



## VALNEVA

Société Européenne à directoire et conseil de surveillance

Capital social : 16 170 314,40 €

Siège social : 6 rue Alain Bombard, 44800 Saint-Herblain

R.C.S. Nantes 422 497 560

## APPROBATION PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 23 JUIN 2022 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 23 juin 2022 a approuvé les politiques de rémunération des mandataires sociaux au travers de ses Dixième, Onzième, Douzième, Treizième, Quatorzième, Quinzième et Seizième résolutions à caractère ordinaire. Les résultats des votes de ces résolutions sont les suivants :

|                          | Nombre de voix exprimées durant le vote (abstentions et votes blancs et nuls déduits)   | POUR       |            | CONTRE  |           | Nombre de voix non exprimées durant le vote (abstentions, votes blancs et nuls) | RÉSULTAT |                    |
|--------------------------|---|------------|------------|---------|-----------|---|----------|--------------------|
|                          |   | Nombre     | %          | Nombre  | %         |   |          |                    |
| <b>À TITRE ORDINAIRE</b> |   |            |            |         |           |   |          |                    |
| 10                       | Fixation de la rémunération allouée aux membres du conseil de surveillance  | 58 869 164 | 58 514 773 | 99,398% | 354 391   | 0,602%  | 23 372   | Résolution adoptée |
| 11                       | Approbation de la politique de rémunération des membres du directoire   | 58 861 986 | 49 550 418 | 84,181% | 9 311 568 | 15,819%   | 30 550   | Résolution adoptée |
| 12                       | Approbation de la politique de rémunération des membres du conseil de surveillance  | 58 783 477 | 58 415 756 | 99,408% | 347 721   | 0,592%  | 129 059  | Résolution adoptée |
| 13                       | 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  | 58 762 473 | 57 594 867 | 98,013% | 1 167 606 | 1,987%  | 130 063  | Résolution 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 2021, à M. Thomas LINGELBACH, Président du directoire                   | 58 857 942 | 50 591 367 | 85,955% | 8 266 575 | 14,045%   | 34 504   | Résolution adoptée |
| 15                       | 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 2021, aux membres du directoire (autres que le Président du directoire) | 58 847 165 | 50 578 958 | 85,950% | 8 268 207 | 14,050%   | 45 371   | Résolution adoptée |
| 16                       | 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 2021, à M. Frédéric GRIMAUD, Président du conseil de surveillance       | 58 759 766 | 58 376 882 | 99,348% | 383 084   | 0,652%  | 132 770  | Résolution adoptée |

POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX  
(EXTRAITS DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021)

## 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 été 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 2022 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 2021<sup>(1)</sup> figurent dans la Section « Rémunération versée ou attribuée aux membres du directoire » du présent URD<sup>(2)</sup>. 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 2 mois fin de mois (3 mois fin de mois pour le Président du directoire) dans le cadre des anciens contrats expirant en juin 2022 et de six mois fin de mois dans le cadre des nouveaux contrats qui entreront en vigueur à l'issue de l'assemblée générale de juin 2022. 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<sup>(3)</sup>.

#### Rémunération fixe, variable et exceptionnelle

|                          | Président du directoire  | Autres membres du directoire <sup>(4)</sup>   |
|--------------------------|--|---|
| <b>Rémunération fixe</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Rémunération brute annuelle de 450 000 € à 550 000 € environ. Sur la base d'une étude comparative conduite par Pearl Meyer début 2022, la rémunération du Président du directoire a été réajustée par le conseil pour 2022.</li> <li>Rémunération fixe évaluée en fonction du marché de référence, des performances propres au mandataire et de ses responsabilités (Recommandation n° 16 du Code MiddleNext).</li> <li>Lorsque la rémunération du Président ne fait pas l'objet d'une réévaluation du marché, elle est ajustée annuellement sur la base des mêmes chiffres d'inflation que ceux utilisés pour ajuster les salaires des salariés du Groupe dans chaque pays.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Rémunération brute annuelle de 200 000 € à 400 000 € environ. Sur la base d'une étude comparative conduite par Pearl Meyer début 2022, la rémunération des membres du directoire a été réajustée par le conseil pour 2022.</li> <li>Rémunération fixe évaluée en fonction du marché de référence, des performances propres au mandataire et de ses responsabilités (Recommandation n° 16 du Code MiddleNext). En fonction des nécessités du marché, la fourchette de rémunération utilisée pour un futur <i>Chief Commercial Officer</i> pourrait être proche de celle du Président du directoire.</li> <li>Lorsque la rémunération du directoire ne fait pas l'objet d'une ré-évaluation de marché, elle est ajustée annuellement sur la base des mêmes chiffres d'inflation que ceux utilisés pour l'ajustement des salaires des employés du Groupe dans chaque pays.</li> </ul> |

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

(2) Cf. Section 2.6.2.1.

(3) Cf. Section 2.6.2.1 (d).

(4) Actuellement Messieurs GRIMAUD, JACOTOT, JARAMILLO et BÜHLER.

|  | Président du directoire   | Autres membres du directoire <sup>(4)</sup>  |
|--|---|--|
| <b>Rémunération variable annuelle</b>                    | Prime d'objectifs égale au maximum à 60 % de la rémunération fixe brute annuelle. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cf. Paragraphe « Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle des membres du directoire » ci-dessous.</li> </ul>  | Prime d'objectifs égale au maximum à 50 % de la rémunération fixe brute annuelle. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cf. Paragraphe « Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle des membres du directoire » ci-dessous.</li> </ul> |
| <b>Rémunération variable pluriannuelle</b>               | Les membres du directoire de Valneva SE ne bénéficient d'aucune rémunération variable pluriannuelle.  |  |
| <b>Attributions gratuites d'actions et stock-options</b> | <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 <sup>(1)</sup>.</p> <p>Pour 2022, et de nouveau chaque année ensuite, la Société souhaite attribuer 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 <b>Valeur d'Intéressement</b>) déterminée 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 prendra en compte la moyenne des cours de clôture sur EuroNext Paris pendant les 20 jours de bourse précédant immédiatement l'attribution initiale (le <b>Cours de Référence</b>), et la valeur de chaque option sera pour 2022 de 50% de la valeur de l'action (chiffre déterminé selon le modèle de Black-Scholes et potentiellement ré-évalué après 2022).</p> <p><u>Valeurs d'Intéressement 2022 :</u><br/> CBO (Directeur Général) et Directeur Juridique : 480 000 € chacun<br/> CMO et CFO : 620 000 € chacun<br/> Président du directoire (CEO) : 1 450 000 €</p> <p>Exemple : pour un Cours de Référence de 15 euros, une valeur d'intéressement de 480 000 € entraînera l'attribution de 9 600 actions gratuites et 44 800 stock options.</p> <p>Deux tiers des actions gratuites seront attribuées définitivement deux ans après l'attribution initiale, le dernier tiers étant attribué définitivement trois ans après l'attribution initiale. Les stock-options seront 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 sera de 100% du Cours de Référence. L'attribution définitive des actions gratuites et l'exercice des stock-options seront soumis à une condition de présence mais ne seront 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, le <i>Management Agreement</i> de M. Peter Bühler inclut l'attribution d'actions gratuites supplémentaires en 2022, pour une valeur de 200 000 € (nombre d'actions à calculer 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 auront une période d'attribution de deux ans, sous condition de présence mais sans condition de performance.</p> |  |
| <b>Rémunération exceptionnelle</b>                       | Cf. les sous-paragraphes « Note », « Rémunération exceptionnelle au titre de l'exercice 2021 » et « Rémunération exceptionnelle en cas de changement de contrôle » dans le paragraphe « Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle des membres du directoire » ci-dessous.   |  |
| <b>Jetons de présence</b>                                | Valneva SE n'attribue pas de jetons de présence aux membres du directoire.  |  |

(1) Cf. Section 2.6.2.1 (c).

|  | Président du directoire   | Autres membres du directoire <sup>(4)</sup> |
|--|---|---|
| <b>Avantages :</b>   |   |   |
| <b>Assurance de type épargne à long terme</b>  | <p>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.</p> <p>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.</p>   |   |
| <b>Assurance chômage</b>   | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>A l'entrée en vigueur des nouveaux <i>Management Agreements</i> en juin 2022, les titulaires d'un contrat avec Valneva Austria GmbH bénéficieront 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 autrichienne dont le montant est plafonné (actuellement à 1 700 € par mois).</p> |   |
| <b>Location de voiture</b>   | <p>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 2022 pour Messieurs BÜHLER et JARAMILLO.</p> <p>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.</p>  |   |
| <b>Remboursements de trajets domicile – lieux de travail effectués en avion et de frais associés</b> | <p>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.</p>   |   |
| <b>Résidents fiscaux étrangers</b>   | <p>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.</p>   |   |
| <b>Autres avantages divers</b>   | <p>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.</p>   |   |

### 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 du directoire incluent un aspect quantitatif et se composent d'objectifs stratégiques et opérationnels.

