborateurs
- respectant l'environnement dont nous dépendons

Recherche & Développement

Plusieurs vaccins en développement dont des candidats vaccins uniques contre :

- le chikungunya
- la maladie de Lyme



Commercialisation

Trois vaccins commercialisés, y compris ceux contre :

- l'encéphalite japonaise
- le choléra et, dans certains pays, la diarrhée causée par l'ETEC

Production

Sites en Écosse et Suède
Fonction de Contrôle de Qualité sur les sites de production et à Vienne

Nos résultats

Chiffre d'affaires total
361,3 M€ en 2022

Protéger la vie

Plus de **150 000 €** donnés à des organisations caritatives liées à la santé, dont la Fondation Baan Dek et l'Encephalitis Society

Investissements R&D

104,9 M€ en 2022

Agir de façon éthique

22 politiques complètes guident nos activités

Développer les talents

719 collaborateurs de 41 nationalités différentes

Respecter l'environnement

Réduction régulière des émissions de CO₂ depuis 2016

4 La performance extra-financière selon Valneva

4.1 Les quatre axes de la stratégie

L'engagement du Groupe en faveur d'une activité responsable et durable s'articule autour de quatre grands axes qui sont au cœur de son approche de la RSE.

Valneva accorde une attention particulière à son premier pilier, Protéger la vie, qui est l'un des principaux moteurs du travail de l'entreprise.




Le deuxième pilier couvre l'action éthique, tant dans les activités de R&D que dans la vie des affaires.

Le troisième pilier se concentre sur les collaborateurs du Groupe ou, plus précisément, sur leur développement.

Enfin, le quatrième pilier de Valneva est dédié au respect de l'environnement par la prévention de la pollution, la gestion efficace des déchets et la maîtrise de la consommation énergétique du Groupe.

Ces quatre piliers s'accordent aux objectifs de développement durable établis par les Nations Unies.

TABLEAU DE RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Axe	Risques et opportunités	Objectifs de développement durable (ODD) correspondants
Protéger la vie	Maintenir la confiance dans le vaccin	  
	Soutenir des organismes caritatifs du secteur de la santé	
	Maintenir un haut niveau d'expertise en R&D	
	Assurer la sécurité des patients	
	Production responsable	
Agir de façon éthique	Répondre aux normes les plus élevées	
	Atténuer les risques en matière de cyber sécurité	
Développer nos talents	Attirer et conserver les talents	 
	Promouvoir la diversité et garantir la non-discrimination	
	Avoir le bon niveau d'attente pour répondre à la demande du marché	
Respecter l'environnement	Le changement climatique et notre infrastructure	  
	Maintenir des environnements de R&D et production sûrs	

4.2 Le Pacte Mondial des Nations Unies

En conformité avec son approche RSE, Valneva soutient le Pacte Mondial des Nations Unies et intègre les dix principes dans ses stratégies, ses pratiques et ses procédures.

LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

10 Principe 10 : Les entreprises doivent agir contre la corruption sous toutes ses formes.

7 Principe 7 : Les entreprises doivent appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

8 Principe 8 : promouvoir une plus grande responsabilité en matière de l'environnement ; et

9 Principe 9 : favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



1 Principe 1 : Les entreprises doivent promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; et

2 Principe 2 : veiller à ne pas être complice de violations des droits de l'homme.

3 Principe 3 : Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;

4 Principe 4 : éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

5 Principe 5 : abolir le travail des enfants ; et

6 Principe 6 : éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Dans le cadre de son engagement au Pacte Mondial des Nations Unies, Valneva complètera le nouveau questionnaire de Communication sur le progrès, en fournissant des réponses basées sur les informations contenues dans ce rapport et d'autres publications officielles du Groupe.

5 Protéger la vie

Valneva est engagée dans le développement, la production et la commercialisation de vaccins prophylactiques contre les maladies infectieuses générant d'importants besoins médicaux. Le Groupe fournit des vaccins aux consommateurs du monde entier. Garantir l'accès aux soins et la sécurité des patients figurent parmi les objectifs les plus importants de Valneva.

5.1 Maintenir la confiance dans le vaccin

Valneva est une société spécialisée dans les vaccins et, afin de répondre efficacement aux problèmes critiques de santé mondiale, le Groupe doit recevoir des autorisations de mise sur le marché de la part des autorités sanitaires de différents pays du monde. Cela permet à Valneva de fournir des mesures de protection potentielles au plus grand nombre de personnes possible.

Le succès de Valneva dépend en grande partie de l'approbation réglementaire et de la commercialisation réussie de ses produits candidats. Si Valneva n'est pas en mesure d'obtenir les approbations requises, il sera impossible de commercialiser ses produits. Même si un produit candidat reçoit une autorisation de mise sur le marché, il peut ne pas être accepté par les médecins, les patients, les tiers payeurs ou les autres membres de la communauté médicale dont l'acceptation est nécessaire au succès commercial.

Les produits de Valneva doivent être acceptés non seulement par les agences réglementaires, mais également par les professionnels de la santé, les patients et le grand public. Pour cela, Valneva s'efforce de s'assurer que ces parties prenantes influentes reconnaissent les risques et la charge de santé publique que représentent certaines maladies infectieuses - et que ces risques pourraient potentiellement être réduits par la vaccination.

Le maintien d'un niveau de confiance raisonnable dans les vaccins comme solution potentielle à ces problèmes est un élément essentiel de ce travail. Le Groupe fait face à ce risque par différents moyens et avec l'aide de multiples acteurs internes ou externes de Valneva.

Outre les contrôles de sécurité rigoureux, qui sont examinés plus en détail dans la section intitulée « Maintien d'un niveau élevé d'expertise en R&D », les méthodes de Valneva pour préserver la confiance dans les vaccins comprennent :

- un dialogue ouvert avec les *Key Opinion Leaders* (KOLs) pour s'assurer que les produits et la stratégie de Valneva répondent à la problématique de la morbidité et des risques auxquels sont confrontés les patients ;

- des échanges réguliers avec les autorités réglementaires - au moyen de discussions fondées sur des données scientifiques - afin de potentiellement soutenir de nouvelles indications pour les produits, renforcé par le soutien des KOLs ;
- une interaction étroite et une participation active aux réunions des agences réglementaires, des comités d'avis scientifiques et autres instances similaires, afin d'informer les autorités sur les projets et de rester bien informé sur le type de données exigées par ces parties prenantes ;
- des équipes commerciales expérimentées avec une connaissance approfondie des besoins de leur marché local ; et
- une large structure commerciale ayant la capacité de créer des plans d'accès aux marchés solides afin de préparer les parties prenantes pour le lancement de tout nouveau produit.

Les équipes commerciales de Valneva travaillent régulièrement avec les professionnels de la santé, organisant des réunions, webinaires et conférences sur le thème des maladies infectieuses pouvant être prévenues par la vaccination.

En 2022, plus de 6 500 professionnels de la santé ont assisté à des réunions, webinaires et conférences sponsorisés par Valneva pour cette communauté spécialisée, contre plus de 5 700 en 2021 et 1 700 en 2020.

De plus, Valneva utilise sa position pour rappeler l'importance de la vaccination et favoriser la confiance à grande échelle. La participation du Groupe à la campagne de sensibilisation de l'Organisation Mondiale de la Santé à l'occasion de la semaine mondiale de la vaccination qui a lieu tous les ans en est un exemple.

5.2 Soutenir des organismes caritatifs du secteur de la Santé dans le monde

En plus de son activité principale intrinsèquement liée à la santé mondiale, Valneva soutient l'accès aux soins et les initiatives de sensibilisation aux questions de santé, par le biais de partenariats d'entreprises, de campagnes sur les réseaux sociaux et d'événements conjoints avec des organisations caritatives. Le Groupe a pour volonté de protéger davantage de vies par le biais du mécénat et des collaborations caritatives.

Valneva a choisi de travailler avec des organisations caritatives qui soutiennent les soins de santé dans le monde entier. Ne pas respecter nos engagements envers ces groupes aurait non seulement un effet négatif sur ces organisations caritatives, mais aussi un effet négatif pour l'image du Groupe.

La Fondation Baan Dek : le partenaire choisi par Valneva

Depuis 2016, Valneva est sponsor officiel de la Fondation Baan Dek, une association thaïlandaise caritative qui a pour but de promouvoir la santé, la sécurité et l'éducation des enfants à Chiang Mai et Bangkok.



Valneva a maintenu ses liens étroits avec Baan Dek pendant l'année 2022 en échangeant régulièrement avec Baan Dek sur ses efforts d'intervention d'urgence ainsi que sur les nouvelles façons dont la Fondation met en œuvre ses projets fondamentaux.

En plus de son engagement financier annuel, Valneva offre un don additionnel à chaque fin d'année en échange d'une carte de vœux numérique. La carte, conçue par Baan Dek, a illustré le travail de la Fondation et a été partagée avec les contacts professionnels du Groupe ainsi que sur les réseaux sociaux.

Soutien à l'association *The Encephalitis Society*

Valneva soutient également *The Encephalitis Society*, une organisation caritative britannique qui se préoccupe de la maladie de l'inflammation du cerveau et qui vise à sensibiliser le monde à l'encéphalite, à ses conséquences.

Valneva a travaillé avec la Société de l'encéphalite tout au long de l'année 2022, en apportant un soutien financier à ses diverses initiatives de sensibilisation et de recherche, ainsi qu'en offrant une visibilité accrue à la Société par le biais de sa participation à la Journée mondiale de l'encéphalite.

Un engagement auprès des communautés locales

Outre le mécénat, Valneva encourage ses salariés à participer à des événements caritatifs et à faire du bénévolat au sein de leur communauté locale.

En 2022, Valneva a versé plus de 150 000 € à des organisations caritatives liées à la santé - notamment la Fondation Baan Dek et *The Encephalitis Society* - contre 120 000 € en 2021, 50 000 € en 2020 et 40 000 € en 2019.

En outre, 100 % des projets caritatifs prévus en début d'année ont été menés à bien, ce qui représente un niveau d'engagement constant depuis 2020.

D'ici 2025, Valneva a pour objectif d'augmenter son soutien caritatif de 15 % par rapport à 2019.

Accès aux soins de santé dans les pays à revenus faibles et intermédiaires

Afin de rendre son candidat vaccin contre le chikungunya accessible dans les pays à revenus faibles et intermédiaires, Valneva et l'Institut brésilien Butantan ont signé des contrats pour le développement, la production et la commercialisation de VLA1553.

La collaboration s'inscrit dans le cadre du contrat de financement de 23,4 millions de dollars que Valneva a conclu avec la Coalition pour les Innovations en Préparation aux Epidémies (CEPI) en juillet 2019, soutenu par le programme Horizon 2020 de l'Union Européenne.

5.3 Un haut niveau d'expertise R&D

Valneva adopte une approche unique et spécialisée du développement de candidats vaccins, en ciblant des maladies pour lesquelles il n'existe pas de solution préventive ou thérapeutique, mais où les vaccins prophylactiques peuvent avoir un impact significatif. Par conséquent.

Par conséquent, au lieu de rechercher des cibles pathologiques pour lesquelles une technologie ou un mécanisme d'action spécifique est efficace, l'approche de la Société consiste à identifier des maladies, puis à appliquer sa compréhension et son expérience du développement de vaccins pour mettre au point des candidats vaccins différenciés contre cette maladie spécifique. Cette méthode a conduit Valneva à se concentrer en grande partie sur les maladies qui menacent les voyageurs dans des régions particulières, ou qui restent répandues dans les zones fortement peuplées.

La Société se concentre également sur les maladies pour lesquelles la concurrence thérapeutique existante est limitée ou pour lesquelles ses vaccins présentent des avantages évidents par rapport aux produits concurrents.

Grâce à cette stratégie, Valneva est devenue un leader dans le domaine des vaccins spécialisés avec un

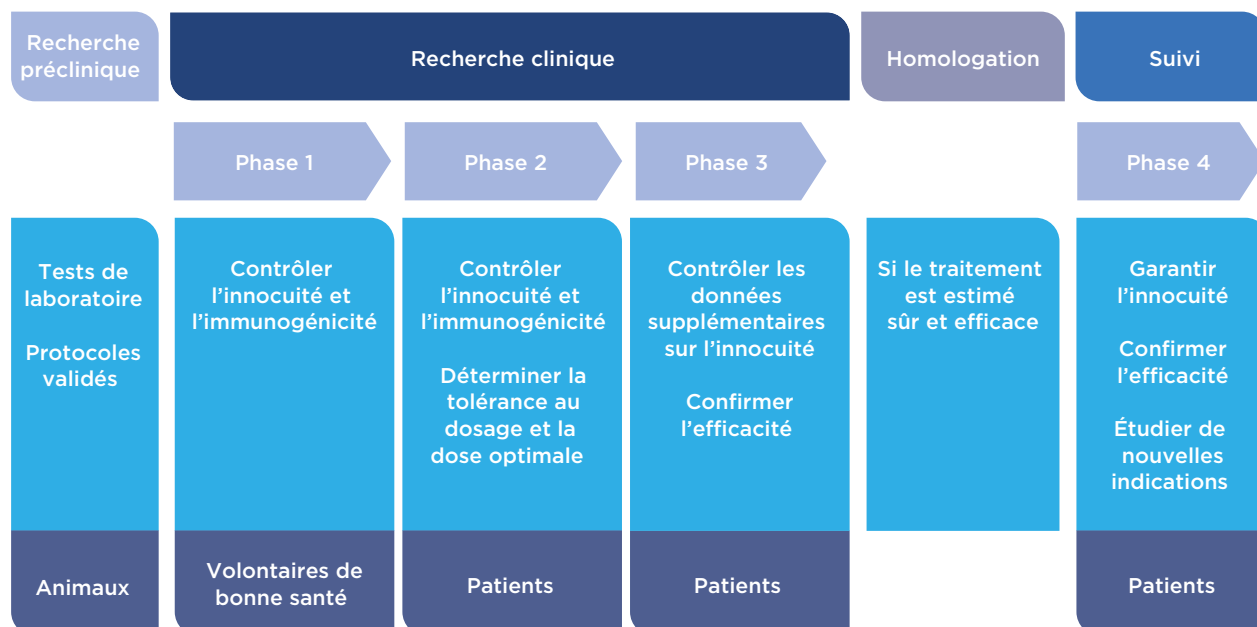
portefeuille composé de produits et de candidats présentant des avantages évidents par rapport aux autres options de traitement, y compris aux autres vaccins.

Malgré l'approche ciblée de Valneva et l'étendue de son expérience, il convient de noter que le succès des études précliniques ou des premiers essais cliniques peut ne pas être indicatif des résultats de futurs essais cliniques qui seraient suffisants pour les approbations réglementaires et la commercialisation éventuelles. C'est l'un des risques inhérents au développement et à la commercialisation des vaccins.

Valneva a engagé de substantiels investissements dans le développement de ses candidats vaccins. Un échec de développement (notamment une efficacité ou une sécurité insuffisante) impliquerait la perte totale de ces investissements.

Pour atténuer ce risque, Valneva s'efforce d'appliquer les normes de recherche les plus élevées et supervise ce travail par l'intermédiaire d'organes de gouvernance de la R&D, complétés par les conseils stratégiques fournis par le conseil scientifique de la Société.

COMMENT FONCTIONNENT LES ESSAIS CLINIQUES ?



Les organes de gouvernance de la R&D au sein de Valneva

- Le **Comité de gestion stratégique du portefeuille R&D (SPMC)** dirige le développement stratégique et l'évolution initiale du portefeuille R&D de la Société, en veillant à ce qu'il soit aligné sur la vision et la stratégie commerciale de Valneva.
- Le **Comité opérationnel de recherche et développement (RDOC)** décide du cahier des charges conformément aux budgets et aux stratégies de projet/programme convenus, en soutenant le développement et en facilitant la mise en œuvre de la stratégie de R&D de Valneva.
- Le **Comité opérationnel d'accès au marché (MAOC)** supervise et dirige les programmes d'accès au marché, de preuves de valeur, d'affaires gouvernementales et de remboursement de Valneva, conformément aux stratégies et aux budgets convenus.

