



VALNEVA

Société Européenne à directoire et conseil de surveillance
Capital social : 20 834 490 €
Siège social : 6 rue Alain Bombard, 44800 Saint-Herblain
R.C.S. Nantes 422 497 560

APPROBATION PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 21 JUIN 2023 DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX

(en application de l'article R 22-10-14 du Code de commerce)

L'Assemblée Générale Mixte du 21 juin 2023 a approuvé les politiques de rémunération des mandataires sociaux au travers de ses Neuvième, Dixième, Onzième, Douzième, Treizième et Quatorzième résolutions à caractère ordinaire. Les résultats des votes de ces résolutions sont les suivants :

| Résolution | Voix valablement exprimées | | | | Voix non exprimées (Abstention+Nul+Non voté) | Etat Adoption | |
|------------|---|------------|--------|------------|---|---------------|---------|
| | Pour | % | Contre | % | | | |
| 9 | Approbation de la politique de rémunération des membres du directoire | 63 559 957 | 77,50% | 18 453 844 | 22,50% | 47 004 | Adoptée |
| 10 | Approbation de la politique de rémunération des membres du conseil de surveillance | 81 730 685 | 99,65% | 284 362 | 0,35% | 45 758 | Adoptée |
| 11 | Approbation des informations mentionnées à l'article L. 22-10-9, I du Code de commerce, en application de l'article L. 22-10-34, I du Code de commerce | 76 981 759 | 93,86% | 5 035 620 | 6,14% | 43 426 | Adoptée |
| 12 | Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, à M. Thomas LINGELBACH, Président du directoire | 66 454 319 | 81,04% | 15 542 742 | 18,96% | 63 744 | Adoptée |
| 13 | Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, aux membres du directoire (autres que le Président du directoire) | 66 451 726 | 81,04% | 15 542 082 | 18,96% | 66 997 | Adoptée |
| 14 | Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, à M. Frédéric GRIMAUD, Président du conseil de surveillance | 81 793 775 | 99,75% | 202 932 | 0,25% | 64 098 | Adoptée |

**POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX
(EXTRAITS DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022)**

2.6 Rémunération des membres du directoire et du conseil de surveillance – Participation dans le capital

2.6.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux

La Société applique la Recommandation n° 16 du Code MiddleNext sur la définition, la structure et la transparence de la rémunération des dirigeants et mandataires sociaux. La Société expose ci-dessous les principes de sa politique de rémunération. Ceux-ci ont déterminés par le conseil de surveillance sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, conformément au règlement intérieur du conseil de surveillance. La gestion des éventuels conflits d'intérêts est basée sur l'article 6 du règlement intérieur du conseil et la Recommandation n° 2 du Code MiddleNext.

La politique de rémunération contribue au développement et à la stratégie commerciale de la Société via la fixation des objectifs dont dépend la rémunération variable du directoire. Elle contribue à la pérennité de la Société au moyen des programmes d'intéressement à long terme du directoire. La cohérence de la rémunération du directoire avec celle des Senior Managers salariés est vérifiée par le département Ressources Humaines, mais la rémunération du directoire n'est pas déterminée en fonction de celle des salariés.

2.6.1.1 Politique de rémunération applicable aux membres du directoire

L'ensemble des principes de la politique de rémunération applicable aux membres du directoire au titre de l'exercice 2023 et décrits ci-dessous pourront s'appliquer de façon similaire à chacun des membres du directoire nommés dans le futur, le cas échéant (en ce compris le Président du directoire). Les montants de la rémunération et des avantages versés au cours ou attribués aux membres du directoire au titre de l'exercice 2022 ⁽¹⁾ figurent dans la Section « Rémunération versée ou attribuée aux membres du directoire » du présent URD ⁽²⁾. Les membres du directoire ont conclu des Managements Agreements avec la Société ou ses filiales, dont la durée est identique à celle de leur mandat, et pour lesquels la période de préavis applicable est de six mois fin de mois. La durée des mandats des membres du directoire, ainsi que les conditions de résiliation de leur(s) *Management Agreement(s)*, sont décrites au sein de la Section « Indemnités ou avantages dus aux mandataires sociaux à raison de la prise, de la cessation ou du changement de leurs fonctions » du présent URD ⁽³⁾.

Rémunération fixe, variable et exceptionnelle

| | Président du directoire | Autres membres du directoire ^(*) |
|-------------------|---|---|
| Rémunération fixe | <ul style="list-style-type: none"> Rémunération brute annuelle de 500 000 € à 580 000 € environ. Rémunération fixe évaluée en fonction du marché de référence, des performances propres au mandataire et de ses responsabilités (Recommandation n° 16 du Code MiddleNext). Lorsque la rémunération du Président ne fait pas l'objet d'une réévaluation du marché, elle est ajustée annuellement sur une base approximativement équivalente à celle utilisée pour ajuster les salaires des employés du Groupe dans chaque pays. | <ul style="list-style-type: none"> Rémunération brute annuelle de 220 000 € à 450 000 € environ. Rémunération fixe évaluée en fonction du marché de référence, des performances propres au mandataire et de ses responsabilités (Recommandation n° 16 du Code MiddleNext). Lorsque la rémunération du directoire ne fait pas l'objet d'une ré-évaluation de marché, elle est ajustée annuellement sur une base approximativement équivalente à celle utilisée pour ajuster les salaires des employés du Groupe dans chaque pays. |

⁽¹⁾ Conformément à la politique et aux éléments de rémunération approuvés, à une très large majorité, par l'Assemblée Générale Ordinaire du 23 juin 2022.

⁽²⁾ Cf. Section 2.6.2.1.

⁽³⁾ Cf. Section 2.6.2.1 (d).

| | Président du directoire | Autres membres du directoire (**) |
|--|--|---|
| Rémunération variable annuelle | Prime d'objectifs égale au maximum à 60 % de la rémunération fixe brute annuelle. <ul style="list-style-type: none"> • Cf. Paragraphe « Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle des membres du directoire » ci-dessous. | Prime d'objectifs égale au maximum à 50 % de la rémunération fixe brute annuelle. <ul style="list-style-type: none"> • Cf. Paragraphe « Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle des membres du directoire » ci-dessous. |
| Rémunération variable pluriannuelle | Les membres du directoire de Valneva SE ne bénéficient d'aucune rémunération variable pluriannuelle. | |
| Attributions gratuites d'actions et stock-options | <p>La Société met en œuvre des programmes d'attribution gratuite d'actions ordinaires ou de stock-options destinés à fidéliser à long terme les dirigeants de la Société. Les membres du directoire bénéficient de ces programmes.</p> <p>Pour une description des plans en vigueur : cf. la section « Options de souscription ou d'achat d'actions et actions gratuites » du présent URD (**).</p> <p>Depuis 2022, la Société attribue chaque année au directoire des actions gratuites et des stock-options (dans les proportions respectives de 30 % et 70 %) représentant, à la date d'attribution initiale, une valeur fixe (la Valeur d'Intéressement) déterminée par le conseil de surveillance pour chaque membre du directoire, en fonction de ses attributions, sur la base d'une étude comparative européenne conduite par Pearl Meyer. Pour calculer le nombre d'actions gratuites et d'options à attribuer, on prend en compte la moyenne des cours de clôture sur EuroNext Paris pendant les 20 jours de bourse précédant immédiatement l'attribution initiale (le Cours de Référence), et la valeur de chaque option est déterminée annuellement par le conseil de surveillance selon le modèle de Black-Scholes.</p> <p><u>Valeurs d'Intéressement 2023 :</u> CBO (Directeur Général) et Directeur Juridique : 480 000 € chacun CMO, CFO et CCO : 620 000 € chacun Président du directoire (CEO) : 1 450 000 €</p> <p>Exemple : pour un Cours de Référence de 7,5 euros et une valeur d'option de 50 % de la valeur de l'action, une valeur d'intéressement de 480 000 € entraînera l'attribution de 19 200 actions gratuites et 89 600 stock options.</p> <p>Deux tiers des actions gratuites sont attribuées définitivement deux ans après l'attribution initiale, le dernier tiers étant attribué définitivement trois ans après l'attribution initiale. Les stock-options sont divisées en trois tranches égales (sous réserve des arrondis) et exerçables un an après l'attribution pour la tranche 1, deux ans après l'attribution pour la tranche 2 et trois ans après l'attribution pour la tranche 3. Le prix d'exercice des stock-options est au minimum de 100 % du Cours de Référence. L'attribution définitive des actions gratuites et l'exercice des stock-options sont soumis à une condition de présence mais ne sont pas soumis à des conditions de performance (nonobstant la recommandation 21 du Code MiddleNext), le conseil considérant que la forte proportion de stock-options constitue une condition de performance indirecte (via le Cours de Référence).</p> <p>Les plans d'actions gratuites et de stock-options contribuent à l'objectif de reconnaissance de valeur de l'entreprise sur les marchés en intéressant le directoire à l'amélioration de cette reconnaissance de valeur. Ces plans n'incluent aucune période de conservation.</p> <p>D'autre part, dans le cadre du recrutement de membres du directoire, la Société peut être amenée, pour être compétitive sur le marché, à attribuer des actions gratuites ou des stock-options dans le cadre des conditions d'arrivée du dirigeant. Ces attributions représentent alors une valeur inférieure à la Valeur d'Intéressement mentionnée ci-dessus. Ainsi, des actions gratuites supplémentaires ont été attribuées à M. Peter Bühler en 2022, pour une valeur de 200 000 € (soit 27 521 actions sur la base du cours moyen pondéré de l'action ordinaire de Valneva sur EuroNext Paris sur la période de 90 jours de bourse précédant l'attribution initiale). Ces actions gratuites ont une période d'attribution de deux ans, sous condition de présence mais sans condition de performance.</p> | |
| Rémunération exceptionnelle | Cf. les sous-paragraphes « Rémunération exceptionnelle en cas de changement de contrôle » dans le paragraphe « Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle des membres du directoire » ci-dessous. | |
| Jetons de présence | Valneva SE n'attribue pas de jetons de présence aux membres du directoire. | |

| | Président du directoire | Autres membres du directoire (**) |
|--|---|-----------------------------------|
| Avantages : | | |
| Épargne-retraite | Une police d'assurance-vie de type épargne à long terme en vue de la retraite est souscrite par Valneva Austria GmbH, filiale de Valneva SE, au bénéfice de M. Thomas LINGELBACH, M. Juan Carlos JARAMILLO et M. BÜHLER (ainsi que de tout nouveau membre du directoire qui aurait un <i>Management Agreement</i> avec Valneva Austria GmbH), conformément à la pratique usuelle en Autriche. S'agissant du fonctionnement de cette police : l'épargne est libérée quand le bénéficiaire atteint l'âge légal de la retraite en Autriche (actuellement 65 ans), ou lors de son décès si celui-ci intervient antérieurement. Le coût de la police (d'environ 1 500 € par mois ou 18 000 € pour l'année, pour chacune des personnes) est pris en charge par la filiale Valneva Austria GmbH. Valneva UK Ltd contribue à un fonds de pension britannique à hauteur de 7,5 % de la rémunération fixe de Mme PATEL. | |
| Assurance chômage | La Société souscrit une convention Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprises (GSC) pour le(s) membre(s) du directoire rattaché(s) contractuellement à Valneva SE et résidant fiscalement en France, conformément aux pratiques nationales en France. Cette convention a pour objet de garantir le versement d'une indemnité en cas de chômage dans la limite de 70 % du dernier revenu net professionnel déclaré à l'administration fiscale. Le coût de la police (environ 8 000 € à 12 000 € par an et par personne) est pris en charge par Valneva SE. Les titulaires d'un <i>Management Agreement</i> avec Valneva Austria GmbH ou Valneva UK Ltd bénéficient d'une indemnisation contractuelle en cas de chômage selon les mêmes conditions juridiques et financières que l'assurance GSC, sous déduction de l'assurance chômage locale. | |
| Location de voiture | Un véhicule est attribué à chacun des membres du directoire. Le montant de la mensualité de location est au maximum de 1 320 € par mois, ou 15 840 € pour l'année pour chacun des membres du directoire. L'attribution d'un véhicule peut être remplacée par une allocation pour frais de véhicule (<i>car allowance</i>) d'un montant équivalent à la mensualité de location. C'est le cas en 2023 pour Messieurs BÜHLER et JARAMILLO et pour Mme PATEL. L'assurance du véhicule et les autres dépenses liées au véhicule sont prises en charge par la Société ou par la filiale à laquelle le membre du directoire est contractuellement rattaché, selon le cas. | |
| Remboursements de trajets domicile – lieux de travail effectués en avion et de frais associés | La Société ou ses filiales, selon le cas, remboursent aux membres du directoire les frais de trajets de week-end effectués en avion, entre le domicile du dirigeant et les sites du Groupe Valneva, ces coûts incluant les transferts de et vers l'aéroport. | |
| Résidents fiscaux étrangers | Pour les membres du directoire qui sont résidents fiscaux d'un pays autre que la France et l'Autriche, la Société ou ses filiales prennent en charge la couverture retraite locale et une assistance par des conseillers fiscaux. Une assistance fiscale est également fournie en cas de relocalisation. | |
| Autres avantages divers | D'autres avantages matériels tels que, sans limitation, l'attribution d'un téléphone portable, d'un ordinateur portable, la location d'un garage, la prise en charge des dépenses de déménagement, etc. sont attribués aux membres du directoire par la Société ou sa filiale à laquelle le membre du directoire est contractuellement rattaché, selon le cas. | |

(*) Actuellement Messieurs GRIMAUD, JACOTOT, JARAMILLO et BÜHLER et Mme PATEL.

(**) Cf. Section 2.6.2.1 (c).

Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle des membres du directoire

Le **Bonus** représente la partie variable de la rémunération annuelle des membres du directoire. Le processus applicable au Bonus est conforme aux règles de l'art en matière de système de gestion de la performance. Les principales étapes de ce processus sont les suivantes :

- le conseil de surveillance fixe les objectifs du directoire pour l'année à venir ;
- ces objectifs sont définis selon les recommandations du Comité des nominations et rémunérations ;
- les objectifs du directoire sont liés à des objectifs stratégiques et opérationnels clés, nécessaires au développement de la Société conformément à sa communication stratégique et financière ;
- les objectifs du directoire sont fixés en fonction du référentiel SMART (Spécifique, Mesurable, Acceptable et Ambitieux, Réaliste, Temporellement défini) ;

- la performance du directoire au regard des objectifs définis est revue tout au long de chaque année ;
- les objectifs du directoire peuvent être ajustés en cours d'année en cas de changement majeur dans l'environnement ou les priorités ;
- l'atteinte des objectifs définis pour le directoire est évaluée une fois l'année de référence écoulée (**l'Évaluation**) ;
- le montant du Bonus à verser est lié à l'Évaluation et se base sur le **Bonus Cible** de chaque membre du directoire (c.-à-d. le Bonus pris en compte en cas d'Évaluation constatant la réalisation de 100 % des objectifs) ;
- l'Évaluation est effectuée par le conseil de surveillance en fonction des recommandations du Comité des nominations et rémunérations.

Le Bonus Cible s'échelonne de 50 % à 60 % de la rémunération fixe annuelle brute. À partir de 2020, le conseil de surveillance a décidé que la réalisation d'un ou plusieurs objectifs particuliers pouvait excéder 100 % mais que l'évaluation du total des objectifs restait limitée à 100 %.

La majorité des objectifs collectifs du directoire incluent un aspect quantitatif et se composent d'objectifs stratégiques et opérationnels.

Au titre de l'exercice 2022 (Bonus payable en 2023), les objectifs du directoire, tels que révisés en cours d'année en raison notamment de l'évolution de la situation d'affaires liée au vaccin VLA2001, concernaient les domaines suivants :

- performance commerciale et financière (pour 20 %) ;
- développement des opportunités d'affaires liées au candidat vaccin contre la COVID-19 (pour 20 %) ;
- avancée des programmes de R&D (pour 35 %) ;
- préparation de la croissance de l'entreprise (financement, accès aux marchés) (pour 20 %) ;
- évolution de l'organisation de l'entreprise et amélioration de son efficacité (pour 5 %).

Au titre de l'exercice 2023 (Bonus payable en 2024), le conseil a décidé de réintroduire des objectifs individuels (pour 15 % du total) en sus des objectifs collectifs (85 % du total). Les objectifs collectifs 2023 sont répartis dans les domaines suivants : performance commerciale et financière (20 %), avancée des programmes de R&D (25 %), préparation de la croissance de l'entreprise (financement, portefeuille de candidats produits) (25 %), conformité réglementaire (SOX, objectifs d'assurance qualité) (10 %), stratégie RH (5 %). Les objectifs individuels sont liés aux responsabilités fonctionnelles de chaque membre du directoire ou, pour le CEO, aux plans stratégiques et à l'organisation de l'entreprise.

*

Au titre de l'exercice 2022, le conseil de surveillance de la Société, dans sa séance du 9 mars 2023, a fixé l'atteinte globale des objectifs du directoire à 68 % et décidé en conséquence les Bonus suivants :

Bonus associé aux objectifs 2022 :

- Président du directoire (CEO) : 214 200 euros ;
- Directeur Général (CBO) : 93 500 euros ;
- CMO : 107 780 euros ;
- CFO : 124 440 euros ;
- Directeur Juridique : 73 100 euros.

Rémunération exceptionnelle en cas de changement de contrôle :

En cas de changement de contrôle de la Société après l'attribution définitive de la première ou de la deuxième tranche des actions ordinaires gratuites attribuées en décembre 2019, si le nombre d'actions attribuées de façon accélérée au moment du changement de contrôle est inférieur au nombre théorique maximum en raison de l'application de la condition de performance prévue au plan (atteinte d'objectifs), la Société ou ses filiales verseront aux membres du directoire concernés une indemnité destinée à compenser la diminution du nombre d'actions définitivement attribuées résultant de l'application de la condition de performance prévue dans le plan. Cette indemnité sera calculée sur la base du prix de l'action Valneva au moment du changement de contrôle et sera majorée de 45 % de façon à couvrir forfaitairement la plus grande part des contributions sociales et de l'impôt sur le revenu dus par les bénéficiaires.

M. JARAMILLO n'étant pas bénéficiaire du plan 2019, il lui serait alloué dans une telle hypothèse une indemnité égale à ce qu'il aurait reçu s'il lui avait été attribué 188,342 actions ordinaires gratuites au titre des tranches restantes de ce plan, plus la majoration de 45 % susvisée.

M. BÜHLER n'étant pas bénéficiaire du plan 2019, il lui serait alloué dans une telle hypothèse une indemnité égale à ce qu'il aurait reçu s'il lui avait été attribué 71,204 actions ordinaires gratuites au titre des tranches restantes de ce plan, plus la majoration de 45 % susvisée.

Mme PATEL n'étant pas bénéficiaire du plan 2019, il lui serait alloué dans une telle hypothèse une indemnité égale à ce qu'elle aurait reçu s'il lui avait été attribué 28 716 actions ordinaires gratuites au titre des tranches restantes de ce plan, plus la majoration de 45 % susvisée.

En cas de changement de contrôle de la Société après l'attribution initiale des actions ordinaires gratuites attribuées en 2022 et avant l'attribution définitive de la première tranche de ces actions, la Société ou ses filiales verseront aux membres du directoire une indemnité représentant la valeur de ces actions au moment du changement de contrôle. (sans majoration dans ce cas).

*

Le versement des Bonus et, le cas échéant, de la rémunération exceptionnelle en cas de changement de contrôle, au titre des exercices 2022 et 2023, qui constituent des éléments de rémunération variable ou exceptionnelle, sera subordonné à l'approbation, par l'Assemblée Générale Ordinaire de la Société statuant sur les comptes de l'exercice considéré, des éléments de rémunération de la personne concernée, dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

Indemnités ou avantages dus aux mandataires sociaux, à raison de la prise, de la cessation ou du changement de fonctions

Certains avantages financiers sont octroyés aux membres du directoire dans certaines hypothèses de cessation ou de changement de fonctions.

Ces avantages et leurs conditions sont décrits à la Section « Indemnités ou avantages dus aux mandataires sociaux à raison de la prise, de la cessation ou du changement de leurs fonctions » du présent URD ⁽⁴⁾ pour les exercices 2022 et 2023.

Le Code MiddleNext prévoit certains principes dans sa Recommandation n° 19 concernant les indemnités de départ pour les dirigeants. Cette recommandation est respectée.