Au titre de l'exercice 2021 (Bonus payable en 2022), les objectifs collectifs du directoire, tels que révisés en cours d'année en raison notamment de l'évolution de la situation d'affaires liée au candidat vaccin VLA2001, concernaient les domaines suivants :

- performance commerciale et financière (pour 15 %) ;
- développement des opportunités d'affaires liées au candidat vaccin contre la COVID-19 (pour 20 %) ;
- avancée des programmes de R&D (pour 30 %) ;
- *Initial Public Offering* aux Etats-Unis (pour 20 %) ;
- préparation de futurs développements stratégiques (pour 15 %).

Au titre de l'exercice 2022 (Bonus payable en 2023), les objectifs sont répartis dans les domaines suivants : performance commerciale et financière (20 %), avancée des programmes de R&D (35 %), développement des affaires liées au vaccin contre la COVID-19 (20 %), préparation de la croissance de l'entreprise (financement, accès aux marchés, opportunités de croissance) (20%), évolution de l'organisation de l'entreprise et amélioration de son efficacité (5 %).

**Note :** Lorsque le directoire obtient des résultats exceptionnels au-delà des objectifs spécifiés, le conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, peut décider d'allouer un bonus exceptionnel. Ce dernier, lorsqu'il est attribué, est généralement d'un montant inférieur à celui du Bonus Cible.

\*

Au titre de l'exercice 2021, le conseil de surveillance de la Société, dans sa séance du 4 février 2022, a fixé l'atteinte globale des objectifs du directoire à 100 % et décidé en conséquence les Bonus suivants :

#### Bonus associé aux objectifs 2021:

- Président du directoire (CEO) : 252 000 euros ;
- Directeur Général (CBO) : 132 691,50 euros ;
- CMO : 144 210 euros ;
- Directeur Juridique : 103 309,50 euros.

#### Rémunération exceptionnelle au titre de l'exercice 2021 :

Au titre de l'exercice 2021, le conseil de surveillance de la Société, dans sa séance du 4 février 2022, en considération notamment des contributions du directoire à la croissance du capital de la Société et à son positionnement stratégique, a décidé d'attribuer un bonus exceptionnel de 60 000 euros à chacun des quatre membres du directoire qui étaient en fonction en 2021.

#### 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 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.

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 de la rémunération exceptionnelle au titre des exercices 2021 et 2022, qui constituent des éléments de rémunération variable et exceptionnelle, sera conditionné 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 <sup>(1)</sup> pour les exercices 2021 et 2022.

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

(1) Cf. Section 2.6.2.1 (d).

### 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 2022 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 <sup>(1)</sup>. Les montants de la rémunération versée ou attribuée aux membres du conseil de surveillance au titre de l'exercice 2021 <sup>(2)</sup> figurent dans la Section « Rémunération versée ou attribuée aux membres du conseil de surveillance » du présent URD <sup>(3)</sup>.

#### 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.

De plus, le conseil a décidé, pour 2022 et les années suivantes, 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 également décidé que le règlement intérieur du conseil serait modifié avant l'Assemblée Générale de juin 2022 et inclurait 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 <sup>(4)</sup>.

(1) Cf. Section 2.1.2.

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

(3) Cf. Section 2.6.2.2.

(4) Cf. Section 2.2.1 du présent URD.

### 2.6.1.3. Projets de résolution à l'attention de l'Assemblée Générale Ordinaire de juin 2022, répondant au principe du Say on Pay

#### **[...] résolution – Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux**

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 23 mars 2022 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 mandataires sociaux, telle que présentée en Sections 2.6.1.1 et 2.6.1.2 du Document d'enregistrement universel 2021 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 23 mars 2022 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 2021 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 2021, 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 23 mars 2022 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 2021, à M. Thomas LINGELBACH, Président du directoire, tels que présentés en Section 2.6.2.1 du Document d'enregistrement universel 2021 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 2021, 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 23 mars 2022 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 2021, aux membres du directoire (autres que le Président du directoire), tels que présentés en Section 2.6.2.1 du Document d'enregistrement universel 2021 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 2021, 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 23 mars 2022 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 2021, à M. Frédéric GRIMAUD, Président du conseil de surveillance, tels que présentés en Section 2.6.2.2 du Document d'enregistrement universel 2021 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 2021

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

Information délivrée à l'exclusion de M. Peter BÜHLER, membre du directoire de la Société à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

|   | M. Thomas LINGELBACH      |                           | M. Franck GRIMAUD         |                           | M. Frédéric JACOTOT       |                           | M. Juan Carlos JARAMILLO<br>(membre du directoire depuis le 1 <sup>er</sup> octobre 2020) |                           |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---|---------------------------|
|   | 2021                      | 2020                      | 2021                      | 2020                      | 2021                      | 2020                      | 2021  | 2020                      |
| Rémunération attribuée au titre de l'exercice   | 769 137,73 €              | 648 525,71 €              | 482 348,52 €              | 412 356,61 €              | 378 585,86 €              | 310 257,72 €              | 527 175,40 €  | 114 396,32 €              |
| Valorisation de la rémunération variable pluriannuelle attribuée au cours de l'exercice       | n.a. (aucune attribution)   | n.a. (aucune attribution) |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                                    | n.a. (aucune attribution)   | n.a. (aucune attribution) |
| Valorisation des actions ordinaires Valneva SE attribuées gratuitement au cours de l'exercice | n.a. (aucune attribution)   | n.a. (aucune attribution) |
| Valorisation des ADP Convertibles gratuites attribuées au cours de l'exercice                 | n.a. (aucune attribution)   | n.a. (aucune attribution) |
| <b>TOTAL</b>  | <b>769 137,73 €</b>       | <b>648 525,71 €</b>       | <b>482 348,52 €</b>       | <b>412 356,61 €</b>       | <b>378 585,86 €</b>       | <b>310 257,72 €</b>       | <b>527 175,40 €</b>   | <b>114 396,32 €</b>       |

#### 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 |         | M. Juan Carlos JARAMILLO<br>(membre du directoire depuis le 1 <sup>er</sup> octobre 2020) |         |
|---|----------------------|---------|-------------------|---------|---------------------|---------|---|---------|
|   | 2021                 | 2020    | 2021              | 2020    | 2021                | 2020    | 2021  | 2020    |
| Rémunération fixe   | 54,61 %              | 58,02 % | 55,02 %           | 61,94 % | 54,58 %             | 64,10 % | 54,71 %   | 62,28 % |
| Rémunération variable et exceptionnelle   | 40,56 %              | 36,17 % | 39,95 %           | 32,18 % | 43,14 %             | 33,30 % | 38,74 %   | 31,14 % |
| Options de souscription et actions gratuites (actions ordinaires et ADP Convertibles) | 0 %                  | 0 %     | 0 %               | 0 %     | 0 %                 | 0 %     | 0 %   | 0 %     |
| Avantages en nature   | 4,83 %               | 5,82 %  | 5,03 %            | 5,88 %  | 2,29 %              | 2,60 %  | 6,55 %  | 6,57 %  |

**(b) Présentation individualisée des rémunérations**

Information délivrée à l'exclusion de M. Peter BÜHLER, membre du directoire de la Société à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