Le SAB de Valneva : des conseils d'experts pour faire avancer la R&D

Pour assurer la qualité de la prise de décision en R&D, Valneva a créé son Conseil scientifique (Scientific Advisory Board, ou SAB) en juillet 2019. Le SAB est un groupe d'éminents professionnels du monde académique et du secteur biopharmaceutique qui fournissent à Valneva des conseils et leurs expertises sur la stratégie de R&D. Le champ de compétence du SAB couvre également les questions de mise en œuvre des programmes dans le contexte de l'innovation, de la dynamique du marché et de ses perspectives.

Le SAB est composé des anciens membres du conseil de surveillance de Valneva, le Dr Ralf CLEMENS, MD, Ph.D. (en tant que Président du Conseil scientifique) et le Dr Alexandre VON GABAIN, ainsi que les docteurs Norman W. BAYLOR, George R. SIBER, Thomas DECKER et Michael PFLEIDERER. Collectivement, le SAB possède une expertise spécifique dans les domaines suivants, particulièrement pertinents pour le portefeuille actuel et futur de Valneva :

- vaccinologie ;
- microbiologie et immunologie ;
- maladies infectieuses ;
- le flavivirus (une famille spécifique de virus que l'on trouve principalement chez les moustiques et les tiques, dont beaucoup peuvent également infecter l'homme).

Le Comité de gestion stratégique du portefeuille R&D (SPMC) de Valneva : concentré sur la science de pointe

Valneva a mis en place le SPMC à l'automne 2022, remplaçant l'ancien comité d'innovation. Le comité a pour objectif d'aider à construire le futur portefeuille clinique du Groupe et de soutenir sa vision et sa mission.

Cette orientation vers les programmes de recherche en amont concerne à la fois la recherche préclinique menée en interne et des efforts ciblés de repérage et d'innovation. À cet égard, le nouveau comité veille à ce que les initiatives novatrices, les concepts créatifs, les nouvelles technologies et les nouveaux candidats potentiels soient évalués, validés et proposés pour une prise de décision approfondie.

D'ici fin 2025, Valneva a pour objectif de commercialiser deux nouveaux vaccins et d'avoir deux autres candidats vaccins en début de développement clinique (Phase 1). Cela représenterait une augmentation de 100 % du nombre de produits commerciaux dans le portefeuille de la Société par rapport à 2020 et démontrerait le renouvellement par Valneva de son pipeline de développement avec des candidats en phase précoce.

Fin 2022, Valneva disposait de trois produits dans son portefeuille commercial, ainsi que deux programmes en Phase 3 de développement clinique. Les événements marquants de l'année 2022 incluaient les approbations réglementaires de son vaccin contre la COVID-19, ainsi que les données finales positives de Phase 3 pour son candidat vaccin contre le chikungunya et l'achèvement de la soumission progressive de la demande d'autorisation de mise sur le marché auprès de l'autorité de santé américaine, la Food and Drug Administration (FDA). La FDA a accordé une revue prioritaire au dossier en février 2023. En cas de succès, Valneva aura atteint son objectif de mettre deux nouveaux vaccins sur le marché d'ici fin 2025.

En août 2022, Valneva et Pfizer ont lancé l'étude de Phase 3 de leur candidat vaccin contre la maladie de Lyme.

La Société n'a aucun programme actif en début de développement clinique (c'est-à-dire en essai de Phase 1) au moment de la publication. Cependant, Valneva a de multiples projets précliniques en cours et évalue actuellement son candidat vaccin contre le Zika (un programme inactif) en vue d'un éventuel retour en clinique⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Valneva – A leading specialty vaccine company (Investor Day Presentation)

5.4 Assurer la sécurité des patients

Après avoir achevé avec succès le développement d'un produit et obtenu l'autorisation de mise sur le marché auprès des autorités sanitaires compétentes, Valneva doit assurer un suivi permanent de la sécurité des patients. Cette responsabilité de garantir la qualité et la sécurité de ses produits est primordiale chez Valneva, qui continue à surveiller ses produits pour s'assurer que tout potentiel impact au niveau de la sécurité soit détecté, évalué et traité.

Le but ultime de la pharmacovigilance est la sécurité des patients. À cette fin, le Département de Pharmacovigilance (PV) de Valneva supervise toutes les activités de surveillance de la sécurité de ses produits dans le monde, en assurant le traitement approprié des informations liées à la sécurité dans le respect des réglementations applicables et des normes du Groupe. Les professionnels de santé et les consommateurs ont un accès direct, par téléphone et par mail, aux professionnels de l'information médicale de Valneva qui fournissent des informations précises et à jour sur les produits du Groupe.

Dans les pays où les produits Valneva sont distribués par des tiers, des accords de pharmacovigilance adaptés individuellement sont en place pour assurer le traitement efficace de l'ensemble des informations liées la sécurité. Un plan d'audit existe pour vérifier que les partenaires de Valneva agissent conformément aux conditions établies dans les accords individuels et en conformité avec la réglementation en vigueur.

Le service de Pharmacovigilance Corporate de Valneva effectue régulièrement la détection des signaux concernant ses produits commercialisés. Les rapports de détection des signaux sont ensuite partagés avec le Comité de revue de la qualité et de la pharmacovigilance (*Quality and Product Safety Management Board*), organe de décision interne de Valneva en matière de qualité et de pharmacovigilance. Les mesures à prendre pour faire face à toute tendance ou signal susceptible d'avoir un impact sur la santé publique sont définies immédiatement. Les

plans d'action et les voies de communication sont ensuite alignés avec les autorités respectives.

Suite à l'autorisation de mise sur le marché du vaccin contre la COVID-19 de Valneva dans l'Union européenne le 24 juin 2022, un rapport périodique obligatoire sur la sécurité (PSUR) est soumis à l'Agence européenne des médicaments tous les six mois. En outre, en raison de l'évaluation positive continue de la sécurité des deux produits IXIARO/JESPECT® et DUKORAL, les PSUR sont compilés et soumis aux autorités compétentes tous les trois ans.

Lors d'audits et d'inspections, Valneva a prouvé qu'elle disposait d'un système de PV fiable. Lors de la dernière inspection PV réalisée par l'autorité autrichienne AGES en 2021, un total de cinq observations mineures a été observé et aucune observation majeure ou critique n'a été identifiée. Toutes les observations ont été traitées et des actions ont été définies en accord avec les autorités autrichiennes. Les observations de l'inspection ont été respectées et le processus d'inspection a été clôturé par l'AGES en février 2022.

De plus, un ensemble d'indicateurs clés de performance a été établi pour surveiller la conformité sur une base trimestrielle.

Le principal indicateur clé de performance pour la pharmacovigilance est le taux de transmission aux autorités des observations d'effets indésirables (graves et non graves), avec un objectif de 95 % de transmission dans les délais. Cet objectif a été atteint tous les ans depuis 2018.

Un taux de 100 % a été atteint en 2022, contre 96 % en 2021 et 99 % en 2020. Un taux de 100 % avait été atteint en 2019 et en 2018.

5.5 Production responsable

Valneva dispose d'une solide plateforme de fabrication et de laboratoire avec des installations dans toute l'Europe. Cette infrastructure de fabrication hautement développée, agile et sophistiquée est l'une des forces de Valneva ; elle opère et produit des vaccins sous licence depuis plus de 10 ans. La Société s'appuie sur ses installations de production comme unique source de fabrication pour certains de ses produits et produits candidats.

Un dévouement au contrôle et à l'assurance de la qualité

La production de vaccins est considérée comme l'une des opérations de fabrication pharmaceutique les plus complexes. En général, la production, le conditionnement et la livraison de vaccins de haute qualité peuvent prendre entre six et trente-six mois. Le processus comprend des tests sur les lots de vaccin, à chaque étape du parcours, et le contrôle répété de la qualité des lots.

Les fonctions de Contrôle Qualité et d'Assurance Qualité sont des parties intégrantes de la plateforme de fabrication de Valneva.

- le **Contrôle Qualité** évalue l'efficacité du processus de fabrication pour s'assurer du respect du cahier des charges et des limitations indiquées, et pour évaluer la conformité des matières premières entrantes, ainsi que des composants, des contenants, des procédés de fermeture, de l'étiquetage, des matières utilisées dans le processus de production et des lots de vaccins terminés ;
- l'**Assurance Qualité** implique l'examen systématique et indépendant de tous les documents et de toutes les activités en lien avec un essai. Cela s'effectue au moyen d'audits des sites, des fournisseurs ou des systèmes et procédures, ainsi que par des inspections (y compris de pré-agrément).

Des tests de fabrication et de contrôle des produits finis biopharmaceutiques sont effectués régulièrement sur ces sites afin d'éviter toute interruption de la chaîne d'approvisionnement et afin de fournir des produits conformément au calendrier prévisionnel de production. De nombreuses autres mesures sont en place pour atténuer les risques en matière de production, notamment :

- des audits annuels de qualité et de sécurité ;
- des mesures de maintenance préventive ;
- un plan de continuité des opérations comprenant une équipe interne de gestion de crise et de reprise d'activités après sinistre ; et
- un entretien courant et le remplacement de l'équipement clé.

Au sein du réseau de production de Valneva, le manquement aux Bonnes Pratiques de Fabrication (Good Manufacturing Practices), aux Bonnes Pratiques de Distribution ou à d'autres exigences réglementaires pourrait donner lieu à la suspension ou révocation des autorisations de production ou de distribution, parmi d'autres actions, et faire obstacle à la fourniture de produits par le Groupe. Ce risque de suspension ou de révocation d'une autorisation de fabrication ou de distribution existe aussi pour les tiers avec lesquels le Groupe a conclu des contrats de fabrication, de fourniture ou de distribution.

Zoom sur le réseau de production de Valneva

La plateforme de fabrication de Valneva constitue un réseau industriel durable à long terme qui fournit du matériel d'essai clinique et des produits commerciaux en fonction d'objectifs du calendrier de livraison, de coûts, de flexibilité et de qualité. Le Groupe exploite trois sites de fabrication - à Livingston (Écosse), à Solna (Suède), et à Vienne (Autriche) - qui sont qualifiés par diverses autorités réglementaires.

Les expansions de nos sites de Livingston et de Solna ont toutes deux été achevées en 2022, avec l'ajout de nouvelles unités de production dans chaque pays.

En 2022, plus de 13 % du chiffre d'affaires annuel de Valneva a été consacré à l'amélioration des sites de production, contre plus de 20 % en 2021, 15 % en 2020 et 6 % en 2019.

6 Agir de façon éthique

Développer des vaccins implique une responsabilité envers les consommateurs et de nombreuses parties prenantes. Valneva maintient des normes éthiques élevées et cherche à améliorer en permanence l'intégrité et la transparence de ses activités, ceci afin de préserver la confiance des patients et des communautés qu'elle sert.

6.1 Répondre aux normes les plus élevées

Concentrée sur son intégrité au quotidien, Valneva conduit ses activités dans le respect de normes éthiques élevées dans toutes ses fonctions.

Les relations avec les clients, les professionnels de la santé et les tiers payeurs sont soumises, directement ou indirectement, aux lois sur la fraude et les abus dans le domaine des soins de santé, aux lois sur les fausses demandes de remboursement, aux lois sur la confidentialité et la sécurité des informations de santé et à d'autres lois et réglementations sur les soins de santé. En tant que société cotée en bourse, Valneva est également soumise aux lois et réglementations relatives aux marchés financiers, notamment celles de l'Autorité des marchés financiers (AMF) et de la *Securities and Exchange Commission* (SEC) des États-Unis. Si Valneva n'est pas en mesure de se conformer avec ces lois, elle s'expose à des sanctions importantes.

Afin d'atténuer ces risques, le Groupe a donc créé un ensemble de politiques internes qui intègrent ses principes éthiques dans des procédures opérationnelles concrètes. Cela permet aux employés de se comporter avec éthique. Au cours des presque dix années qui ont suivi sa création, Valneva a développé et modernisé son ensemble de règles, de directives et d'activités de formation, affinant continuellement ses normes d'intégrité conformément aux exigences légales nouvelles et en évolution.

Le Code de conduite et d'éthique de Valneva

En 2022, Valneva a adopté un nouveau code de conduite et d'éthique (CoCE), élargissant le précédent code de conduite et y intégrant les quatre piliers de notre approche RSE. Applicable aux salariés, consultants, directeurs, membres du directoire et membres du conseil de surveillance de Valneva, le CoCE définit les valeurs du Groupe et guide le comportement de l'ensemble du personnel alors qu'ils s'efforcent de contribuer à un monde dans lequel personne ne meurt ou ne souffre d'une maladie évitable par la vaccination.

Le CoCE définit les attentes concernant les interactions au sein du groupe Valneva, ainsi qu'avec les investisseurs, les partenaires commerciaux et les autres parties externes. Il s'agit du document de base sur lequel reposent toutes les autres politiques, procédures et directives de la Société.

Politique anti-corruption de Valneva

Depuis 2016, Valneva dispose d'une Politique anti-corruption (ABAC) afin d'aligner ses activités sur les meilleures pratiques de l'industrie et les plus hautes normes de conformité et d'éthique. La Politique anti-corruption s'appuie sur le Code de conduite et d'éthique et

fixe des normes minimales, applicables internationalement, pour garantir une conduite des activités de Valneva de manière éthique et intègre, sans aucune tentative d'influence frauduleuse envers quiconque (notamment par le versement, l'offre ou l'acceptation d'avantages de quelque nature que ce soit, directement ou indirectement), et conformément à toutes les lois anti-corruption (incluant notamment le *UK Bribery Act*, le *US Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), ainsi que le Code criminel canadien et la Loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers). Valneva pratique une politique de tolérance zéro envers toute forme de corruption.

100 % des collaborateurs formés sur la politique anti-corruption ont réussi l'évaluation de fin de formation en 2021 et en 2022.

Valneva vise à atteindre un taux de participation de 100 % à cette formation. En 2022, 88,6 % des salariés ont été formés à cette politique, contre 94,6 % en 2021.

Procédure anti-corruption de Valneva

L'ensemble des collaborateurs du Groupe Valneva a accès 7j/7 et 24h/24 à un service d'assistance téléphonique sécurisé et dédié aux questions de conformité. Si l'un des collaborateurs craint ou pense de bonne foi qu'une loi, réglementation ou l'un des principes du Code de conduite et d'éthique de Valneva a été violé ou est susceptible de l'être, ce salarié peut en informer son supérieur ou l'un des Responsables Conformité de Valneva, ou utiliser le service dédié. Les collaborateurs ne sont en aucun cas sanctionnés ou discriminés en cas de signalement auprès d'un Responsable Conformité, même si les faits reportés s'avèrent être inexacts, sous réserve qu'ils aient agi de bonne foi.

L'éventail des politiques chez Valneva

En plus des politiques principales mentionnées ci-dessus, Valneva est fière d'avoir un ensemble cohérent de politiques qui couvrent un large champ de thématiques telles que :

- la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les représailles ;
- les conflits d'intérêts ;
- l'approvisionnement ;
- la protection des données personnelles ;
- les inventions scientifiques des collaborateurs ;
- la communication ;

- les délits d'initiés ;
- les technologies de l'information ;
- les relations professionnelles et personnelles sur le lieu de travail ;
- la politique de non-représailles ; et
- les voyages d'affaires.

Encourager la sensibilisation à l'éthique par des activités et des formations

Valneva fait de chaque mois de septembre le Mois de la Conformité et de l'Éthique (C&E) pour sensibiliser les salariés sur les questions de conformité et d'éthique en proposant des événements ludiques. L'événement 2022 était un « road trip » numérique et interactif pour visiter tous les sites du Groupe. Les salariés ont voyagé dans le monde entier et ont rencontré des questions sur la conformité chez Valneva en cours de route.

Si la participation au Mois C&E est facultative, les formations liées à la conformité chez Valneva ne le sont pas. La Société avait mis en place une plateforme d'apprentissage en ligne (*e-learning*) en 2020 qui permet

de mesurer la réussite des participants par le biais de questions obligatoires pendant et à la fin de chaque cours.

Évaluation des risques en matière de conformité

En 2021, Valneva a entrepris une cartographie des risques de corruption. À la suite de cette exercice, des contre-mesures et contrôles spécifiques ont été identifiés avec des délais de mise en œuvre précis.

Valneva a prévu trois contre-mesures dans le cadre de la lutte contre la corruption en 2022. Deux de ces mesures ont été mises en place dans les temps, soit un taux de 67 % en 2022, contre 67 % en 2021 et 80 % en 2020. (Le taux pour l'année 2021 a été corrigé ici, passant de 66 % à 67 % afin de rectifier un problème d'arrondi.)