2.6.1.2 Politique de rémunération applicable aux membres du conseil de surveillance

L'ensemble des principes de la politique de rémunération applicable aux membres du conseil de surveillance au titre de l'exercice 2023 et décrits ci-dessous pourront s'appliquer de façon similaire à chacun des membres du conseil de surveillance nommés dans le futur, le cas échéant (en ce compris le Président du conseil de surveillance). La durée des mandats des membres du conseil de surveillance est spécifiée à la Section « Conseil de surveillance » du présent URD ⁽⁵⁾. Les montants de la rémunération versée ou attribuée aux membres du conseil de surveillance au titre de l'exercice 2022 ⁽⁶⁾ figurent dans la Section « Rémunération versée ou attribuée aux membres du conseil de surveillance » du présent URD ⁽⁷⁾.

Rémunération allouée aux membres du conseil

La Société rémunère les membres du conseil de surveillance au titre de leur mandat. Sur la base d'une étude comparative conduite par Pearl Meyer début 2022, les rémunérations d'activité ont été rehaussées en 2022.

De plus, le conseil a décidé en 2022 d'abandonner les bons de souscription d'actions (y compris les BSA 32 autorisés par l'Assemblée Générale du 23 juin 2021) et de revoir la politique de rémunération en conséquence. Dans ce cadre, la rémunération d'activité comprend dorénavant une rémunération de base (selon le rôle au sein du conseil) et une rémunération supplémentaire.

Rémunération de base:

- **Président du conseil de surveillance** : 90 000 euros par an ;
- **Vice-Président du conseil de surveillance ou Président de Comité** : 60 000 euros par an ;

- **Président de comité et membre d'un autre comité** : 67 500 euros par an ;
- **Membre d'un seul comité** : 52 500 euros par an ;
- **Membre de deux comités (sans présidence)** : 60 000 euros par an ;
- **Membre du conseil de surveillance** (non membre d'un comité) : 45 000 euros par an.

Les montants ci-dessus pourraient être augmentés jusqu'à 30 % si cela est nécessaire pour attirer des personnes qualifiées dans le cadre du renouvellement ou du remplacement de certains mandats.

Rémunération supplémentaire (pour chaque membre) :

- 13 300 euros payés environ un an après l'Assemblée Générale de juin 2022 (ou après la date de nomination au conseil du membre concerné, si postérieure) ;
- 26 600 euros payés environ deux ans après l'Assemblée Générale de juin 2022 (ou après la date de nomination au conseil du membre concerné, si postérieure) ;
- 39 900 euros payés environ trois ans après l'Assemblée Générale de juin 2022 (ou après la date de nomination au conseil du membre concerné, si postérieure) puis de nouveau annuellement ensuite.

Dans le cadre du changement de la politique de rémunération, le conseil a modifié le règlement intérieur du conseil en juin 2022 pour inclure l'obligation pour les membres du conseil d'acquiescer progressivement des actions de Valneva.

Conformément à la Recommandation n° 12 du Code MiddleNext, le paiement de la rémunération allouée aux membres du conseil est lié à certaines conditions d'assiduité des membres du conseil de surveillance ⁽⁸⁾.

2.6.1.3 Projets de résolution à l'attention de l'Assemblée Générale Ordinaire de juin 2023, répondant au principe du Say on Pay

[...] résolution – Approbation de la politique de rémunération des membres du directoire

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, après avoir pris connaissance du Rapport du conseil de surveillance sur le Gouvernement d'entreprise établi en date du 22 mars 2023 et qui comprend, notamment, la politique de rémunération des mandataires sociaux établie en application de l'article L. 22-10-26 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération applicable aux membres du directoire, telle que présentée en Section 2.6.1.1 du Document d'enregistrement universel 2022 de la Société (au sein duquel ledit Rapport du conseil de surveillance est intégré).

⁽⁴⁾ Cf. Section 2.6.2.1 (d).

⁽⁵⁾ Cf. Section 2.1.2.

⁽⁶⁾ Conformément à la politique et aux éléments de rémunération approuvés, à une très large majorité, par l'Assemblée Générale Ordinaire du 23 juin 2021.

⁽⁷⁾ Cf. Section 2.6.2.2.

⁽⁸⁾ Cf. Section 2.2.1 du présent URD.

[...] résolution - Approbation de la politique de rémunération des membres du conseil de surveillance

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, après avoir pris connaissance du Rapport du conseil de surveillance sur le Gouvernement d'entreprise établi en date du 22 mars 2023 et qui comprend, notamment, la politique de rémunération des mandataires sociaux établie en application de l'article L. 22-10-26 du Code de commerce, approuve la politique de rémunération des applicable aux membres du conseil de surveillance, telle que présentée en Section 2.6.1.2 du Document d'enregistrement universel 2022 de la Société (au sein duquel ledit Rapport du conseil de surveillance est intégré).

[...] résolution - Approbation des informations mentionnées à l'article L. 22-10-9, I du code de commerce, en application de l'article L. 22-10-34, I du Code de commerce

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires, après avoir pris connaissance du Rapport du conseil de surveillance sur le Gouvernement d'entreprise établi en date du 22 mars 2023 et qui comprend, notamment, les informations mentionnées à l'article L. 22-10-9, I, du Code de commerce, approuve lesdites informations, telles que présentées en Section 2.6 et en particulier en Sections 2.6.2 et 2.6.3 du Document d'enregistrement universel 2022 de la Société (au sein duquel ledit Rapport du conseil de surveillance est intégré).

[...] résolution - Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, à M. Thomas LINGELBACH, Président du directoire

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires et en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, connaissance prise du Rapport du conseil de surveillance sur le Gouvernement d'entreprise établi en date du 22 mars 2023 et qui comprend, notamment, les éléments visés à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, approuve les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, à M. Thomas LINGELBACH, Président du directoire, tels que

présentés en Section 2.6.2.1 du Document d'enregistrement universel 2022 de la Société (au sein duquel ledit Rapport du conseil de surveillance est intégré).

[...] résolution - Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, aux membres du directoire (autres que le Président du directoire)

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires et en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, connaissance prise du Rapport du conseil de surveillance sur le Gouvernement d'entreprise établi en date du 22 mars 2023 et qui comprend, notamment, les éléments visés à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, approuve les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, aux membres du directoire (autres que le Président du directoire), tels que présentés en Section 2.6.2.1 du Document d'enregistrement universel 2022 de la Société (au sein duquel ledit Rapport du conseil de surveillance est intégré).

[...] résolution - Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, à M. Frédéric GRIMAUD, Président du conseil de surveillance

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires et en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, connaissance prise du Rapport du conseil de surveillance sur le Gouvernement d'entreprise établi en date du 22 mars 2023 et qui comprend, notamment, les éléments visés à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, approuve les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, à M. Frédéric GRIMAUD, Président du conseil de surveillance, tels que présentés en Section 2.6.2.2 du Document d'enregistrement universel 2022 de la Société (au sein duquel ledit Rapport du conseil de surveillance est intégré).

2.6.2 Rémunération versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022

L'information délivrée dans la présente Section s'applique aux éléments de rémunération versés ou attribués aux membres du directoire et du conseil de surveillance de Valneva SE par :

- la Société ;
- les sociétés contrôlées, au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, par la Société dans laquelle le mandat est exercé ;

- les sociétés contrôlées, au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, par la ou les société(s) qui contrôle(nt) la Société dans laquelle le mandat est exercé ;
- la ou les société(s) qui contrôle(nt) au sens du même article, la Société dans laquelle le mandat est exercé,

en considération des services fournis aux sociétés du Groupe.

Les montants mentionnés ci-après correspondent aux bases brutes avant impôt.

2.6.2.1 Rémunération versée ou attribuée aux membres du directoire

(a) Synthèse des rémunérations attribuées aux membres du directoire

| | M. Thomas LINGELBACH | | M. Franck GRIMAUD | | M. Frédéric JACOTOT | |
|---|-----------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 |
| Rémunération attribuée au titre de l'exercice | 783 684,53 € | 769 137,73 € | 389 287,12 € | 482 348,52 € | 298 479,57 € | 378 585,86 € |
| Valorisation de la rémunération variable pluriannuelle attribuée au cours de l'exercice | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice | 1 184 946,40 € | n.a. (aucune attribution) | 392 255,73 € | n.a. (aucune attribution) | 392 255,73 € | n.a. (aucune attribution) |
| Valorisation des actions ordinaires Valneva SE attribuées gratuitement au cours de l'exercice | 410 077,92 € | n.a. (aucune attribution) | 135 745,73 € | n.a. (aucune attribution) | 135 745,73 € | n.a. (aucune attribution) |
| Valorisation des ADP Convertibles gratuites attribuées au cours de l'exercice | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) |
| TOTAL | 2 378 708,85 € | 769 137,73 € | 917 288,58 € | 482 348,52 € | 826 481,03 € | 378 585,86 € |

| | M. Juan Carlos JARAMILLO | | M. Peter BÜHLER | | Mme Dival PATEL | |
|---|--------------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 |
| Rémunération attribuée au titre de l'exercice | 472 527,76 € | 527 175,40 € | 519 978,80 € | n.a. (aucune attribution) | 127 410,98 € | n.a. (aucune attribution) |
| Valorisation de la rémunération variable pluriannuelle attribuée au cours de l'exercice | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice | 506 666,16 € | n.a. (aucune attribution) | 506 666,16 € | n.a. (aucune attribution) | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) |
| Valorisation des actions ordinaires Valneva SE attribuées gratuitement au cours de l'exercice | 175 345,34 € | n.a. (aucune attribution) | 344 599,34 € | n.a. (aucune attribution) | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) |
| Valorisation des ADP Convertibles gratuites attribuées au cours de l'exercice | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) | 0,00 € | n.a. (aucune attribution) |
| TOTAL | 1 154 539,27 € | 527 175,40 € | 1 371 244,31 € | | 127 410,98 € | |

Proportion relative des rémunérations attribuées :

(Base : TOTAL des rémunérations respectivement attribuées, tel que présenté ci-dessus).

| | M. Thomas LINGELBACH | | M. Franck GRIMAUD | | M. Frédéric JACOTOT | |
|---|----------------------|---------|-------------------|---------|---------------------|---------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 |
| Rémunération fixe | 22,07 % | 54,61 % | 29,98 % | 55,02 % | 26,01 % | 54,58 % |
| Rémunération variable et exceptionnelle | 9,01 % | 40,56 % | 10,19 % | 39,95 % | 8,84 % | 43,14 % |
| Options de souscription et actions gratuites (actions ordinaires et ADP Convertibles) | 67,06 % | — | 57,56 % | — | 63,89 % | — |
| Avantages en nature | 1,87 % | 4,83 % | 2,27 % | 5,03 % | 1,26 % | 2,29 % |

| | M. Juan Carlos JARAMILLO | | M. Peter BÜHLER | | Mme Dipal PATEL | |
|---|--------------------------|---------|-----------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 |
| Rémunération fixe | 27,46 % | 54,71 % | 26,60 % | n.a. (aucune attribution) | 99,20 % | n.a. (aucune attribution) |
| Rémunération variable et exceptionnelle | 9,34 % | 38,74 % | 9,39 % | n.a. (aucune attribution) | — % | n.a. (aucune attribution) |
| Options de souscription et actions gratuites (actions ordinaires et ADP Convertibles) | 59,07 % | — | 61,87 % | n.a. (aucune attribution) | — % | n.a. (aucune attribution) |
| Avantages en nature | 4,14 % | 6,55 % | 2,15 % | n.a. (aucune attribution) | 0,80 % | n.a. (aucune attribution) |

(b) Présentation individualisée des rémunérations

M. Thomas LINGELBACH – Président du directoire de Valneva SE ⁽⁹⁾

| | 2022 | | 2021 | |
|--|--|--|--|--|
| | Montants attribués | Montants versés | Montants attribués | Montants versés |
| Rémunération fixe | 525 000 € <i>(Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 15 mars 2022) Payable en 14 versement égaux (12 versements à fin de mois échu et 2 versements complémentaires, l'un au 30 juin et l'autre au 30 novembre de chaque année)</i> | 525 000 € | 420 000 € <i>(Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 9 février 2021) Payable en 14 versement égaux (12 versements à fin de mois échu et 2 versements complémentaires, l'un au 30 juin et l'autre au 30 novembre de chaque année)</i> | 420 000 € |
| Rémunération variable annuelle | 214 200 € <i>(Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2022, calculé sur la base de 60 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 15 mars 2022, et tenant compte de la validation de 68 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 9 mars 2023)</i> | 252 000 € <i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2021)</i> | 252 000 € <i>(Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2021, calculé sur la base de 60 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 9 février 2021, et tenant compte de la validation de 100 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022)</i> | 234 552 € <i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2020)</i> |
| Rémunération variable pluriannuelle | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Rémunération exceptionnelle | 0 € | 60 000 € | 60 000 € (**) <i>(Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022)</i> | 0 € |
| Avantages en nature : | | | | |
| Location de voiture | <ul style="list-style-type: none"> • Mensualité de location : 1 200 € par mois, soit 14 400 € pour l'année 2022 • Assurance : 3 703,88 € pour une année complète d'assurance • Autres dépenses liées au véhicule (hors carburant) : 6 311,20 € | 20 728,11 € dont : <ul style="list-style-type: none"> • 10 713,03 € au titre des mensualités de location • 3 703,88 € au titre de l'assurance du véhicule • 6 311,20 € au titre des autres dépenses liées au véhicule | <ul style="list-style-type: none"> • Mensualité de location : 1 210 € par mois, soit 14 520 € pour l'année 2021 • Assurance : 3 506,64 € pour une année complète d'assurance • Autres dépenses liées au véhicule (hors carburant) : 4 554,91 € | 18 767,28 € dont : <ul style="list-style-type: none"> • 10 705,73 € au titre des mensualités de location • 3 506,64 € au titre de l'assurance du véhicule • 4 554,91 € au titre des autres dépenses liées au véhicule |
| Assurance vie de type épargne à long terme | Maximum 15 000 € pour l'année 2022 | 15 000 € | Maximum 1 000 € par mois, ou 12 000 € pour l'année 2021 | 12 000 € |
| Remboursements de trajets domicile – lieux de travail effectués en avion, et de frais associés (**) | 5 069,45 € | 5 069,45 € | 2 556,18 € | 2 556,18 € |
| TOTAL | 783 684,53 | 877 797,56 € | 769 137,73 € | 687 875,46 € |

(*) Le Management Agreement actuellement en vigueur entre M. Thomas LINGELBACH et la filiale Valneva Austria GmbH prévoit le remboursement par la société autrichienne des coûts de trajets de week-end effectués par M. LINGELBACH, en avion, entre ses domiciles situés en Allemagne et Autriche et les différents sites de Valneva, ces coûts incluant par ailleurs les transferts de et vers l'aéroport.

(**) Prime exceptionnelle accordée en reconnaissance de la contribution des dirigeants à la croissance du capital de la Société et de sa présence sur les marchés au cours de l'exercice 2021, eu égard notamment à l'Offre Globale complémentaire réalisée en novembre 2021 (cf. Section 1.1.2 (x) du présent URD). Cette opération s'est déroulée avec succès malgré de sévères contraintes en termes de calendrier, ce qui a requis une forte implication des dirigeants. La réalisation de cette Offre Globale a permis à la Société de tirer parti des résultats de Phase 3 préalablement obtenus pour son candidat vaccin contre la COVID-19, pour ainsi élargir son panel d'investisseurs malgré le contexte difficile qui a suivi la résiliation de son accord de fourniture de vaccins avec le Royaume-Uni.

(9) Montants définis et versés en accord avec (a) les dispositions du Management Agreement conclu entre M. Thomas LINGELBACH et la filiale Valneva Austria GmbH, entré en vigueur à l'issue de l'Assemblée Générale Mixte de la Société en date du 23 juin 2022, et (b) les décisions du conseil de surveillance de la Société, le cas échéant.

M. Franck GRIMAUD – Membre du directoire, Directeur Général de Valneva SE ⁽¹⁰⁾

| | 2022 | | 2021 | |
|--|---|--|---|---|
| | Montants attribués | Montants versés | Montants attribués | Montants versés |
| Rémunération fixe | 275 000 € <i>(Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 15 mars 2022)</i> Payable en 12 versements égaux | 275 000 € | 265 383 € <i>(Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 9 février 2021)</i> Payable en 12 versement égaux | 265 383 € |
| Rémunération variable annuelle | 93 500 € <i>(Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2022, calculé sur la base de 50 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 15 mars 2022, et tenant compte de la validation de 68 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 9 mars 2023)</i> | 132 691 € <i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2021)</i> | 132 691,50 € <i>(Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2021, calculé sur la base de 50 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 9 février 2021, et tenant compte de la validation de 100 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022)</i> | 132 691,50 € <i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2020)</i> |
| Rémunération variable pluriannuelle | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Rémunération exceptionnelle | 0 € | 60 000 € | 60 000 € ^(**) <i>(Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022)</i> | 0 € |

Avantages en nature :

| | | | | |
|----------------------------|---|---|--|---|
| Location de voiture | <ul style="list-style-type: none"> Mensualité de location : 849,68 € puis 916,84 € par mois à compter du 20 juillet 2022, soit 11 123,60 € pour l'année 2022 Assurance : 1 659,52 € pour une année complète d'assurance | 12 783,12 € soit : <ul style="list-style-type: none"> 11 123,60 € au titre des mensualités de location 1 659,52 € au titre de l'assurance du véhicule | <ul style="list-style-type: none"> Mensualité de location : 1 210 € par mois, soit 14 520 € pour l'année 2021 Assurance : 1 750,02 € pour une année complète d'assurance | 11 984,13 € soit : <ul style="list-style-type: none"> 10 234,11 € au titre des mensualités de location 1 750,02 € au titre de l'assurance du véhicule |
| GSC ^(*) | 8 004 € | 8 004 € | 8 004 € | 8 004 € |
| TOTAL | 389 287,12 € | 488 478,12 € | 482 348,52 € | 418 062,63 € |

(*) La Société a souscrit à une convention Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprises en faveur de M. Franck GRIMAUD. Cette convention a pour objet de garantir le versement d'une indemnité en cas de chômage dans la limite de 70 % du dernier revenu net professionnel déclaré à l'administration fiscale. Cette convention a été mise en place suite à une autorisation du conseil d'administration de la Société en date du 26 octobre 2000.

(**) Prime exceptionnelle accordée en reconnaissance de la contribution des dirigeants à la croissance du capital de la Société et de sa présence sur les marchés au cours de l'exercice 2021, eu égard notamment à l'Offre Globale complémentaire réalisée en novembre 2021 (cf. Section 1.1.2 (x) du présent URD). Cette opération s'est déroulée avec succès malgré de sévères contraintes en termes de calendrier, ce qui a requis une forte implication des dirigeants. La réalisation de cette Offre Globale a permis à la Société de tirer parti des résultats de Phase 3 préalablement obtenus pour son candidat vaccin contre la COVID-19, pour ainsi élargir son panel d'investisseurs malgré le contexte difficile qui a suivi la résiliation de son accord de fourniture de vaccins avec le Royaume-Uni.

⁽¹⁰⁾ Montants définis et versés en accord avec (a) les dispositions du Management Agreement conclu entre M. Franck GRIMAUD et Valneva SE, entré en vigueur à l'issue de l'Assemblée Générale Mixte de la Société en date du 23 juin 2022, et (b) les décisions du conseil de surveillance de la Société, le cas échéant.

M. Frédéric JACOTOT – Membre du directoire de Valneva SE, Directeur Juridique & Secrétaire Général ⁽¹⁾

| | 2022 | | 2021 | |
|--|--|---|--|--|
| | Montants attribués | Montants versés | Montants attribués | Montants versés |
| Rémunération fixe | 215 000 € (Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 15 mars 2022) Payable en 12 versement égaux | 215 000 € | 206 619 € (Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 9 février 2021) Payable en 12 versements égaux | 206 619 € |
| Rémunération variable annuelle | 73 100 € (Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2022, calculé sur la base de 50 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 15 mars 2022, et tenant compte de la validation de 68 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 9 mars 2023) | 103 309 € (Montant versé au titre des objectifs de l'année 2021) | 103 309,50 € (Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2021, calculé sur la base de 50 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 9 février 2021, et tenant compte de la validation de 100 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022) | 103 309,50 € (Montant versé au titre des objectifs de l'année 2020) |
| Rémunération variable pluriannuelle | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Rémunération exceptionnelle | 0 € | 60 000 € | 60 000 € ^(*) (Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022) | 0 € |

Avantages en nature ^() :**

| | | | | |
|-----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| GSC ^(***) | 10 379,57€ | 10 379,57 € | 8 657,36 € | 8 657,28 € |
| TOTAL | 298 479,57 € | 388 688,57 € | 378 585,86 € | 318 585,78 € |

(*) Prime exceptionnelle accordée en reconnaissance de la contribution des dirigeants à la croissance du capital de la Société et de sa présence sur les marchés au cours de l'exercice 2021, eu égard notamment à l'Offre Globale complémentaire réalisée en novembre 2021 (cf. Section 1.1.2 (x) du présent URD). Cette opération s'est déroulée avec succès malgré de sévères contraintes en termes de calendrier, ce qui a requis une forte implication des dirigeants. La réalisation de cette Offre Globale a permis à la Société de tirer parti des résultats de Phase 3 préalablement obtenus pour son candidat vaccin contre la COVID-19, pour ainsi élargir son panel d'investisseurs malgré le contexte difficile qui a suivi la résiliation de son accord de fourniture de vaccins avec le Royaume-Uni.