**M. Thomas LINGELBACH – Président du directoire de Valneva SE <sup>(1)</sup>**

|   | 2021   |  | 2020  |   |
|---|--|--|---|---|
|   | Montants attribués   | Montants versés  | Montants attribués  | Montants versés   |
| Rémunération fixe   | 420 000 €<br><i>(selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 9 février 2021)</i><br><br><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)</i>  | 420 000 €  | 376 260,53 € <i>(selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 25 février 2020, qui a porté le salaire brut annuel 2020 de M. LINGELBACH à 390 920 € - payable en 14 versements égaux, et tenant compte d'une renonciation partielle à rémunération fixe pour le 2<sup>e</sup> trimestre 2020)</i>                   | 376 260,53 €  |
| Rémunération variable annuelle  | 252 000 €<br><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 €<br><i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2020)</i>   | 234 552 €<br><i>(Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2020, calculé sur la base de 60 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 25 février 2020, et tenant compte de la validation de 100 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 8 janvier 2021)</i> | 200 668,80 €<br><i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2019)</i>   |
| Rémunération variable pluriannuelle   | 0 €  | 0 €  | 0 €   | 0 €   |
| Rémunération exceptionnelle   | 60 000 € <sup>(*)</sup><br><i>(selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022)</i>  | 0 €  | 0 €   | 0 €   |
| <b>Avantages en nature :</b>  |  |  |   |   |
| Location de voiture   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mensualité de location : 1 210 € par mois, soit 14 520 € pour l'année 2021</li> <li>■ Assurance : 3 506,64 € pour une année complète d'assurance</li> <li>■ Autres dépenses liées au véhicule (hors carburant) : 4 554,91 €</li> </ul>  | 18 767,28 € dont : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 10 705,73 € au titre des mensualités de location</li> <li>■ 3 506,64 € au titre de l'assurance du véhicule</li> <li>■ 4 554,91 € au titre des autres dépenses liées au véhicule</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mensualité de location : 1 210 € par mois, soit 14 520 € pour l'année 2020</li> <li>■ Assurance : 3 452,20 € pour une année complète d'assurance</li> <li>■ Autres dépenses liées au véhicule (hors carburant) : 2 997,06 €</li> </ul>   | 20 969,26 € dont : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 14 520 € au titre des mensualités de location</li> <li>■ 3 452,20 € au titre de l'assurance du véhicule</li> <li>■ 2 997,06 € au titre des autres dépenses liées au véhicule</li> </ul> |
| Assurance vie de type épargne à long terme  | Maximum 1 000 € par mois, ou 12 000 € pour l'année 2021  | 12 000 €   | Maximum 1 000 € par mois, ou 12 000 € pour l'année 2020   | 12 000 €  |
| Remboursements de trajets domicile - lieux de travail effectués en avion, et de frais associés <sup>(*)</sup> | 2 556,18 €   | 2 556,18 €   | 4 743,92 €  | 4 743,92 €  |
| <b>TOTAL</b>  | <b>769 137,73 €</b>  | <b>687 875,46 €</b>  | <b>648 525,71 €</b>   | <b>614 642,51 €</b>   |

(\*) 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.

(1) 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 27 juin 2019, 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 <sup>(1)</sup>

|                                     | 2021  |   | 2020   |   |
|-------------------------------------|---|---|--|---|
|                                     | Montants attribués  | Montants versés   | Montants attribués   | Montants versés   |
| Rémunération fixe                   | 265 383 €<br><i>(selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 9 février 2021)</i><br><br><i>Payable en 12 versement égaux</i>   | 265 383 €   | 255 431,13 €<br><i>(selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 25 février 2020, qui a porté le salaire brut annuel 2020 de M. GRIMAUD à 265 383 € - payable en 12 versements égaux, et tenant compte d'une renonciation partielle à rémunération fixe pour le 2<sup>e</sup> trimestre 2020)</i>                      | 255 431,13 €  |
| Rémunération variable annuelle      | 132 691,50 €<br><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 €<br><i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2020)</i>   | 132 691,50 €<br><i>(Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2020, calculé sur la base de 50 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 25 février 2020, et tenant compte de la validation de 100 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 8 janvier 2021)</i> | 108 549,06 €<br><i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2019)</i>   |
| Rémunération variable pluriannuelle | 0 €   | 0 €   | 0 €  | 0 €   |
| Rémunération exceptionnelle         | 60 000 € <sup>(**)</sup><br><i>(selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022)</i>  | 0 €   | 0 €  | 0 €   |
| <i>Avantages en nature :</i>        |   |   |  |   |
| Location de voiture                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mensualité de location : 1 210 € par mois, soit 14 520 € pour l'année 2021</li> <li>▪ Assurance : 1 750,02 € pour une année complète d'assurance</li> </ul>  | 11 984,13 € soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10 234,11 € au titre des mensualités de location</li> <li>▪ 1 750,02 € au titre de l'assurance du véhicule</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mensualité de location : 1 210 € par mois, soit 14 520 € pour l'année 2020</li> <li>▪ Assurance : 1 709,98 € pour une année complète d'assurance</li> </ul>   | 11 947,54 € soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10 237,56 € au titre des mensualités de location</li> <li>▪ 1 709,98 € au titre de l'assurance du véhicule</li> </ul> |
| GSC <sup>(*)</sup>                  | 8 004 €   | 8 004 €   | 8 004 €  | 8 004 €   |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>482 348,52 €</b>   | <b>418 062,63 €</b>   | <b>412 356,61 €</b>  | <b>383 931,73 €</b>   |

(\*) 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.

(1) 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 27 juin 2019, 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 <sup>(1)</sup>

|  | 2021  |   | 2020   |  |
|--|---|---|--|--|
|  | Montants attribués  | Montants versés   | Montants attribués   | Montants versés  |
| Rémunération fixe                          | 206 619 €<br><i>(selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 9 février 2021)</i><br><br><i>Payable en 12 versement égaux</i>   | 206 619 €   | 198 870,78 €<br><i>(selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 25 février 2020, qui a porté le salaire brut annuel 2020 de M. JACOTOT à 206 619 € - payable en 12 versements égaux, et tenant compte d'une renonciation partielle à rémunération fixe pour le 2d trimestre 2020)</i>                                 | 193 150,12 €   |
| Rémunération variable annuelle             | 103 309,50 €<br><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> | 103 309,50 €<br><i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2020)</i> | 103 309,50 €<br><i>(Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2020, calculé sur la base de 50 % du salaire brut annuel défini par le conseil de surveillance de la Société le 25 février 2020, et tenant compte de la validation de 100 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 8 janvier 2021)</i> | 56 461,68 €<br><i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2019)</i> |
| Rémunération variable pluriannuelle        | 0 €   | 0 €   | 0 €  | 0 €  |
| Rémunération exceptionnelle                | 60 000 € <sup>(*)</sup><br><i>(selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022)</i>   | 0 €   | 0 €  | 0 €  |
| <i>Avantages en nature <sup>(2)</sup>:</i> |   |   |  |  |
| GSC <sup>(*)</sup>                         | 8 657,36 €  | 8 657,28 €  | 8 077,44 €   | 8 077,44 €   |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>378 585,86 €</b>   | <b>318 585,78 €</b>   | <b>310 257,72 €</b>  | <b>257 689,24 €</b>  |

(\*) 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.

(\*\*) 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<sup>er</sup> 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 27 juin 2019, et (b) les décisions du conseil de surveillance de la Société, le cas échéant.

(2) M. JACOTOT a renoncé à bénéficier d'un véhicule de fonction en 2020 et 2021, dont les mensualités de location auraient été prises en charge par Valneva SE.

**M. Juan Carlos JARAMILLO – CMO (et membre du directoire de Valneva SE depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020) <sup>(1)</sup>**

|   | 2021   |   | 2020  |                    |
|---|--|---|---|--------------------|
|   | Montants attribués   | Montants versés   | Montants attribués  | Montants versés    |
| Rémunération fixe   | 288 420 €<br><i>(selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 9 février 2021)</i><br><br><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)</i>  | 288 420 €   | 71 250 €<br><i>(Montant au prorata, tenant compte de la date de prise de fonctions de M. JARAMILLO en tant que membre du directoire. Le salaire brut annuel 2020 du dirigeant a été fixé à 285 000 € aux termes de son Management Agreement)</i><br><br><i>Payable en 14 versements 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> | 71 250 €           |
| Rémunération variable annuelle  | 144 210 €<br><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 €<br><i>(Montant versé au titre des objectifs de l'année 2020)</i> | 35 625 €<br><i>(Montant attribué au titre des objectifs de l'année 2020, calculé (i) sur la base de 50 % du salaire brut annuel 2020 de M. JARAMILLO, et (ii) au prorata, eu égard à la date de prise de fonctions du dirigeant. Montant tenant compte de la validation de 100 % des objectifs par le conseil de surveillance de la Société en date du 8 janvier 2021)</i>  | 0 €                |
| Rémunération variable pluriannuelle   | 0 €  | 0 €   | 0 €   | 0 €                |
| Rémunération exceptionnelle   | 60 000 € <sup>(**)</sup><br><i>(selon décision du conseil de surveillance de la Société en date du 4 février 2022)</i>   | 0 €   | 0 €   | 0 €                |
| <i>Avantages en nature :</i>  |  |   |   |                    |
| Allocation pour frais de véhicule   | 1100 € par mois, soit 13 200 € pour l'année 2021   | 13 200 €  | 1100 € par mois, soit 3 300 € d'octobre à décembre 2020   | 3 300 €            |
| Assurance vie de type épargne à long terme  | 1 000 € par mois, soit 12 000 € pour l'année 2021  | 12 000 €  | 3 000 €<br><i>(Montant au prorata, tenant compte de la date de prise de fonctions de M. JARAMILLO en tant que membre du directoire. Le versement annuel total a été fixé à 12 000 € - soit 1 000 € par mois, aux termes du Management Agreement du dirigeant)</i>   | 3 000 €            |
| Remboursements de trajets domicile – lieux de travail effectués en avion, et de frais associés <sup>(*)</sup> | 9 345,40 €   | 9 345,40 €  | 1 221,32 €  | 1 221,32 €         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>527 175,40 €</b>  | <b>358 590,40 €</b>   | <b>114 396,32 €</b>   | <b>78 771,32 €</b> |

(\*) 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.