Le Groupe a pour objectif d'implémenter 100 % des contre-mesures identifiées lors de la cartographie des risques dans les délais prévus.

6.2 Atténuer les risques en matière de cybersécurité

Comme d'autres entreprises, les systèmes informatiques internes de Valneva, ainsi que ses services d'informatique hébergés (en anglais, « *cloud-based computing services* ») sont potentiellement vulnérables aux logiciels malveillants, aux virus informatiques, à la corruption des données, aux cyberattaques et à d'autres événements dommageables. Ces menaces pourraient entraîner des dommages, l'interruption ou la dégradation de processus commerciaux clés, ou la perte ou corruption d'informations confidentielles, y compris la propriété intellectuelle, les informations commerciales exclusives et les informations personnelles.

Ces risques ont été soigneusement évalués et comprennent :

- l'interruption des activités ;
- la perte de lots de vaccins (en raison de l'arrêt de systèmes de production) ;
- la perte de données ;
- le hameçonnage des informations ;
- la fraude ;
- la fuite de données (qui est d'autant plus critique d'éviter afin de rester en conformité avec le règlement européen sur la protection des données personnelles [RGPD]) ; et
- le hameçonnage des transactions financières.

Les risques informatiques peuvent prendre diverses formes, comme l'ingénierie sociale, l'introduction de logiciels malveillants par matériel externe, internet ou intranet, les intrusions d'accès à distance, et même la simple erreur humaine. Que ce soit une attaque de hameçonnage, un logiciel malveillant ou le piratage des

informations bancaires d'une entreprise, il existe une multitude de dangers potentiels contre lesquels les salariés et dirigeants du Groupe doivent être alertés. Le personnel de Valneva constitue la première et la principale ligne de défense contre la cybercriminalité.

Activités dédiées à la cybersécurité en 2022

Avec la visibilité croissante du Groupe, l'évolution du personnel et des équipes dispersées, Valneva a travaillé sans relâche pour renforcer son infrastructure de sécurité informatique tout au long de l'année 2022. Par exemple :

- un poste de responsable de la sécurité de l'information et de l'audit a été créé au sein du service global de l'informatique, ce qui a permis d'améliorer la coordination, les processus et la communication en matière de sécurité de l'information dans l'ensemble de la Société ;
- un document d'exigences opérationnelles détaillées (*Detailed Operational Requirements*, ou DOR) portant sur la réponse aux incidents a été mis en place, précisant un processus détaillé pour la gestion des cyberincidents ;
- les services de l'informatique et le service de conformité collaborent de manière plus intensive que par le passé, ce qui permet à Valneva de mieux répondre aux questions de conformité liées à la sécurité des données ;
- le Groupe a mis en place une assurance cybersécurité afin que tous les sites soient couverts en cas d'incident numérique.

Déclaration de performance extra-financière

Agir de façon éthique

Évaluation des risques en matière de cybersécurité

En 2019, le risque de cybercriminalité a fait l'objet d'une réévaluation minutieuse. Les systèmes de données ont été jugés fiables au moment de l'évaluation ; les plus sérieuses vulnérabilités en matière de cybersécurité ont été identifiées comme étant les fuites de données et l'utilisation imprudente des systèmes informatiques. En cas d'attaque informatique, l'objectif défini du Groupe est d'assurer une restauration des systèmes informatiques dans un délai raisonnable.

Les contre-mesures suivantes ont été mises en place à la suite de l'évaluation des risques et font toujours partie intégrante du dispositif de cybersécurité de Valneva en 2022 :

- un système de filtrage des courriers électroniques afin d'écartier les courriers électroniques indésirables ;
- la mise à jour permanente de la plate-forme de sauvegarde du Groupe ;
- la mise à jour régulière et intégration de patches correctifs pour les systèmes informatiques afin de limiter les risques d'attaque ;
- plusieurs niveaux de sécurité pour protéger les infrastructures informatiques stratégiques ;
- des tests de pénétration des infrastructures informatiques ;
- des procédures formalisées en cas de catastrophe et d'urgence ;

- des évaluations de sécurité régulières (internes et externes) ;
- une équipe RGPD est en place (comprenant un responsable de la protection des données du Groupe, ou DPO) pour assurer la conformité avec tous les processus RGPD ;
- des formations de sensibilisation des utilisateurs, y compris des formations sur mesure pour le directoire, le conseil de surveillance, les cadres seniors et tous les employés du département Finance de Valneva ; et,
- un service de gestion des menaces (*Managed Threat Response*, ou service MTR) mis en place en 2021.

Sachant que les salariés restent les principaux gardiens de la sécurité de l'information de Valneva, le Groupe s'efforce de réduire le risque de cybersécurité par le biais de formations solides. En complément de l'ensemble des actions mentionnées ci-dessus, l'initiative de formation à grande échelle lancée en 2019 s'est poursuivie en 2022.

Au 31 décembre 2022, 91,9 % des salariés ont suivi une formation de sensibilisation à la cybersécurité et réussi l'évaluation en fin de formation, contre 94 % en janvier 2022 et 90,3 % en 2020.

L'entreprise a pour objectif de former 100 % de son personnel à la cybersécurité tous les ans.

6.3 Droits de l'homme

Compte tenu de ses activités et de la localisation géographique de ses implantations, Valneva n'est pas directement confrontée à des problématiques de violation des droits de l'homme.

Toutefois, il est à souligner que :

- les essais cliniques que mène la Société pour ses candidats-vaccins sont réalisés dans le strict respect du consentement éclairé des personnes se prêtant à des recherches biologiques ;
- les employés de Valneva sont tous protégés par le respect du droit du travail dans tous les pays où la Société est implantée. L'éventail de politiques internes mentionné dans le présent rapport assure également la garantie du respect des droits de l'Homme pour l'ensemble des employés.

6.4 Lutte contre l'évasion fiscale

Valneva remplit ses obligations en matière fiscale dans chacun des pays où se déploient ses activités.

7 Développer les talents

Le succès de Valneva se construit grâce à l'engagement et à l'expertise de plus de 700 collaborateurs qui représentent un atout déterminant pour le Groupe. Valneva s'engage en faveur de la diversité et du développement professionnel de ses collaborateurs, véritable levier de performance. Cet engagement prend tout son sens dans le maintien d'un environnement de travail dynamique, ouvert et convivial.

La stratégie RH de Valneva

Valneva a développé une stratégie RH basée sur ses missions, sa vision et ses objectifs.

	Objectifs
Pilier 1 Développer l'organisation	1.1 Les RH soutiennent le développement stratégique de l'organisation
	1.2 Les employés de Valneva appréhendent positivement le changement et sont prêts à être agiles / à s'adapter rapidement, favorisant ainsi la préparation au changement de l'ensemble de l'organisation
	1.3 Les décisions qui entraînent des changements notables sont mises en oeuvre de manière professionnelle, ce qui permet une adaptation efficace et sans heurts aux différents scénarios futurs
Pilier 2 Attirer et conserver les talents	2.1 Être un employeur de choix et différencier Valneva de la concurrence
	2.2 Adapter et améliorer en permanence la stratégie d'acquisition de talents sur les différents sites de Valneva en tenant compte du pouls du marché
	2.3 Augmenter le taux de rétention des salariés sur les différents sites
Pilier 3 Développement humain	3.1 Connaître et satisfaire les besoins en développement spécifiques et individuels qui sont essentiels pour le succès de l'entreprise
	3.2 Les compétences clés sont développées en interne pour assurer plus de pertinence et une compréhension commune au sein de l'entreprise
	3.3 La culture de leadership est fondée sur des valeurs communes et des compétences nécessaires associées

7.1 Attirer et conserver les talents

Toute incapacité à attirer et retenir des personnes-clés pourrait empêcher Valneva d'atteindre ses objectifs, et ainsi avoir un effet défavorable significatif sur son activité.

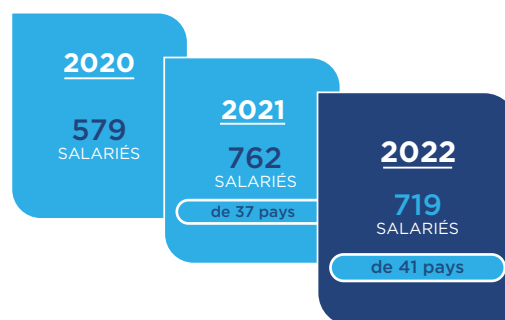
Pour cette raison, Valneva a mis en œuvre des mesures au sein de Valneva pour attirer de nouveaux talents et les conserver.

En voici quelques exemples :

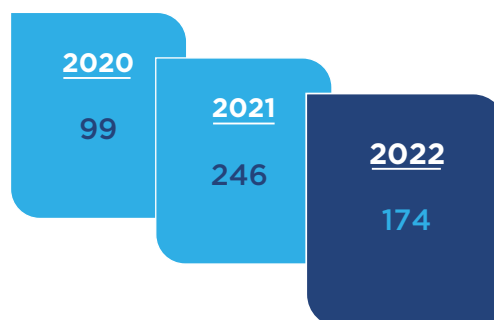
- mise en place de politiques de télétravail ;
- préparation d'un système d'évaluation de la performance qui renforce les dimensions comportementales attendues et partagées au sein de Valneva, en renforçant ainsi le succès et le développement des salariés ;
- package de rémunération attractif (au regard du secteur d'activité) avec le nouveau lancement d'un programme attractif d'incitation à long terme pour les collaborateurs en 2022 ;
- innovation, croissance et possibilités de développement personnel comme instruments de rétention professionnelle, tout en veillant à ce que les besoins soient traités individuellement ;
- activités de développement organisationnel et événements sociaux organisés à Valneva pour soutenir l'identité de l'entreprise ;
- mise en œuvre d'une formation locale au management.

La démarche RH de Valneva

- Attirer et conserver les talents
- Développer les compétences
- Apprécier et récompenser les résultats
- Valoriser et soutenir la diversité
- Protéger les salariés

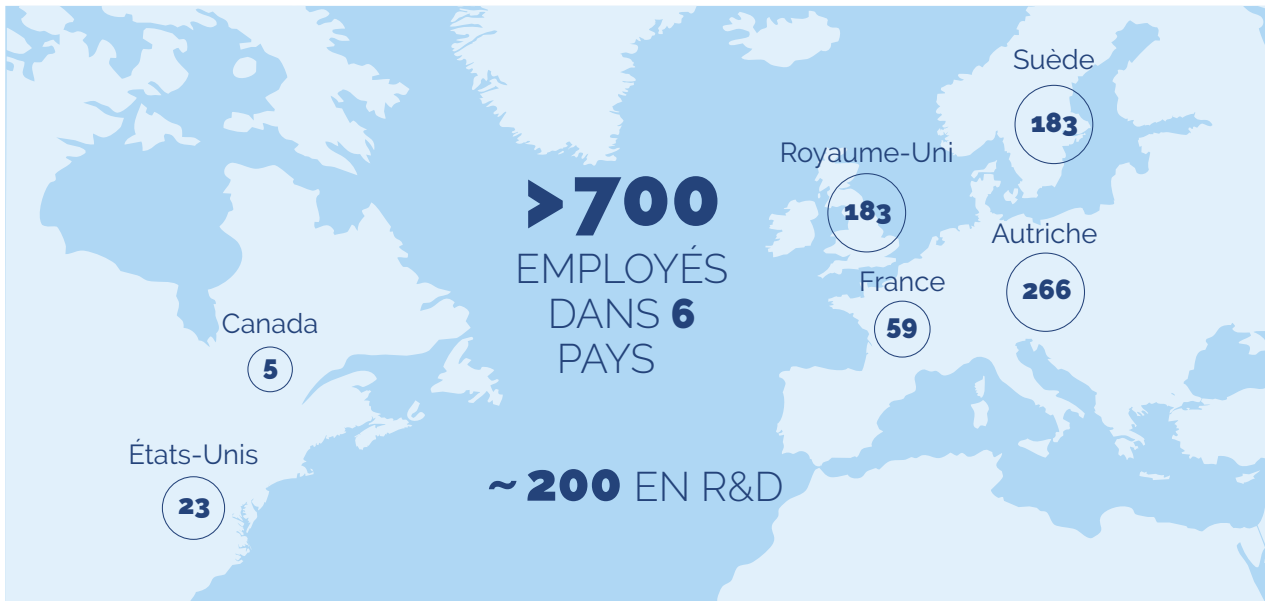


Nouveaux recrutements



Présence mondiale de Valneva

Au 31 décembre 2022, le Groupe employait 719 personnes en Autriche, au Canada, aux États-Unis, en France, au Royaume-Uni, en Suède.



Valneva : une identité unique

Valneva est un groupe international et multiculturel marqué par l'enthousiasme, l'innovation et une forte capacité d'exécution. Présentes dans six pays à travers le monde, les équipes sont diverses, multidisciplinaires et

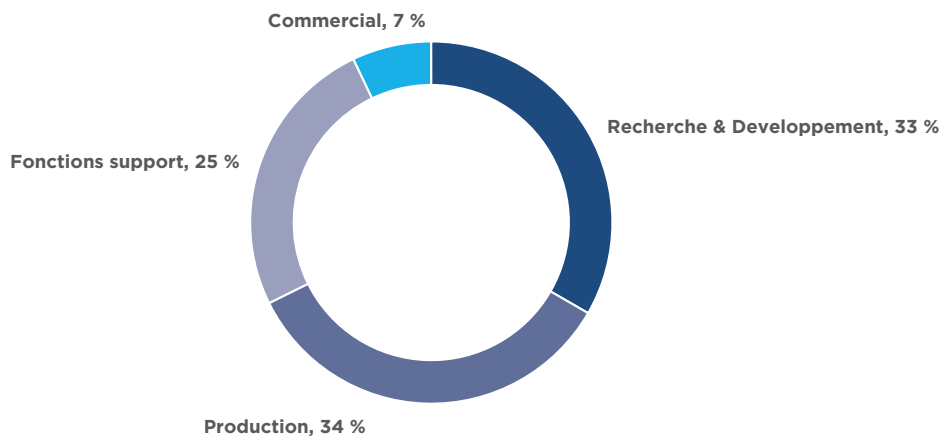
multiculturelles. Riche de 41 nationalités parmi ses collaborateurs, Valneva se construit autour d'une identité singulière dans le monde des vaccins.

Une richesse d'expertises

La majorité des salariés de Valneva travaillent dans les activités de production et de R&D. Les sites de production sont implantés en Écosse, en Suède et en Autriche. Les activités de R&D sont principalement concentrées en Autriche et en France.

Depuis sept ans, les opérations commerciales poursuivent leur construction. Le Groupe a aujourd'hui dans ce domaine des implantations au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Autriche, dans les pays nordiques et en France.

Les fonctions de support (G&A) sont majoritairement déployées sur les quatre sites principaux du Groupe en Autriche, en France, en Écosse et en Suède.