(**) M. JACOTOT a renoncé à bénéficier d'un véhicule de fonction en 2021 et 2022, dont les mensualités de location auraient été prises en charge par Valneva SE.

(***) La Société a souscrit à une convention Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprises en faveur de M. Frédéric JACOTOT, à effet du 1^{er} janvier 2020. Cette convention a pour objet de garantir le versement d'une indemnité en cas de chômage dans la limite de 70 % du dernier revenu net professionnel déclaré à l'administration fiscale.

⁽¹⁾ Montants définis et versés en accord avec (a) les dispositions du Management Agreement conclu entre M. Frédéric JACOTOT et Valneva SE, entré en vigueur à l'issue de l'Assemblée Générale Mixte de la Société en date du 23 juin 2022, et (b) les décisions du conseil de surveillance de la Société, le cas échéant.

M. Juan Carlos JARAMILLO – CMO (et membre du directoire de Valneva SE) ⁽¹²⁾

| | 2022 | | 2021 | |
|--|--|--|--|---|
| | Montants attribués | Montants versés | Montants attribués | Montants versés |
| Rémunération fixe | 317 000 € <i>(Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 15 mars 2022)</i> Payable en 12 versements égaux | 317 000 € | 288 420 € <i>(Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 9 février 2021)</i> Payable en 14 versement égaux (12 versements à fin de mois échu et 2 versements complémentaires, l'un au 30 juin et l'autre au 30 novembre de chaque année) | 288 420 € |
| Rémunération variable annuelle | 107 780 € <i>(Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2022, calculé sur la base de 50 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 15 mars 2022, et tenant compte de la validation de 68 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 9 mars 2023)</i> | 144 210 € <i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2021)</i> | 144 210 € <i>(Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2021, calculé sur la base de 50 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 9 février 2021, et tenant compte de la validation de 100 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022)</i> | 35 625 € <i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2020)</i> |
| Rémunération variable pluriannuelle | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Rémunération exceptionnelle | 0 € | 60 000 € | 60 000 € (**) <i>(Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022)</i> | 0 € |
| Avantages en nature : | | | | |
| Allocation pour frais de véhicule | 13 800 € pour l'année 2022 | 13 800 € | 1 100 € par mois, soit 13 200 € pour l'année 2021 | 13 200 € |
| Assurance vie de type épargne à long terme | 15 000 € pour l'année 2022 | 15 000 € | 1 000 € par mois, soit 12 000 € pour l'année 2021 | 12 000 € |
| Remboursements de trajets domicile – lieux de travail effectués en avion, et de frais associés ^(*) | 8 704,39 € plus loyer pour l'appartement 10 243,37 € | 8 704,39 € plus loyer pour l'appartement 10 243,37 € | 9 345,40 € | 9 345,40 € |
| TOTAL | 472 527,76 € | 568 957,76 € | 527 175,40 € | 358 590,40 € |

(*) Le Management Agreement actuellement en vigueur entre M. Juan Carlos JARAMILLO et la filiale Valneva Austria GmbH prévoit le remboursement par la société autrichienne des coûts de trajets de week-end effectués par M. JARAMILLO, en avion, entre son domicile situé en Espagne et le site de Valneva Austria, ces coûts incluant par ailleurs les transferts de et vers l'aéroport.

(**) Prime exceptionnelle accordée en reconnaissance de la contribution des dirigeants à la croissance du capital de la Société et de sa présence sur les marchés au cours de l'exercice 2021, eu égard notamment à l'Offre Globale complémentaire réalisée en novembre 2021 (cf. Section 1.1.2 (x) du présent URD). Cette opération s'est déroulée avec succès malgré de sévères contraintes en termes de calendrier, ce qui a requis une forte implication des dirigeants. La réalisation de cette Offre Globale a permis à la Société de tirer parti des résultats de Phase 3 préalablement obtenus pour son candidat vaccin contre la COVID-19, pour ainsi élargir son panel d'investisseurs malgré le contexte difficile qui a suivi la résiliation de son accord de fourniture de vaccins avec le Royaume-Uni.

⁽¹²⁾ Montants définis et versés en accord avec (a) les dispositions du Management Agreement conclu entre M. Juan Carlos JARAMILLO et la filiale Valneva Austria GmbH, entré en vigueur à l'issue de l'Assemblée Générale du 23 juin 2022, et (b) les décisions du conseil de surveillance de la Société, le cas échéant.

M. Peter BÜHLER - CFO (et membre du directoire de Valneva SE)

| | 2022 | | 2021 | |
|---|--|---------------------|------------------------------|------------------------------|
| | Montants attribués | Montants versés | Montants attribués | Montants versés |
| Rémunération fixe | 366 000 € <i>(Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 15 mars 2022) Payable en 14 versement égaux (12 versements à fin de mois échu et 2 versements complémentaires, l'un au 30 juin et l'autre au 30 novembre de chaque année)</i> | 366 000 € | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Rémunération variable annuelle | 124 440 € <i>(Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2022, calculé sur la base de 50 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 15 mars 2022, et tenant compte de la validation de 68 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 9 mars 2023)</i> | 0 € | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Rémunération variable pluriannuelle | 0 € | 0 € | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Rémunération exceptionnelle | 0 € | 0 € | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Avantages en nature : | | | | |
| Allocation pour frais de véhicule | 13 800 € pour l'année 2022 | 13 800 € | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Assurance vie de type épargne à long terme | 15 000 € pour l'année 2022 | 15 000 € | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Remboursements divers | 738,80 € | 738,80 € | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| TOTAL | 519 978,80 € | 395 538,80 € | | |

Mme Dipal PATEL - CCO (et membre du directoire de Valneva SE depuis le 18 août 2022)

| | 2022 | | 2021 | |
|---|--|------------------|------------------------------|------------------------------|
| | Montants attribués | Montants versés | Montants attribués | Montants versés |
| Rémunération fixe | 126 396 £ <i>(Selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 10 août 2022 - date de début du 18 novembre 2022)</i> En ce qui concerne le salaire pour novembre et décembre | 126 396 £ | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Rémunération variable annuelle | 0 £ | 0 £ | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Rémunération variable pluriannuelle | 0 £ | 0 £ | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Rémunération exceptionnelle | 0 £ | 0 £ | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Avantages en nature : | | | | |
| Allocation pour frais de véhicule | 1,015 £ par mois de location soit 1 015 £ pour l'année 2022 | 1,015 £ | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Assurance vie de type épargne à long terme | Couvert par la police d'assurance | | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| Remboursements de trajets domicile - lieux de travail effectués en avion, et de frais associés | 0 £ | | n.a. (aucune attribution) | n.a. (aucune attribution) |
| TOTAL | 127 411 £ | 127 411 £ | | |

(c) Options de souscription ou d'achat d'actions et actions gratuites

- Dans un but de motivation et de fidélisation, la Société a toujours souhaité faire bénéficier ses salariés d'options de souscription d'actions ou d'actions gratuites, à travers la mise en œuvre de plans successifs. La Société applique ainsi la première partie de la Recommandation n° 21 du Code MiddleNext sur les conditions d'attribution d'options et d'actions gratuites.
- Le nombre de titres attribué à chacun des salariés en vertu des différents plans dont ils bénéficient dépend notamment de la catégorisation de leur emploi.
- Entre 2015 et 2021, les plans d'options de souscription d'actions ont été principalement au bénéfice des salariés non dirigeants, tandis que les membres du directoire et du Comité de direction (anciennement « Comité exécutif »), ainsi que les Directeurs de sites de production (depuis 2017), ont eu la possibilité de participer à des programmes d'attribution gratuite d'actions ordinaires ou à des programmes d'attribution gratuite d'ADP Convertibles, selon le cas (programmes définis pour une durée de quatre ans). L'accès au plan d'attribution gratuite d'ADP convertibles 2017 a par ailleurs été subordonné à un investissement personnel préalable de la part des bénéficiaires.
- Dans le cadre du programme d'ADP Convertibles attribuées en 2017 aux dirigeants et cadres supérieurs, l'attribution définitive de ces actions n'a pas été conditionnée à des critères de performance. Toutefois, leur conversion en actions ordinaires dépendait du cours de l'action au terme du programme. D'autre part, le plan d'attribution gratuite d'actions ordinaires 2019-2023 mis en place par la Société au profit des membres du directoire et des cadres supérieurs contient des conditions de performance (atteinte d'objectifs pour le directoire ou niveau minimum de performance annuelle individuelle pour les autres bénéficiaires).
- Enfin, comme l'objectif principal de la Société est de fidéliser ses dirigeants mandataires sociaux et ses employés-clés, la Société lie les attributions définitives d'actions ou la possibilité d'exercer des options de souscription à des critères de présence.
- La plupart des plans d'options de souscription d'actions ne prévoient pas de « rabais » sur le prix d'exercice. Cependant, le plan d'options de souscription d'actions lancé en 2013 a prévu un rabais de 10 % par rapport au cours de clôture moyen de l'action ordinaire Valneva SE sur le marché Euronext de Paris constaté les vingt derniers jours précédant la date à laquelle les options ont été attribuées.
- Un pourcentage d'actions gratuites ou d'actions résultant de l'exercice d'options de souscription d'actions doit être détenu par les dirigeants mandataires sociaux de Valneva jusqu'à ce que ces derniers n'exercent plus leurs fonctions. Ainsi, le conseil de surveillance de la Société a décidé que les membres du directoire bénéficiaires du programme d'attribution gratuite d'ADP Convertibles 2017-2021 sont tenus de détenir et conserver sous la forme nominative au moins 10 % des actions ordinaires résultant de la conversion de ces ADP Convertibles. Ce taux s'élève à 20 % pour tous les autres plans dont bénéficient actuellement (ou ont bénéficié) les membres du directoire.
- Depuis 2022, la politique de la Société en matière d'actions gratuites et d'options de souscription a évolué de façon significative⁽¹³⁾.

Options de souscription ou d'achat d'actions

Options de souscription ou d'achat d'actions consenties par la Société en 2022 aux membres du directoire

Au cours de l'exercice 2022 les membres du Directoire ont bénéficié d'un plan de souscription d'actions de la Société, comme suit :

Plan d'options de souscription d'actions n° 12, en date du 10 octobre 2022 (2022 SLG SOP) : 790 236 options de souscription, avec un prix d'exercice de 6,47 € par action..

⁽¹³⁾ Cf. Section 2.6.1.1 du présent URD.

TABLEAU 4 : OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR L'ÉMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIÉTÉ DU GROUPE

| Nom du dirigeant mandataire social | N° et date du plan (*) | Valorisation des options selon la méthode retenue pour les comptes consolidés (**) | Nombre d'options attribuées durant l'exercice | Prix d'exercice | Période d'exercice 1ère tranche |
|------------------------------------|-----------------------------|--|---|-----------------|---------------------------------|
| Thomas LINGELBACH | N° : 1 Date : 10/10/2022 | 1 184 946,40 | 313 930 | 6,47 € | 10/10/2023 |
| Peter BÜHLER | N° : 1 Date : 10/10/2022 | 506 666,16 | 134 232 | 6,47 € | 10/10/2023 |
| Juan Carlos JARAMILLO | N° : 1 Date : 10/10/2022 | 506 666,16 | 134 232 | 6,47 € | 10/10/2023 |
| Franck GRIMAUD | N° : 1 Date : 10/10/2022 | 392 255,73 | 103 921 | 6,47 € | 10/10/2023 |
| Frédéric JACOTOT | N° : 1 Date : 10/10/2022 | 392 255,73 | 103 921 | 6,47 € | 10/10/2023 |
| TOTAL | | 2 982 790,19 | 790 236 | | |

(*) Date d'attribution du plan (date du directoire).

(**) Cette valeur correspond à la valeur des options et instruments financiers lors de leur attribution telle que retenue dans le cadre de l'application d'IFRS 2.

Levées d'options de souscription ou d'achat d'actions de la Société effectuées en 2022 par les membres du directoire

Au cours de l'exercice 2022, les membres du directoire ont exercé un total de 310 000 options de souscription d'actions de la Société, donnant lieu à l'émission d'un nombre équivalent d'actions ordinaires nouvelles Valneva SE comme suit :

- Plan d'options de souscription d'actions n° 7 – Tranche 1, en date du 2 octobre 2013 (POSA 2013) : 230 921 actions ordinaires souscrites au prix unitaire de 2,919 € par exercice de 210 000 options ;
- Plan d'options de souscription d'actions n° 8 – Tranche 1, en date du 27 juillet 2015 : 100 000 actions ordinaires souscrites au prix de 3,92 € par exercice de 100 000 options.

TABLEAU 5 : OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS LEVÉES DURANT L'EXERCICE PAR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

| Nom du dirigeant mandataire social | N° et date du plan (*) | Nombre d'options levées durant l'exercice (**) | Prix d'exercice |
|------------------------------------|---------------------------|--|-----------------|
| Thomas LINGELBACH | N° : 7 Date : 02/10/13 | 100 000 | 2,919 € |
| Franck GRIMAUD | N° : 7 Date : 02/10/13 | 100 000 | 2,919 € |
| Frédéric JACOTOT | N° : 7 Date : 02/10/13 | 10 000 | 2,919 € |
| Thomas LINGELBACH | N° : 7 Date : 02/10/13 | 100 000 | 3,92 € |
| TOTAL | | 310 000 | |

(*) Date d'attribution du plan (date du directoire).

(**) Le nombre d'actions résultant de la conversion est supérieur au nombre d'options.

Historique des plans d'options de souscription ou d'achat d'actions de la Société

La majorité des employés de la Société bénéficie de plans d'option d'achat d'action. Depuis 2013, la Société a mis en place sept plans successifs d'options de souscription d'actions Valneva SE.

Au 31 décembre 2022, sur l'ensemble des plans de la Société, il restait 5 777 839 options en circulation. Le nombre maximum d'actions ordinaires nouvelles Valneva

SE pouvant résulter de l'exercice de ces options s'élevait alors à 5 779 614 ⁽¹⁴⁾ (soit une augmentation de capital potentielle d'un montant nominal total de 866 942,10 euros, représentant une dilution potentielle maximum de 4,17 % ⁽¹⁵⁾ du capital de la Société).

Une description détaillée des différents plans d'options de souscription d'actions de la Société, en vigueur sur l'exercice 2022, figure au sein des tableaux suivants :

PLAN 7 (POSA 2013)

| | |
|---|---|
| Décision d'attribution des options | Assemblée Générale : 28 juin 2013 |
| | Directoire : 2 octobre 2013 |
| Nombre de bénéficiaires au lancement du plan | 293 |
| Durée du plan (à compter de la date de décision du conseil d'administration ou du directoire) | Jusqu'au 2 octobre 2023 |
| Plafond de l'autorisation de l'Assemblée Générale | Autorisation d'attribuer un nombre d'options donnant droit à souscrire à un nombre total d'actions représentant au maximum 4 % du capital de la Société à la date de constatation de l'augmentation de capital réalisée en vertu de la 9 ^e résolution de l'Assemblée Générale Mixte de Valneva en date du 7 mars 2014 ⁽¹⁾ |
| Prix d'exercice pour l'émission d'une action ordinaire nouvelle | 2,919 € ⁽²⁾ |
| Ratio de conversion option/action | 1 : 1,099617653 (puis arrondi à l'entier supérieur pour chacun des bénéficiaires) ⁽³⁾ |
| Options attribuées aux salariés et/ou mandataires sociaux par le directoire au lancement du plan | 1 052 950 |
| Point de départ d'exercice des options | 2 octobre 2015 & 2 octobre 2017 ⁽⁴⁾ |
| Options exercées au 31 décembre 2022 | 615 918 (dont 210 000 par les mandataires sociaux) |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2022 à la suite de l'exercice d'options | 677 346 |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2022 | 17 782 (toutes devenues disponibles pour un exercice) |
| <i>Dont options détenues par les mandataires sociaux</i> | 0 |
| Actions ordinaires nouvelles pouvant être émises au 31 décembre 2022 en cas d'exercice d'options | 19 557 |
| Options caduques au 31 décembre 2022 | 419 250 |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2022 en vertu de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale – Statut de cette autorisation | 0 – Autorisation rendue caduque par l'Assemblée Générale Mixte du 26 juin 2014 |
| Solde des actions qui pourraient théoriquement être nouvellement émises au 31 décembre 2021, si le directoire utilisait le reliquat de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale | 0 |

(1) Le conseil de surveillance de la Société a défini ce nombre d'options à hauteur de 2 231 356 dans sa séance en date du 29 août 2013.

(2) Le prix de souscription a été ajusté sur décision du directoire de la Société lors de sa séance en date du 25 février 2015.

(3) Le ratio de conversion a été ajusté sur décision du directoire de la Société lors de sa séance en date du 25 février 2015.

(4) Les options peuvent être exercées à hauteur de 50 % après deux années de possession ; les 50 % des options restantes ont la possibilité d'être exercés au terme de quatre années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2022 :** aucun changement n'est intervenu au titre de ce plan.

(14) Sous réserve que la totalité des options soit devenue disponible pour un exercice.

(15) Taux calculé en référence à un capital social total de 138 367 482 actions Valneva SE, décomposé en (a) 138 346 968 actions ordinaires (ISIN FR0004056851) d'une valeur nominale de 0,15 euro chacune, et (b) 20 514 actions de préférence convertibles en actions ordinaires, également d'une valeur nominale de 0,15 euro chacune.

PLAN 8 (POSA 2015)

| | |
|---|---|
| Décision d'attribution des options | Assemblée Générale : 26 juin 2014 |
| | Directoire : 28 juillet 2015 |
| Nombre de bénéficiaires au lancement du plan | 259 |
| Durée du plan (à compter de la date de décision du conseil d'administration ou du directoire) | Jusqu'au 28 juillet 2025 |
| Plafond de l'autorisation de l'Assemblée Générale | Autorisation d'attribuer un nombre d'options donnant droit à souscrire à un nombre total d'actions représentant au maximum 4 % du capital de la Société à la date d'attribution des options |
| Prix d'exercice pour l'émission d'une action ordinaire nouvelle | 3,92 € |
| Ratio de conversion option/action | 1 : 1 |
| Options attribuées aux salariés et/ou mandataires sociaux par le directoire au lancement du plan | 712 000 |
| Point de départ d'exercice des options | 28 juillet 2017 & 28 juillet 2019 ⁽¹⁾ |
| Options exercées au 31 décembre 2022 | 478 845 (dont 100 000 pour un mandataire social) |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2022 à la suite de l'exercice d'options | 478 845 |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2022 | 43 655 (toutes devenues disponibles pour un exercice) |
| <i>Dont options détenues par les mandataires sociaux</i> | 0 |
| Actions ordinaires nouvelles pouvant être émises au 31 décembre 2022 en cas d'exercice d'options | 43 655 |
| Options caduques au 31 décembre 2022 | 189 500 |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2022 en vertu de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale – Statut de cette autorisation | 0 – Autorisation rendue caduque par l'Assemblée Générale Mixte du 30 juin 2016 |
| Solde des actions qui pourraient théoriquement être nouvellement émises au 31 décembre 2022, si le directoire utilisait le reliquat de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale | 0 |

(1) Les options peuvent être exercées à hauteur de 50 % après deux années de possession ; les 50 % des options restantes ont la possibilité d'être exercés au terme de quatre années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2022** : aucun changement n'est intervenu au titre de ce plan.