(1) 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 au 1<sup>er</sup> octobre 2020, et (b) les décisions du conseil de surveillance de la Société, le cas échéant.

### (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 4 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 du Comité de direction contient des conditions de performance (atteinte d'objectifs pour le directoire ou niveau minimum de performance annuelle pour le Comité de direction). Enfin, comme l'objectif principal de la Société est de fidéliser ses dirigeants mandataires sociaux et 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 % s'agissant des actions issues des plans d'options de souscription d'actions mis en place par la Société en 2013 et 2015 et des actions attribuées gratuitement dans le cadre du plan d'attribution gratuite d'actions ordinaires 2019-2023.

- Pour 2022, la politique de la Société en matière d'actions gratuites et d'options de souscription change significativement <sup>(1)</sup>.

#### Options de souscription ou d'achat d'actions

##### Options de souscription ou d'achat d'actions consenties par la Société en 2021 aux membres du directoire

Au cours de l'exercice 2021 aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été consentie aux membres du directoire.

##### Levées d'options de souscription ou d'achat d'actions de la Société effectuées en 2021 par les membres du directoire

Au cours de l'exercice 2021, aucun des membres du directoire n'a exercé d'options de souscription ou d'achat d'actions.

\*

En conséquence de ce qui précède, les tableaux 4 & 5 de l'annexe 2 de la Position-Recommandation AMF n° 2021-02 ne sont pas applicables.

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

À ce jour, aucun plan d'option d'achat d'actions n'a été mis en place par la Société. En revanche, depuis 2013, la Société a mis en place 5 plans successifs d'options de souscription d'actions Valneva SE.

Au 31 décembre 2021, sur l'ensemble des plans de la Société, il restait 3 933 385 options en circulation. Le nombre maximum d'actions ordinaires nouvelles Valneva SE pouvant résulter de l'exercice de ces options s'élevait alors à 3 996 588 <sup>(2)</sup> (soit une augmentation de capital potentielle d'un montant nominal total de 599 488,20 euros, représentant une dilution potentielle maximum de 3,80 % <sup>(3)</sup> 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 2021, figure au sein des tableaux suivants :

(1) Cf. Section 2.6.1.1 du présent URD.

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

(3) Taux calculé en référence à un capital social total de 105 239 085 actions Valneva SE, décomposé en (a) 105 190 223 actions ordinaires (ISIN FR0004056851) d'une valeur nominale de 0,15 euro chacune, et (b) 48 862 actions de préférence convertibles en actions ordinaires, également d'une valeur nominale de 0,15 euro chacune.

## Plan 7 (POSA 2013)

|   |   |
|---|---|
| Décision d'attribution des options  | <b>Assemblée Générale :</b><br>28 juin 2013   |
|   | <b>Directoire :</b><br>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 <sup>e</sup> résolution de l'Assemblée Générale Mixte de Valneva en date du 7 mars 2014 <sup>(1)</sup> |
| Prix d'exercice pour l'émission d'une action ordinaire nouvelle   | 2,919 € <sup>(2)</sup>  |
| Ratio de conversion option/action   | 1 : 1,099617653 (puis arrondi à l'entier supérieur pour chacun des bénéficiaires) <sup>(3)</sup>  |
| 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 <sup>(4)</sup>  |
| Options exercées au 31 décembre 2021  | 0   |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2021 à la suite de l'exercice d'options  | 0   |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2021   | 633 700<br>(toutes devenues disponibles pour un exercice)   |
| <i>Dont options détenues par les mandataires sociaux</i>  | 210 000<br>■ M. Thomas LINGELBACH : 100 000<br>■ M. Franck GRIMAUD : 100 000<br>■ M. Frédéric JACOTOT : 10 000  |
| Actions ordinaires nouvelles pouvant être émises au 31 décembre 2021 en cas d'exercice d'options  | 696 903   |
| Options caduques au 31 décembre 2021  | 419 250   |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2021 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 2 années de possession ; les 50 % des options restantes ont la possibilité d'être exercés au terme de 4 années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2021 :** 615 918 options ont été exercées sous ce plan entre le 4 et 11 janvier 2022 (dont 210 000 options exercées par des mandataires sociaux), permettant l'émission de 677 346 actions ordinaires nouvelles de la Société. À l'issue de cette période d'exercice, le nombre d'options restant en circulation s'élevait alors à 17 782. Le nombre d'actions ordinaires nouvelles pouvant ainsi être émises en cas d'exercice des options restantes s'élevait quant à lui à 19 557.

## Plan 8 (POSA 2015)

|   |   |
|---|---|
| Décision d'attribution des options  | <b>Assemblée Générale :</b><br>26 juin 2014<br><br><b>Directoire :</b><br>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 <sup>(1)</sup>  |
| Options exercées au 31 décembre 2021  | 0   |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2021 à la suite de l'exercice d'options  | 0   |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2021   | 522 500<br>(toutes devenues disponibles pour un exercice)   |
| <i>Dont options détenues par les mandataires sociaux</i>  | <i>100 000 (M. Thomas LINGELBACH)</i>   |
| Actions ordinaires nouvelles pouvant être émises au 31 décembre 2021 en cas d'exercice d'options  | 522 500   |
| Options caduques au 31 décembre 2021  | 189 500   |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2021 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 2021, 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 2 années de possession ; les 50 % des options restantes ont la possibilité d'être exercés au terme de 4 années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2021** : 478 845 options ont été exercées sous ce plan entre le 4 et 11 janvier 2022 (dont 100 000 options exercées par un mandataire social), permettant l'émission d'un nombre équivalent d'actions ordinaires nouvelles de la Société. À l'issue de cette période d'exercice, le nombre d'options restant en circulation s'élevait alors à 43 655 (donnant droit à un nombre équivalent d'actions ordinaires nouvelles).

## Plan 9 (POSA 2016)

|   |   |
|---|---|
| Décision d'attribution des options  | <b>Assemblée Générale :</b><br>30 juin 2016   |
|   | <b>Directoire :</b><br>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 <sup>(1)</sup>  |
| Options exercées au 31 décembre 2021  | 363 050 (entre le 18 et 25 janvier 2021)  |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2021 à la suite de l'exercice d'options  | 363 050   |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2021   | 36 200<br>(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 2021 en cas d'exercice d'options  | 36 200  |
| Options caduques au 31 décembre 2021  | 185 000   |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2021 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 2021, 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 2 années de possession ; les 50 % des options restantes ont la possibilité d'être exercés au terme de 4 années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2021** : 20 200 options ont été exercées sous ce plan entre le 4 et 11 janvier 2022, permettant l'émission d'un nombre équivalent d'actions ordinaires nouvelles de la Société. À l'issue de cette période d'exercice, le nombre d'options restant en circulation s'élevait alors à 16 000 (donnant droit à un nombre équivalent d'actions ordinaires nouvelles).

Au 28 février 2022, le nombre total d'options devenues caduques sous le plan s'élevait désormais à 186 500. Le nombre d'options restant en circulation était ainsi de 14 500 (donnant droit à un nombre équivalent d'actions ordinaires nouvelles).

## Plan 10 (POSA 2017)

|   |   |
|---|---|
| Décision d'attribution des options  | <b>Assemblée Générale :</b><br>30 juin 2016   |
|   | <b>Directoire :</b><br>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 <sup>(1)</sup>  |
| Options exercées au 31 décembre 2021  | 427 025 (entre le 18 et 25 janvier 2021)  |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2021 à la suite de l'exercice d'options  | 427 025   |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2021   | 552 725 (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 2021 en cas d'exercice d'options  | 552 725   |
| Options caduques au 31 décembre 2021  | 289 750   |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2021 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 2021, 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 2 années de possession ; les 50 % des options restantes ont la possibilité d'être exercés au terme de 4 années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2021 :** aucun changement n'est intervenu au titre de ce plan.

## Plan 11 (POSA 2019)

|   |   |
|---|---|
| Décision d'attribution des options  | <b>Assemblée Générale :</b><br>28 juin 2018<br><br><b>Directoire :</b><br>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 <sup>(1)</sup>   |
| Options exercées au 31 décembre 2021  | 0   |
| Actions ordinaires émises au 31 décembre 2021 à la suite de l'exercice d'options  | 0   |
| Options en circulation, non encore exercées au 31 décembre 2021   | 2 188 260 (dont 1 458 692 options devenues disponibles pour un exercice)  |
| <i>Dont options détenues par les mandataires sociaux</i>  | 0   |
| Actions ordinaires nouvelles pouvant être émises au 31 décembre 2021 en cas d'exercice d'options  | 2 188 260 (dont 1 458 692 actions pouvant être émises par l'exercice d'options devenues disponibles)  |
| Options caduques au 31 décembre 2021  | 481 750   |
| Options restant à attribuer au 31 décembre 2021 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 2021, 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 1 année de possession, puis pour 1/3 supplémentaire après 2 années de possession, et enfin le reliquat après 3 années de possession.