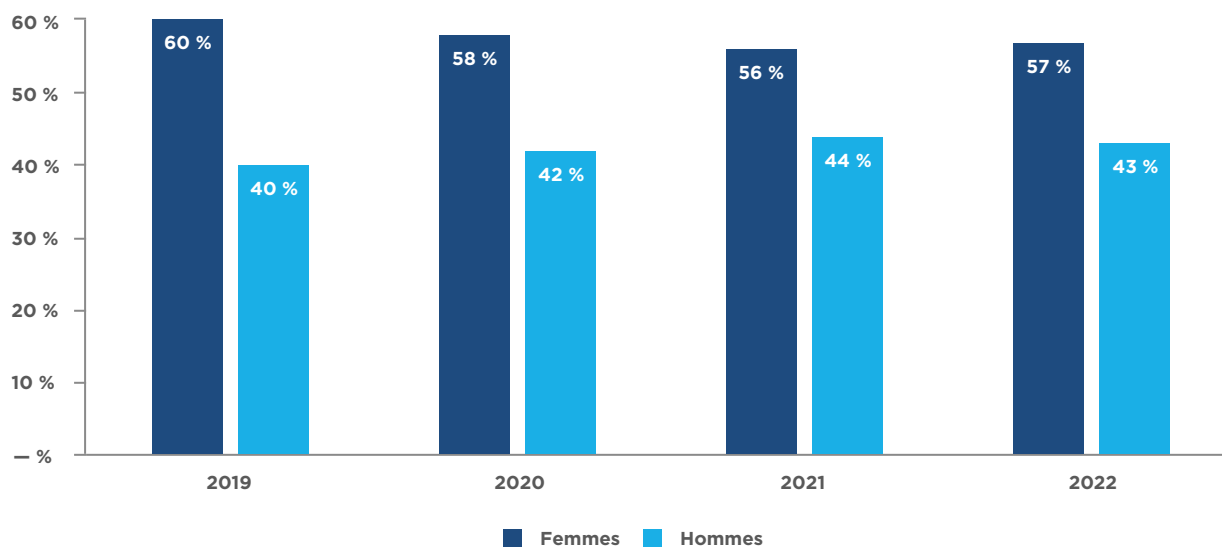


Déclaration de performance extra-financière

Développer les talents

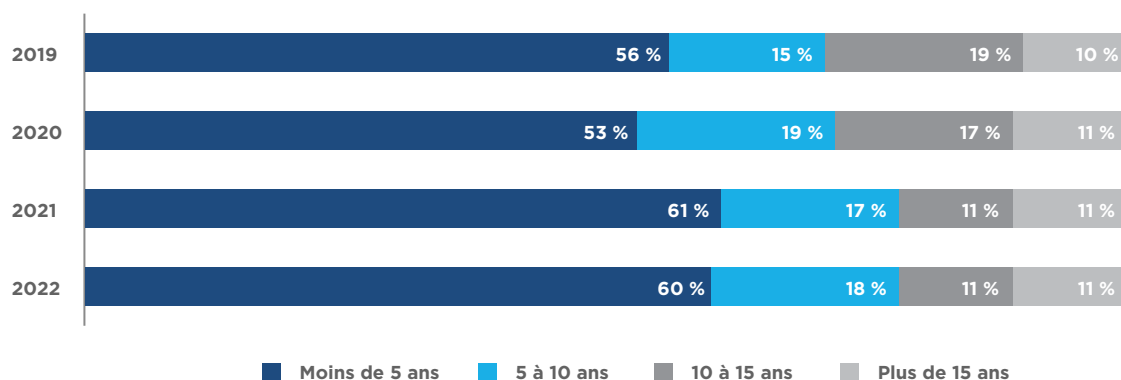
Répartition hommes/femmes

Les femmes sont plus fortement représentées que les hommes au sein du Groupe Valneva.

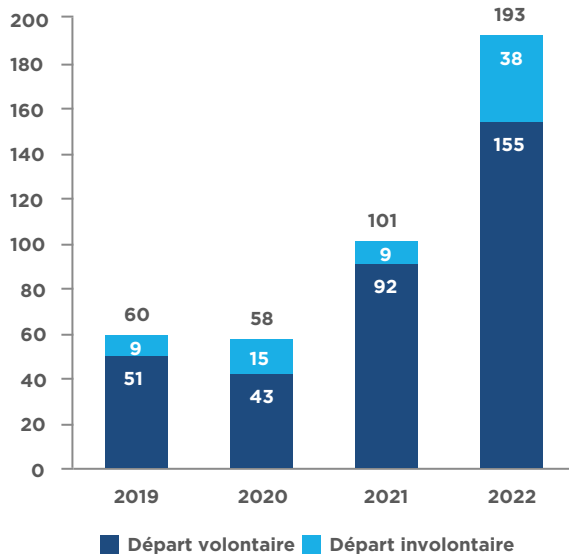


Ancienneté et turnover

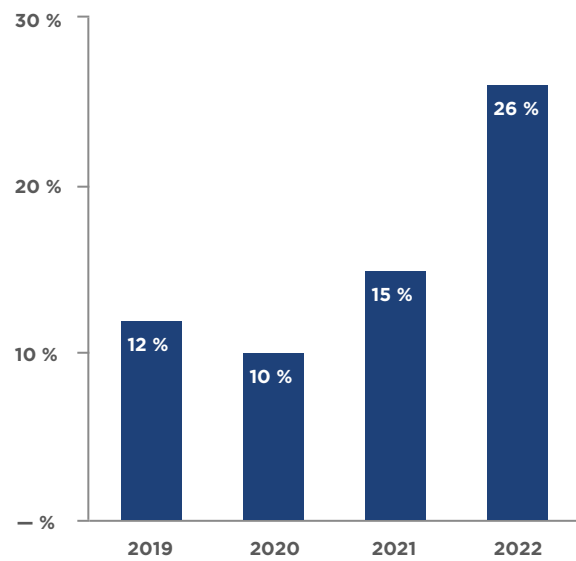
ANCIENNETÉ



NOMBRE DE DÉPARTS



TURNOVER



Le taux de turnover volontaire de Valneva, ou taux de renouvellement du personnel, a augmenté en 2022. La stratégie menée par Valneva explique cette évolution. Une entreprise en phase de consolidation procède à des recrutements, ce qui mécaniquement l'expose à une augmentation du taux de renouvellement. Toutefois, un taux de turnover est considéré comme élevé lorsqu'il est au-delà de 15 %.

Valneva accompagne ses employés dans le maintien d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée. De bonnes conditions de travail, de la flexibilité ou encore des avantages attrayants, constituent des éléments distinctifs de la marque employeur de Valneva.

Depuis de nombreuses années, Valneva propose à ses employés :

- une aide à la garde d'enfants ;
- des services liés à la santé sur le lieu de travail.

En plus d'assurer le bien-être au travail et de garantir une rémunération et des avantages sociaux compétitifs, Valneva est également attentif à recueillir l'opinion de ses salariés, au moyen de sondages, ceci dans le but de développer un environnement de travail dynamique, ouvert et convivial.

Objectifs 2023 :

- Adapter et améliorer la stratégie de recrutement des talents sur tous les sites en tenant compte du pouls des marchés locaux
- Employer tous les outils de recrutement de pointe pour approcher les talents appropriés aux besoins du Groupe
- Consolider les effectifs existants pour réduire le taux de turnover

Déclaration de performance extra-financière

Développer les talents

La mobilité des salariés en action

Valneva est une entreprise internationale, elle offre à ses collaborateurs la possibilité de mobilités professionnelles quand cela est possible.

Activités sociales : consolider la culture de Valneva

Valneva valorise sa culture d'entreprise et organise régulièrement des événements sociaux et culturels. Des événements sont ainsi organisés en simultané sur tous les sites afin d'encourager la cohésion au sein du Groupe.

Des articles internes sont régulièrement publiés pour informer les salariés et faire vivre la culture d'entreprise de Valneva. De plus, un intranet permet de relayer les événements et activités sociales du Groupe.

Un dialogue social ouvert

En tant que Société Européenne, Valneva est fière de disposer d'une organisation interne qui représente les salariés européens, appelée l'International Works Council (IWC). L'IWC est composé de 11 membres et depuis le Brexit de trois invités (salariés du Royaume-Uni). Ils ont été élus en 2021 pour un mandat de quatre ans et se réunissent au moins deux fois par an. Ils sont informés et consultés sur les opérations transfrontalières européennes de Valneva, et contribuent ainsi à une meilleure compréhension des spécificités culturelles et organisationnelles de chaque site du Groupe.

Outre l'IWC et les Comités d'entreprise locaux de Valneva en Europe, les responsables des sites canadiens et américains et les responsables des Ressources Humaines entretiennent un dialogue permanent et ouvert avec les collaborateurs locaux.

Relations sociales

Organisation du dialogue social	Comité Social et Économique (CSE) pour Nantes, Comités locaux (work councils), et Comité européen (IWC).
Conventions collectives	96 % des salariés du Groupe sont couverts par une convention collective. Les relations de travail en Amérique du Nord ne sont pas normées par des conventions collectives. Toutefois le Groupe garantit une approche harmonisée en considérant que les minima et règles en vigueur en Europe le sont par extension au Canada et aux USA.

Les Comités RH : Diriger des processus RH Groupe

Le Comité de Management des Ressources Humaines (CMRH) est dédié à la stratégie globale de Valneva en matière de ressources humaines et de sujets sensibles. Le CMRH définit la stratégie RH du Groupe et supervise :

- le développement organisationnel ;
- le développement managérial des cadres seniors ;
- la politique de rémunération globale.

Le Comité Opérationnel des Ressources Humaines (CORH) est responsable de la mise en œuvre et de l'exécution des politiques, systèmes et autres processus RH de l'ensemble des entités opérationnelles de Valneva.

Le CORH agit en tant qu'organe de coordination fonctionnelle pour :

- gérer l'information des fonctions RH locales ;
- coordonner les aspects des processus d'information et de consultation avec les comités d'entreprise, en particulier l'IWC.

Proposer une rémunération compétitive

Valneva a mis en place un programme de rémunération Groupe qui s'appuie sur des *benchmarks* internationaux.

Les principes de cette politique sont cohérents et harmonisés à travers les différents sites depuis la création du Groupe en 2013.

Depuis 2019, Valneva a décidé d'introduire un nouveau système de classification fiable, utilisé par un grand nombre d'entreprises des sciences de la vie. Ce changement de référentiel repose sur une analyse multidimensionnelle qui apporte plus de granularité et de différenciation que la structure précédente. Valneva dispose d'un outil encore plus précis pour sa gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Des aménagements de travail innovants

Différents accords nationaux, conformes aux législations locales, régissent le temps de travail.

À chaque fois que cela est possible, les horaires de travail sont flexibles afin de permettre un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. La crise sanitaire a favorisé une pratique soutenue du télétravail.

Valneva a poursuivi ses efforts en vue de maintenir le lien social au sein du Groupe, en organisant des événements en présentiel et en distanciel.

7.2 Promouvoir la diversité et garantir la non-discrimination

La politique de Valneva en matière de lutte contre le harcèlement, la discrimination et l'intimidation, associée à la politique sur les relations professionnelles et personnelles sur le lieu de travail, permettent à l'entreprise de promouvoir l'égalité des chances et de traitement tout en optimisant les talents et les expertises de tous ses salariés.

La diversité fait partie de l'ADN de Valneva et l'entreprise favorise son respect dans tous les domaines.

Tout acte discriminant exposerait le Groupe à des faits délictueux et sanctionnables qui seraient à de multiples égards dommageables (y compris des risques juridiques, financiers, d'image, et sociaux).

En 2022, Valneva a formé ses 100 principaux managers au programme « Préjugés inconscients sur le lieu de travail » avec les objectifs suivants :

- comprendre le concept de préjugés inconscients et apprendre comment notre cerveau est « programmé » pour créer des préjugés ;
- développer une conscience des différents types de préjugés inconscients ;
- comprendre comment les préjugés peuvent influencer les décisions et les interactions sur le lieu de travail ;
- apprendre à reconnaître les préjugés personnels et à prendre des décisions plus éclairées ;
- développer un langage positif et constructif autour du sujet des préjugés inconscients pour faciliter un dialogue productif entre collègues de travail ;
- explorer la relation entre les préjugés inconscients, la diversité, l'inclusion et la prévention de la discrimination ;
- se sentir plus à l'aise pour avoir des conversations authentiques avec des collègues de travail sur les perceptions des préjugés et de l'exclusion ;
- comprendre l'importance de reconnaître de manière proactive le potentiel d'exclusion et de marginalisation fondé sur les préjugés ;
- comprendre l'importance de prendre des mesures pour éliminer l'exclusion et la marginalisation fondées sur les préjugés sur le lieu de travail.

Reconnaître et promouvoir la diversité

Le Groupe considère que toutes les formes de discrimination sont inacceptables sur le lieu de travail. Valneva encourage l'égalité des chances dans le recrutement et dans l'emploi, ainsi que dans l'égalité de traitement dans les domaines de la rémunération, de la formation et de la promotion de tous ses collaborateurs. Cela signifie que les candidats à un poste et tous les salariés reçoivent le même traitement indépendamment de leur nationalité, origine ethnique, sexe, handicap physique ou mental, âge, religion ou convictions, situation familiale ou orientation sexuelle.

En tant que groupe international respectueux de toutes les cultures, Valneva est convaincu que la diversité de ses équipes et de ses talents est un atout précieux qui contribue à soutenir l'innovation, l'efficacité et la compétitivité. Les 41 nationalités représentées à Valneva sont un des résultats de la volonté d'inclusion du Groupe.

Valneva SE et Valneva Austria GmbH sont signataires de la charte de la diversité, dans le cadre d'une initiative visant à interdire la discrimination sur le lieu de travail.



Place des femmes dans les positions managériales

Valneva considère qu'une bonne gouvernance d'entreprise est à la base de la confiance que les investisseurs, les institutions et les employés accordent au Groupe. Valneva continue à renforcer cette confiance tout en s'assurant la présence d'une direction diversifiée et hautement qualifiée.

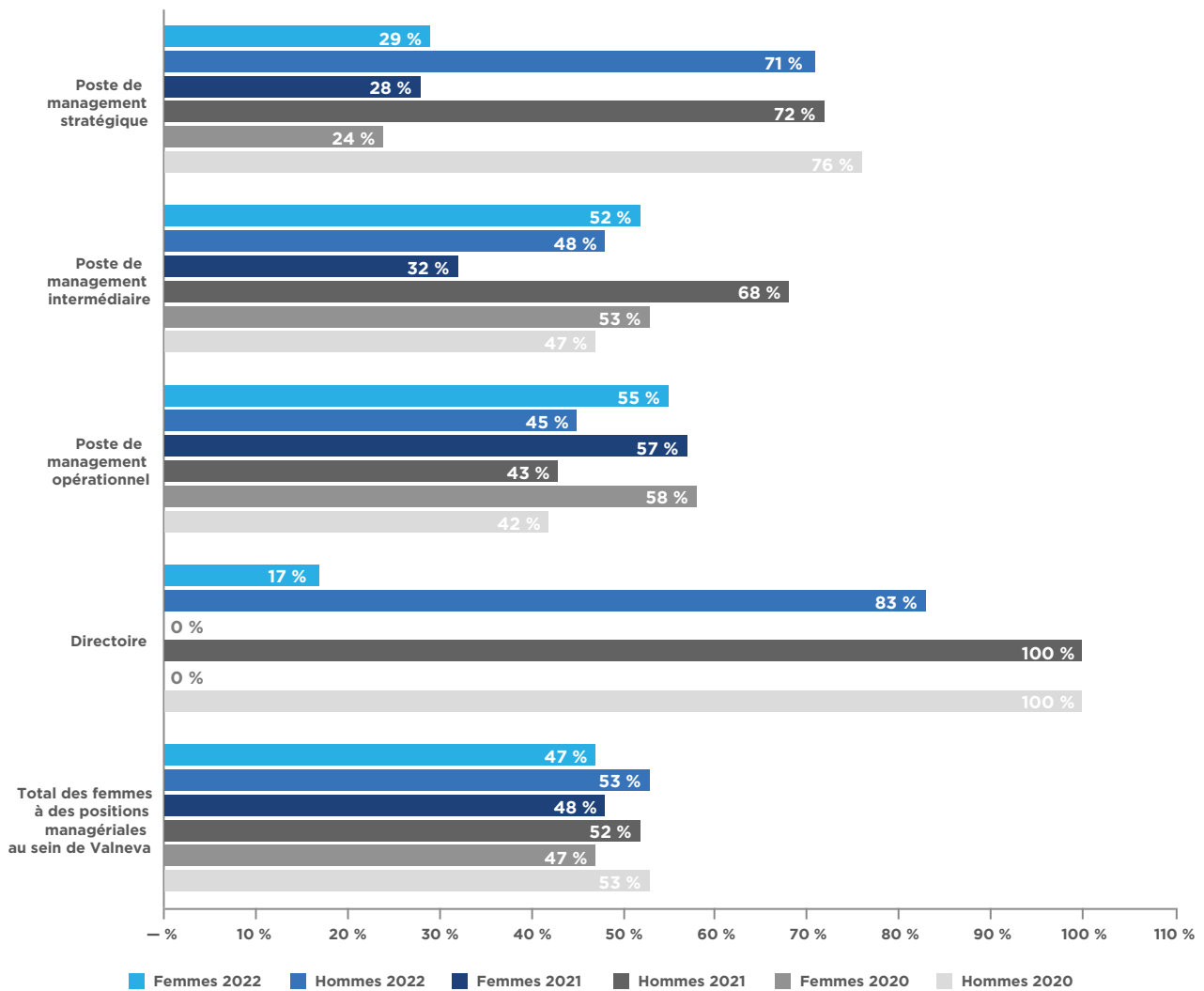
Le conseil de surveillance et le directoire s'engagent à diriger Valneva dans la transparence, dans le respect du Code MiddleNext français de gouvernance des petites et moyennes entreprises et dans une perspective de création de valeur à long terme. Fin 2022, quatre femmes siégeaient au conseil de surveillance de Valneva et un nouveau membre du conseil d'administration, Dipal Patel, a rejoint Valneva en tant que *Chief Commercial Officer*.