PLAN 9 (POSA 2016)

| | |
|---|---|
| Décision d'attribution des options | Assemblée Générale : 30 juin 2016 |
| | Directoire : 7 octobre 2016 |
| Nombre de bénéficiaires au lancement du plan | 402 |
| Durée du plan (à compter de la date de décision du conseil d'administration ou du directoire) | Jusqu'au 7 octobre 2026 |
| Plafond de l'autorisation de l'Assemblée Générale | Autorisation d'attribuer un nombre d'options donnant droit à souscrire à un nombre total d'actions représentant au maximum 4 % du capital de la Société à la date d'attribution des options |
| Prix d'exercice pour l'émission d'une action ordinaire nouvelle | 2,71 € |
| Ratio de conversion option/action | 1 : 1 |
| Options attribuées aux salariés et/ou mandataires sociaux par le directoire au lancement du plan | 584 250 |
| Point de départ d'exercice des options | 7 octobre 2018 & 7 octobre 2020 ⁽¹⁾ |
| Options exercées au 31 décembre 2022 | 383 250 |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2022 à la suite de l'exercice d'options | 383 250 |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2022 | 14 500 (toutes devenues disponibles pour un exercice) |
| <i>Dont options détenues par les mandataires sociaux</i> | 0 |
| Actions ordinaires nouvelles pouvant être émises au 31 décembre 2022 en cas d'exercice d'options | 14 500 |
| Options caduques au 31 décembre 2022 | 186 500 |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2022 en vertu de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale – Statut de cette autorisation | 0 – Autorisation rendue caduque par l'Assemblée Générale Mixte du 28 juin 2018 |
| Solde des actions qui pourraient théoriquement être nouvellement émises au 31 décembre 2022, si le directoire utilisait le reliquat de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale | 0 |

(1) Les options peuvent être exercées à hauteur de 50 % après deux années de possession ; les 50 % des options restantes ont la possibilité d'être exercés au terme de quatre années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2022** : aucun changement n'est intervenu au titre de ce plan.

PLAN 10 (POSA 2017)

| | |
|---|---|
| Décision d'attribution des options | Assemblée Générale : 30 juin 2016 |
| | Directoire : 7 décembre 2017 |
| Nombre de bénéficiaires au lancement du plan | 424 |
| Durée du plan (à compter de la date de décision du conseil d'administration ou du directoire) | Jusqu'au 7 décembre 2027 |
| Plafond de l'autorisation de l'Assemblée Générale | Autorisation d'attribuer un nombre d'options donnant droit à souscrire à un nombre total d'actions représentant au maximum 4 % du capital de la Société à la date d'attribution des options |
| Prix d'exercice pour l'émission d'une action ordinaire nouvelle | 2,85 € |
| Ratio de conversion option/action | 1 : 1 |
| Options attribuées aux salariés et/ou mandataires sociaux par le directoire au lancement du plan | 1 269 500 |
| Point de départ d'exercice des options | 7 décembre 2019 & 7 décembre 2021 ⁽¹⁾ |
| Options exercées au 31 décembre 2022 | 427 025 |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2022 à la suite de l'exercice d'options | 427 025 |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2022 | 551 475 (toutes devenues disponibles pour un exercice) |
| <i>Dont options détenues par les mandataires sociaux</i> | 0 |
| Actions ordinaires nouvelles pouvant être émises au 31 décembre 2022 en cas d'exercice d'options | 551 475 |
| Options caduques au 31 décembre 2022 | 291 000 |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2022 en vertu de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale – Statut de cette autorisation | 0 – Autorisation rendue caduque par l'Assemblée Générale Mixte du 28 juin 2018 |
| Solde des actions qui pourraient théoriquement être nouvellement émises au 31 décembre 2022, si le directoire utilisait le reliquat de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale | 0 |

(1) Les options peuvent être exercées à hauteur de 50 % après deux années de possession ; les 50 % des options restantes ont la possibilité d'être exercés au terme de quatre années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2022** : aucun changement n'est intervenu au titre de ce plan.

PLAN 11 (POSA 2019)

| | |
|---|---|
| Décision d'attribution des options | Assemblée Générale : 28 juin 2018 |
| | Directoire : 30 septembre 2019 |
| Nombre de bénéficiaires au lancement du plan | 464 |
| Durée du plan (à compter de la date de décision du conseil d'administration ou du directoire) | Jusqu'au 30 septembre 2029 |
| Plafond de l'autorisation de l'Assemblée Générale | Autorisation d'attribuer un nombre d'options donnant droit à souscrire à un nombre total d'actions représentant au maximum 4 % du capital de la Société à la date d'attribution des options |
| Prix d'exercice pour l'émission d'une action ordinaire nouvelle | 3,05 € |
| Ratio de conversion option/action | 1 : 1 |
| Options attribuées aux salariés et/ou mandataires sociaux par le directoire au lancement du plan | 2 670 010 |
| Point de départ d'exercice des options | 30 septembre 2020, 30 septembre 2021 & 30 septembre 2022 ⁽¹⁾ |
| Options exercées au 31 décembre 2022 | 0 |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2022 à la suite de l'exercice d'options | 0 |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2022 | 1 994 176 |
| <i>Dont options détenues par les mandataires sociaux</i> | 0 |
| Actions ordinaires nouvelles pouvant être émises au 31 décembre 2022 en cas d'exercice d'options | 1 994 176 |
| Options caduques au 31 décembre 2022 | 675 834 |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2022 en vertu de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale – Statut de cette autorisation | 0 – Autorisation rendue caduque par l'Assemblée Générale Mixte du 17 juin 2020 |
| Solde des actions qui pourraient théoriquement être nouvellement émises au 31 décembre 2022, si le directoire utilisait le reliquat de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale | 0 |

(1) Les options peuvent être exercées pour 1/3 d'entre elles après une année de possession, puis pour 1/3 supplémentaire après deux années de possession, et enfin le reliquat après trois années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2022 :** aucun changement n'est intervenu au titre de ce plan.

PLAN 12 (2022 SLG SOP)

| | |
|---|---|
| Décision d'attribution des options | Assemblée Générale : 23 juin 2022 |
| | Directoire : 10 octobre 2022 |
| Nombre de bénéficiaires au lancement du plan | 33 |
| Durée du plan (à compter de la date de décision du conseil d'administration ou du directoire) | Jusqu'au 09 octobre 2032 |
| Plafond de l'autorisation de l'Assemblée Générale | Autorisation d'attribuer un nombre d'options donnant droit à souscrire à un nombre total d'actions représentant au maximum 4 % du capital de la Société à la date d'attribution des options |
| Prix d'exercice pour l'émission d'une action ordinaire nouvelle | 6,47 € |
| Ratio de conversion option/action | 1 : 1 |
| Options attribuées aux salariés et/ou mandataires sociaux par le directoire au lancement du plan | 1 159 751 |
| Point de départ d'exercice des options | 09 octobre 2023, 09 octobre 2024 & 09 octobre 2025 ⁽¹⁾ |
| Options exercées au 31 décembre 2022 | 0 |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2022 à la suite de l'exercice d'options | 0 |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2022 | 1 159 751 |
| <i>Dont options détenues par les mandataires sociaux</i> | <i>1 159 751</i> |
| Actions ordinaires nouvelles pouvant être émises au 31 décembre 2022 en cas d'exercice d'options | 0 (dont 0 actions pouvant être émises par l'exercice d'options devenues disponibles) |
| Options caduques au 31 décembre 2022 | 0 |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2022 en vertu de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale – Statut de cette autorisation | 0 |
| Solde des actions qui pourraient théoriquement être nouvellement émises au 31 décembre 2022, si le directoire utilisait le reliquat de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale | 0 |

(1) Les options peuvent être exercées pour 1/3 d'entre elles après une année de possession, puis pour 1/3 supplémentaire après deux années de possession, et enfin le reliquat après trois années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2022** : aucun changement n'est intervenu au titre de ce plan.

PLAN 12 BIS (POSA 2022)

| | |
|---|---|
| Décision d'attribution des options | Assemblée Générale : 23 juin 2022 |
| | Directoire : 10 octobre 2022 |
| Nombre de bénéficiaires au lancement du plan | 745 |
| Durée du plan (à compter de la date de décision du conseil d'administration ou du directoire) | Jusqu'au 09 octobre 2032 |
| Plafond de l'autorisation de l'Assemblée Générale | Autorisation d'attribuer un nombre d'options donnant droit à souscrire à un nombre total d'actions représentant au maximum 4 % du capital de la Société à la date d'attribution des options |
| Prix d'exercice pour l'émission d'une action ordinaire nouvelle | 6,47 € |
| Ratio de conversion option/action | 1 : 1 |
| Options attribuées aux salariés et/ou mandataires sociaux par le directoire au lancement du plan | 2 154 500 |
| Point de départ d'exercice des options | 9 octobre 2023, 9 octobre 2024 & 9 octobre 2025 ⁽¹⁾ |
| Options exercées au 31 décembre 2022 | 0 |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2022 à la suite de l'exercice d'options | 0 |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2022 | 1 996 500 |
| <i>Dont options détenues par les mandataires sociaux</i> | |
| Actions ordinaires nouvelles pouvant être émises au 31 décembre 2022 en cas d'exercice d'options | 0 (dont 0 actions pouvant être émises par l'exercice d'options devenues disponibles) |
| Options caduques au 31 décembre 2022 | 158 000 |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2022 en vertu de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale – Statut de cette autorisation | 1 996 500 |
| Solde des actions qui pourraient théoriquement être nouvellement émises au 31 décembre 2022, si le directoire utilisait le reliquat de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale | 0 |

(1) Les options peuvent être exercées pour 1/3 d'entre elles après une année de possession, puis pour 1/3 supplémentaire après deux années de possession, et enfin le reliquat après trois années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2022** : aucun changement n'est intervenu au titre de ce plan.

Actions gratuites Valneva SE (actions ordinaires ou actions de préférence convertibles en actions ordinaires)

Actions ordinaires

Actions ordinaires attribuées gratuitement par la Société en 2022 aux membres du directoire

Au cours de l'exercice 2022, 196 855 actions ordinaires ont été attribuées gratuitement par la Société aux membres du directoire.

Acquisition définitive, au cours de l'exercice 2022, d'actions ordinaires attribuées gratuitement par la Société aux membres du directoire

Au cours de l'exercice 2022, 285 601 actions ordinaires attribuées gratuitement par la Société ont été définitivement acquises et transférées aux membres du directoire sous forme d'actions ordinaires nouvelles Valneva SE ⁽¹⁶⁾.

En conséquence de ce qui précède, les tableaux 6 et 7 de l'annexe 2 de la Position-Recommandation AMF n° 2021-02 sont applicables

TABLEAU 6 : ACTIONS ATTRIBUÉES GRATUITEMENT À CHAQUE MANDATAIRE

| Actions attribuées gratuitement par l'assemblée générale des actionnaires durant l'exercice à chaque mandataire social par l'émetteur et par toute société du groupe ⁽¹⁾ liste nominative | N° et date du plan ⁽²⁾ | Nombre d'actions attribuées durant l'exercice | Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés ⁽³⁾ | Date d'acquisition et de disponibilité Pas de période de conservation |
|--|-----------------------------------|---|--|---|
| Thomas LINGELBACH | N° : 6 Date : 10/10/2022 | 67 270 | 410 077,92 | 10/10/2024 et 10/10/2025 |
| Peter BÜHLER | N° : 6 Date : 10/10/2022 | 28 764 | 175 345,34 | 10/10/2024 et 10/10/2025 |
| Juan Carlos JAMARILLO | N° : 6 Date : 10/10/2022 | 28 764 | 175 345,34 | 10/10/2024 et 10/10/2025 |
| Franck GRIMAUD | N° : 6 Date : 10/10/2022 | 22 268 | 135 745,73 | 10/10/2024 et 10/10/2025 |
| Frédéric JACOTOT | N° : 6 Date : 10/10/2022 | 22 268 | 135 745,73 | 10/10/2024 et 10/10/2025 |
| Peter BÜHLER | N° : 7 Date : 10/10/2022 | 27 521 | 169 254,00 | 06/12/2024 |
| TOTAL | | 196 855 | 1 201 514,06 | |

(1) Comprises dans le périmètre de consolidation au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

(2) Date d'attribution du plan (date du conseil d'administration ou de surveillance).

(3) Valeur des actions lors de leur attribution telle que retenue dans le cadre de l'application d'IFRS 2, après prise en compte notamment d'une éventuelle décote liée à des critères de performance et à la probabilité de présence dans la société à l'issue de la période d'acquisition, mais avant étalement au titre d'IFRS 2 de la charge sur la période d'acquisition.

⁽¹⁶⁾ **Annulation de plan** : Au cours de l'exercice 2022, un plan « Programme spécial d'attribution gratuite d'actions ordinaires 2022-2024 » a été annulé par une décision du Directoire en date du 24 mai 2022 et a été remplacé par un autre plan par une décision du Directoire en date du 6 décembre 2022.

TABLEAU 7 : ACTIONS ATTRIBUÉES GRATUITEMENT ET DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE POUR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF

| Actions attribuées gratuitement devenues disponibles pour chaque mandataire social | N° et date du plan ⁽¹⁾ | Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice |
|--|-----------------------------------|---|
| Thomas LINGELBACH | N° : 4 Date : 19/12/2019 | 110 555 |
| Franck GRIMAUD | N° : 4 Date : 19/12/2019 | 87 523 |
| Frédéric JACOTOT | N° : 4 Date : 19/12/2019 | 87 523 |
| TOTAL | | 285 601 |

(1) Date d'attribution du plan (date du conseil d'administration ou de surveillance).

Actions de préférence convertibles en actions ordinaires

Actions de préférence convertibles en actions ordinaires attribuées gratuitement par la Société en 2022 aux membres du directoire

Au cours de l'exercice 2022, aucune action de préférence convertibles n'a été attribuée gratuitement par la Société aux membres du directoire.

En conséquence de ce qui précède, le tableau 6 de l'annexe 2 de la Position-Recommandation AMF n° 2021-02 n'est pas applicable.

Suite à une décision du conseil d'administration du 28 novembre 2022, conformément à l'article 13.3 (iv) des statuts, Valneva SE a racheté la totalité des 20 514 actions préférentielles convertibles en actions ordinaires à leur valeur nominale le 27 décembre 2022, en vue de leur annulation le 4 janvier 2023.

Acquisition définitive, au cours de l'exercice 2022, d'actions de préférence convertibles en actions ordinaires attribuées gratuitement par la Société aux membres du directoire

Au cours de l'exercice 2022, aucune action de préférence convertibles n'a été acquise définitivement par les membres du directoire.

Historique des plans d'actions gratuites de la Société

Actions ordinaires attribuées gratuitement

Au 31 décembre 2022, 1 487 667 actions ordinaires attribuées gratuitement par la Société en 2019 étaient en cours d'acquisition, soit une augmentation de capital potentielle d'un montant nominal total de 166 991,55 euros (représentant une dilution potentielle maximum de 1,08 % ⁽¹⁷⁾ du capital de la Société).

Une description détaillée du plan d'attribution gratuite d'actions ordinaires en vigueur au cours de l'exercice 2022 figure au sein du tableau suivant :

⁽¹⁷⁾ Taux calculé en référence à un capital social total de 138 367 482 actions Valneva SE, décomposé en (a) 138 346 968 actions ordinaires (ISIN FR0004056851) d'une valeur nominale de 0,15 euro chacune, et (b) 20 514 actions de préférence convertibles en actions ordinaires, également d'une valeur nominale de 0,15 euro chacune.

PLAN D'ATTRIBUTION GRATUITE D' ACTIONS ORDINAIRES 2019-2023 N°4

| | |
|---|--|
| Date d'Assemblée Générale | 27 juin 2019 |
| Date de décision du directoire | 19 décembre 2019 |
| Plafond de l'autorisation d'Assemblée Générale | Maximum trois pour cent (3 %) du capital de la Société à la date d'attribution des actions gratuites, sans excéder tout plafond légal applicable à la date d'attribution. |
| Nombre de bénéficiaires au lancement du plan | 14 |
| Nombre total d'actions ordinaires gratuites attribuées au lancement du plan | 2 191 947, réparties en trois tranches, correspondant chacune à 1/3 des actions ordinaires attribuées par le directoire. Si un tiers n'est pas un nombre entier, le montant est arrondi à la baisse pour les deux premières tranches et à la hausse pour la dernière. |
| <i>Dont bénéficiaires mandataires sociaux</i> | <i>M. Thomas LINGELBACH : 331 667 M. Franck GRIMAUD : 262 570 M. Frédéric JACOTOT : 262 570</i> |
| Date d'acquisition définitive | La période d'acquisition des actions est fixée à deux (2) années à compter du 19 décembre 2019 pour la première tranche, trois (3) années à compter du 19 décembre 2019 pour la seconde tranche, et quatre (4) années à compter du 19 décembre 2019 pour la troisième tranche. L'attribution des actions ordinaires gratuites est ainsi définitive, pour chaque tranche, au terme de la période d'acquisition susvisée, sous réserve de la réalisation de conditions de performance et de présence. |
| Date de disponibilité | Aucune période de conservation n'est applicable aux actions ordinaires attribuées définitivement aux bénéficiaires non mandataires sociaux dans le cadre du plan. En revanche, conformément au paragraphe II (4 ^e alinéa) de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, le conseil de surveillance a décidé, au cours de sa séance en date du 21 novembre 2019, que les membres du directoire devront conserver au moins 20 % des actions gratuites définitivement acquises pour chaque tranche jusqu'à la cessation de leur mandat de membre du directoire ou de mandataire social. |
| Actions ordinaires gratuites définitivement acquises au 31 décembre 2022 | 636 648 |
| Actions ordinaires gratuites en cours d'acquisition au 31 décembre 2022 | 1 085 756 |
| Actions ordinaires gratuites caduques au 31 décembre 2022 | 469 543 |
| Conditions de performance et de présence définies par le plan | <p>Concernant les salariés non mandataires sociaux, l'acquisition définitive des actions ordinaires attribuées gratuitement sera, pour chacune des tranches, subordonnée à l'obtention par le bénéficiaire concerné, au titre de l'Année de Référence, d'une notation non inférieure à <i>Meets Expectations</i> (quel que soit le signe associé «+», «0» ou «-») dans le cadre de l'évaluation annuelle de performance conduite par son supérieur hiérarchique.</p> <p>Concernant les mandataires sociaux, l'acquisition de chaque tranche dépendra du niveau de réalisation d'objectifs au cours de l'Année de Référence, tel qu'évalué par le conseil de surveillance, en commençant au-dessus de 60 % (60 % = pas d'attribution définitive) et en augmentant de manière linéaire, de sorte que la réalisation de 80 % des objectifs entraînera l'attribution définitive de 50 % de la tranche concernée et la réalisation de 100 % des objectifs entraînera l'attribution définitive de 100 % de la tranche concernée.</p> <p>On entend par <i>Année de Référence</i>, 2021 pour la première tranche, 2022 pour la seconde tranche et 2023 pour la troisième tranche. Si une période d'acquisition expire avant que la performance du bénéficiaire ne soit évaluée pour l'Année de Référence concernée, l'acquisition définitive des actions ordinaires gratuites de la tranche concernée sera reportée jusqu'à ce que la performance de tous les bénéficiaires du plan ait été évaluée pour cette même Année de Référence.</p> <p>Par ailleurs, les bénéficiaires du plan doivent, de manière continue, conserver la qualité de mandataire social ou de salarié (à plein temps ou à 80 % au moins) de la Société ou d'une filiale directe ou indirecte de la Société jusqu'à l'attribution définitive des actions ordinaires gratuites qui leur ont été attribuées, sauf l'exception de départ à la retraite décrite ci-dessous et sous réserve de toute exemption individuelle éventuelle.</p> |
| Dispositions relatives aux départs en retraite | Les bénéficiaires qui, préalablement à l'acquisition définitive de tout ou partie des actions ordinaires qui leur ont été attribuées gratuitement, prendraient leur retraite conformément aux conditions d'âge requises par leur régime de retraite, conserveront une partie de leurs actions ordinaires gratuites, et ce, à l'égard de chacune des tranches non encore définitivement acquises. Le nombre d'actions ainsi conservé sera calculé en fonction de la période écoulée entre la date d'attribution initiale des actions ordinaires gratuites jusqu'à la date de départ en retraite du dirigeant, par rapport à la durée totale de la tranche concernée (2, 3 ou 4 ans) - à condition toutefois que la condition de performance définie au plan soit déclarée satisfaite lors de l'évaluation de performance précédant immédiatement le départ en retraite du bénéficiaire en question. Concernant les membres du directoire (y compris le Président), leur niveau de performance aura également une incidence sur le nombre d'actions ordinaires gratuites qu'ils pourront ainsi conserver. |

| | |
|--|---|
| Dispositions relatives à un changement de contrôle | <p>Si (a) un Changement de Contrôle (tel que défini ci-après) survient au plus tôt à compter du 19 décembre 2021, et que (b) la condition de performance mentionnée ci-dessus a été satisfaite concernant l'Année de Référence précédant immédiatement l'année du Changement de Contrôle (ou concernant l'année du Changement de Contrôle si la performance du bénéficiaire a déjà été évaluée), les bénéficiaires se verront alors immédiatement attribuer, de manière définitive, la totalité de leurs actions ordinaires gratuites en cours d'acquisition. Concernant les membres du directoire (y compris le Président), leur niveau de performance aura également une incidence sur le nombre d'actions ordinaires gratuites faisant l'objet d'une acquisition anticipée.</p> <p>Si un Changement de Contrôle intervient avant le 19 décembre 2021, et que l'article L. 225-197-1, III du Code de commerce n'est pas applicable, le plan sera alors annulé et la Société indemnisera les bénéficiaires pour la perte de leurs actions ordinaires gratuites non définitivement acquises, sous réserve toutefois de la réalisation des conditions de performance mentionnées ci-dessus, et, pour le directoire (y compris son Président), de la validation, par les actionnaires, de l'indemnité ainsi consentie. Le montant brut de cette indemnité sera calculé comme si ces actions ordinaires gratuites avaient été définitivement acquises au moment du Changement de Contrôle. Les conditions et limitations énoncées dans le règlement de plan s'appliqueront à ce calcul, <i>mutatis mutandis</i>.</p> <p>La notion de Changement de Contrôle signifie qu'une personne ou une entité autre que les actionnaires actuels de la Société a pris le « contrôle » de la Société au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce.</p> |
| Actions ordinaires gratuites restant à attribuer au 31 décembre 2022 en vertu de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale - Statut de cette autorisation | 0 Autorisation rendue caduque par l'Assemblée Générale Mixte du 17 juin 2020. |
| Solde des actions qui pourraient théoriquement être nouvellement émises au 31 décembre 2022, si le directoire utilisait le reliquat de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale | 0 |

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2022** : aucun changement n'est intervenu au titre de ce plan.