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2021 :** Au 28 février 2022, le nombre total d'options devenues caduques sous le plan s'élevait désormais à 487 750. Le nombre d'options restant en circulation était ainsi de 2 182 260 (donnant droit à un nombre équivalent d'actions ordinaires nouvelles).

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

### Actions ordinaires

*Actions ordinaires attribuées gratuitement par la Société en 2021 aux membres du directoire*

Au cours de l'exercice 2021, aucune action ordinaire n'a été attribuée gratuitement par la Société aux membres du directoire.

*Acquisition définitive, au cours de l'exercice 2021, d'actions ordinaires attribuées gratuitement par la Société aux membres du directoire*

Au cours de l'exercice 2021, aucune action ordinaire attribuée gratuitement par la Société n'a été définitivement acquise et transférée aux membres du directoire sous forme d'actions ordinaires nouvelles Valneva SE.

\*

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

### Actions de préférence convertibles en actions ordinaires

*Actions de préférence convertibles en actions ordinaires attribuées gratuitement par la Société en 2021 aux membres du directoire*

Au cours de l'exercice 2021, aucune action de préférence convertibles n'a été consentie 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.

*Acquisition définitive, au cours de l'exercice 2021, d'actions de préférence convertibles en actions ordinaires attribuées gratuitement par la Société aux membres du directoire*

Au cours de l'exercice 2021, 14 898 actions de préférence convertibles en actions ordinaires, attribuées gratuitement par la Société au titre du Programme d'attribution gratuite d'actions de préférence convertibles 2017-2021, ont été définitivement acquises et transférées aux membres du directoire.

Ces actions de préférence ont par la suite été converties sous forme d'actions ordinaires nouvelles Valneva SE, les conditions de conversion requises aux termes du règlement applicable au Programme d'attribution gratuite d'actions de préférence convertibles 2017-2021 ayant été satisfaites <sup>(1)</sup>.

#### PROGRAMME D'ATTRIBUTION GRATUITE D'ACTIONNÉS DE PRÉFÉRENCE CONVERTIBLES 2017-2021, EN DATE DU 7 DÉCEMBRE 2017

| Mandataire social | Nombre d'actions de préférence convertibles en actions ordinaires définitivement acquises au cours de l'exercice 2021 | Conditions d'acquisition   |
|-------------------|---|--|
| Thomas LINGELBACH | 5 596   | Période d'acquisition de 4 années à compter du 15 décembre 2017, assortie d'une condition de présence. |
| Franck GRIMAUD    | 4 651   |  |
| Frédéric JACOTOT  | 4 651   |  |

### Historique des plans d'actions gratuites de la Société

#### Actions ordinaires attribuées gratuitement

Au 31 décembre 2021, 1 782 404 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 267 360,60 euros (représentant une dilution potentielle maximum de 1,69 % <sup>(2)</sup> du capital de la Société).

Une description détaillée du plan d'attribution gratuite d'actions ordinaires en vigueur au cours de l'exercice 2021 figure au sein du tableau suivant :

(1) Cf. ci-après "Programme d'attribution gratuite d'actions de préférence convertibles 2017-2021" au sein du paragraphe "Historique des plans d'actions gratuites de la Société".

(2) Taux calculé en référence à un capital social total de 105 239 085 actions Valneva SE, décomposé en (a) 105 190 223 actions ordinaires (ISIN FR0004056851) d'une valeur nominale de 0,15 euro chacune, et (b) 48 862 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

|  |  |
|--|--|
| <b>Date d'Assemblée Générale</b>   | 27 juin 2019   |
| <b>Date de décision du directoire</b>  | 19 décembre 2019   |
| <b>Plafond de l'autorisation d'Assemblée Générale</b>                              | 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.  |
| <b>Nombre de bénéficiaires au lancement du plan</b>                                | 14   |
| <b>Nombre total d'actions ordinaires gratuites attribuées au lancement du plan</b> | 2 191 947, réparties en 3 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<br/>M. Franck GRIMAUD : 262 570<br/>M. Frédéric JACOTOT : 262 570</i>  |
| <b>Date d'acquisition définitive</b>   | 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.  |
| <b>Date de disponibilité</b>   | Aucune période de conservation n'est applicable aux actions ordinaires attribuées définitivement aux bénéficiaires non mandataires sociaux dans le cadre du plan.<br>En revanche, conformément au paragraphe II (4 <sup>e</sup> 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.  |
| <b>Actions ordinaires gratuites définitivement acquises au 31 décembre 2021</b>    | 0  |
| <b>Actions ordinaires gratuites en cours d'acquisition au 31 décembre 2021</b>     | 1 782 404 (dont 856 807 par les mandataires sociaux)   |
| <b>Actions ordinaires gratuites caduques au 31 décembre 2021</b>                   | 409 543 - Suite au départ d'anciens membres du directoire et d'un salarié bénéficiaire   |
| <b>Conditions de performance et de présence définies par le plan</b>               | 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.<br><br>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.<br><br>On entend par <b>Année de Référence</b> , 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.<br><br>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. |
| <b>Dispositions relatives aux départs en retraite</b>                              | 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.  |

### PLAN D'ATTRIBUTION GRATUITE D'ACTIONS ORDINAIRES 2019-2023

#### Dispositions relatives à un changement de contrôle

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.

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, *mutatis mutandis*.

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 2021 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 2021, si le directoire utilisait le reliquat de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale

0

- **Évolution du plan depuis la clôture de l'exercice 2021** : aucun changement n'est intervenu au titre de ce plan.

*Programme d'attribution gratuite d'actions de préférence convertibles 2017-2021*

Une description détaillée du programme d'attribution gratuite d'ADP Convertibles en vigueur sur l'exercice 2021 figure au sein du tableau suivant :

**PLAN D'ATTRIBUTION GRATUITE D' ACTIONS DE PRÉFÉRENCE CONVERTIBLES 2017-2021**

|  |  |
|--|--|
| <b>Date d'Assemblée Générale</b>   | 29 juin 2017   |
| <b>Date de décision du directoire</b>  | 7 décembre 2017  |
| <b>Plafond de l'autorisation d'Assemblée Générale</b>  | Le nombre maximum d'ADP Convertibles gratuites pouvant être attribué par la Société ne pourrait représenter plus de 3 % du capital social de Valneva SE à la date de la décision de leur attribution par le directoire (étant entendu que l'ensemble des ADP Convertibles de la Société ne peuvent représenter plus de 6 % du capital social).   |
| <b>Investissement personnel préalable</b>  | Le 30 novembre 2017, le conseil de surveillance de la Société a autorisé le directoire à octroyer des ADP Convertibles gratuites à ses propres membres, ainsi qu'aux membres du Comité exécutif (aujourd'hui « Comité de direction ») de la Société et aux Directeurs des sites de production (ensemble avec les membres du directoire, les <b>Directeurs Exécutifs</b> ), à la condition que ces bénéficiaires effectuent un investissement personnel préalable en achetant des actions ordinaires de la Société. Le montant de l'investissement personnel requis s'élevait à 16 510 € pour le Président du directoire, 13 722 € pour les autres membres du directoire, 5 071 € pour le <i>Senior Vice President</i> , et enfin 3 415 € pour les autres Directeurs Exécutifs. |
| <b>Nombre total d'ADP Convertibles attribuées gratuitement</b>   | 34 017, par décision du directoire en date du 15 décembre 2017 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 5 596 au Président du directoire</li> <li>■ 4 651 à chacun des autres membres du directoire alors en fonction, et</li> <li>■ 1 157 pour chacun des autres membres du Comité exécutif (aujourd'hui « Comité de direction ») ainsi que pour les Directeurs des sites de production, également en fonction à cette date (exception : le <i>Senior Vice President</i> s'est vu attribuer un total de 1 718 actions de préférence convertibles en contrepartie d'un investissement personnel préalable requis plus important).</li> </ul>   |
| <b>Nombre de bénéficiaires du plan lors de l'attribution initiale d'ADP Convertibles gratuites</b>   | 14   |
| <b>ADP Convertibles gratuites définitivement acquises au 31 décembre 2021</b>  | 32 463 (dont 14 898 par les mandataires sociaux), par décision du directoire en date du 15 décembre 2021 - soit à l'expiration d'un délai de 4 ans à compter du 15 décembre 2017 et tenant compte, le cas échéant, de la réalisation de conditions de présence.  |
| <b>ADP Convertibles gratuites restant en cours d'acquisition au 31 décembre 2021</b>   | 0  |
| <b>ADP Convertibles gratuites caduques au 31 décembre 2021</b>   | 1 554 - <i>Suite au départ d'anciens membres du directoire</i>   |
| <b>ADP Convertibles gratuites restant à attribuer au 31 décembre 2021 en vertu de l'autorisation délivrée par l'Assemblée Générale - Statut de cette autorisation</b>                          | 0<br>Autorisation rendue caduque par l'Assemblée Générale Mixte du 27 juin 2019.   |
| <b>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</b> | 0  |