Le Comité de direction (*Senior Leadership Group*) est un organe de direction qui accompagne le directoire et contribue au développement et à la réalisation de la stratégie de Valneva. Ce Comité supervise de façon holistique une harmonisation inter-fonctionnelle et intersites (entités), y compris les capacités, les objectifs et la supervision opérationnelle dans tous les aspects des activités de l'entreprise. Actuellement, neuf femmes font partie du Comité de direction (sur 28 membres au total) dont la directrice du site de production de Solna, en Suède.

Valneva s'engage à faire en sorte que les femmes et les hommes aient les mêmes chances d'intégrer les structures de gouvernance de l'entreprise, notamment par le développement de leurs qualifications.

Déclaration de performance extra-financière

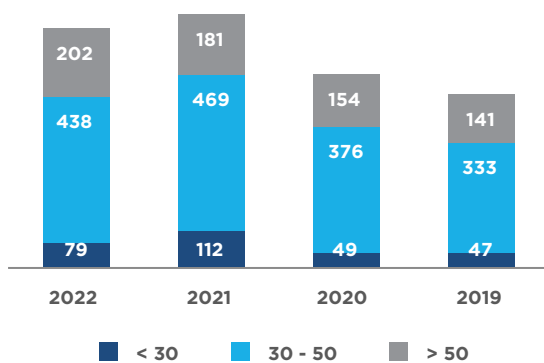
Développer les talents



Moyenne d'âge chez Valneva

En 2022, la moyenne d'âge des collaborateurs de Valneva est de 45 ans, elle a légèrement augmenté par rapport à 2021.

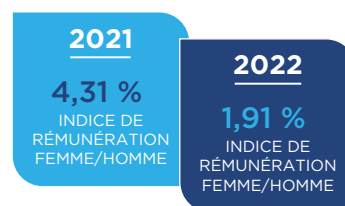
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR MOYENNE D'ÂGE



Index d'écart de rémunération Femmes/Hommes

D'après les dernières données de la Commission européenne, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Europe reste de 14,10 % ⁽¹⁾. L'index Valneva calculé au titre de l'année 2022 est toujours très nettement inférieur et a considérablement diminué en 2022, passant de 4,31 % à 1,91 %.

Objectif 2025 : Valneva s'engage à réduire de 100 % l'écart existant.



⁽¹⁾ Source : <https://ec.europa.eu>

7.3 Avoir le bon niveau d'attente en termes de performances et de compétences pour répondre à la demande du marché

Valneva promeut l'égalité des chances et cherche à aider chacun de ses employés à valoriser au mieux ses talents.

Les difficultés du Groupe à obtenir et à maintenir un certain niveau de performance et de compétences engendrerait un décalage avec les besoins de l'entreprise qui en définitive se répercuterait sur le niveau de ses réalisations.

Dans le cadre de sa stratégie, le Département RH a mis en place un système de gestion des performances conçu en interne. Ce système aide à définir les rôles et responsabilités des salariés et des managers dans l'ensemble du Groupe. Tous les collaborateurs de Valneva, y compris les cadres, sont formés à l'utilisation efficiente de ce système.

Les objectifs annuels des salariés sont fixés lors d'un échange entre l'employé et son manager et, pour être pertinents, doivent être liés à un objectif de l'entreprise et/ou du département.

Projet modèle LEAD

En 2020, le groupe de travail dédié à l'élaboration d'un nouveau modèle de compétences, a finalisé un nouvel outil en vue d'affiner le processus d'évaluation des performances individuelles. L'objectif recherché étant de déterminer les compétences comportementales clés au sein de Valneva sur le modèle LEAD (*Lead, Empower, Act, and Deliver*). Les années 2021 et 2022 ont été des années pilote pour le tester. Un déploiement total est prévu en 2023.

L'approche du développement des personnes

Valneva met l'accent sur la gestion des talents, ce qui signifie que les salariés sont progressivement formés à de nouvelles responsabilités.

Le développement des compétences des collaborateurs joue un rôle clé dans la réussite du Groupe. Les initiatives de développement professionnel proposées par Valneva sont axées sur l'amélioration et le développement de l'expertise opérationnelle et servent à améliorer les compétences en communication et en management à tous les niveaux de la hiérarchie de l'entreprise. Les collaborateurs sont invités à apprendre et à assumer de nouveaux rôles et responsabilités au sein du Groupe, grâce

aux possibilités de développement professionnel qui leur sont offertes. L'objectif global est d'aider les collaborateurs à développer leur potentiel personnel et à faire progresser leur carrière au sein de Valneva.

Le programme de formations internes de Valneva

La formation est un des piliers de la politique RH de Valneva et permet au Groupe de maintenir un niveau de performance élevé dans l'ensemble de ses activités. Le Groupe offre une variété d'activités de formation, notamment des modules sur l'éthique et la conformité, la gestion des risques, la biosécurité et la sensibilisation à la cybersécurité.

Objectif 2023 atteint : construire un processus qui permet aux salariés de s'approprier leur rôle et leur développement. Soutenir les développements individuels des salariés de Valneva en les aidant à développer leurs compétences techniques et comportementales en commençant par les services Commerciaux, Affaires Médicales et R&D Pré-Clinique.



Nos processus de sélection et d'accueil

Valneva dispose de solides outils et processus tant dans la sélection que dans l'accueil des nouveaux talents.

Cela se traduit notamment à travers le nombre de salariés ayant validé leur période d'essai 168 en 2022, sur 171 nouveaux salariés recrutés.

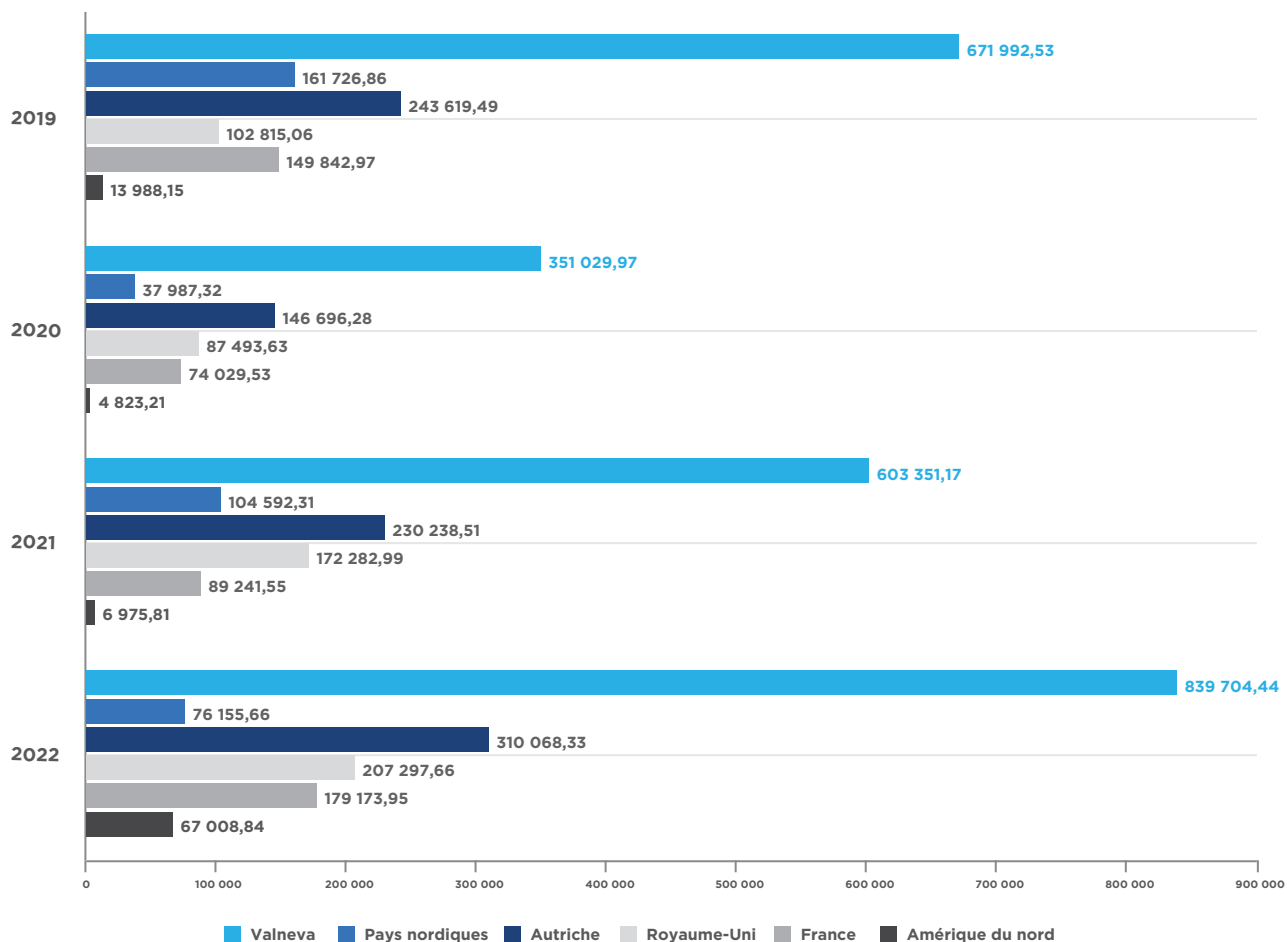
Déclaration de performance extra-financière

Développer les talents

L'investissement en formation de Valneva

Le montant total des investissements en formation pour le Groupe en 2022 était de 839 704,44 euros, ce qui représente une moyenne de 1 167,88 euros par employé. Après un fort impact lié à la pandémie en 2020, on constate un retour à un niveau normal d'investissement en formation en 2021 puis un dépassement des niveaux d'avant COVID en 2022.

Il convient de souligner que les formations réglementaires (GMP) sont exclues du budget formation présenté ici.





Partenariat avec des établissements scolaires locaux

Chez Valneva, préparer l'avenir commence par encourager le développement de la nouvelle génération de salariés en accueillant des étudiants qui veulent découvrir les métiers de Valneva et plus largement le secteur pharmaceutique. Chaque année, le Groupe accueille des étudiants qui sont pleinement intégrés à toute la communauté Valneva.

Créer de nouvelles opportunités dans l'enseignement supérieur

En plus de l'accueil régulier d'étudiants, Valneva Suède est impliqué dans la création d'un diplôme d'étude secondaire d'Ingénierie pharmaceutique. Valneva siège au sein du Comité en charge du suivi de cette formation, ce qui lui permet d'influencer le contenu pratique du cursus.

Le Groupe poursuit ses coopérations avec des universités et des instituts de formation professionnelle, en invitant les étudiants à découvrir les métiers de Valneva.

8 Environnement et sécurité au travail

En tant que société spécialisée dans les vaccins contre les maladies infectieuses, Valneva est pleinement conscient du fait que l'environnement a une influence directe sur la santé. Par ailleurs, le Groupe est conscient que des catastrophes naturelles ou d'origine humaine, ainsi que des urgences de santé publique, peuvent perturber ses activités. Dans cette optique, Valneva reconnaît la nécessité de gérer son empreinte carbone, ses déchets et sa consommation, en tenant compte des questions environnementales, comme le reflètent les éléments décrits ci-dessous.

8.1 L'approche environnementale de Valneva

Dans le cadre de ses activités, Valneva prend en compte l'environnement, la santé et la sécurité au travail (HSE) dans le but de protéger les personnes, les biens, les ressources naturelles et l'environnement. Valneva s'efforce de prévenir les accidents ou les maladies professionnelles, les effets négatifs sur l'environnement et tout impact sur la sécurité et la qualité de nos produits fabriqués, par :

- la gestion proactive des risques et le soutien d'une culture HSE positive et innovante ;
- l'analyse stratégique et la limitation des risques pour la santé et la sécurité ; et
- la prévention de la pollution, la réduction des déchets et la préservation des ressources.

À la demande du directoire, les équipes HSE locales discutent ensemble régulièrement afin d'améliorer l'efficacité et la cohésion entre les sites grâce au partage d'expériences et à la réduction des risques.

Le changement climatique étant un enjeu mondial important, Valneva saisit l'opportunité d'améliorer en permanence son modèle de développement durable.

Le développement durable est un principe directeur chez Valneva. Le Groupe a pour objectif d'utiliser efficacement les ressources naturelles et de minimiser l'impact environnemental de ses activités et de ses produits pendant leur cycle de vie. Elle intègre les opérations et les chaînes d'approvisionnement durables, les produits et les emballages innovateurs et la durabilité environnementale dans son processus de prise de décisions. Valneva poursuit son développement dans le strict respect des règles de responsabilité sociale d'entreprise et de la démarche d'environnement durable.

Le Groupe a adopté de bonnes pratiques en matière de tri, de recyclage et de suivi des déchets à la suite de la loi de 2015 sur la transition énergétique établissant des obligations de promotion de l'économie circulaire et du recyclage des déchets. Ces pratiques constituent une priorité majeure et des procédures ont déjà été mises en place sur l'ensemble des sites.

Poursuivant le développement de ses pratiques environnementales, Valneva a formalisé depuis 2017 une politique HSE basée sur cinq principes fondamentaux : protéger, prévenir, gérer, analyser et réduire les risques pour l'environnement et la sécurité.

Déclaration de performance extra-financière

Environnement et sécurité au travail

La politique EOHS de Valneva : Pleins feux sur l'environnement

En matière d'environnement, cette politique garantit que le Groupe utilise les ressources naturelles de façon responsable et s'efforce de réduire au minimum son impact environnemental. Cela comprend l'efficacité énergétique, la minimisation des déchets, l'utilisation efficace de l'eau, le choix des produits chimiques, des matières premières et autres matériaux.

Le Groupe respecte les normes et exigences environnementales établies par les autorités de chaque pays dans lequel elle exerce ses activités, elle a également mis en place des procédures et des systèmes de surveillance pour assurer une conformité permanente.

Un mot sur les informations environnementales de Valneva

La pandémie de COVID-19 a eu un impact important sur les activités du Groupe en 2020 et 2021, ce qui a affecté les indicateurs environnementaux pour ces deux années. L'augmentation de la surface globale des sites de fabrication, liée à l'expansion des installations de production de Valneva en 2020 et 2021, a conduit à une amélioration artificielle des indicateurs environnementaux qui prennent en compte la surface des installations.

L'année 2022 a marqué le retour à une situation opérationnelle plus habituelle après le pic de la pandémie. Les effets de ce retour sont visibles dans les indicateurs précités, avec des valeurs comparables à celles de 2019 pour de nombreux sites.

Réduire notre impact carbone

La consommation d'énergie étant la principale source d'émission de CO₂ de Valneva, le Groupe cherche à optimiser et réduire en permanence sa consommation d'énergie tout en garantissant la sécurité énergétique pour toutes ses activités.

Pour respecter cet engagement, le Groupe s'est fixé comme objectif de réduire de 5 % ses émissions de CO₂ entre 2016 et 2025.

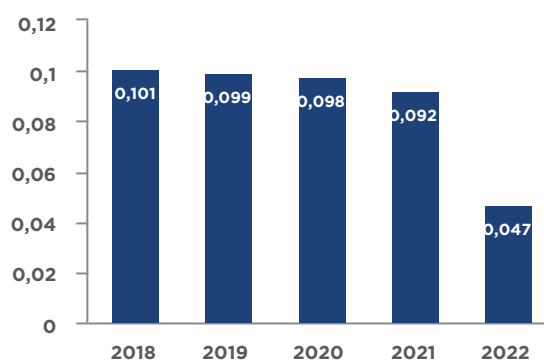
Les émissions de CO₂ de Valneva ne cessent de diminuer depuis la décision du Groupe de travailler avec des fournisseurs d'énergie verte pour l'électricité consommée sur trois de ses quatre principaux sites. Depuis 2018, l'énergie électrique utilisée à Nantes, Vienne et Solna est entièrement produite à partir de sources renouvelables.