PLAN D'ATTRIBUTION GRATUITE D' ACTIONS ORDINAIRES 2022-2025 N° 6

| | |
|---|--|
| Date d'Assemblée Générale | 23 juin 2021 |
| Date de décision du directoire | 10 octobre 2022 |
| Plafond de l'autorisation d'Assemblée Générale | Maximum trois pour cent (3 %) du capital de la Société à la date d'attribution des actions gratuites, sans excéder tout plafond légal applicable à la date d'attribution. |
| Nombre de bénéficiaires au lancement du plan | 33 |
| Nombre total d'actions ordinaires gratuites attribuées au lancement du plan | 374 390, réparties en trois tranches, correspondant chacune à 1/3 des actions ordinaires attribuées par le directoire. Si un tiers n'est pas un nombre entier, le montant est arrondi à la baisse pour les deux premières tranches et à la hausse pour la dernière. |
| <i>Dont bénéficiaires mandataires sociaux</i> | <i>M. Thomas LINGELBACH : 67 270 Peter BÜHLER : 28 764 M. Franck GRIMAUD : 22 268 M. Frédéric JACOTOT : 22 268 Juan Carlos JAMARILLO : 28 764</i> |
| Date d'acquisition définitive | La période d'acquisition des actions est fixée à deux (2) années à compter du 10 octobre 2022 pour les première et seconde tranche, et trois (3) années à compter du 10 octobre 2022 pour la troisième tranche. L'attribution des actions ordinaires gratuites est ainsi définitive, pour chaque tranche, au terme de la période d'acquisition susvisée, sous réserve de la réalisation de conditions de performance et de présence. |
| Date de disponibilité | Aucune période de conservation n'est applicable aux actions ordinaires attribuées définitivement aux bénéficiaires non mandataires sociaux dans le cadre du plan. En revanche, conformément au paragraphe II (4 ^e alinéa) de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, le conseil de surveillance a décidé, au cours de sa séance en date du 22 juin 2022, que les membres du directoire devront conserver au moins 20 % des actions gratuites définitivement acquises pour chaque tranche jusqu'à la cessation de leur mandat de membre du directoire ou de mandataire social. |
| Actions ordinaires gratuites définitivement acquises au 31 décembre 2022 | 0 |
| Actions ordinaires gratuites en cours d'acquisition au 31 décembre 2022 | 374 390 |
| Actions ordinaires gratuites caduques au 31 décembre 2022 | 0 |
| Conditions de performance et de présence définies par le plan | Pas de condition de performance |
| Dispositions relatives aux départs en retraite | Les bénéficiaires qui prendront leur retraite conformément aux exigences en matière d'âge de leur régime de retraite avant l'acquisition complète, auront droit à un nombre d'actions proportionnel, pour chaque tranche non acquise, en fonction de la période allant de la date d'attribution jusqu'à la retraite, par rapport à la durée totale de la tranche en question, à condition toutefois, qu'aux fins de ce calcul, la durée de la première tranche soit considérée comme étant d'un an. À titre d'exemple, un bénéficiaire qui prend sa retraite six mois après la date d'octroi conservera le droit à : 50 % de la tranche 1 ; 25 % de la tranche 2 ; et 16,66 % de la tranche 3 |
| Dispositions relatives à un changement de contrôle | Si un Changement de Contrôle intervient avant le 9 octobre 2024, et que la section III de l'article L. 225-197-1, III du Code de commerce n'est pas applicable, le plan sera alors annulé et la Société indemnisera les bénéficiaires pour la perte de leurs actions ordinaires gratuites non définitivement acquises, sous réserve toutefois, et, pour le directoire (y compris son Président), de la validation, par les actionnaires, de l'indemnité ainsi consentie. Le montant brut de cette indemnité sera calculé comme si ces actions ordinaires gratuites avaient été définitivement acquises au moment du Changement de Contrôle. Les conditions et limitations énoncées dans le règlement de plan s'appliqueront à ce calcul, <i>mutatis mutandis</i> . La notion de Changement de Contrôle signifie qu'une personne ou une entité autre que les actionnaires actuels de la Société a pris le « contrôle » de la Société au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce. |
| Actions ordinaires gratuites restant à attribuer au 31 décembre 2022 en vertu de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale - Statut de cette autorisation | 0 |
| Solde des actions qui pourraient théoriquement être nouvellement émises au 31 décembre 2022, si le directoire utilisait le reliquat de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale | 0 |

PROGRAMME SPÉCIAL N°2 D'ATTRIBUTION GRATUITE D' ACTIONS ORDINAIRES 2022-2024 - PLAN N° 7

| | |
|--|---|
| Date d'Assemblée Générale | 23 juin 2021 |
| Date de décision du directoire | 6 décembre 2022 |
| Plafond de l'autorisation d'Assemblée Générale | Maximum trois pour cent (3 %) du capital de la Société à la date d'attribution des actions gratuites, sans excéder tout plafond légal applicable à la date d'attribution. |
| Nombre de bénéficiaires | 1 |
| Nombre total d'actions ordinaires gratuites attribuées | 27 521, déterminé en référence à une valeur maximum totale de titres à attribuer s'élevant à 200 000 €, calculée sur la base du cours moyen pondéré par les volumes des actions ordinaires de la Société sur Euronext Paris sur la période de 90 jours précédant immédiatement la décision d'attribution des actions par le directoire. Conformément à l'article L. 22-10-60 du Code de commerce, cette attribution est effectuée sous réserve de l'attribution d'options de souscriptions d'actions ou d'actions gratuites à l'ensemble des salariés de la Société, et au minima à 90 % des salariés des filiales françaises, au cours de l'exercice 2022. A défaut, l'attribution des actions gratuites au bénéficiaire du programme présentement décrit sera annulée. |
| <i>Dont bénéficiaires mandataires sociaux</i> | <i>M. Peter BÜHLER : 27 521</i> |
| Date d'acquisition définitive | La période d'acquisition des actions est fixée à deux (2) années à compter du 6 décembre 2022. L'attribution des actions ordinaires gratuites est ainsi définitive au terme de la période d'acquisition susvisée, sous réserve de la réalisation de la condition de présence décrite ci-après. |
| Date de disponibilité | Aucune période de conservation n'est applicable aux actions ordinaires attribuées définitivement. En revanche, conformément au paragraphe II (4 ^e alinéa) de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, le conseil de surveillance a décidé, au cours de sa séance en date du 6 décembre 2022, que le membre du directoire devra conserver au moins 10 % des actions gratuites définitivement acquises jusqu'à la cessation de son mandat de membre du directoire ou de mandataire social. |
| Actions ordinaires gratuites définitivement acquises au 31 décembre 2022 | 0 |
| Actions ordinaires gratuites en cours d'acquisition au 31 décembre 2022 | 27 521 |
| Actions ordinaires gratuites caduques au 30 juin 2022 | 0 |
| Condition de présence définie par le plan | Le bénéficiaire du plan devra, de manière continue, conserver la qualité de mandataire social ou de salarié (à plein temps ou à 80 % au moins) de la Société ou d'une filiale directe ou indirecte de la Société jusqu'à l'attribution définitive des actions ordinaires gratuites qui lui ont été attribuées. |
| Dispositions relatives à un changement de contrôle | Si (a) un Changement de Contrôle (tel que défini ci-après) intervient avant le 6 décembre 2024, et que (b) la condition de présence mentionnée ci-dessus est satisfaite jusqu'à la réalisation du Changement de Contrôle, et (c) l'article L. 225-197-1, III du Code de commerce n'est pas applicable, le plan sera alors annulé et la Société indemnisera le bénéficiaire pour la perte de ses actions ordinaires gratuites non définitivement acquises, sous réserve toutefois de la validation, par les actionnaires, de l'indemnité ainsi consentie. Le montant brut de cette indemnité sera calculé comme si ces actions ordinaires gratuites avaient été définitivement acquises au moment du Changement de Contrôle. La notion de Changement de Contrôle signifie qu'une personne ou une entité autre que les actionnaires actuels de la Société a pris le « contrôle » de la Société au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce. |
| Actions ordinaires gratuites restant à attribuer au 31 décembre 2022 en vertu de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale – Statut de cette autorisation | 27 521 |
| Solde des actions ordinaires qui pourraient théoriquement être nouvellement émises au 31 décembre 2022, si le directoire utilisait le reliquat de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale | 27 521 |

- Évolution du plan depuis le 31 décembre 2022 : aucun changement n'est intervenu au titre de ce plan.

Conversion des ADP Convertibles gratuites en actions ordinaires de la Société

Conformément à l'article 5 du règlement applicable au Plan d'attribution gratuite d'ADP Convertibles 2017-2021 (tel qu'arrêté par le directoire dans sa séance en date du 15 décembre 2017, le **Règlement de plan**), les 32 463 ADP Convertibles gratuites définitivement acquises sont devenues potentiellement convertibles en actions ordinaires Valneva SE au moment de leur acquisition définitive, soit le 15 décembre 2021 (ci-après la **Date de Conversion**), suivant un ratio de conversion à déterminer sur la base (a) du Prix Final de l'Action (tel que défini ci-après), et (b) de la table de conversion telle qu'annexée au Règlement de plan ; étant précisé qu'aucune conversion ne pouvait être effectuée si, à la Date de Conversion, le Prix Final de l'Action se trouvait inférieur à 4,50 € (le **Cours de Bourse Plancher**).

Le **Prix Final de l'Action** a été défini au sein du Règlement de plan comme correspondant à la moyenne, pondérée par les volumes, des cours de l'action ordinaire de la Société sur la période de six mois précédant immédiatement la date de conversion, arrondie à la deuxième décimale.

*

À la Date de Conversion, le directoire a constaté que le **Prix Final de l'Action** (calculé entre le 15 juin 2021 et 14 décembre 2021 inclus) s'élevait à 18,21 €, soit un montant supérieur au Cours de Bourse Plancher. Dès lors, l'ensemble des conditions nécessaires à la conversion des ADP Convertibles se trouvaient réunies.

Afin d'être en mesure de fixer le ratio de conversion correspondant au Prix Final de l'Action constaté ci-avant, le directoire a procédé à la mise à jour de la table de conversion figurant en Annexe A du Règlement de plan, selon le principe suivant énoncé à l'article 5, paragraphe 4 de ce Règlement : en présence d'un Prix Final de l'Action supérieur à 8 euros, le ratio de conversion doit être défini de manière à ce que le gain brut des bénéficiaires n'excède pas le gain brut qu'ils auraient pu réaliser si le Prix Final de l'Action avait été de 8 euros.

Après s'être référé à la table de conversion mise à jour, le directoire a décidé de fixer le ratio de conversion des ADP Convertibles gratuites attribuées définitivement le 15 décembre 2021 comme suit : 27,23567 actions ordinaires pour une ADP Convertible gratuite.

À cet égard et conformément aux dispositions du Règlement de plan, lorsque le nombre total d'actions ordinaires à recevoir par un bénéficiaire d'ADP Convertibles gratuites lors de leur conversion ne constitue pas un nombre entier, ledit bénéficiaire reçoit le nombre entier d'actions ordinaires arrondi à l'inférieur le plus proche. La fraction d'action ordinaire formant rompu est alors payée en espèces. Dans ce cas, le bénéficiaire d'ADP Convertibles gratuites reçoit un montant égal au produit (i) de la fraction d'action ordinaire formant rompu et (ii) d'un montant égal au cours d'ouverture enregistré pour l'action ordinaire Valneva SE au titre de la séance de bourse précédant immédiatement celle au cours de laquelle intervient la demande de conversion ipso jure des ADP Convertibles gratuites en actions ordinaires.

Aux termes de l'article 5 du Règlement de plan, les bénéficiaires des ADP Convertibles gratuites disposaient en principe d'un délai de trois mois à compter de la Date de Conversion pour requérir la conversion de leurs ADP Convertibles en actions ordinaires. Par suite de décisions du conseil de surveillance et du directoire en date du 20 octobre 2021, certains bénéficiaires étrangers ont toutefois été individuellement autorisés à retarder la date limite de conversion de leurs ADP Convertibles gratuites jusqu'à un maximum de 12 mois à compter de la Date de Conversion, pour des raisons tenant aux règles fiscales applicables à leur lieu de résidence. En tout état de cause, si les bénéficiaires venaient à ne pas requérir la conversion de leurs ADP Convertibles gratuites dans le délai qui leur est imparti à cet effet (ci-après, la **Période de Conversion**), ces ADP Convertibles gratuites seraient automatiquement converties en actions ordinaires à l'issue de leur Période de Conversion.

*

Le 16 décembre 2021, la Société a reçu une demande de conversion d'ADP Convertibles gratuites, portant sur un total de 4 115 ADP Convertibles et donnant lieu à l'émission de 112 074 nouvelles actions ordinaires Valneva SE.

Les 3 et 4 janvier 2022, la Société a reçu de nouvelles demandes de conversion, portant sur les 28 348 ADP Convertibles restant alors en circulation et donnant lieu à l'émission d'un nombre total de 772 070 nouvelles actions ordinaires Valneva SE.

À noter : les membres du directoire bénéficiaires du programme d'attribution gratuite d'ADP Convertibles sont tenus de détenir et conserver sous la forme nominative au moins 10 % des actions ordinaires résultant de la conversion de leurs ADP Convertibles.

(d) Indemnités ou avantages dus aux mandataires sociaux à raison de la prise, de la cessation ou du changement de leurs fonctions

Des indemnités ont été prévues pour la plupart des membres du directoire en cas de cessation de leurs mandats et/ou fonctions (autre que dans le cadre d'une expiration à terme de ces mandats ou fonctions), à travers la conclusion d'un *Management Agreement* signé avec la Société et/ou l'une de ses filiales, selon le cas.

| | Contrat de travail | | Régime de retraite supplémentaire | | Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison d'une cessation ou d'un changement de fonctions | | Indemnités relatives à une clause de non-concurrence | |
|---|--------------------|------------------|-----------------------------------|-----|---|-----|--|------------------|
| | Oui | Non | Oui | Non | Oui | Non | Oui | Non |
| MEMBRES DU DIRECTOIRE | | | | | | | | |
| M. Thomas LINGELBACH Première nomination au directoire de Valneva SE par le conseil de surveillance du 10 mai 2013 (à effet du 28 mai 2013) Fin du mandat en cours à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2025 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 | | | | | | | | |
| | | x ⁽¹⁾ | x ⁽²⁾ | | x ⁽⁴⁾ | | | x ⁽⁵⁾ |
| M. Franck GRIMAUD Première nomination au directoire de Vivalis SA (aujourd'hui Valneva SE) par le conseil de surveillance du 29 novembre 2002 Fin du mandat en cours à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2025 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 | | | | | | | | |
| | | x | | x | x ^{(3) (4)} | | | x ⁽⁵⁾ |
| M. Frédéric JACOTOT Nomination au directoire de Valneva SE par le conseil de surveillance du 21 mars 2017 (à effet du 1 ^{er} avril 2017) Fin du mandat en cours à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2025 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 | | | | | | | | |
| | | x | | x | x ^{(3) (4)} | | | x ⁽⁵⁾ |
| M. Juan Carlos JARAMILLO Nomination au directoire de Valneva SE par le conseil de surveillance du 17 juin 2020 (à effet du 1 ^{er} octobre 2020) Fin du mandat en cours à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2025 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 | | | | | | | | |
| | | x ⁽¹⁾ | x ⁽²⁾ | | x ⁽⁴⁾ | | | x ⁽⁵⁾ |
| M. Peter BÜHLER Nomination au directoire de Valneva SE par le conseil de surveillance du 28 juillet 2021 (à effet du 1 ^{er} janvier 2022) Fin du mandat en cours à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2025 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 | | | | | | | | |
| | | x ⁽¹⁾ | x ⁽²⁾ | | x ⁽⁴⁾ | | | x ⁽⁵⁾ |
| Mme Dipal PATEL Nomination au directoire de Valneva SE par le conseil de surveillance du 16 novembre 2022 (à effet du 17 novembre 2022) Fin du mandat en cours à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2025 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 | | | | | | | | |
| | | x ⁽¹⁾ | x ⁽⁶⁾ | | x ⁽⁴⁾ | | | x ⁽⁵⁾ |

(1) Toutefois, selon les lois autrichienne et britannique, les *Managements Agreements* des gérants de GmbH ou de Privat Limited Companies sont soumis à de nombreuses dispositions de droit du travail et se rapprochent donc sur ce point d'un contrat de travail.

(2) Messieurs Thomas LINGELBACH, Juan Carlos JARAMILLO et Peter BÜHLER bénéficient d'une assurance-vie de type épargne en vue de la retraite, dont le coût est pris en charge par la Société Valneva Austria GmbH. L'épargne est libérée quand le bénéficiaire atteint l'âge légal de la retraite en Autriche (actuellement 65 ans), ou lors de son décès si celui-ci intervient antérieurement. Voir ci-après les exposés « Police d'assurance vie de type épargne à long terme », au sein de cette Section 2.6.2.1 (d).

(3) Cf. descriptif de la Garantie Sociale des Chefs d'entreprise joint aux tableaux de rémunérations individuelles de Messieurs GRIMAUD et JACOTOT, en Section 2.6.2.1 (b) du présent URD.

(4) Voir ci-après le descriptif relatif aux indemnités dues aux mandataires sociaux par la Société et/ou ses filiales, selon le cas, ainsi que le paragraphe « Police d'assurance vie de type épargne à long terme », au sein de cette Section 2.6.2.1 (d).

(5) Voir au sein de cette Section 2.6.2.1 (d) le paragraphe « Dispositions complémentaires spécifiques aux engagements de non-concurrence ».

(6) Valneva Ltd vers un montant de 7,5 % de la rémunération fixe brute de Mme Patel à un fonds de pension ce qui est le mode normal de retraite au Royaume-Uni.

Indemnités dues en faveur de M. Thomas LINGELBACH, Président du directoire**Management Agreement conclu avec Valneva Austria GmbH en mars 2022**

Entré en vigueur à la fin de l'Assemblée Générale Mixte du 23 juin 2022

Management Agreement autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 15 mars 2022

(1) Incapacité de travail en raison de maladie/accident

- Paiement par Valneva Austria GmbH d'une rémunération qui permet au dirigeant de percevoir sa rémunération définie en Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), à hauteur de 100 % pour une période de trois mois, et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de trois mois au plus.
- Plafond global sur une période de deux années de mandat : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de six mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de six mois maximum.
- En toute hypothèse, ces paiements cessent à la date de résiliation du *Management Agreement*.