### 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 au 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 6 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'en 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 1 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 3 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 |
| <b>MEMBRES DU DIRECTOIRE</b>  |                    |                  |                                   |     |   |     |  |     |
| <b>M. Thomas LINGELBACH</b>   |                    |                  |                                   |     |   |     |  |     |
| Première nomination au directoire de Valneva SE par le conseil de surveillance du 10 mai 2013 (à effet du 28 mai 2013)<br>Fin du mandat en cours à l'issue de l'Assemblée Générale qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021                      |                    |                  |                                   |     |   |     |  |     |
|   |                    | X <sup>(1)</sup> | X <sup>(2)</sup>                  |     | X <sup>(4)</sup>  |     | X <sup>(5)</sup>                                     |     |
| <b>M. Franck GRIMAUD</b>  |                    |                  |                                   |     |   |     |  |     |
| Première nomination au directoire de Vivalis SA (aujourd'hui Valneva SE) par le conseil de surveillance du 29 novembre 2002<br>Fin du mandat en cours à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021        |                    |                  |                                   |     |   |     |  |     |
|   |                    | X                |                                   | X   | X <sup>(3) (4)</sup>  |     | X <sup>(5)</sup>                                     |     |
| <b>M. Frédéric JACOTOT</b>  |                    |                  |                                   |     |   |     |  |     |
| Nomination au directoire de Valneva SE par le conseil de surveillance du 21 mars 2017 (à effet du 1 <sup>er</sup> avril 2017)<br>Fin du mandat en cours à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021      |                    |                  |                                   |     |   |     |  |     |
|   |                    | X                |                                   | X   | X <sup>(3) (4)</sup>  |     | X <sup>(5)</sup>                                     |     |
| <b>M. Juan Carlos JARAMILLO</b>   |                    |                  |                                   |     |   |     |  |     |
| Nomination au directoire de Valneva SE par le conseil de surveillance du 17 juin 2020 (à effet du 1 <sup>er</sup> octobre 2020)<br>Fin du mandat en cours à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021    |                    |                  |                                   |     |   |     |  |     |
|   |                    | X <sup>(1)</sup> | X <sup>(2)</sup>                  |     | X <sup>(4)</sup>  |     | X <sup>(5)</sup>                                     |     |
| <b>M. Peter BÜHLER</b>  |                    |                  |                                   |     |   |     |  |     |
| Nomination au directoire de Valneva SE par le conseil de surveillance du 28 juillet 2021 (à effet du 1 <sup>er</sup> janvier 2022)<br>Fin du mandat en cours à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 |                    |                  |                                   |     |   |     |  |     |
|   |                    | X <sup>(1)</sup> | X <sup>(2)</sup>                  |     | X <sup>(4)</sup>  |     | X <sup>(5)</sup>                                     |     |

(1) Toutefois, selon la loi autrichienne, le *Management Agreement* d'un gérant de GmbH est soumis à beaucoup de dispositions du droit du travail et se rapproche 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 ».

## Indemnités dues en faveur de M. Thomas LINGELBACH, Président du directoire

### **Management Agreement conclu avec Valneva Austria GmbH le 9 juillet 2018 (tel qu'amendé)**

Entré en vigueur à la fin de l'Assemblée Générale Mixte du 27 juin 2019

*Management Agreement autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 28 juin 2018*

*Avenant autorisé par le conseil de surveillance en date du 15 janvier 2021*

#### **(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 3 mois, et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 3 mois au plus.
- Plafond global sur une période de 2 années de mandat : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de 6 mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 6 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** (au titre de la Section 20 de l'*Austrian White Collar Workers Act – Angestelltengesetz*), 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 mai 2022 et l'exécution complète du préavis de 4 mois**

Indemnités : 350 000 €  
 Charges : 26 686,73 €  
 Total : 376 686,73 €

#### **(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).
- 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 prévu à la Section 20 de l'*Austrian White Collar Workers Act – Angestelltengesetz* (dernier jour calendaire du mois en cours) 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 1 an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec le maintien de la rémunération visé 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 mai 2022**

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 656 250 €  
 Charges : 67 110,95 €  
 Total : 723 360,95 €

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 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.

### Management Agreement conclu avec Valneva Austria GmbH en mars 2022

Effectif à compter de la fin de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2022 en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021

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 3 mois, et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 3 mois au plus.
- Plafond global sur une période de 2 années de mandat : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de 6 mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 6 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 6 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 2022 et l'exécution complète du préavis de 6 mois

Indemnités : 262 500 €  
 Charges : 20 342,09 €  
 Total : 282 842,09 €

#### (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 6 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 1 an à compter de la résiliation du *Management Agreement*). Ce versement ne se cumule pas avec le maintien de la rémunération visé 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 2022

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 840 000 €  
 Charges : 78 326 €  
 Total : 918 326 €

---

## (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 conclu le 9 juillet 2018 (tel qu'amendé)**

Entré en vigueur à la fin de l'Assemblée Générale Mixte du 27 juin 2019

Autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 28 juin 2018

Avenant autorisé par le conseil de surveillance en date du 15 janvier 2021

#### **(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 3 mois, puis 49 % pour une nouvelle période de 3 mois au plus.
- Plafond global sur une période de 2 années de mandat : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de 6 mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 6 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**, 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 mai 2022 et l'exécution complète du préavis de 2 mois**

Indemnités : 229 166,67 €

Charges : 96 250 €

Total : 325 416,67 €

#### **(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 deux 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 *prorata temporis*, et ce, pendant la durée de l'engagement de non-concurrence (soit 1 an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec le maintien de la rémunération visé 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 mai 2022**

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 332 291,67 €

Charges : 139 562,52 €

Total : 471 854,24 €

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.

**Management Agreement conclu avec Valneva SE en mars 2022**

Effectif à compter de la fin de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2022  
en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021

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

2

**(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 3 mois, puis 49 % pour une nouvelle période de 3 mois au plus.
- Plafond global sur une période de 2 années de mandat : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de 6 mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 6 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 6 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 2022 et l'exécution complète du préavis de 6 mois**

Indemnités : 137 500 €  
Charges : 57 750 €  
Total : 195 250 €

**(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 *prorata temporis*, et ce, pendant la durée de l'engagement de non-concurrence (soit 1 an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec le maintien de la rémunération visé 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 2022**

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 412 500 €  
Charges : 173 250 €  
Total : 585 750 €

**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 le 9 juillet 2018 (tel qu'amendé)**

Entré en vigueur à la fin de l'Assemblée Générale Mixte du 27 juin 2019  
 Autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 28 juin 2018  
 Avenant autorisé par le conseil de surveillance en date du 15 janvier 2021

#### **(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 3 mois, puis 49 % pour une nouvelle période de 3 mois au plus.
- Plafond global sur une période de 2 années de mandat : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de 6 mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 6 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**, 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 mai 2022 et l'exécution complète du préavis de 2 mois**

Indemnités : 179 166,67 €  
 Charges : 75 250 €  
 Total : 254 416,67 €

#### **(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 deux 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 *prorata temporis*, et ce, pendant la durée de l'engagement de non-concurrence (soit 1 an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec le maintien de la rémunération visé 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 mai 2022**

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 259 791,67 €  
 Charges : 109 112,52 €  
 Total : 368 904,24 €

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.

**Management Agreement conclu avec Valneva SE en mars 2022**

Effectif à compter de la fin de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2022  
en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021

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

2

**(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 3 mois, puis 49 % pour une nouvelle période de 3 mois au plus.
- Plafond global sur une période de 2 années de mandat : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de 6 mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 6 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 6 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 2022 et l'exécution complète du préavis de 6 mois**

Indemnités : 107 500 €  
Charges : 45 150 €  
Total : 152 650 €

**(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 *prorata temporis*, et ce, pendant la durée de l'engagement de non-concurrence (soit 1 an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec le maintien de la rémunération visé 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 2022**

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 322 500 €  
Charges : 135 450 €  
Total : 457 950 €

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 le 17 juin 2020 (tel qu'amendé)

Entré en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2020

Autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 17 juin 2020

Avenant autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 21 décembre 2020

#### (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 3 mois, et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 3 mois au plus.
- Plafond global sur une période de 24 mois consécutifs : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de 6 mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 6 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**, 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 mai 2022 et l'exécution complète du préavis de 2 mois

Indemnités : 264 166,67 €

Charges : 24 482,35 €

Total : 288 649,02 €

#### (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).
- 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 2 mois (dernier jour calendaire du mois en cours) 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 1 an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec le maintien de la rémunération visé 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 mai 2022

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 383 041,67 €

Charges : 52 677,74 €

Total : 435 719,41 €

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 Austria GmbH en vertu de ce qui précède sera payée seulement si M. Juan Carlos JARAMILLO 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. 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.