En 2019, afin d'établir un indicateur clé de performance (ICP), la présentation des émissions de CO₂ a été modifiée. L'ICP pour l'impact carbone a été défini comme le rapport entre le nombre de tonnes de CO₂ émises et la surface en mètre carré de l'ensemble des sites de production et de R&D de Valneva. Le but est de vérifier si le Groupe améliore son empreinte carbone via un référentiel commun et stable dans le temps entre ces principaux sites.

L'année 2022 est marquée, en matière d'impact carbone, par deux événements importants avant un changement dans le reporting prévu en 2023 : la signature d'un contrat d'énergie verte en Suède réduisant fortement les émissions de CO₂ du site et la réalisation d'un bilan carbone simplifié permettant d'avoir un aperçu des émissions de CO₂ dans tout le Groupe et non plus uniquement sur les quatre principaux sites.

La mise en place du bilan carbone focalisé sur les Scopes 1 et 2 (correspondant aux émissions directes et indirectes découlant des consommations d'énergie de Valneva) a été initiée fin 2022 avec un prestataire extérieur. Ce Bilan Carbone® a été consolidé sur le mois de janvier 2023; cependant, les résultats n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du présent rapport.

ÉMISSIONS GLOBALES DE CO₂ PAR M²



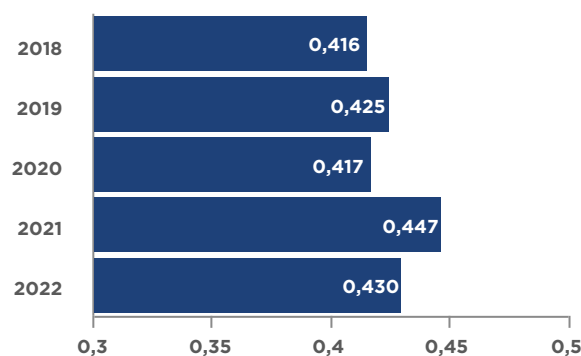
Pour affiner la présentation de la gestion de l'énergie et de l'impact carbone associé, l'activité spécifique des quatre principaux sites de Valneva a été divisée en deux catégories : les sites de production et les sites de R&D.

Chaque catégorie présente un indicateur clé de performance caractéristique de son activité.

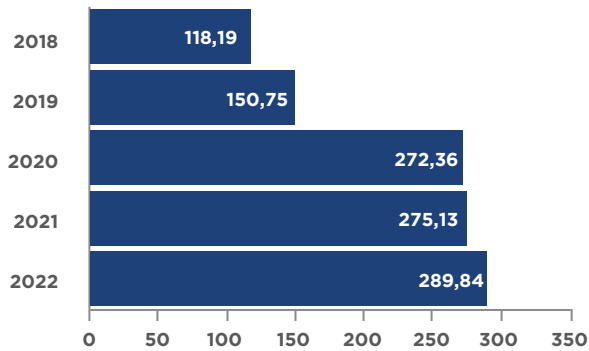
Pour les sites de R&D, l'indicateur clé retenu est la consommation d'énergie par mètre carré.

Pour les sites de production, l'indicateur clé retenu est la consommation d'énergie par batch de vaccins produits.

CONSOMMATION D'ÉNERGIE (MWH) PAR M² (SITES R&D)



CONSOMMATION D'ÉNERGIE (MWH) PAR BATCH PRODUIT (SITES DE PRODUCTION)



La variation d'activité de 2022 sur les sites de R&D et l'impact de la situation énergétique en Europe ont joué en faveur d'une réduction de la consommation d'énergie. Des actions qui n'avaient jamais été envisagées auparavant, comme une limitation de la température de chauffage à 19 °C maximum en hiver pour le site de Nantes par exemple, ont été mises en place au cours de l'hiver afin de réduire la consommation énergétique.

En 2022, une légère augmentation des consommations d'énergie est observée sur les sites de production en raison de leur croissance liée au projet de vaccin contre la COVID-19. La suspension de la production de ce vaccin en milieu d'année n'a cependant pas supprimé la totalité des consommations d'énergie de ces infrastructures.

Gestion des déchets

Les déchets ont une incidence considérable sur l'environnement ; ils occasionnent de la pollution et des émissions de gaz à effet de serre, et génèrent des coûts importants pour le Groupe. Une gestion durable des déchets qui passe par la réutilisation adaptée, le recyclage et la récupération de l'énergie, est un facteur déterminant dans l'optimisation de l'efficacité des ressources.

Les activités de Valneva produisent des déchets qui sont ensuite éliminés sur les différents sites dans le respect des réglementations locales et européennes en vigueur. Le tri, le recyclage et le suivi des déchets est une préoccupation de Valneva, qui a mis en place des procédures et des indicateurs pour une évaluation consciencieuse de ses impacts sur l'environnement.

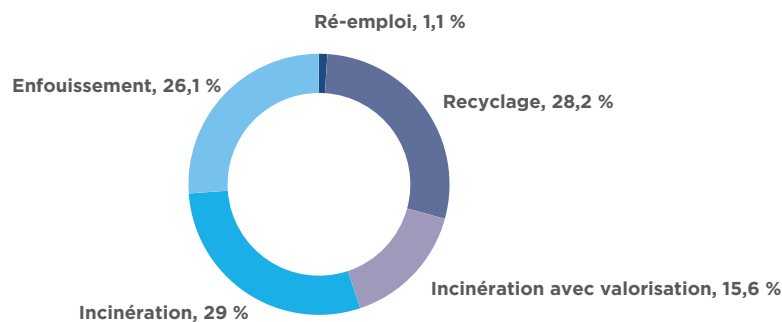
Pour mesurer la réalisation de ses engagements en la matière, le Groupe s'est fixé pour objectif à l'horizon 2025 de réduire la part de déchets non-recyclables et enfouis de 5 % par rapport à 2016.

Deux types de déchets sont produits par les quatre sites inclus dans le périmètre de déclaration du présent rapport :

- des déchets non dangereux (papiers, cartons, plastiques, etc.) ;
- des déchets dangereux (produits chimiques usagés, plastiques souillés, déchets d'équipements électriques et électroniques, etc.).

Cette dernière catégorie inclut des déchets très spécifiques liés aux activités du Groupe dans le domaine des biotechnologies : les déchets biologiques. Elle fait l'objet d'un suivi particulier sur chacun des sites.

RÉPARTITION DES DÉCHETS PRODUITS PAR VALNEVA EN FONCTION DE LEUR MODE DE TRAITEMENT



Déclaration de performance extra-financière

Environnement et sécurité au travail

Depuis 2019, le Groupe a choisi de présenter son travail de valorisation des déchets plutôt que les quantités produites comme dans les rapports des années précédentes.

En 2020, Valneva s'est donc fixé comme objectif de réduire la part des déchets non recyclables de 5 % avant 2025, par rapport à 2018.

Au sein de Valneva, cinq filières existent pour le traitement et la valorisation des déchets :

- le **ré-emploi**, qui permet de réutiliser directement un déchet comme matière première dans une autre filière ;
- le **recyclage**, qui permet de récupérer puis transformer un déchet en une nouvelle matière première ;
- l'**incinération avec valorisation énergétique**, qui permet de détruire un déchet tout en produisant une énergie qui sera utilisée ultérieurement par les clients de l'usine d'incinération ;
- l'**incinération simple**, qui permet la destruction pure et simple d'un déchet ;
- l'**enfouissement**, qui est la destination finale des déchets qui ne peuvent être traités dans l'une des filières précédentes. Valneva cherche à exploiter au maximum les filières permettant un second usage de ses déchets.

Pour gérer cette valorisation des déchets, Valneva travaille avec des entreprises spécialisées du secteur et recherche la solution la plus adaptée à ses déchets. Pour chaque filière sélectionnée, des documents contractuels sont établis avec les prestataires afin de garantir la traçabilité et la nature des déchets recyclés. Pour le traitement des déchets, depuis leur prise en charge jusqu'à leur traitement final, les prestataires fournissent à Valneva les justificatifs imposés à chacune des étapes par les réglementations locales et européennes.

En 2022, la part du recyclage a augmenté de trois points, de même que la part d'incinération avec valorisation. Grâce au travail des équipes de Valneva, la part d'enfouissement des déchets est passée de 31 % en 2018 à 26 % en 2022. L'objectif de 2020 a donc été atteint dès cette année. Cependant, les équipes HSE vont poursuivre leurs efforts pour la réduction de la part de déchets enfouis sur l'année 2023.

Autres modes de réduction des déchets chez Valneva

- Mise à disposition de verres, tasses en porcelaine et de vaisselle pour réduire l'utilisation du plastique, notamment gobelets et bouteilles d'eau.
- Une *Green Team* composée d'employés volontaires existe sur le site écossais pour coordonner des initiatives de réduction et de recyclage des déchets. La mise en place de *Green teams* sur d'autres sites est un objectif supplémentaire du Groupe.

8.2 L'approche Sécurité au travail de Valneva

Afin d'assurer un rythme de production continu, Valneva a compris que les salariés sont essentiels. Ainsi, le Groupe renforce la sécurité sur l'ensemble de ses sites de production et de R&D grâce à sa forte culture HSE.

Politique HSE de Valneva : pleins feux sur la production

La politique globale HSE s'applique indifféremment aux activités de production et de R&D de Valneva et vise à maintenir à long terme le meilleur niveau de maîtrise des risques associés.

Les équipes HSE sur les sites sont chargées d'assurer la mise en œuvre et le respect de cette politique. Le Groupe s'assure que les règles en matière de HSE sont suivies de manière homogène par le biais de plusieurs actions complémentaires, dont la formation et des procédures bien structurées. Les équipes HSE surveillent les indicateurs clés et effectuent des rapports réguliers sur les presque-accidents, incidents et accidents.

HSE, les bons réflexes :

- Toujours porter ses équipements de sécurité, quand et où cela est nécessaire.
- Respecter les consignes de sécurité et les panneaux de signalisation.
- Participer aux formations HSE, y compris la formation d'accueil et les formations spécifiques HSE si nécessaire.
- Encourager le signalement des comportements dangereux et des risques pour la sécurité.

Gestion des risques et des opportunités en HSE

Des risques biotechnologiques potentiels ont été identifiés sur les sites de production et de R&D de Valneva. Des équipes dédiées sur chacun des quatre sites principaux ont été chargées de mettre en place et de suivre les

procédures nécessaires à la gestion de ces risques, y compris la maintenance des différentes installations et équipements sur ces sites.

L'objectif établi en 2020 est de garder les valeurs des ICP en place en dessous des moyennes observées dans l'industrie pharmaceutique et les biotechs et de maintenir ces statistiques sur la période 2020-2025.

Un mot sur la prévention des risques en 2022

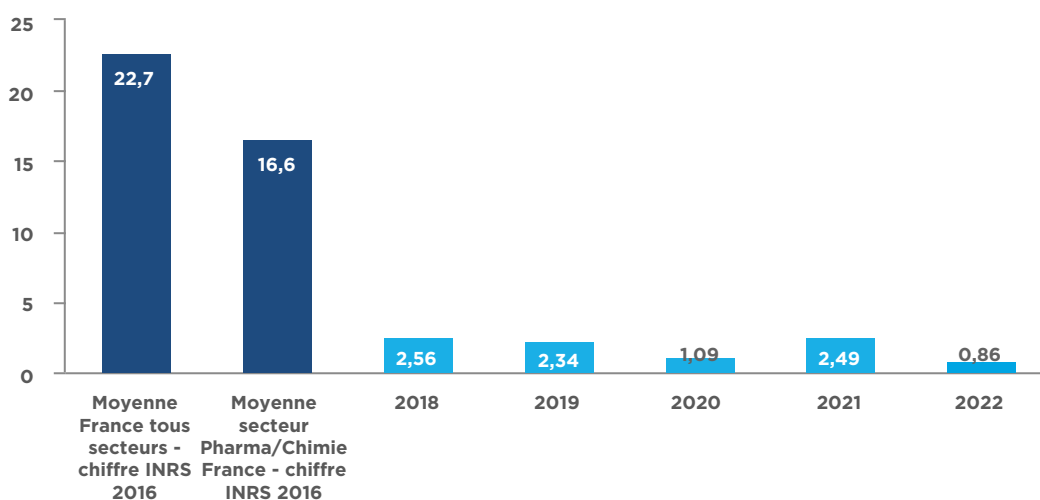
Pour maintenir les résultats sur les KPI mais également tenter de les améliorer, les équipes HSE ont mis en place depuis plusieurs années une structure robuste pour la gestion et la prévention des risques. Cette organisation est basée sur l'évaluation des risques sur les différents sites, l'implication des représentants du personnel via les comités d'entreprises locaux et du management. Le tout porté par de la formation, dès l'arrivée d'un salarié chez Valneva et tout au long de son parcours. Le socle de cette démarche repose sur des instructions et des procédures apportant les précisions nécessaires à un travail en sécurité. Une communication régulière liée à l'actualité des sites, dans les réunions d'équipe ou via des newsletters, permet d'animer la prévention des risques de façon régulière et constante.

Accidents du travail

La nature de l'activité de Valneva, associée à l'amélioration continue des actions de formation à la sécurité du Groupe, a permis de maintenir un faible nombre d'accidents du travail, historiquement non critiques.

Le Taux de Fréquence, indiquant l'accidentologie dans le Groupe, et le Taux de Gravité, indiquant la gravité des accidents au sein du Groupe, sont présentés dans ce rapport car ce sont des moyens de montrer l'efficacité du travail mené par les équipes de Valneva en matière de prévention des risques pour les salariés.

ACCIDENT DU TRAVAIL : TAUX DE FRÉQUENCE



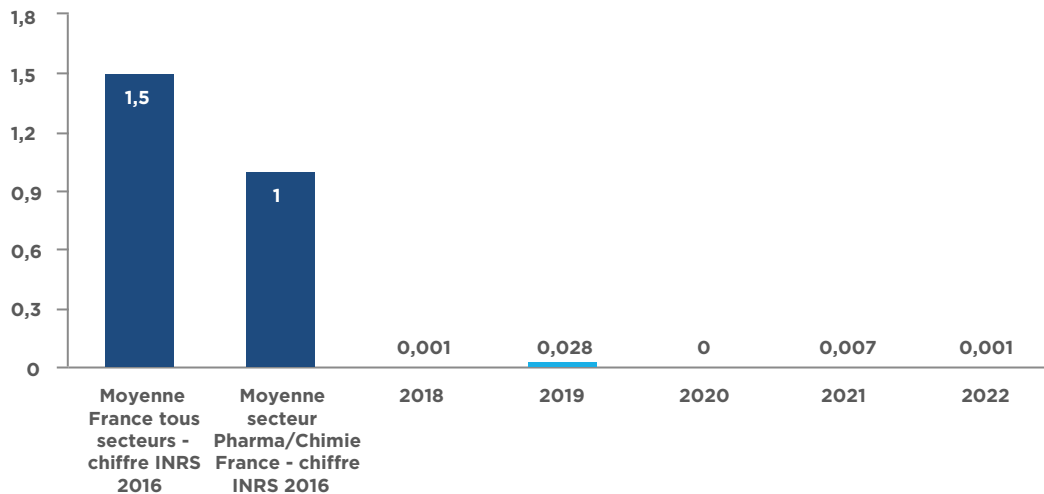
Déclaration de performance extra-financière

Environnement et sécurité au travail

Le Taux de Fréquence des accidents du travail de Valneva est historiquement bas, grâce au travail des équipes sur les différents sites agissant dès l'apparition d'événements mineurs et prévenant ainsi l'apparition d'événements plus graves.

En 2022, les accidents avec arrêt de travail sont repartis à la baisse. Le graphique des Taux de Fréquence montre que Valneva est largement en dessous des valeurs rencontrées dans l'ensemble des entreprises françaises, selon les statistiques de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).

ACCIDENT DU TRAVAIL : TAUX DE GRAVITÉ



Les accidents du travail chez Valneva n'entraînent généralement que des arrêts de travail de courte durée. En effet, les équipes de Valneva ont pour habitude d'agir sur les « presque-accidents » afin de traiter les risques à la source. Ceci a un impact significatif sur les conséquences des accidents.