(2) Résiliation ou fin du Management Agreement

- (i) à l'initiative de Valneva Austria GmbH **sans juste motif** (sous réserve d'un préavis de six mois expirant en fin de mois), ou
- (ii) à l'initiative du mandataire social **pour juste motif** (au titre de la Section 26 de l'*Austrian White Collar Workers Act - Angestelltengesetz*), en ce compris démission motivée par des circonstances impliquant une réduction en droit ou en fait de ses responsabilités dans Valneva SE, ou
- (iii) en cas de non-renouvellement du mandat à son terme
- Paiement d'une indemnité égale à 12 mois de rémunération fixe prévue à la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), période de préavis incluse.

Estimation des montants bruts à verser par Valneva Austria GmbH, ainsi que des charges supportées par la filiale, en cas de réalisation de l'évènement (2) au 31 décembre 2023 et d'exécution complète du préavis de six mois

Indemnités : 270 375 €
Charges : 20 915,39 €
Total : 291 290,39 €

(3) Résiliation du Management Agreement

- (i) à l'initiative de Valneva Austria GmbH **pour juste motif** (au titre de la Section 27 de l'*Austrian White Collar Workers Act - Angestelltengesetz*), ou
- (ii) à l'initiative du mandataire social **sans juste motif** (en ce compris démission non motivée par des circonstances impliquant une réduction en droit ou en fait de ses responsabilités dans Valneva SE)
- Aucune indemnité de rupture n'est due au mandataire social (sans préjudice, toutefois, de l'application éventuelle des dispositions relatives à la clause de non-concurrence visée au (4) ci-dessous, ou de l'indemnité de chômage visée au (5)).
- Cessation du versement de toute rémunération, bonus et avantages en nature à compter de la date d'effet de la rupture du mandat social. Cette date est immédiate en cas de révocation pour juste motif. En revanche, elle prend effet à l'issue d'un préavis de six mois (expirant en fin de mois) en cas de résiliation à l'initiative du mandataire social.

(4) Mise en œuvre de la clause de non-concurrence

- Le *Management Agreement* contient une clause de non-concurrence post-contractuelle. Celle-ci s'applique (i) de façon automatique, sauf renonciation expresse de Valneva Austria GmbH, en cas de résiliation par Valneva Austria GmbH pour juste motif (Section 27 de l'*Austrian White Collar Workers Act - Angestelltengesetz*), ou de démission anticipée et non justifiée à l'initiative du mandataire social (Section 26 de l'*Austrian White Collar Workers Act - Angestelltengesetz*), ou encore de démission sans motif à l'initiative du mandataire social et (ii) sur déclaration expresse de Valneva Austria GmbH, en cas de résiliation par Valneva Austria GmbH sans juste motif.
- Lorsque la clause de non-concurrence s'applique, celle-ci donne lieu au versement d'une contrepartie financière égale au montant de la rémunération définie par la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), ainsi que du bonus défini par la Section 6.3 du *Management Agreement*, calculé prorata temporis, et ce, pendant la durée de l'engagement de non-concurrence (soit un an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec l'indemnité visée dans le paragraphe (2) ci-dessus.

Estimation des montants bruts maximum à verser par Valneva Austria GmbH, ainsi que des charges supportées par la filiale, en cas de réalisation de l'évènement (4) au 31 décembre 2023

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 865 200 €
Charges : 80 160,56 €
Total : 945 360,56 €

(5) Indemnité de chômage

Applicable en cas de résiliation ou de fin du *Management Agreement*

(i) à l'initiative de Valneva Austria GmbH (avec ou sans juste motif au sens de la loi autrichienne), ou

(ii) en raison d'une absence de renouvellement du mandat par Valneva Austria GmbH à son terme,

et sous réserve que le mandataire social n'exerce ensuite aucune activité professionnelle.

- Versement par Valneva Austria GmbH, pour une période maximum de 12 mois débutant un mois à après la fin du *Management Agreement*, d'une indemnité mensuelle de chômage (**l'Indemnité de chômage**) équivalente à celle que le dirigeant aurait perçue s'il avait bénéficié d'une assurance chômage privée française applicable aux mandataires sociaux et travailleurs indépendants (dite **Assurance GSC**), déduction faite de toute indemnité de chômage due au mandataire social au titre de l'assurance chômage autrichienne (ou toute autre assurance chômage nationale, le cas échéant).
- Cette Indemnité de chômage :
 - sera en sus de l'indemnité de résiliation contractuelle visée par le paragraphe (2) ci-dessus, le cas échéant ;
 - sera toujours soumise aux conditions de l'Assurance GSC alors en vigueur, y compris, sans limitation, (a) à l'obligation d'être inscrit auprès des autorités compétentes en tant que chômeur à la recherche d'un emploi, et (b) à l'obligation d'être disponible pour l'exercice d'une activité professionnelle et apte à travailler ;
 - se fonde sur la notion de «perte involontaire d'activité professionnelle», qui exclut tout type de démission et tout départ d'un commun accord ;
 - ne sera due que si l'un au moins des autres membres du directoire de Valneva SE est couvert par l'Assurance GSC au moment où le *Management Agreement* prend fin ; et
 - cessera d'être versée dès lors que le dirigeant exercera à nouveau une quelconque activité professionnelle.

Sauf dans l'hypothèse d'un versement d'indemnités au titre de la mise en œuvre de la clause de non-concurrence ou au titre d'indemnités de chômage, toute indemnité qui serait due par Valneva Austria GmbH en vertu de ce qui précède sera payée seulement si M. Thomas LINGELBACH a réalisé au moins 60 % de ses objectifs collectifs et individuels pendant l'année calendaire précédente, selon l'atteinte évaluée par le conseil de surveillance.

Les indemnités définies par la Section 12 du *Management Agreement* excluent tout autre versement d'indemnités et rémunérations ou toute autre fourniture d'avantages, dans les limites autorisées par la loi.

Toute indemnité de départ versée au dirigeant par son fonds d'indemnisation lors de la résiliation du *Management Agreement*, ainsi que toute indemnité prévisible (dans le cas où le fonds n'aurait pas à procéder à son versement au moment de la résiliation) doit être déduite des indemnités définies par la Section 12 du *Management Agreement*, dans les limites autorisées par la loi.

Les rapports contractuels entre Valneva Austria GmbH et M. Thomas LINGELBACH sont régies par les dispositions de son *Management Agreement*, ainsi que par l'*Austrian Act on Limited Liability Companies* (GmbH-Gesetz), l'*Austrian White Collar Workers Act* (*Angestelltengesetz*), les statuts de la Société Valneva Austria GmbH et les décisions d'Assemblée Générale de Valneva Austria GmbH.

Indemnités dues en faveur de M. Franck GRIMAUD, membre du directoire – Directeur Général**Management Agreement conclu avec Valneva SE en mars 2022**

Entré en vigueur à la fin de l'Assemblée Générale Mixte du 23 juin 2022

*Management Agreement autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 15 mars 2022***(1) Incapacité de travail en raison de maladie/accident**

- Versement par Valneva SE de la différence entre le montant des allocations d'assurance maladie et la rémunération brute annuelle définie en Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), de façon à ce que le mandataire social perçoive 100 % de sa rémunération brute annuelle (telle qu'ajustée) pour une période maximum de trois mois, puis 49 % pour une nouvelle période de trois mois au plus.
- Plafond global sur une période de deux années de mandat : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de six mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de six mois maximum.
- En toute hypothèse, ces paiements cessent à la date de résiliation du *Management Agreement*.

(2) Résiliation ou fin du Management Agreement

- (i) par suite d'une révocation du mandataire social par Valneva SE **sans juste motif** (sous réserve d'un préavis de six mois expirant en fin de mois), ou
- (ii) par suite d'une démission du mandataire social **motivée** par des circonstances impliquant une réduction en droit ou en fait de ses responsabilités dans Valneva SE, ou
- (iii) en cas de non-renouvellement du mandat à son terme
- Paiement d'une indemnité égale à 12 mois de rémunération fixe prévue à la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), période de préavis incluse.

Estimation des montants bruts à verser par Valneva SE, ainsi que des charges supportées par la Société, en cas de réalisation de l'évènement (2) au 31 décembre 2023 et d'exécution complète du préavis de 6 mois

Indemnités : 141 625 €
Charges : 52 401,25 €
Total : 194 026,25 €

(3) Résiliation du Management Agreement par suite de

- (i) révocation du mandataire social par Valneva SE **pour juste motif**, ou
- (ii) démission du mandataire social **non motivée** par des circonstances impliquant une réduction en droit ou en fait de ses responsabilités dans Valneva SE
- Aucune indemnité de rupture n'est due au mandataire social (sans préjudice, toutefois, de l'application éventuelle des dispositions relatives à la clause de non-concurrence visée au (4) ci-dessous).
- Cessation du versement de toute rémunération, bonus et avantages en nature, à compter de la date d'effet de la rupture du mandat social. Cette date est immédiate en cas de révocation pour juste motif. En revanche, la rupture prend effet six mois (fin de mois) après sa notification en cas de démission.

(4) Mise en œuvre de la clause de non-concurrence

- Le *Management Agreement* contient une clause de non-concurrence post-contractuelle. Celle-ci s'applique (i) de façon automatique, sauf renonciation expresse de Valneva SE, en cas de révocation par Valneva SE pour juste motif ou de démission du mandataire social non motivée par des circonstances impliquant une réduction en droit ou en fait de ses responsabilités dans Valneva SE, et (ii) sur déclaration expresse de Valneva SE, dans les autres cas de rupture (révocation par Valneva SE sans juste motif, démission du mandataire social motivée par les circonstances définies ci-dessus).
- Lorsque la clause de non-concurrence s'applique, celle-ci donne lieu au versement d'une contrepartie financière égale au montant de la rémunération définie par la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), ainsi que du bonus défini par la Section 6.3 du *Management Agreement*, calculé *pro rata temporis*, et ce, pendant la durée de l'engagement de non-concurrence (soit un an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec l'indemnité visée dans le paragraphe (2) ci-dessus.

Estimation des montants bruts maximum à verser par Valneva SE, ainsi que des charges supportées par la Société, en cas de réalisation de l'évènement (4) au 31 décembre 2023

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 424 875 €
Charges : 157 203,75€
Total : 582 078,75 €

Sauf dans l'hypothèse d'un versement d'indemnités au titre de la mise en œuvre de la clause de non-concurrence, toute indemnité qui serait due par Valneva SE en vertu de ce qui précède sera payée seulement si M. Franck GRIMAUD a réalisé au moins 60 % de ses objectifs collectifs et individuels pendant l'année calendaire précédente, selon l'atteinte évaluée par le conseil de surveillance.

Les indemnités définies par la Section 12 du *Management Agreement* excluent tout autre versement d'indemnités et rémunérations ou toute autre fourniture d'avantages, dans les limites autorisées par la loi.

Les relations entre Valneva SE et M. Franck GRIMAUD, en sa qualité de membre du directoire de la Société et Directeur Général, sont régies par la loi et les règlements français, les statuts de la Société, les dispositions de son *Management Agreement* et les décisions du conseil de surveillance de Valneva SE.

Indemnités dues en faveur de M. Frédéric JACOTOT, membre du directoire – Directeur Juridique**Management Agreement conclu avec Valneva SE en mars 2022**

Entré en vigueur à la fin de l'Assemblée Générale Mixte du 23 juin 2022

*Management Agreement autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 15 mars 2022***(1) Incapacité de travail en raison de maladie/accident**

- Versement par Valneva SE de la différence entre le montant des allocations d'assurance maladie et la rémunération brute annuelle définie en Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), de façon à ce que le mandataire social perçoive 100 % de sa rémunération brute annuelle (telle qu'ajustée) pour une période maximum de trois mois, puis 49 % pour une nouvelle période de trois mois au plus.
- Plafond global sur une période de deux années de mandat : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de six mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de six mois maximum.
- En toute hypothèse, ces paiements cessent à la date de résiliation du *Management Agreement*.

(2) Résiliation ou fin du Management Agreement

- (i) par suite de révocation du mandataire social par Valneva SE **sans juste motif** (sous réserve d'un préavis de six mois expirant en fin de mois), ou
- (ii) en cas de non-renouvellement du mandat à son terme
- Paiement d'une indemnité égale à 12 mois de rémunération fixe prévue à la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), période de préavis incluse.

Estimation des montants bruts à verser par Valneva SE, ainsi que des charges supportées par la Société, en cas de réalisation de l'évènement (2) au 31 décembre 2023 et d'exécution complète du préavis de six mois

Indemnités : 110 725 €
Charges : 40 968,25 €
Total : 151 693,25 €

(3) Résiliation du Management Agreement par suite de

- (i) révocation du mandataire social par Valneva SE **pour juste motif**, ou
- (ii) démission du mandataire social non motivée
- Aucune indemnité de rupture n'est due au mandataire social (sans préjudice, toutefois, de l'application éventuelle des dispositions relatives à la clause de non-concurrence visée au (4) ci-dessous).
- Cessation du versement de toute rémunération, bonus et avantages en nature, à compter de la date d'effet de la rupture du mandat social. Cette date est immédiate en cas de révocation pour juste motif. En revanche, la rupture prend effet six mois (fin de mois) après sa notification en cas de démission.

(4) Mise en œuvre de la clause de non-concurrence

- Le *Management Agreement* contient une clause de non-concurrence post-contractuelle. Celle-ci s'applique (i) de façon automatique, sauf renonciation expresse de Valneva SE, en cas de révocation par Valneva SE pour juste motif ou de démission du mandataire social non motivée, et (ii) sur déclaration expresse de Valneva SE, dans les autres cas de rupture (révocation par Valneva SE sans juste motif).
- Lorsque la clause de non-concurrence s'applique, celle-ci donne lieu au versement d'une contrepartie financière égale au montant de la rémunération définie par la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), ainsi que du bonus défini par la Section 6.3 du *Management Agreement*, calculé *pro rata temporis*, et ce, pendant la durée de l'engagement de non-concurrence (soit un an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec l'indemnité visée dans le paragraphe (2) ci-dessus.

Estimation des montants bruts maximum à verser par Valneva SE, ainsi que des charges supportées par la Société, en cas de réalisation de l'évènement (4) au 31 décembre 2023

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 322 500 €
Charges : 119 325,00 €
Total : 441 825,00 €

Sauf dans l'hypothèse d'un versement d'indemnités au titre de la mise en œuvre de la clause de non-concurrence, toute indemnité qui serait due par Valneva SE en vertu de ce qui précède sera payée seulement si M. Frédéric JACOTOT a réalisé au moins 60 % de ses objectifs collectifs et individuels pendant l'année calendaire précédente, selon l'atteinte évaluée par le conseil de surveillance.

Les indemnités définies par la Section 12 du *Management Agreement* excluent tout autre versement d'indemnités et rémunérations ou toute autre fourniture d'avantages, dans les limites autorisées par la loi.

Les relations entre Valneva SE et M. Frédéric JACOTOT, en sa qualité de membre du directoire de la Société et Directeur Juridique, sont régies par la loi et les règlements français, les statuts de la Société, les dispositions de son *Management Agreement* et les décisions du conseil de surveillance de Valneva SE.

Indemnités dues en faveur de M. Juan Carlos JARAMILLO, Membre du directoire - CMO**Management Agreement conclu avec Valneva Austria GmbH en mars 2022**

Entré en vigueur à la fin de l'Assemblée Générale Mixte du 23 juin 2022

Management Agreement autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 15 mars 2022

(1) Incapacité de travail en raison de maladie/accident

- Paiement par Valneva Austria GmbH de la différence entre l'allocation d'assurance maladie et le salaire fixe de M. JARAMILLO, pour ainsi permettre au dirigeant de percevoir sa rémunération définie en Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), à hauteur de 100 % pour une période de trois mois, et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de trois mois au plus.
- Plafond global sur une période de 24 mois consécutifs : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de six mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de six mois maximum.
- En toute hypothèse, ces paiements cessent à la date de résiliation ou d'expiration du *Management Agreement*.

(2) Résiliation ou fin du Management Agreement

- (i) à l'initiative de Valneva Austria GmbH **sans juste motif** (sous réserve d'un préavis de six mois expirant en fin de mois), ou
- (ii) à l'initiative du mandataire social **pour juste motif** (au titre de la Section 26 de l'*Austrian White Collar Workers Act - Angestelltengesetz*), en ce compris démission motivée par des circonstances impliquant une réduction en droit ou en fait de ses responsabilités dans Valneva SE, ou
- (iii) en cas de non-renouvellement du mandat à son terme
- Paiement d'une indemnité égale à 12 mois de rémunération fixe prévue à la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), période de préavis incluse.

Estimation des montants bruts à verser par Valneva Austria GmbH, ainsi que des charges supportées par la filiale, en cas de réalisation de l'évènement (2) au 31 décembre 2023 et d'exécution complète du préavis de six mois

Indemnités : 163 255 €
Charges : 14 385,30 €
Total : 177 640,30 €

(3) Résiliation du Management Agreement par suite de

- (i) à l'initiative de Valneva Austria GmbH pour juste motif (au titre de la Section 27 de l'*Austrian White Collar Workers Act - Angestelltengesetz*), ou
- (ii) à l'initiative du mandataire social sans juste motif
- Aucune indemnité de rupture n'est due au mandataire social (sans préjudice, toutefois, de l'application éventuelle des dispositions relatives à la clause de non-concurrence visée au (4) ci-dessous, ou de l'indemnité de chômage visée au (5)).
- Cessation du versement de toute rémunération, bonus et avantages en nature à compter de la date d'effet de la rupture du mandat social. Cette date est immédiate en cas de révocation pour juste motif. En revanche, elle prend effet à l'issue du préavis de six mois (expirant en fin de mois) en cas de résiliation à l'initiative du mandataire social.

(4) Mise en œuvre de la clause de non-concurrence

- Le *Management Agreement* contient une clause de non-concurrence post-contractuelle. Celle-ci s'applique (i) de façon automatique, sauf renonciation expresse de Valneva Austria GmbH, en cas de résiliation par Valneva Austria GmbH pour juste motif (Section 27 de l'*Austrian White Collar Workers Act - Angestelltengesetz*), ou de démission anticipée et non justifiée à l'initiative du mandataire social (Section 26 de l'*Austrian White Collar Workers Act - Angestelltengesetz*), ou encore de démission sans motif à l'initiative du mandataire social et (ii) sur déclaration expresse de Valneva Austria GmbH, en cas de résiliation par Valneva Austria GmbH sans juste motif.
- Lorsque la clause de non-concurrence s'applique, celle-ci donne lieu au versement d'une contrepartie financière égale au montant de la rémunération définie par la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), ainsi que du bonus défini par la Section 6.3 du *Management Agreement*, calculé *pro rata temporis*, et ce, pendant la durée de l'engagement de non-concurrence (soit un an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec l'indemnité visée dans le paragraphe (2) ci-dessus.

Estimation des montants bruts maximum à verser par Valneva Austria GmbH, ainsi que des charges supportées par la filiale, en cas de réalisation de l'évènement (4) au 31 décembre 2023

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 489 765 €
Charges : 60 322,29 €
Total : 550 087,29 €

(5) Indemnité de chômage

Applicable en cas de résiliation ou de fin du *Management Agreement*

(i) à l'initiative de Valneva Austria GmbH (avec ou sans juste motif au sens de la loi autrichienne), ou
(ii) en raison d'une absence de renouvellement du mandat par Valneva Austria GmbH à son terme,
et sous réserve que le mandataire social n'exerce ensuite aucune activité professionnelle.

- Versement par Valneva Austria GmbH, pour une période maximum de 12 mois débutant un mois à après la fin du *Management Agreement*, d'une indemnité mensuelle de chômage (**l'Indemnité de chômage**) équivalente à celle que le dirigeant aurait perçue s'il avait bénéficié d'une assurance chômage privée française applicable aux mandataires sociaux et travailleurs indépendants (dite **Assurance GSC**), déduction faite de toute indemnité de chômage due au mandataire social au titre de l'assurance chômage autrichienne (ou toute autre assurance chômage nationale, le cas échéant).
- Cette Indemnité de chômage :
 - sera en sus de l'indemnité de résiliation contractuelle visée par le paragraphe (2) ci-dessus, le cas échéant ;
 - sera toujours soumise aux conditions de l'Assurance GSC alors en vigueur, y compris, sans limitation, (a) à l'obligation d'être inscrit auprès des autorités compétentes en tant que chômeur à la recherche d'un emploi, et (b) à l'obligation d'être disponible pour l'exercice d'une activité professionnelle et apte à travailler ;
 - se fonde sur la notion de «perte involontaire d'activité professionnelle», qui exclut tout type de démission et tout départ d'un commun accord ;
 - ne sera due que si l'un au moins des autres membres du directoire de Valneva SE est couvert par l'Assurance GSC au moment où le *Management Agreement* prend fin ; et
 - cessera d'être versée dès lors que le dirigeant exercera à nouveau une quelconque activité professionnelle.