**Management Agreement conclu avec Valneva Austria GmbH en mars 2022**

Effectif à compter de la fin de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2022  
en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021

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

2

**(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 3 mois, et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 3 mois au plus.
- Plafond global sur une période de 24 mois consécutifs : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de 6 mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 6 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 6 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 2022 et l'exécution complète du préavis de 6 mois**

Indemnités : 158 500 €  
Charges : 13 966,39 €  
Total : 172 466,39 €

**(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 du préavis de 6 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 1 an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec le maintien de la rémunération visé 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 2022**

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 475 500 €  
Charges : 59 065,55 €  
Total : 534 565,55 €

---

**(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<sup>er</sup> janvier 2022)

### Management Agreement conclu avec Valneva Austria GmbH le 30 juin 2021

Entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022

Autorisé par le conseil de surveillance dans sa séance en date du 29 juin 2021

#### (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 3 mois, et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 3 mois au plus.
- Plafond global sur une période de 24 mois consécutifs : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de 6 mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 6 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**, 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 mai 2022 et l'exécution complète du préavis de 2 mois

Indemnités : 291 666,67 €  
Charges : 26 905,10 €  
Total : 318 571,77 €

#### (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).
  - 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 2 mois (dernier jour calendaire du mois en cours) 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 1 an à compter de la résiliation du *Management Agreement*).

Ce versement ne se cumule pas avec le maintien de la rémunération visé 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 mai 2022

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 422 916,67 €  
Charges : 56 148,66 €  
Total : 479 065,32 €

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 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.

### Management Agreement conclu avec Valneva Austria GmbH en mars 2022

Effectif à compter de la fin de l'Assemblée Générale annuelle qui sera convoquée en 2022  
en vue de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021

*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

- Paie 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 3 mois, et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 3 mois au plus.
- Plafond global sur une période de 24 mois consécutifs : salaire payable à hauteur de 100 % pour une période de 6 mois maximum et à hauteur de 49 % pour une nouvelle période de 6 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 6 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
- Paie 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 2022 et l'exécution complète du préavis de 6 mois

Indemnités : 190 000 €  
Charges : 16 741,54 €  
Total : 206 741,54 €

#### (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 du préavis de 6 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 1 an à compter de la résiliation du *Management Agreement*). Ce versement ne se cumule pas avec le maintien de la rémunération visé 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 2022

Indemnités en cas d'application de la clause de non-concurrence sur une période de 12 mois : 570 000 €  
Charges : 67 391 €  
Total : 637 391 €

**(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, 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.

## 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 sérum).

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 sérum).

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 sérum).

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*.

#### 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 1 000 euros par mois et passera à 1 500 euros par mois à partir de l'Assemblée Générale de juin 2022 <sup>(1)</sup>.

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 258 408 euros pour M. LINGELBACH, environ 20 654 euros pour M. JARAMILLO, et à environ 7 026 euros pour M. BÜHLER <sup>(2)</sup>), (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 168 932 euros en cas de sortie en capital, ou environ 7 546 euros par an en cas de conversion en rente viagère.

M. JARAMILLO pourrait quant à lui percevoir environ 16 855 euros en cas de sortie en capital, ou environ 379 euros par an en cas de conversion en rente viagère. Enfin, M. BÜHLER pourrait quant à lui percevoir environ 5 721 euros en cas de sortie en capital, ou environ 155 euros par an en cas de conversion en rente viagère.

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

(2) 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 2021 (montants bruts avant impôts)

|  | Montants attribués en 2021 <sup>(1)</sup> | Montants versés en 2021 <sup>(2)</sup> | Montants attribués en 2020 <sup>(3)</sup> | Montants versés en 2020 <sup>(4)</sup> |
|--|---|--|---|--|
| <b>M. Frédéric GRIMAUD, Président du conseil de surveillance</b>   |   |  |   |  |
| Rémunération au titre de ses fonctions   | 75 000 €                                  | 72 916,67 €                            | 50 000 €                                  | 50 000 €                               |
| Autres rémunérations   | 0 €                                       | 0 €                                    | 0 €                                       | 0 €                                    |
| <b>M. James SULAT, membre du conseil de surveillance (Vice-Président du conseil de surveillance à compter du 17 juin 2020)</b> |   |  |   |  |
| Rémunération au titre de ses fonctions   | 55 000 €                                  | 54 166,67 €                            | 41 331,52 €                               | 30 498,19 €                            |
| Autres rémunérations   | 0 €                                       | 0 €                                    | 0 €                                       | 0 €                                    |
| <b>Mme Anne-Marie GRAFFIN, membre du conseil de surveillance</b>   |   |  |   |  |
| Rémunération au titre de ses fonctions   | 55 000 €                                  | 53 333,33 €                            | 31 250 €                                  | 24 646,74 €                            |
| Autres rémunérations   | 0 €                                       | 0 €                                    | 0 €                                       | 0 €                                    |
| <b>M. Thomas CASDAGLI, membre du conseil de surveillance (du 12 décembre 2019 au 12 mars 2021) <sup>(5)</sup></b>              |   |  |   |  |
| Rémunération au titre de ses fonctions   | 0 €                                       | 0 €                                    | 0 €                                       | 0 €                                    |
| Autres rémunérations   | 0 €                                       | 0 €                                    | 0 €                                       | 0 €                                    |
| <b>Mme Sharon TETLOW, membre du conseil de surveillance (à compter du 17 juin 2020)</b>  |   |  |   |  |
| Rémunération au titre de ses fonctions   | 55 000 €                                  | 50 625 €                               | 28 695,65 €                               | 13 695,65 €                            |
| Autres rémunérations   | 0 €                                       | 0 €                                    | 0 €                                       | 0 €                                    |
| <b>Mme Johanna PATTENIER, membre du conseil de surveillance (à compter du 17 juin 2020)</b>                                    |   |  |   |  |
| Rémunération au titre de ses fonctions   | 45 000 €                                  | 43 750 €                               | 28 695,65 €                               | 13 695,65 €                            |
| Autres rémunérations   | 0 €                                       | 0 €                                    | 0 €                                       | 0 €                                    |
| <b>TOTAL</b>   | <b>285 000,00 €</b>                       | <b>274 791,67 €</b>                    | <b>179 972,82 €</b>                       | <b>132 536,23 €</b>                    |

(1) Montants définis pour la période du 1<sup>er</sup> 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.

(2) Montants perçus du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021.

(3) Montants initialement prévus pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 mai 2021 (ou du 17 juin 2020 au 31 mai 2021 pour les membres nommés à compter du 17 juin 2020), avant modification pour 2021 telle que décidée par le conseil de surveillance le 9 février 2021. Montants définis par suite d'une décision du conseil de surveillance en date du 17 juin 2020, et tenant compte, le cas échéant, de la renonciation par la plupart des membres du conseil de surveillance à leur rémunération d'activité (notamment pour le second trimestre calendaire 2020).

(4) Montants perçus du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020, et tenant compte, le cas échéant, de la renonciation par la plupart des membres du conseil de surveillance à leur rémunération d'activité (notamment pour le second trimestre calendaire 2020).

(5) S'agissant de M. Thomas CASDAGLI, aucune rémunération ne lui a été attribuée ou versée en 2020 et 2021, M. CASDAGLI 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<br>(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"> <li>■ 25 000 BSA 27 au Président du conseil de surveillance, M. Frédéric GRIMAUD</li> <li>■ 12 500 BSA 27 pour chacun de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- M. Alain MUNOZ</li> <li>- Mme Anne-Marie GRAFFIN</li> <li>- M. James SULAT</li> <li>- M. Alexander von GABAIN</li> <li>- M. Ralf CLEMENS,</li> </ul> membres du conseil de surveillance lors de la mise en œuvre du plan. </li> </ul> |
| Nombre de BSA devenus caducs au 31 décembre 2021  | 15 625   |
| Nombre de BSA exercés au 31 décembre 2021   | 50 000   |
| Nombre de BSA en circulation au 31 décembre 2021  | 21 875   |
| Nombre d'actions ordinaires Valneva SE potentielles, à émettre par suite de l'exercice des BSA en circulation au 31 décembre 2021 | 21 875 (Parité 1 BSA : 1 action ordinaire Valneva SE)  |
| 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 28 février 2022, et par suite de l'exercice de 6 250 BSA 27 en janvier et février 2022, le nombre total de BSA 27 exercés sous ce plan s'élevait à 56 250. Le nombre de BSA 27 restant en circulation était donc de 15 625 (donnant droit à un nombre équivalent d'actions ordinaires nouvelles).