En 2022, malgré un contexte de transition des activités et de fortes variations des effectifs, les accidents sont revenus à leur niveau normal d'avant la crise de la COVID-19.

En comparaison avec l'ensemble des entreprises en France, Valneva est très largement en dessous des moyennes recensées par de l'INRS.

9 Autres informations de performance extra-financière

9.1 Le bien-être au travail

Le bien-être au travail fait partie de l'identité de Valneva. Depuis sa création, Valneva conduit de nombreuses actions visant à créer un environnement de travail agréable sur tous ses sites.

Le bien-être au travail prend de nombreuses formes chez Valneva et chaque site a ses façons de promouvoir la santé, qu'il s'agisse d'être physiquement actif, d'encourager une alimentation saine ou par d'autres moyens.

La pandémie de la COVID-19 a engendré de nouvelles pratiques de travail, avec notamment un recours important au télétravail. Ces nouvelles pratiques ont perduré depuis et les équipes HSE de Valneva travaillent désormais sur les nouvelles problématiques liées à l'isolement, la distance et l'augmentation de la part de travail sur écran.

Travailler dans de bonnes conditions

- Depuis 2020, le télétravail a été massivement adopté pour tous les postes qui le permettaient. Outre les ordinateurs portables dont sont équipés les salariés, le Groupe continue d'améliorer son arsenal de politiques en matière de télétravail afin de se doter des moyens nécessaires pour sa mise en œuvre et ainsi l'encourager.
- En 2020, pour parer à l'urgence du confinement, Valneva avait permis à ses salariés de ramener chez eux leurs écrans et claviers afin de recréer un environnement de bureau confortable à domicile. Valneva est conscient que le télétravail apporte plus de flexibilité et de soutien à ses salariés et fait partie des nouveaux modèles de travail hybrides. C'est pourquoi les équipes RH et HSE mettent la priorité sur la prévention des risques pour la santé mentale des équipes utilisant ces nouveaux modèles de travail.
- Les équipes HSE ont également mis en place des actions en matière d'ergonomie pour un travail sur écran dans de bonnes conditions. En France, des investissements dans l'ergonomie ont été réalisés afin de continuer à préserver la santé des équipes. La Suède a poursuivi sa communication en matière d'ergonomie ainsi que sur l'activité physique. À Livingston, un travail sur l'évaluation des risques associés au télétravail a été mené pour en identifier les principaux dangers.
- En 2022, l'équipe française en charge de la QVT a testé pendant plusieurs semaines une nouvelle application permettant d'accéder à un important catalogue de coachs personnels et de praticiens afin de gérer les problématiques plus délicates relevant des risques psychosociaux au travail. Le test a permis de valider la mise en place de cette solution sur l'année 2023.
- En Écosse, les managers ont reçu une formation pour contribuer à soutenir la santé physique et mentale des membres de leurs équipes. De nombreux nouveaux secouristes ont également été formés en 2022 afin de renforcer l'aspect premiers secours sur site. Un accès à des soins dentaires ainsi que la visite mensuelle d'un médecin sont mis en place par Valneva.
- Les équipes RH de Vienne ont proposé aux employés autrichien de répondre à un sondage sur le stress, l'organisation du travail et la communication. En 2023 des ateliers sont prévus pour apporter des solutions aux problématiques soulevées lors de cette enquête.
- Depuis de nombreuses années, Valneva prend en charge les frais de vaccination contre la grippe et, sur certains sites, de l'encéphalite à tique, entre autres.
- En 2022, Valneva a poursuivi la mise à disposition de ses collaborateurs de tests de dépistage de la COVID-19. Les différents sites ont mis en place des mesures pour faciliter l'accès à ces tests (par exemple, avec des séances de dépistage sur le site de Nantes réalisées par un cabinet infirmier).

Rester physiquement actif

- Rester actif est toujours un défi, mais les équipes dédiées à la Qualité de Vie au Travail œuvrent sur le sujet en proposant des actions pour respecter ce principe. A Vienne, Valneva a mis en place une solution donnant accès à ses équipes à près de 35 sports différents comme le yoga ou la Zumba via une solution digitale qui permet de se réunir entre collègue pour y participer. En supplément un atelier salsa était disponible tout au long de l'année pour les employés viennois intéressés.
- De plus chaque année, en Écosse, en Suède et en France, les salariés peuvent bénéficier d'une subvention de l'entreprise pour leurs activités physiques (et/ou culturelles en France).
- En France, un atelier pour prévenir les risques liés à la sédentarité a permis de sensibiliser les équipes et de leur donner des astuces pour prendre soin de leur santé.

Manger sainement

- Des tickets-repas en France et en Autriche, des réductions dans les restaurants autour du site suédois sont proposés depuis plusieurs années. En Autriche les tickets-repas sont utilisés en version dématérialisée depuis 2021.
- En 2022, les événements conviviaux ont repris quasiment comme avant la pandémie mais avec des règles sanitaires qui n'existaient pas auparavant. Cela a permis d'entretenir la cohésion des équipes autour de repas célébrant des moments particuliers de l'année comme l'arrivée de l'été, Thanksgiving et Noël.
- En Écosse et en France, des fruits frais sont mis à disposition de tous les employés de façon hebdomadaire afin de promouvoir une nourriture saine fournie par la compagnie. De plus, un nouveau distributeur automatique a été installé à Livingstone pour aider les salariés en élargissant leur choix de repas, en leur donnant l'opportunité de rester sur site et de ne pas avoir à quitter le site pour acheter leur déjeuner. Cela a également un impact sur l'empreinte carbone de Valneva.

9.2 Le bien-être animal

Le bien-être des animaux est un sujet important pour toute entreprise pharmaceutique. Valneva travaille de manière proactive pour assurer le bien-être des animaux, car il fait partie intégrante du processus de développement des vaccins.

Valneva dispose d'une animalerie à Vienne (Autriche) et, ponctuellement, des équipes de Nantes doivent effectuer des analyses spécifiques qui nécessitent l'intervention d'entreprises extérieures pour certains tests sur des animaux. Préalablement à tout test, Valneva doit remplir des questionnaires soumis par les partenaires afin d'attester du respect de toutes les conditions réglementaires. Les contrats associés incluent une clause spécifique sur les obligations légales existantes en matière de bien-être animal.

Le bien-être animal à Vienne (Autriche)

Valneva reconnaît sa responsabilité en matière de bien-être des animaux de laboratoire. Les lois nationales autrichiennes (*Tierversuchsgesetz 2012* et *Tierversuchs-Verordnung 2012*) et les réglementations internationales (Directive européenne 2010/63/UE et Convention européenne STE n° 123) concernant le traitement et la

réalisation des expériences sur les animaux sont rigoureusement observées. Des inspections régulières et inopinées sont effectuées dans les laboratoires par les autorités compétentes.

De plus, les recommandations de l'*Institute for American Laboratory Animal Research* (ILAR) et de la *German Society of Laboratory Animal Science* (GV-SOLAS) sont respectées pour garantir les meilleures conditions de stabulation possibles et le traitement responsable des animaux de laboratoire.

Le cadre éthique de ces dispositions garantit l'évaluation future des tests *in vivo* proposés se rapportant à tout mauvais traitement potentiel pour les animaux, en accordant une attention particulière au principe des 3R (« le remplacement, la réduction et le raffinement »), une stratégie majeure pour répondre à nos plus hautes exigences de responsabilité sociale.

Le bien-être des animaux est important pour Valneva, et l'entreprise fait usage des meilleures pratiques possibles pour cet aspect incontournable de son activité.

10 Informations consolidées conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie

10.1 Article 8 du Règlement Taxonomie

Le Règlement Taxonomie constitue un élément clé du plan d'action de la Commission européenne visant à réorienter les flux de capitaux vers une économie plus durable. En effet, il représente une étape importante vers l'atteinte de la neutralité carbone d'ici 2050, conformément aux objectifs environnementaux de l'UE, car la taxonomie est un système de classification des activités économiques durables sur le plan environnemental.

Dans la section ci-après, Valneva, en tant que société mère non financière, présente la part du chiffre d'affaires, des

dépenses d'investissement (CapEx) et des dépenses d'exploitation (OpEx) du Groupe pour l'exercice 2022, associée à des activités économiques éligibles à la taxonomie et liées aux deux premiers objectifs environnementaux (atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique), conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie.

10.2 Activités

TABLEAU 1 - PART DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES ET ALIGNÉES À LA TAXONOMIE DANS LE CHIFFRE D'AFFAIRES, LES CAPEX ET LES OPEX

	Total (en millions d'euros)	Part d'activités économiques éligibles (non-alignées) (en %)	Part d'activités économiques alignées (en %)	Part d'activités économiques non-éligibles (en %)
Chiffre d'affaires	361,3	— %	— %	100 %
Dépenses d'investissement (CapEX)	29,5	60 %	— %	40 %
Dépenses d'exploitation (OpEX)	98,1	— %	— %	100 %

Définitions

Une activité économique éligible à la taxonomie est une activité économique telle que décrite dans les actes délégués complétant le Règlement Taxonomie, désormais l'Acte délégué relatif au volet climatique, que cette activité économique remplit ou non l'ensemble des critères techniques de sélection définis dans ces actes délégués.

Une activité économique est alignée sur la taxonomie lorsqu'elle respecte les critères de sélection technique définis dans l'Acte délégué relatif au volet climatique et qu'elle est exercée dans le respect des garanties minimales

en matière de droits de l'homme et des consommateurs, de lutte contre la corruption, de fiscalité et de concurrence loyale. Pour satisfaire aux critères de sélection technique, une activité économique contribue de manière substantielle à un ou plusieurs objectifs environnementaux sans nuire de manière significative aux autres objectifs environnementaux.

Par activité économique non éligible à la taxonomie, il faut comprendre toute activité économique qui n'est pas décrite dans les actes délégués complétant le Règlement Taxonomie.

10.3 ICP

Les Indicateurs Clés de Performance (ICP) concernent le chiffre d'affaires, les CapEx et les OpEx. Pour présenter les ICP de la taxonomie, Valneva utilise les modèles fournis à l'annexe II de l'Acte délégué relatif à la publication d'informations.

Déclaration de performance extra-financière

Informations consolidées conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie

MODÈLE DE CHIFFRE D'AFFAIRES POUR L'EXERCICE 2022

Activités économiques	Code(s)	Chiffre d'affaires absolu €	Part du chiffre d'affaires (%)	Critères de contribution substantielle		
				Atténuation du changement climatique (%)	Adaptation au changement climatique (%)	Biodiversité et écosystèmes (%)
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE						
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)						
CHIFFRE D'AFFAIRES DES ACTIVITÉS DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE) (A.1)		0	0 %	0 %	0 %	0 %
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)						
CHIFFRE D'AFFAIRES DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE) (A.2)		0	0 %			
CHIFFRE D'AFFAIRES TOTAL DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (A.1 + A.2) (A)		0	0 %			
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE						
CHIFFRE D'AFFAIRES DES ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (B)		361 302 983	100 %			
TOTAL (A + B)		361 302 983	100 %			

Déclaration de performance extra-financière

Informations consolidées conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie

Critères d'absence de préjudice important						Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie Année N (%)	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie Année N-1 (%)	Catégorie (activité habilitante) E	Catégorie (activité transitoire) T
Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes					
OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON				
NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0 %			
							0 %			

Déclaration de performance extra-financière

Informations consolidées conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie

MODÈLE DE CAPEX POUR L'EXERCICE 2022

Activités économiques	Code(s)	CapEx absolu €	Part du CapEx (%)	Critères de contribution substantielle					
				Atténuation du changement climatique (%)	Adaptation au changement climatique (%)	Ressources aquatiques et marines (%)	Économie circulaire (%)	Pollution (%)	Biodiversité et écosystèmes (%)
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)									
CAPEX DES ACTIVITÉS DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE) (A.1)				0 %		0 %	0 %	0 %	0 %
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)									
7.7 Acquisition et propriété de bâtiments	7,7	17 579 983,76	60 %						
CAPEX DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE) (A.2)									
		17 579 983,76	60 %						
CAPEX TOTAL DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (A.1 + A.2) (A)									
		17 579 983,76	60 %						
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE									
CAPEX DES ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (B)									
		11 959 528,53	40 %						
TOTAL (A + B)									
		29 539 512,29	100 %						

Déclaration de performance extra-financière

Informations consolidées conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie

Critères d'absence de préjudice important						Garanties minimales	Part du CapEx alignée sur la taxonomie Année N (%)	Part du CapEx alignée sur la taxonomie Année N-1 (%)	Catégorie (activité habilitante) E	Catégorie (activité transitoire) T
Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes					
OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON				
							0 %			
							0 %			

Déclaration de performance extra-financière

Informations consolidées conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie

MODÈLE D'OPEX POUR L'EXERCICE 2022

Activités économiques	Code(s)	OpEx absolu €	Part d'OpEx (%)	Critères de contribution substantielle		
				Atténuation du changement climatique (%)	Adaptation au changement climatique (%)	Biodiversité et écosystèmes (%)
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE						
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)						
OPEX DES ACTIVITÉS DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE) (A.1)		0	0 %	0 %	0 %	0 %
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)						
OPEX DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (NON ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE) (A.2)		0	0 %			
OPEX TOTAL DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (A.1 + A.2) (A)		0	0 %			
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE						
OPEX DES ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (B)		105 085 810,83	100 %			
TOTAL (A + B)		105 085 810,83	100 %			

Déclaration de performance extra-financière

Informations consolidées conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie

Critères d'absence de préjudice important							Garanties minimales	Part d'OpEx alignée sur la taxonomie Année N	Part d'OpEx alignée sur la taxonomie Année N-1	Catégorie (activité habilitante)	Catégorie (activité transitoire)
Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	OUI/NON		(%)	(%)		
OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON					
NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	NON	0 %			
								0 %			

Déclaration de performance extra-financière

Informations consolidées conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie

ICP relatif au chiffre d'affaires

Valneva a examiné chaque activité économique éligible à la taxonomie répertoriée dans l'Acte délégué relatif au volet climatique de la taxonomie selon son activité de société spécialisée dans les vaccins. Cet Acte délégué porte sur les activités économiques et les secteurs qui ont le plus grand potentiel pour atteindre les objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique, ce qui implique la nécessité d'éviter ou de réduire les émissions de gaz à effet de serre, ou d'augmenter leur absorption et le stockage du carbone à long terme. Les secteurs concernés sont notamment ceux de l'énergie, des transports et des bâtiments, ainsi que certaines activités de production.

À la suite d'une revue approfondie impliquant toutes les divisions et fonctions concernées, Valneva a conclu que

ses activités économiques principales ne sont pas couvertes par l'Acte délégué relatif au volet climatique de la taxonomie et ne sont, par conséquent, pas éligibles à la taxonomie. On peut dès lors considérer que Valneva, compte tenu de ses activités principales, ne constitue pas une source pertinente d'émissions de gaz à effet de serre.

Cette évaluation de l'éligibilité à la taxonomie porte sur les activités économiques consistant en la fourniture de biens ou de services sur un marché, qui sont donc susceptibles de générer un chiffre d'affaires. Dans ce contexte, Valneva place la recherche, la fabrication et la commercialisation de produits pharmaceutiques au cœur de ses activités.

Le chiffre d'affaires consolidé de Valneva peut être rapproché de ses comptes consolidés ⁽¹⁾.

ICP relatif aux CapEx et OpEx

ICP relatif aux CapEx

L'ICP relatif aux CapEx est calculé comme suit : les CapEx éligibles à la taxonomie (numérateur) divisés par le total des CapEx (dénominateur).

Le total des CapEx comprend les acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles réalisées au cours de l'exercice, avant amortissement et avant toute remesure, y compris les remesures résultant de

réévaluations et de dépréciations, à l'exclusion des variations de la juste valeur. Il comprend les acquisitions d'immobilisations corporelles (IAS 16), incorporelles (IAS 38), droits d'utilisation des actifs (IFRS 16).

Le total des CapEx de Valneva peut être rapproché de ses états financiers consolidés ⁽²⁾.