Les rapports contractuels entre Valneva Austria GmbH et M. Juan Carlos JARAMILLO sont régies par les dispositions de son *Management Agreement*, ainsi que par l'*Austrian Act on Limited Liability Companies (GmbH-Gesetz)*, l'*Austrian White Collar Workers Act (Angestelltengesetz)*, les statuts de la Société Valneva Austria GmbH et les décisions d'Assemblée Générale de Valneva Austria GmbH.

Indemnités dues en faveur de M. Peter BÜHLER, CFO (et membre du directoire à compter du 1^{er} janvier 2022)

Management Agreement conclu avec Valneva Austria GmbH en mars 2022

Entré en vigueur à la fin de l'Assemblée Générale Mixte du 23 juin 2022

Management Agreement autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 15 mars 2022

(1) Incapacité de travail en raison de maladie/accident

- Paiement par Valneva Austria GmbH de la différence entre l'allocation d'assurance maladie et le salaire fixe de M. BÜHLER, pour ainsi permettre au dirigeant de percevoir sa rémunération définie en Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), à hauteur de 100 % pour une période de trois mois, et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de trois mois au plus.
- Plafond global sur une période de 24 mois consécutifs : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de six mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de six mois maximum.
- En toute hypothèse, ces paiements cessent à la date de résiliation ou d'expiration du *Management Agreement*.

(2) Résiliation ou fin du Management Agreement

- (i) à l'initiative de Valneva Austria GmbH **sans juste motif** (sous réserve d'un préavis de six mois expirant en fin de mois), ou
- (ii) à l'initiative du mandataire social **pour juste motif** (au titre de la Section 26 de l'*Austrian White Collar Workers Act – Angestelltengesetz*), en ce compris démission motivée par des circonstances impliquant une réduction en droit ou en fait de ses responsabilités dans Valneva SE, ou
- (iii) en cas de non-renouvellement du mandat à son terme
- Paiement d'une indemnité égale à 12 mois de rémunération fixe prévue à la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), période de préavis incluse.

Estimation des montants bruts à verser par Valneva Austria GmbH, ainsi que des charges supportées par la filiale, en cas de réalisation de l'évènement (2) au 31 décembre 2023 et d'exécution complète du préavis de six mois

Indemnités : 195 700 €
Charges : 17 243,71 €
Total : 212 943,71 €

(3) Résiliation du Management Agreement par suite de

- (i) à l'initiative de Valneva Austria GmbH pour juste motif (au titre de la Section 27 de l'*Austrian White Collar Workers Act – Angestelltengesetz*), ou
- (ii) à l'initiative du mandataire social sans juste motif
- Aucune indemnité de rupture n'est due au mandataire social (sans préjudice, toutefois, de l'application éventuelle des dispositions relatives à la clause de non-concurrence visée au (4) ci-dessous, ou de l'indemnité de chômage visée au (5)).
- Cessation du versement de toute rémunération, bonus et avantages en nature à compter de la date d'effet de la rupture du mandat social. Cette date est immédiate en cas de révocation pour juste motif. En revanche, elle prend effet à l'issue du préavis de six mois (expirant en fin de mois) en cas de résiliation à l'initiative du mandataire social.

(4) Mise en œuvre de la clause de non-concurrence

- Le *Management Agreement* contient une clause de non-concurrence post-contractuelle. Celle-ci s'applique (i) de façon automatique, sauf renonciation expresse de Valneva Austria GmbH, en cas de résiliation par Valneva Austria GmbH pour juste motif (Section 27 de l'*Austrian White Collar Workers Act – Angestelltengesetz*), ou de démission anticipée et non justifiée à l'initiative du mandataire social (Section 26 de l'*Austrian White Collar Workers Act – Angestelltengesetz*), ou encore de démission sans motif à l'initiative du mandataire social et (ii) sur déclaration expresse de Valneva Austria GmbH, en cas de résiliation par Valneva Austria GmbH sans juste motif.
- Lorsque la clause de non-concurrence s'applique, celle-ci donne lieu au versement d'une contrepartie financière égale au montant de la rémunération définie par la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), ainsi que du bonus défini par la Section 6.3 du *Management Agreement*, calculé *pro rata temporis*, et ce, pendant la durée de l'engagement de non-concurrence (soit un an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec l'indemnité visée dans le paragraphe (2) ci-dessus.

Estimation des montants bruts maximum à verser par Valneva Austria GmbH, ainsi que des charges supportées par la filiale, en cas de réalisation de l'évènement (4) au 31 décembre 2023

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 587 100 €
Charges : 68 897,51 €
Total : 655 997,51 €

(5) Indemnité de chômage

Applicable en cas de résiliation ou de fin du *Management Agreement*

(i) à l'initiative de Valneva Austria GmbH (avec ou sans juste motif au sens de la loi autrichienne), ou

(ii) en raison d'une absence de renouvellement du mandat par Valneva Austria GmbH à son terme, et sous réserve que le mandataire social n'exerce ensuite aucune activité professionnelle.

- Versement par Valneva Austria GmbH, pour une période maximum de 12 mois débutant un mois à après la fin du *Management Agreement*, d'une indemnité mensuelle de chômage (**l'Indemnité de chômage**) équivalente à celle que le dirigeant aurait perçue s'il avait bénéficié d'une assurance chômage privée française applicable aux mandataires sociaux et travailleurs indépendants (dite **Assurance GSC**), déduction faite de toute indemnité de chômage due au mandataire social au titre de l'assurance chômage autrichienne (ou toute autre assurance chômage nationale, le cas échéant).
- Cette Indemnité de chômage :
 - sera en sus de l'indemnité de résiliation contractuelle visée par le paragraphe (2) ci-dessus, le cas échéant ;
 - sera toujours soumise aux conditions de l'Assurance GSC alors en vigueur, y compris, sans limitation, (a) à l'obligation d'être inscrit auprès des autorités compétentes en tant que chômeur à la recherche d'un emploi, et (b) à l'obligation d'être disponible pour l'exercice d'une activité professionnelle et apte à travailler ;
 - se fonde sur la notion de «perte involontaire d'activité professionnelle», qui exclut tout type de démission et tout départ d'un commun accord ;
 - ne sera due que si l'un au moins des autres membres du directoire de Valneva SE est couvert par l'Assurance GSC au moment où le *Management Agreement* prend fin ; et
 - cessera d'être versée dès lors que le dirigeant exercera à nouveau une quelconque activité professionnelle.

Sauf dans l'hypothèse d'un versement d'indemnités au titre de la mise en œuvre de la clause de non-concurrence ou au titre d'indemnités de chômage, toute indemnité qui serait due par Valneva Austria GmbH en vertu de ce qui précède sera payée seulement si M. Peter BÜHLER a réalisé au moins 60 % de ses objectifs collectifs et individuels pendant l'année calendaire précédente, selon l'atteinte évaluée par le conseil de surveillance.

Les indemnités définies par la Section 12 du *Management Agreement* excluent tout autre versement d'indemnités et rémunérations ou toute autre fourniture d'avantages, dans les limites autorisées par la loi.

Toute indemnité de départ versée au dirigeant par son fonds d'indemnisation lors de la résiliation du *Management Agreement*, ainsi que toute indemnité prévisible (dans le cas où le fonds n'aurait pas à procéder à son versement au moment de la résiliation) doit être déduite des indemnités définies par la Section 12 du *Management Agreement*, dans les limites autorisées par la loi.

Les rapports contractuels entre Valneva Austria GmbH et M. Peter BÜHLER sont régies par les dispositions de son *Management Agreement*, ainsi que par l'*Austrian Act on Limited Liability Companies* (GmbH-Gesetz), l'*Austrian White Collar Workers Act* (*Angestelltengesetz*), les statuts de la Société Valneva Austria GmbH et les décisions d'Assemblée Générale de Valneva Austria GmbH.

**Indemnités dues en faveur de Mme. Dipal PATEL, CCO
(et membre du directoire à compter du 18 novembre 2022)**

Management Agreement conclu avec Valneva UK Ltd le 16 août 2022

Avenant au Management Agreement conclu le 17 novembre 2022, avec effet au 18 novembre 2022

Management Agreement autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 10 août 2022

(1) Incapacité de travail en raison de maladie/accident

- Paiement par Valneva UK Ltd de la différence entre l'allocation d'assurance maladie et le salaire fixe de Mme. PATEL, pour ainsi permettre au dirigeant de percevoir sa rémunération définie en Section 6.6 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), à hauteur de 100 % pour une période de trois mois, et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de trois mois au plus.
- Plafond global sur une période de 24 mois consécutifs : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de six mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de six mois maximum.
- En toute hypothèse, ces paiements cessent à la date de résiliation ou d'expiration du *Management Agreement*.

(2) Résiliation ou fin du Management Agreement

- (i) à l'initiative de Valneva UK Ltd **sans juste motif** (sous réserve d'un préavis de six mois expirant en fin de mois), ou
- (ii) à l'initiative du mandataire social **pour juste motif**, en ce compris démission motivée par des circonstances impliquant une réduction en droit ou en fait de ses responsabilités dans Valneva SE, ou
- (iii) en cas de non-renouvellement du mandat à son terme
- Paiement d'une indemnité égale à 12 mois de rémunération fixe prévue à la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), période de préavis incluse.

**Estimation des montants bruts à verser par Valneva UK Ltd, ainsi que des charges supportées par la filiale,
en cas de réalisation de l'évènement (2) au 31 décembre 2023 et d'exécution complète du préavis de six mois**

Indemnités : 152 500 GBP
Charges : 21 045 GBP
Total : 173 545 GBP

(3) Résiliation du Management Agreement

- (i) à l'initiative de Valneva UK Ltd **pour juste motif**, ou
- (ii) à l'initiative du mandataire social **sans juste motif**
- Aucune indemnité de rupture n'est due au mandataire social (sans préjudice, toutefois, de l'application éventuelle des dispositions relatives à la clause de non-concurrence visée au (4) ci-dessous, ou de l'indemnité de chômage visée au (5)).
- Cessation du versement de toute rémunération, bonus et avantages en nature à compter de la date d'effet de la rupture du mandat social. Cette date est immédiate en cas de révocation pour juste motif. En revanche, elle prend effet à l'issue du préavis de six mois (expirant en fin de mois) en cas de résiliation à l'initiative du mandataire social.

(4) Mise en œuvre de la clause de non-concurrence

- Le *Management Agreement* contient une clause de non-concurrence post-contractuelle. Valneva UK Ltd doit confirmer son application ou y renoncer dans un délai de trois mois à compter de la fin du contrat.
- Lorsque la clause de non-concurrence s'applique, celle-ci donne lieu au versement d'une contrepartie financière égale au montant de la rémunération définie par la Section 6.1 du *Management Agreement* (telle qu'ajustée), ainsi que du bonus défini par la Section 6.3 du *Management Agreement*, calculé *pro rata temporis*, et ce, pendant la durée de l'engagement de non-concurrence (soit un an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec l'indemnité visée dans le paragraphe (2) ci-dessus.

Estimation des montants bruts maximum à verser par Valneva UK Ltd, ainsi que des charges supportées par la filiale, en cas de réalisation de l'évènement (4) au 31 décembre 2023

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 457 500 GBP
Charges : 63 135 GBP
Total : 520 635 GBP

(5) Indemnité de chômage

Applicable en cas de résiliation ou de fin du *Management Agreement*

- (i) à l'initiative de Valneva UK Ltd (avec ou sans juste motif), ou
 - (ii) en raison d'une absence de renouvellement du mandat par Valneva UK Ltd à son terme,
- et sous réserve que le mandataire social n'exerce ensuite aucune activité professionnelle.

- Versement par Valneva UK Ltd, pour une période maximum de 12 mois débutant un mois à après la fin du *Management Agreement*, d'une indemnité mensuelle de chômage (**l'Indemnité de chômage**) équivalente à celle que le dirigeant aurait perçue s'il avait bénéficié d'une assurance chômage privée française applicable aux mandataires sociaux et travailleurs indépendants (dite **Assurance GSC**), déduction faite de toute indemnité de chômage due au mandataire social au titre de l'assurance chômage britannique (ou toute autre assurance chômage nationale, le cas échéant).
- Cette Indemnité de chômage :
 - sera en sus de l'indemnité de résiliation contractuelle visée par le paragraphe (2) ci-dessus, le cas échéant ;
 - sera toujours soumise aux conditions de l'Assurance GSC alors en vigueur, y compris, sans limitation, (a) à l'obligation d'être inscrit auprès des autorités compétentes en tant que chômeur à la recherche d'un emploi, et (b) à l'obligation d'être disponible pour l'exercice d'une activité professionnelle et apte à travailler ;
 - se fonde sur la notion de «perte involontaire d'activité professionnelle», qui exclut tout type de démission et tout départ d'un commun accord ;
 - ne sera due que si l'un au moins des autres membres du directoire de Valneva SE est couvert par l'Assurance GSC au moment où le *Management Agreement* prend fin ; et
 - cessera d'être versée dès lors que le dirigeant exercera à nouveau une quelconque activité professionnelle.

Sauf dans l'hypothèse d'un versement d'indemnités au titre de la mise en œuvre de la clause de non-concurrence, toute indemnité qui serait due par Valneva UK Ltd en vertu de ce qui précède sera payée seulement si Mme. Dipal PATEL a réalisé au moins 60 % de ses objectifs collectifs et individuels pendant l'année calendaire précédente, selon l'atteinte évaluée par le conseil de surveillance.

Les indemnités définies par la Section 12 du *Management Agreement* excluent tout autre versement d'indemnités et rémunérations ou toute autre fourniture d'avantages, dans les limites autorisées par la loi.

Les rapports contractuels entre Valneva UK Ltd et Mme Dipal PATEL sont régies par les dispositions de son *Management Agreement*, ainsi que par les statuts de la Société Valneva UK Ltd et les décisions d'Assemblée Générale de Valneva UK Ltd.

Dispositions complémentaires spécifiques aux engagements de non-concurrence

M. Thomas LINGELBACH

- Les restrictions légales en matière de concurrence prévues par la Section 24 de l'*Austrian Act on Limited Liability Companies* s'appliquent.

- Article 10.2 du *Management Agreement* de M. LINGELBACH (non applicable en cas de renonciation expresse par Valneva Austria GmbH) : durant une période d'un an à compter de la résiliation de son *Management Agreement*, il est interdit au mandataire social d'obtenir un emploi rémunéré (*being gainfully employed*) au sein d'une société concurrente (en particulier dans le domaine des sérums).

Par « emploi rémunéré », il faut entendre notamment (sans limitation) : (i) entrer dans un rapport contractuel avec une société concurrente de Valneva Austria GmbH, que ce soit en tant qu'employé dit « col blanc » (*white collar employee*), consultant, ou équivalent ; ou (ii) devenir propriétaire direct ou indirect, ou actionnaire, d'une société concurrente à Valneva Austria GmbH, locale ou étrangère, sauf si l'intention est purement d'investir au sein de sociétés cotées ; ou (iii) devenir membre d'un organe représentatif d'une société concurrente de Valneva Austria GmbH (notamment d'un directoire, d'un conseil de surveillance, ou en tant que conseil ou consultant), même si ce service n'est pas rémunéré.

- Article 10.3 du *Management Agreement* de M. LINGELBACH : interdiction pour le mandataire social de solliciter du personnel, des consultants ou des membres du Comité scientifique rattachés à Valneva Austria GmbH, et ce, pour une durée de 12 mois à compter de la résiliation de son *Management Agreement*.

M. Franck GRIMAUD

- Article 10.1 du *Management Agreement* de M. GRIMAUD (non applicable en cas de renonciation expresse du conseil de surveillance de Valneva SE) : durant une période d'un an à compter de la résiliation de son *Management Agreement*, il est interdit au mandataire social d'obtenir un emploi rémunéré (*being gainfully employed*) au sein d'une société concurrente (en particulier dans le domaine des sérums).

Par « emploi rémunéré », il faut entendre notamment (sans limitation) : (i) entrer dans un rapport contractuel avec une société concurrente de Valneva SE ou Valneva Austria GmbH, que ce soit en tant qu'employé dit « col blanc » (*white collar employee*), consultant, ou équivalent, (ii) devenir propriétaire direct ou indirect, ou actionnaire, d'une société concurrente à Valneva SE ou Valneva Austria GmbH, locale ou étrangère, sauf si l'intention est purement d'investir au sein de sociétés cotées, ou (iii) devenir membre d'un organe représentatif d'une société concurrente de Valneva SE ou Valneva Austria GmbH (notamment d'un directoire, d'un conseil de surveillance, ou en tant que conseil ou consultant), même si ce service n'est pas rémunéré.

- Article 10.2 du *Management Agreement* de M. GRIMAUD : interdiction pour le mandataire social de

solliciter du personnel, des consultants ou des membres du Comité scientifique rattachés à Valneva SE, et ce, pour une durée de 12 mois à compter de la résiliation de son *Management Agreement*.

M. Frédéric JACOTOT

- Article 10.1 du *Management Agreement* de M. JACOTOT (non applicable en cas de renonciation expresse du conseil de surveillance de Valneva SE) : durant une période d'un an à compter de la résiliation de son *Management Agreement*, il est interdit au mandataire social d'obtenir un emploi rémunéré (*being gainfully employed*) au sein d'une société concurrente (en particulier dans le domaine des sérums).

Par « emploi rémunéré », il faut entendre notamment (sans limitation) : (i) entrer dans un rapport contractuel avec une société concurrente de Valneva SE ou Valneva Austria GmbH, que ce soit en tant qu'employé dit « col blanc » (*white collar employee*), consultant, ou équivalent, (ii) devenir propriétaire direct ou indirect, ou actionnaire, d'une société concurrente à Valneva SE ou Valneva Austria GmbH, locale ou étrangère, sauf si l'intention est purement d'investir au sein de sociétés cotées, ou (iii) devenir membre d'un organe représentatif d'une société concurrente de Valneva SE ou Valneva Austria GmbH (notamment d'un directoire, d'un conseil de surveillance, ou en tant que conseil ou consultant), même si ce service n'est pas rémunéré.

- Article 10.2 du *Management Agreement* de M. JACOTOT : interdiction pour le mandataire social de solliciter du personnel, des consultants ou des membres du Comité scientifique rattachés à Valneva SE, et ce, pour une durée de 12 mois à compter de la résiliation de son *Management Agreement*.

M. Juan Carlos JARAMILLO

- Les restrictions légales en matière de concurrence prévues par la Section 24 de l'*Austrian Act on Limited Liability Companies* s'appliquent.

- Article 10.2 du *Management Agreement* de M. JARAMILLO (non applicable en cas de renonciation expresse par Valneva Austria GmbH) : durant une période d'un an à compter de la résiliation de son *Management Agreement*, il est interdit au mandataire social d'obtenir un emploi rémunéré (*being gainfully employed*) au sein d'une société concurrente (en particulier dans le domaine des vaccins).

Par « emploi rémunéré », il faut entendre notamment (sans limitation) : (i) entrer dans un rapport contractuel avec une société concurrente de Valneva Austria GmbH, que ce soit en tant qu'employé dit « col blanc » (*white collar employee*), consultant, ou équivalent ; ou (ii) devenir propriétaire direct ou indirect, ou actionnaire, d'une société concurrente à Valneva Austria GmbH, locale ou étrangère, sauf si l'intention est purement d'investir au sein de sociétés cotées ; ou (iii) devenir membre d'un organe représentatif d'une société concurrente de Valneva Austria GmbH (notamment d'un directoire, d'un conseil de surveillance, ou en tant que conseil ou consultant), même si ce service n'est pas rémunéré.

- Article 10.3 du *Management Agreement* de M. JARAMILLO : interdiction pour le mandataire social de solliciter du personnel, des consultants ou des membres du Comité scientifique rattachés à Valneva Austria GmbH, et ce, pour une durée de 12 mois à compter de la résiliation de son *Management Agreement*.