### 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) <sup>(1)</sup>.

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 Messieurs David LAWRENCE et Wolfgang BENDER entre les exercices 2017 et 2018 s'explique par le fait qu'ils ont perçu une rémunération variable (liée à l'atteinte d'objectifs) pour la première fois sur l'exercice 2018. Messieurs LAWRENCE et BENDER ont 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 2020 et 2021 s'explique principalement par le versement d'une prime sur objectifs plus importante sur l'année 2021. Le conseil de surveillance de la Société avait en effet validé de 83 à 89 % des objectifs fixés pour l'année 2019, selon le dirigeant concerné (bonus versé en 2020), contre 100 % des objectifs fixés pour l'année 2020, à l'égard de chacun des membres du directoire (bonus versé en 2021). Par ailleurs, sur la base d'une étude comparative conduite par AON 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 2020 et 2021 s'est également effectuée sur la base de l'étude comparative conduite par AON en 2020 (les fourchettes de rémunération d'activité de l'ensemble des membres du conseil ayant alors été rehaussées).

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

|  | 2017 <sup>(i)</sup> | 2018             | 2019 <sup>(i)</sup> | 2020 <sup>(ii)(iii)</sup> | 2021             |
|--|---------------------|------------------|---------------------|---------------------------|------------------|
| <b>Résultat net de la Société <sup>(*)</sup></b>   | - 21,36 %           | - 10,28 %        | - 66,15 %           | + 47,97 %                 | - 93,78 %        |
| <b>Rémunération moyenne des salariés non mandataires sociaux <sup>(*)</sup></b>                              | + 6,46 %            | + 10,82 %        | - 5,16 %            | + 1,48 %                  | + 2,98 %         |
| <b>ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU DIRECTOIRE <sup>(*)</sup> - RATIOS D'ÉQUITÉ</b>               |                     |                  |                     |                           |                  |
| <b>Président du directoire</b>   |                     |                  |                     |                           |                  |
| M. Thomas LINGELBACH   | <b>+ 8,39 %</b>     | <b>+ 0,16 %</b>  | <b>+ 15,42 %</b>    | <b>- 9,92 %</b>           | <b>+ 9,31 %</b>  |
| Ratio de rémunération (1) / Évolution en % vs. N-1   | 11 / + 1,81         | 10 / - 9,62      | 12 / + 21,70        | 10 / - 11,24              | 11 / + 6,14      |
| Ratio de rémunération (2) / Évolution en % vs. N-1   | 14 / + 3,65         | 12 / - 11,64     | 16 / + 31,57        | 14 / - 15,41              | 15 / + 10,03     |
| Ratio de rémunération (3) / Évolution en % vs. N-1   | 34 / + 7,39         | 34 / - 1,06      | 38 / + 13,69        | 34 / - 10,98              | 36 / + 5,87      |
| <b>Membre du directoire - Directeur Général</b>  |                     |                  |                     |                           |                  |
| M. Franck GRIMAUD  | <b>+ 0,63 %</b>     | <b>- 3,10 %</b>  | <b>+ 8,30 %</b>     | <b>- 5,63 %</b>           | <b>+ 6,14 %</b>  |
| Ratio de rémunération (1) / Évolution en % vs. N-1   | 7 / - 5,48          | 6 / - 12,56      | 7 / + 14,19         | 6 / - 7,01                | 7 / + 3,07       |
| Ratio de rémunération (2) / Évolution en % vs. N-1   | 9 / - 3,77          | 8 / - 14,52      | 10 / + 23,46        | 9 / - 11,38               | 9 / + 6,84       |
| Ratio de rémunération (3) / Évolution en % vs. N-1   | 22 / - 0,30         | 21 / - 4,28      | 23 / + 6,68         | 21 / - 6,74               | 22 / + 2,80      |
| <b>Membre du directoire - Directeur Juridique &amp; Secrétaire Général</b>                                   |                     |                  |                     |                           |                  |
| M. Frédéric JACOTOT  |                     |                  |                     |                           |                  |
| Membre du directoire depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2017  | <b>n.a.</b>         | <b>+ 2,53 %</b>  | <b>+ 13,08 %</b>    | <b>- 4,63 %</b>           | <b>+ 17,49 %</b> |
| Ratio de rémunération (1) / Évolution en % vs. N-1   | 4 / n.a.            | 4 / - 7,48       | 5 / + 19,24         | 4 / - 6,02                | 5 / + 14,09      |
| Ratio de rémunération (2) / Évolution en % vs. N-1   | 6 / n.a.            | 5 / - 9,55       | 7 / + 28,91         | 6 / - 10,44               | 7 / + 18,26      |
| Ratio de rémunération (3) / Évolution en % vs. N-1   | 14 / n.a.           | 14 / + 1,28      | 16 / + 11,39        | 15 / - 5,75               | 17 / + 13,79     |
| <b>Membre du directoire - CFO</b>  |                     |                  |                     |                           |                  |
| M. David LAWRENCE  |                     |                  |                     |                           |                  |
| Membre du directoire du 7 août 2017 au 30 septembre 2020   | <b>n.a.</b>         | <b>+ 15,89 %</b> | <b>+ 37,80 %</b>    | <b>- 9,51 %</b>           | <b>n.a.</b>      |
| Ratio de rémunération (1) / Évolution en % vs. N-1   | 6 / n.a.            | 6 / + 4,58       | 8 / + 45,30         | 8 / - 10,83               | n.a.             |
| Ratio de rémunération (2) / Évolution en % vs. N-1   | 7 / n.a.            | 8 / + 2,24       | 12 / + 57,09        | 10 / - 15,02              | n.a.             |
| Ratio de rémunération (3) / Évolution en % vs. N-1   | 18 / n.a.           | 21 / + 14,49     | 28 / + 35,74        | 25 / - 10,58              | n.a.             |
| <b>Membre du directoire - CMO <sup>(iv)</sup></b>  |                     |                  |                     |                           |                  |
| ■ M. Wolfgang BENDER   |                     |                  |                     |                           |                  |
| Membre du directoire du 1 <sup>er</sup> septembre 2017 au 31 octobre 2020                                    |                     |                  |                     |                           |                  |
| ■ M. Juan Carlos JARAMILLO   |                     |                  |                     |                           |                  |
| Membre du directoire depuis le 1 <sup>er</sup> octobre 2020  | <b>n.a.</b>         | <b>+ 16,33 %</b> | <b>+ 34,18 %</b>    | <b>- 8,51 %</b>           | <b>+ 15,15 %</b> |
| Ratio de rémunération (1) / Évolution en % vs. N-1   | 5 / n.a.            | 6 / + 4,98       | 8 / + 41,48         | 7 / - 9,84                | 6 / - 22,71      |
| Ratio de rémunération (2) / Évolution en % vs. N-1   | 7 / n.a.            | 7 / + 2,63       | 11 / + 52,96        | 10 / - 14,08              | 8 / - 19,88      |
| Ratio de rémunération (3) / Évolution en % vs. N-1   | 18 / n.a.           | 20 / + 14,92     | 27 / + 32,17        | 24 / - 9,59               | 19 / - 22,91     |
| <b>ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE <sup>(*)</sup> - RATIOS D'ÉQUITÉ</b> |                     |                  |                     |                           |                  |
| <b>Président du conseil de surveillance</b>  |                     |                  |                     |                           |                  |
| M. Frédéric GRIMAUD  | =                   | =                | =                   | =                         | <b>+ 45,83 %</b> |
| Ratio de rémunération (1) / Évolution en % vs. N-1   | 0,87 / - 6,07       | 0,78 / - 9,76    | 0,83 / + 5,44       | 0,82 / - 1,46             | 1,15 / + 41,61   |
| Ratio de rémunération (2) / Évolution en % vs. N-1   | 1,15 / - 4,37       | 1,01 / - 11,78   | 1,15 / + 13,99      | 1,08 / - 6,09             | 1,59 / + 46,79   |
| Ratio de rémunération (3) / Évolution en % vs. N-1   | 2,81 / - 0,92       | 2,78 / - 1,21    | 2,74 / - 1,50       | 2,71 / - 1,18             | 3,82 / + 41,24   |

(\*) 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 renonciations partielles à rémunération fixe par certains membres du directoire pour le 2<sup>nd</sup> 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.