TABLEAU 2 – CAPEX ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE INDIVIDUELLEMENT ET ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES CORRESPONDANTES

Description de la production acquise ou de la mesure individuellement éligible à la taxonomie	Activité économique correspondante (Annexe 1 de l'Acte délégué relatif au volet climatique)
Acquisition et exercice du droit de propriété de bâtiments de Valneva (en tenant compte de la propriété juridique ou économique, y compris le droit d'utilisation résultant du contrat de location d'un bâtiment)	7.7 Acquisition et propriété de bâtiments

Pour les investissements qui doivent répondre à des critères individuels spécifiques, Valneva a analysé les investissements en fonction de ces critères. Au cours de la période considérée, cette approche a été particulièrement pertinente pour les acquisitions de biens immobiliers sous forme d'immeubles (loués). Pour ces investissements, tous les certificats de performance énergétique (CPE)

disponibles ont été analysés et une évaluation des biens immobiliers respectifs répondant aux critères spécifiques en fonction de la date de construction du bâtiment a été effectuée. À la suite de l'évaluation de l'EPC, les biens immobiliers ont été classés comme éligibles à la taxonomie mais non-alignées au sens de la Taxonomie.

ICP relatif aux OpEx

L'ICP relatif aux OpEx est calculé comme suit : les OpEx éligibles à la taxonomie (numérateur) divisés par le total des OpEx identifiées par l'Acte délégué (dénominateur).

Conformément au règlement relatif à la taxonomie, le dénominateur des OPEX est constitué des coûts directs non capitalisables. Ceux-ci comprennent :

- les dépenses de Recherche et Développement ;
- les coûts de rénovation des bâtiments ;
- les coûts de réparation et d'entretien ;
- les frais de location comptabilisés dans le compte de résultat et toute autre dépense liée à l'entretien quotidien des actifs.

Sur la base des types d'OpEx inclus dans la taxonomie, l'exemption d'immatérialité ne s'applique pas à Valneva. Le dénominateur OpEx de la taxonomie comprend principalement les dépenses de Recherche et Développement, essentiellement encourues dans nos activités pharmaceutiques et de vaccins.

Le dénominateur OpEx représente 22 % de nos OpEx consolidées ⁽³⁾, soit une valeur absolue de €104,9 millions.

⁽¹⁾ Cf. Section 4.1 de l'URD.

⁽²⁾ Cf. Notes 12, 13 et 14 des annexes aux comptes consolidés du Groupe établis pour l'exercice 2022, en section 4.1.5 de l'URD.

⁽³⁾ Cf. Section 4.1.1 de l'URD.

11 Les référentiels utilisés pour la rédaction du rapport

11.1 Directives européennes

La Directive européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014 modifie la Directive 2013/34/UE et apporte des modifications au contenu du Rapport RSE. La transposition de cette Directive est achevée depuis le 9 août 2017.

Cette Directive prévoit que les sociétés concernées devront rendre compte de leurs politiques de prévention

des risques en matière sociale et environnementale, de droits de l'homme et de corruption et de leurs résultats, en précisant les « procédures de diligence raisonnable » mises en œuvre à cette fin, incluant l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement dans cette démarche.

11.2 L'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017

L'Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 initie la transposition de la directive RSE en remplaçant le rapport RSE par un nouveau dispositif de reporting extra-financier

par déclaration et modifie notamment le périmètre des sociétés concernées pour se concentrer sur certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

11.3 Le Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017

Le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 complète la transposition de la Directive RSE (Directive 2014/95/UE relative à la publication d'informations extra-financières par les entreprises) initiée par l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations

non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises. Ce décret précise le contenu de la déclaration, les informations à fournir, les modalités de publication ainsi que les obligations de vérification.

11.4 Le Règlement Taxonomie

Le règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2020, dit Règlement Taxonomie, établit un système de classification visant à favoriser les investissements durables. En application de l'article 8 de ce règlement, certaines sociétés vont devoir publier à compter du 1^{er} janvier 2022 leurs indicateurs de durabilité.

Le règlement délégué (UE) 2021/2139 de la Commission du 4 juin 2021 précise les critères permettant de déterminer à quelles conditions une activité économique

peut être considérée comme contribuant substantiellement à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation à celui-ci.

Le règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission du 6 juillet 2021 précise le contenu, les modalités de calcul et la présentation des indicateurs que doivent présenter les sociétés concernées pour se conformer à cette obligation d'information.

12 Note méthodologique

12.1 Note méthodologique sur le reporting des données de responsabilité sociétale de l'entreprise

Conformément à la législation française, la déclaration de performance extra-financière de Valneva se concentre sur les risques et opportunités liés aux activités de l'entreprise.

Afin de gérer ces risques et opportunités, Valneva s'engage à maintenir un système performant de gestion des risques et évalue en permanence le ratio risque/bénéfice de ses activités. La présente déclaration s'appuie sur le système existant de gestion des risques, tel que décrit dans sa politique officielle.

Valneva définit les risques comme l'ensemble des événements internes et externes qui peuvent avoir un impact négatif sur la réalisation de ses objectifs.

Valneva a également identifié des opportunités susceptibles d'avoir un impact positif sur la réalisation de ses objectifs tout en protégeant des vies.

Les risques identifiés sont évalués formellement et sont classés par ordre d'importance, en fonction de leur probabilité et de leur impact potentiel. Le Groupe établit ensuite une liste des dix risques majeurs. Cette liste est mise à jour deux fois par an.

Le présent rapport s'inspire de cette liste en présentant des opportunités supplémentaires que le Groupe souhaite développer. Dans la présente DPEF, les risques et opportunités liés à la responsabilité sociale de l'entreprise sont donc présentés en fonction des quatre piliers de la stratégie RSE de Valneva définie précédemment.

Les différentes entités qui composent le Groupe fonctionnent selon différents modèles liés à leurs activités (R&D, production et activités commerciales) ainsi qu'à leurs environnements culturels et juridiques respectifs.

Le contexte juridique et réglementaire ne reflète pas les mêmes exigences de conformité d'un site à l'autre.

De même, les différentes priorités relatives à l'environnement et à l'emploi se déclinent différemment selon les sites, même si des pratiques et des valeurs communes peuvent être observées.

Les Indicateurs Clés de Performance pour la Sécurité (Taux de Fréquence et Taux de Gravité) et l'Environnement de la partie 3.8 ne concernent que les quatre sites dits principaux en raison de leur taille et du nombre de salariés concernés, à savoir les sites R&D de Nantes et Vienne, les sites de production de Livingston et Solna.

Les thématiques suivantes ne sont pas explicitées car jugées non matérielles au regard de l'activité de Valneva :

- les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- la lutte contre la précarité alimentaire ;
- les actions pour une alimentation responsable, équitable et durable.

12.2 Périmètre de consolidation

Les données quantitatives dans le domaine social ont été consolidées au niveau du Groupe pour la collecte 2022. Ces données sont issues du logiciel de gestion des ressources humaines Bamboo.

Les données quantitatives dans le domaine environnemental ont fait l'objet d'une harmonisation au niveau du Groupe. L'impact environnemental mesuré en

termes de consommations d'énergie, d'émissions de gaz à effet de serre et de déchets concerne les sites de production et de R&D uniquement (Livingston, Vienne, Solna et Nantes). Pour cette année 2022 les émissions de CO₂ sont basées sur les consommations de gaz et d'électricité sur ces quatre sites.

12.3 Méthode de collecte des données

La collecte des données pour l'année 2022 s'est organisée comme suit :

1. maintien des personnes ressources identifiées depuis 2016 pour remonter les données, quantitatives et qualitatives, sociales, sociétales et environnementales de chaque site afin d'optimiser la collecte ;
2. classement des documents sources réceptionnés selon trois champs : social, sociétal et environnemental.

Ces documents sont ensuite mis à disposition auprès de l'Organisme Tiers Indépendant.

Pour la construction de cette DPEF, la collecte des données s'est organisée auprès des personnes ressources identifiées en interne :

- des personnes ressources identifiées par site pour coordonner, lorsque possible, et transmettre les

données quantitatives et qualitatives pour le champ social ;

- des personnes ressources identifiées par site pour coordonner, lorsque possible, et transmettre les données quantitatives et qualitatives pour le champ environnemental ;
 - des personnes ressources identifiées pour chaque site pour coordonner, lorsque possible, et transmettre les données qualitatives concernant le champ sociétal ;
 - une personne à Nantes, en France, pour coordonner la collecte au niveau international.
3. mise en place d'une plateforme dédiée au reporting DPEF (sur le serveur informatique interne) pour améliorer le stockage des données et en faciliter l'accès aux personnes ressources.

13 Définitions

13.1 Indicateurs sociaux

Pertinence

Les indicateurs sociaux permettent d'appréhender, à travers des données quantitatives et qualitatives, les droits de l'homme, l'employabilité, les conditions de travail, les politiques de formation, les impacts sur la santé et la sécurité des salariés, la diversité et l'égalité des chances.

Effectif total

Sont considérés comme effectifs inscrits les salariés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec une société du Groupe Valneva, actif ou passif. Les effectifs inscrits sont exprimés en nombre de « têtes » au 31 décembre, quel que soit le temps de travail ou la date d'entrée durant l'année. Les contrats temporaires externes ou les étudiants (stagiaires, étudiants PhD ou Master, jobs d'été) sont exclus.

L'effectif total n'inclut pas les membres du directoire.

Âge moyen

L'âge moyen est calculé par la différence entre la date de naissance et le 31 décembre 2022. Par exemple, 31/12/2022 - 16/12/1974 = 48,04 ans.

Ancienneté

L'ancienneté est calculée par la différence entre la date d'entrée et le 31 décembre 2022. Les absences dues à un congé de maternité, de paternité ou d'études sont sans incidence.

Parité Hommes-Femmes

La parité est considérée parmi tous les employés.

Indice de rémunération Femme/Homme

L'Indice de rémunération est un outil au service de la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Groupe. Il mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en calculant le rapport du salaire médian des salariées femmes sur le salaire médian des salariés hommes pour tous les salariés (CDI, CDD) présents au 31 décembre.

Formation

Le budget de formation est divisé par le nombre de salariés par site.

Le budget total de formation dépensé est divisé par le nombre de salariés.

À noter que les formations réglementaires (GMP) sont exclues du budget formation présenté ici.

Accords et conventions collectives

Un accord collectif est un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales en vue de fixer des règles relatives aux conditions de travail, à l'emploi ou aux garanties sociales des salariés.

Accident de travail

Accident survenu en raison ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, à toute personne salariée ou travaillant pour le compte du Groupe. L'accident de travail peut aussi se produire durant un déplacement professionnel ou sur le trajet Domicile-Travail. Seuls les accidents avec arrêt de travail sont utilisés dans les calculs des Taux de Fréquence et de Gravité présentés dans ce rapport.

Taux de Fréquence

Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

Taux de Gravité

Le taux de gravité représente le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.

Turnover

Nombre d'employés ayant quitté la Société pendant l'année
x 100

(Nombre d'employés au début de l'année + Nombre d'employés à la fin de l'année) / 2

13.2 Indicateurs environnementaux

Pertinence

Les indicateurs environnementaux rendent compte des intrants (énergie, eau et matières premières), des sortants (émissions, effluents, déchets) et des modes d'impact de l'organisation sur l'environnement.

Volet Énergie

La consommation d'énergie directe (issue de source d'énergie primaire) est ici la seule prise en compte. Les consommations sont exprimées en MWh/m² pour les sites R&D ou en MWh/batch pour les sites de production.

Volet Émission de CO₂

Les émissions directes de Gaz à effet de serre sont prises en compte et exprimées en Tonnes de CO₂ par unité de surface en mètre carré.

Le volet transport (salariés, fournisseurs, clients) n'est pas ici pris en compte faute de méthode de collecte des données.

Volet Déchets

La gestion des déchets est exprimée en pourcentage en fonction de la répartition des différents déchets de tout type, dangereux et non dangereux, selon les méthodes de valorisation utilisées pour leur traitement. Le suivi des palettes à Nantes est actuellement une estimation en raison de la faible quantité de ce déchet produite par le site.

13.3 Indicateurs sociétaux

Pertinence

Les indicateurs sociétaux rendent compte des impacts de l'activité sur le territoire, des impacts des produits sur la santé et sécurité des consommateurs, des pratiques vis-à-vis des fournisseurs et des sous-traitants et de la politique d'achat.

L'ensemble des impacts est appréhendé à partir de données qualitatives (procédures et évaluation des pratiques).

Le Groupe a défini plus précisément sa politique sociétale, pour la structurer autour de deux piliers, en distinguant la thématique « Protéger la vie » (inhérente à son activité de R&D et commercialisation de vaccins) et « Éthique » (en raison des enjeux en matière de Santé, de sécurité de ses produits et de Conformité).

Rapport périodique actualisé de pharmacovigilance (PSUR)

Les PSUR sont des documents de pharmacovigilance destinés à fournir une évaluation du rapport bénéfice/risque d'un médicament à des moments précis après son autorisation.

L'objectif du PSUR est de présenter une analyse complète et critique de l'équilibre risques-avantages du produit, en tenant compte de l'information nouvelle ou émergente sur l'innocuité dans le contexte de l'information cumulative sur les risques et avantages.

14 Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant

VALNEVA SE
6 Rue Alain Bombard
44800 Saint-Herblain

Exercice clos le 31 décembre 2022

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (tierce partie), accrédité Cofrac Vérification, n°3-1860 (liste des implantations et portée disponibles sous www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de la Société

Il appartient au Directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures internes.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées, un programme disponible sur demande visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 2° et du 3° du I de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce :

- nous avons réalisé une planification prévisionnelle de la mission, réalisé une réunion de lancement interne et une réunion de lancement avec le client pour prendre connaissance de la déclaration, du périmètre, des risques d'inexactitudes et ajuster la planification ;
- nous avons réalisé une relecture critique pour apprécier la cohérence d'ensemble de la DPEF ;
- nous avons vérifié la conformité : nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au I de l'article R. 225-105 et les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons présenté nos conclusions intermédiaires et fait une revue des corrections apportées ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons identifié les personnes en charge des processus de collecte et examiné les processus de collecte, compilation, traitement et contrôle visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons fait une revue de cohérence des évolutions des résultats et indicateurs clés de performance ;
- nous avons identifié les tests de détail à réaliser et listé les preuves à collecter ;
- nous avons consulté des sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives que nous avons considérées les plus importantes ;

- nous avons vérifié la sincérité d'une sélection d'indicateurs clés de performance et résultats quantitatifs (données historiques) que nous avons considérés les plus importants⁽¹⁾ via des tests de détail (vérification de la correcte application des définitions et procédures, vérification de la consolidation, rapprochement des données avec des pièces justificatives). Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 6 et 100 % des données sélectionnées pour ces tests.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre décembre 2022 et mars 2023 sur une période d'intervention de quatre mois. Nous avons mené neuf entretiens les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- l'information « Mesures prises en faveur des personnes handicapées » n'est pas traitée sans justification au sein de la DPEF
- les politiques relatives aux risques « Maintenir la confiance dans le vaccin » et « Production responsable » ne mentionnent pas d'engagements et/ou d'objectifs d'amélioration
- aucun indicateur clé de performance n'est présenté pour la politique relatives au risque « Maintenir la confiance dans le vaccin »
- le processus de reporting doit être fiabilisé au niveau du contrôle interne

Fait à Toulouse, le 16 mars 2023

L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SAS CABINET DE SAINT FRONT

Pauline de Saint Front

Présidente

⁽¹⁾ Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes :

- Pourcentage du chiffre d'affaires annuel de Valneva a été consacré à l'amélioration des sites de production
- Pourcentage des salariés ont suivi une formation de sensibilisation à la cybersécurité et réussi l'évaluation en fin de formation
- Turnover
- Indice de rémunération femme/homme
- Émissions globales de CO₂ par m²
- Pourcentage de déchets enfouis
- Pourcentage de déchets incinérés
- Pourcentage de déchets incinéré avec valorisation
- Pourcentage de déchets recyclés
- Pourcentage de déchets re emploi
- Taux de fréquence des accidents du travail
- Taux de gravité



**SOCIÉTÉ EUROPÉENNE À DIRECTOIRE
ET CONSEIL DE SURVEILLANCE**

Siège social :

6 rue Alain Bombard, 44800 Saint-Herblain
422 497 560 R.C.S. Nantes