M. Peter BÜHLER

- Les restrictions légales en matière de concurrence prévues par la Section 24 de l'*Austrian Act on Limited Liability Companies* s'appliquent.
- Article 10.2 du *Management Agreement* de M. BÜHLER (non applicable en cas de renonciation expresse par Valneva Austria GmbH) : durant une période d'un an à compter de la résiliation de son *Management Agreement*, il est interdit au mandataire social d'obtenir un emploi rémunéré (*being gainfully employed*) au sein d'une société concurrente (en particulier dans le domaine des vaccins).

Par « emploi rémunéré », il faut entendre notamment (sans limitation) : (i) entrer dans un rapport contractuel avec une société concurrente de Valneva Austria GmbH, que ce soit en tant qu'employé dit « col blanc » (*white collar employee*), consultant, ou équivalent ; ou (ii) devenir propriétaire direct ou indirect, ou actionnaire, d'une société concurrente à Valneva Austria GmbH, locale ou étrangère, sauf si l'intention est purement d'investir au sein de sociétés cotées ; ou (iii) devenir membre d'un organe représentatif d'une société concurrente de Valneva Austria GmbH (notamment d'un directoire, d'un conseil de surveillance, ou en tant que conseil ou consultant), même si ce service n'est pas rémunéré.

- Article 10.3 du *Management Agreement* de M. BÜHLER : interdiction pour le mandataire social de solliciter du personnel, des consultants ou des membres du Comité scientifique rattachés à Valneva Austria GmbH, et ce, pour une durée de 12 mois à compter de la résiliation de son *Management Agreement*.

Mme Dipal PATEL

- Article 10.1 du *Management Agreement* de Mme PATEL : durant une période d'un an à compter de la résiliation de son *Management Agreement*, il est interdit au mandataire social d'avoir une activité ou des intérêts

dans une entreprise concurrente dans le domaine des vaccins et dans des pays où Valneva est présent, sauf si cette activité concerne principalement des produits ou des services dont elle ne s'occupait pas dans les 12 mois précédant la fin du contrat.

- Article 10.2 du *Management Agreement* de Mme PATEL : interdiction pour le mandataire social de solliciter du personnel-clé ou des consultants-clés, et ce pour une durée de 12 mois à compter de la résiliation de son *Management Agreement*.

Police d'assurance vie de type épargne à long terme

Messieurs Thomas LINGELBACH, Juan Carlos JARAMILLO et Peter BÜHLER bénéficient d'une police d'assurance vie de type épargne à long terme financée par Valneva Austria GmbH, au titre de leur fonction de Gérant exercée au sein de cette filiale.

La prime versée par Valneva Austria GmbH s'élève actuellement à 1 500 euros par mois ⁽¹⁸⁾.

Le versement de cette prime est dû jusqu'à la résiliation ou l'expiration de leur *Management Agreement*.

Dès lors, Messieurs LINGELBACH, JARAMILLO et BÜHLER pourront, à leur discrétion, (a) conserver jusqu'à leur retraite l'épargne constituée au titre de cette assurance (dont le montant pourrait alors s'élever à environ 222 159 euros pour M. LINGELBACH, environ 39 337 euros pour M. JARAMILLO, et à environ 24 096 euros pour M. BÜHLER ⁽¹⁹⁾), (b) mettre fin à leur police d'assurance et percevoir le montant de l'épargne constituée sous forme de capital, ou (c) convertir l'épargne constituée en rente viagère versée par la société d'assurance.

À l'expiration de son *Management Agreement* fin juin 2022, M. LINGELBACH pourrait percevoir environ 198 812 euros en cas de sortie en capital, ou environ 8 966 euros par an en cas de conversion en rente viagère.

M. JARAMILLO pourrait quant à lui percevoir environ 31 523 euros en cas de sortie en capital, ou environ 732 euros par an en cas de conversion en rente viagère. Enfin, M. BÜHLER pourrait quant à lui percevoir environ 19 733 euros en cas de sortie en capital, ou environ 546 euros par an en cas de conversion en rente viagère.

⁽¹⁸⁾ Cf. Section 2.6.2.1 (b) du présent URD.

⁽¹⁹⁾ Ces montants restent approximatifs en raison du fait qu'ils dépendent de la performance financière de l'assurance.

2.6.2.2 Rémunération versée ou attribuée aux membres du conseil de surveillance

(a) Présentation individualisée de la rémunération des mandataires sociaux non dirigeants en fonction sur l'exercice 2022 (montants bruts avant impôts)

| | Montants attribués en 2022 ⁽¹⁾ | Montants versés en 2022 ⁽²⁾ | Montants attribués en 2021 ⁽³⁾ | Montants versés en 2021 ⁽⁴⁾ |
|--|---|--|---|--|
| M. Frédéric GRIMAUD, Président du conseil de surveillance | | | | |
| Rémunération au titre de ses fonctions | 90 000 € | 88 750 € | 75 000 € | 72 917 € |
| Autres rémunérations | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| M. James SULAT, membre du conseil de surveillance (Vice-Président du conseil de surveillance à compter du 17 juin 2020) | | | | |
| Rémunération au titre de ses fonctions | 60 000 € | 59 583 € | 55 000 € | 54 167 € |
| Autres rémunérations | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Mme Anne-Marie GRAFFIN, membre du conseil de surveillance | | | | |
| Rémunération au titre de ses fonctions | 60 000 € | 59 583 € | 55 000 € | 53 333 € |
| Autres rémunérations | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| M. Thomas CASDAGLI, membre du conseil de surveillance (du 12 décembre 2019 au 12 mars 2021) ⁽⁵⁾ | | | | |
| Rémunération au titre de ses fonctions | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Autres rémunérations | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Mme Sharon TETLOW, membre du conseil de surveillance (à compter du 17 juin 2020) | | | | |
| Rémunération au titre de ses fonctions | 60 000 € | 59 583 € | 55 000 € | 50 625 € |
| Autres rémunérations | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Mme Johanna PATTENIER, membre du conseil de surveillance (à compter du 17 juin 2020) | | | | |
| Rémunération au titre de ses fonctions | 52 500 € | 52 903 € | 45 000 € | 43 750 € |
| Autres rémunérations | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Bpifrance Participations (à compter du 23 mars 2022) ⁽⁶⁾ | | | | |
| Rémunération au titre de ses fonctions | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Autres rémunérations | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| M. James CONNOLLY (à compter du 23 juin 2022) | | | | |
| Rémunération au titre de ses fonctions | 52 500 € | 23 041,67 € | 0 € | 0 € |
| Autres rémunérations | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| TOTAL | 375 000,00 € | 343 443,67 € | 285 000,00 € | 274 792,00 € |

(1) Montants définis pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 mai 2022 (puis pour chaque période de 12 mois subséquente), par suite d'une décision du conseil de surveillance en date du 15 mars 2022. Toutefois, s'agissant de Mme Johanna PATTENIER, le montant de sa rémunération, initialement prévu à 52 500 €, a été augmenté à 60 000 € du 4 mai 2022 au 23 juin 2022 par suite d'une décision du conseil de surveillance en date du 4 mai 2022, en raison de sa nomination en tant que membre du Comité d'audit et de gouvernance de Valneva.

(2) Montants perçus du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

(3) Montants définis pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 mai 2021 (puis pour chaque période de 12 mois subséquente), par suite d'une décision du conseil de surveillance en date du 9 février 2021. Toutefois, s'agissant de Mme Sharon TETLOW, le montant de sa rémunération, initialement prévu à 45 000 €, a été augmenté à 55 000 € par suite d'une décision du conseil de surveillance en date du 23 mars 2021, en raison de sa nomination en tant que Présidente du Comité d'audit et de gouvernance de Valneva.

(4) Montants perçus du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

(5) S'agissant de M. Thomas CASDAGLI, aucune rémunération ne lui a été attribuée ou versée en 2021, M. CASDAGLI y ayant expressément renoncé.

(6) S'agissant de Bpifrance Participations, aucune rémunération ne lui a été attribuée ou versée en 2022, Bpifrance Participations y ayant expressément renoncé.

(b) Bons de souscription d'actions**BSA 27**

| | |
|---|--|
| Date d'attribution | Directoire en date du 15 décembre 2017 |
| Nombre de BSA autorisés par l'Assemblée Générale | 125 000 (Assemblée Générale Extraordinaire en date du 30 juin 2016) |
| Nombre de BSA émis par le directoire | 87 500 |
| Bénéficiaires des BSA et nombre de BSA reçus | <ul style="list-style-type: none"> • 25 000 BSA 27 au Président du conseil de surveillance, M. Frédéric GRIMAUD • 12 500 BSA 27 pour chacun de : <ul style="list-style-type: none"> - M. Alain MUNOZ - Mme Anne-Marie GRAFFIN - M. James SULAT - M. Alexander von GABAIN - M. Ralf CLEMENS, membres du conseil de surveillance lors de la mise en œuvre du plan. |
| Nombre de BSA devenus caducs au 31 décembre 2022 | 15 625 |
| Nombre de BSA exercés au 31 décembre 2022 | 71 875 |
| Nombre de BSA en circulation au 31 décembre 2022 | 0 |
| Nombre d'actions ordinaires Valneva SE potentielles, à émettre par suite de l'exercice des BSA en circulation au 31 décembre 2022 | 0 |
| Prix d'exercice par action | 2,574 € |
| Date d'expiration du plan | 15 décembre 2022 |

Évolution du plan de BSA 27 depuis la clôture de l'exercice 2021 : au 31 décembre 2022, et par suite de l'exercice de 6 250 BSA 27 en janvier et février 2022, 3 125 BSA 27 en octobre 2022, 12 500 BSA 27 en novembre et décembre 2022, le nombre total de BSA 27 exercés sous ce plan s'élevait à 71 875. Le nombre de BSA 27 restant en circulation était donc nul.

2.6.3 Évolution de la rémunération annuelle des salariés et mandataires sociaux, ainsi que des performances de la Société, au cours des cinq derniers exercices

Les informations présentées au sein du tableau ci-contre sont établies en tenant compte de la **rémunération versée à chacun des mandataires sociaux sur l'exercice considéré** - incluant, le cas échéant, les éléments de prime sur objectifs ou de rémunération exceptionnelle, ainsi que les avantages en nature – **mise au regard** :

- de la **rémunération annuelle (1) moyenne et (2) médiane (déterminée sur une base Équivalent Temps Plein) versée aux salariés non mandataires sociaux de la Société sur l'exercice considéré**, incluant, le cas échéant, les éléments de prime sur objectifs ou de rémunération exceptionnelle, ainsi que les avantages en nature ; et
- du **Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance brut (3) en vigueur sur l'exercice considéré**, retraité sur une base annuelle en fonction de la dernière valeur connue pour cet exercice (telle que publiée au Journal Officiel) ⁽²⁰⁾.

Il est précisé que dans un souci de cohérence des données, certaines composantes de la rémunération des mandataires sociaux ont au besoin également été retraitées sur une base annuelle, en cas de prise ou de cessation de fonctions en cours d'exercice.

Commentaires :

- L'augmentation de la rémunération de Monsieur Wolfgang BENDER entre les exercices 2017 et 2018 s'explique par le fait qu'il a perçu une rémunération variable (liée à l'atteinte d'objectifs) pour la première fois sur l'exercice 2018. Monsieur BENDER a par ailleurs reçu en 2018 une rémunération exceptionnelle, qui ne se retrouve pas sur l'année 2017.
- L'augmentation de la rémunération de l'ensemble des membres du directoire entre les exercices 2018 et 2019 s'explique principalement par le versement d'une prime sur objectifs plus importante sur l'année 2019. Le conseil de surveillance de la Société avait en effet validé, à l'égard de chacun des dirigeants, 75 % des objectifs fixés pour l'année 2017 (bonus versé en 2018), contre 86 à 100 % des objectifs fixés au titre de l'année 2018, selon le dirigeant concerné (bonus versé en 2019).
- L'évolution négative de la rémunération des membres du directoire entre les exercices 2019 et 2020 s'explique par le versement d'une rémunération exceptionnelle en 2019, qui ne se retrouve pas sur l'année 2020.

À noter :

- Les ratios indiqués pour les membres du directoire ont été arrondis à l'unité supérieure si, après détermination, leur valeur était égale ou supérieure à -,50, et à l'unité inférieure si cette valeur se situait en dessous de -,50.

Toutefois, afin d'apporter davantage de précision dans les données, les pourcentages d'évolution des ratios des dirigeants ont été déterminés en tenant compte de la valeur de ces ratios arrondie à deux décimales.

- S'agissant du Président du conseil de surveillance, les ratios sont pour leur part présentés avec deux décimales, de nouveau dans un souci de précision (le niveau de rémunération étant assez proche de la rémunération moyenne et médiane des salariés non mandataires sociaux).
- L'indication du signe « = », le cas échéant, signifie que les valeurs de rémunération sont restées identiques d'une année sur l'autre.

- L'augmentation de la rémunération de l'ensemble des membres du directoire entre les exercices 2021 et 2022 s'explique par le versement d'une rémunération variable (incluant une prime exceptionnelle) plus importante sur l'année 2022.
- Par ailleurs, sur la base d'une étude comparative conduite par un prestataire externe en 2020 en vue d'une éventuelle cotation de la Société au Nasdaq, la rémunération du Président du directoire avait été réajustée à la hausse par le conseil de surveillance pour 2021.
- L'augmentation de la rémunération du Président du conseil de surveillance entre les exercices 2021 et 2022 s'est également effectuée sur la base de l'étude comparative conduite par en 2020 (les fourchettes de rémunération d'activité de l'ensemble des membres du conseil ayant alors été rehaussées).
- La rémunération du conseil de surveillance a été revue et augmentée sur la base d'une étude comparative conduite par un prestataire externe début 2022, et en tenant compte de la suppression des BSA.

⁽²⁰⁾ Conformément à la Recommandation n° 16 du Code MiddleNext.

| | 2018 | 2019 ⁽ⁱ⁾ | 2020 ^{(ii) (iii)} | 2021 | 2022 |
|---|----------|---------------------|----------------------------|----------|----------|
| Résultat net de la Société ^(*) | -10,28 % | -66,15 % | +47,97 % | -93,78 % | +0,37 % |
| Rémunération moyenne des salariés non mandataires sociaux ^(*) | +10,82 % | -5,16 % | +1,48 % | +2,98 % | +27,39 % |

ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU DIRECTOIRE ^(*) - RATIOS D'ÉQUITÉ

| Président du directoire | | | | | |
|--|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|
| M. Thomas LINGELBACH | +0,16 % | +15,42 % | -9,92 % | +9,31 % | +27,61 % |
| Ratio de rémunération (1) / Évolution en % vs. N-1 | 10 / - 9,62 | 12 / + 21,70 | 10 / - 11,24 | 11 / + 6,14 | 11 / + 0,17 |
| Ratio de rémunération (2) / Évolution en % vs. N-1 | 12 / - 11,64 | 16 / + 31,57 | 14 / - 15,41 | 15 / + 10,03 | 16 / + 6,58 |
| Ratio de rémunération (3) / Évolution en % vs. N-1 | 34 / - 1,06 | 38 / + 13,69 | 34 / - 10,98 | 36 / + 5,87 | 46 / + 27,61 |
| Membre du directoire – Directeur Général | | | | | |
| M. Franck GRIMAUD | -3,10 % | +8,30 % | -5,63 % | +6,14 % | +16,91 % |
| Ratio de rémunération (1) / Évolution en % vs. N-1 | 6 / - 12,56 | 7 / + 14,19 | 6 / - 7,01 | 7 / + 3,07 | 6 / - 8,28 |
| Ratio de rémunération (2) / Évolution en % vs. N-1 | 8 / - 14,52 | 10 / + 23,46 | 9 / - 11,38 | 9 / + 6,84 | 9 / - 2,41 |
| Ratio de rémunération (3) / Évolution en % vs. N-1 | 21 / - 4,28 | 23 / + 6,68 | 21 / - 6,74 | 22 / + 2,80 | 24 / + 10,71 |
| Membre du directoire – Directeur Juridique & Secrétaire Général | | | | | |
| M. Frédéric JACOTOT | | | | | |
| Membre du directoire depuis le 1 ^{er} avril 2017 | +2,53 % | +13,08 % | -4,63 % | +17,49 % | +22,00 % |
| Ratio de rémunération (1) / Évolution en % vs. N-1 | 4 / - 7,48 | 5 / + 19,24 | 4 / - 6,02 | 5 / + 14,09 | 5 / - 4,23 |
| Ratio de rémunération (2) / Évolution en % vs. N-1 | 5 / - 9,55 | 7 / + 28,91 | 6 / - 10,44 | 7 / + 18,26 | 7 / + 1,90 |
| Ratio de rémunération (3) / Évolution en % vs. N-1 | 14 / + 1,28 | 16 / + 11,39 | 15 / - 5,75 | 17 / +13,79 | 20 / + 22,00 |
| Membre du directoire – CMO ^(iv) | | | | | |
| • M. Wolfgang BENDER | | | | | |
| Membre du directoire du 1 ^{er} septembre 2017 au 31 octobre 2020 | | | | | |
| • M. Juan Carlos JARAMILLO | | | | | |
| Membre du directoire depuis le 1 ^{er} octobre 2020 | +16,33 % | +34,18 % | -8,51 % | +15,15 % | +58,67 % |
| Ratio de rémunération (1) / Évolution en % vs. N-1 | 6 / + 4,98 | 8 / + 41,48 | 7 / - 9,84 | 6 / + 3,04 | 7 / + 24,55 |
| Ratio de rémunération (2) / Évolution en % vs. N-1 | 7 / + 2,63 | 11 / + 52,96 | 10 / - 14,08 | 8 / - 19,88 | 10 / + 32,52 |
| Ratio de rémunération (3) / Évolution en % vs. N-1 | 20 / + 14,92 | 27 / + 32,17 | 24 / - 9,59 | 19 / -22,91 | 30 / + 58,67 |

ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ^(*) - RATIOS D'ÉQUITÉ

| Président du conseil de surveillance | | | | | |
|--|----------------|----------------|---------------|-----------------|-----------------|
| M. Frédéric GRIMAUD | = | = | = | +45,83 % | +21,71 % |
| Ratio de rémunération (1) / Évolution en % vs. N-1 | 0,78 / - 9,76 | 0,83 / + 5,44 | 0,82 / - 1,46 | 1,15 / + 41,61 | 1,10 / - 4,46 |
| Ratio de rémunération (2) / Évolution en % vs. N-1 | 1,01 / - 11,78 | 1,15 / + 13,99 | 1,08 / - 6,09 | 1,59 / + 46,79 | 1,62 / + 1,66 |
| Ratio de rémunération (3) / Évolution en % vs. N-1 | 2,78 / - 1,21 | 2,74 / - 1,50 | 2,71 / - 1,18 | 3,82 / + 41,24 | 4,41 / + 15,33 |

(*) Évolution par rapport à l'exercice précédent.

(i) Dans l'optique d'une meilleure cohérence des informations présentées, la valorisation des instruments dilutifs attribués, le cas échéant, aux mandataires sociaux (options de souscription ou actions gratuites) a été exclue du champ de l'assiette retenue pour le calcul des ratios d'équité. Pour rappel, au titre de l'exercice 2019, cette valorisation s'élevait à 845 750,85 € pour le Président du directoire et 669 553,50 € pour chacun des membres du directoire (autres que M. Juan Carlos JARAMILLO) s'agissant de l'attribution d'actions ordinaires gratuites. Au titre de l'exercice 2017, cette valorisation s'élevait à 559 301 € pour le Président du directoire et 464 826 € pour chacun des membres du directoire (autres que M. Juan Carlos JARAMILLO), s'agissant de l'attribution d'ADP Convertibles gratuites.

(ii) Les valeurs présentées ont été définies sans tenir compte des renoncements partiels à rémunération fixe par certains membres du directoire pour le 2nd trimestre 2020.

(iii) Les indemnités et autres compensations versées en 2020 dans le cadre du départ de M. David LAWRENCE n'ont pas été prises en compte dans l'assiette de calcul de la rémunération du dirigeant, afin de ne pas fausser la comparabilité des ratios (ces indemnités ou compensations ne constituant pas une rémunération récurrente). À titre d'information, les indemnités de départ versées en 2020 à M. LAWRENCE ont représenté un montant total de 412 141,17 €. M. LAWRENCE a par ailleurs perçu une compensation pour congés non pris, d'un montant total de 33 816,34 €.

(iv) Les données de la colonne 2020 sont attribuables à M. Wolfgang BENDER.