

A large, stylized graphic of the letter 'V' is centered on the page. It is composed of several overlapping, semi-transparent shapes in various shades of blue and purple, creating a layered, geometric effect.

## **Rapport complémentaire du conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise**

**Adopté par le conseil de surveillance de Valneva  
le 6 novembre 2023**

La numérotation des sections et paragraphes du présent rapport est celle du Document d'Enregistrement Universel 2022 de la Société, déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers le 30 mars 2023 (*URD 2022*).

## 2.6.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux

La présente politique de rémunération est applicable à compter du 20 décembre 2023, sous réserve de l'approbation par les actionnaires de Valneva de la transformation de la Société en société européenne à conseil d'administration. 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. La gestion des éventuels conflits d'intérêts sera basée sur l'article 3 du nouveau règlement intérieur du conseil et sur la Recommandation n° 2 du Code MiddleNext.

Le Comité des Nominations et Rémunérations et le conseil s'assurent que la politique de rémunération est conforme à l'intérêt social, est cohérente avec la stratégie commerciale de la Société et contribue au développement à long terme de la Société, notamment au travers des objectifs fixés aux dirigeants et de la rémunération variable associée. Les plans d'intéressement à long terme contribuent à la stabilité des dirigeants et ainsi à la durabilité de la Société. La cohérence de la rémunération des mandataires sociaux avec celle des autres membres du Comité Exécutif est vérifiée par le Comité des Nominations et Rémunérations du conseil d'administration, et la cohérence de la rémunération des membres du Comité Exécutif avec celle des Senior Managers salariés est vérifiée par le département Ressources Humaines. Cependant, la rémunération des mandataires sociaux n'est pas déterminée en fonction de celle des salariés.

### 2.6.1.1 Politique de rémunération applicable au Directeur Général et aux Directeurs Généraux Délégués

L'ensemble des principes de la politique de rémunération applicable au Directeur Général (« DG ») et aux Directeurs Généraux Délégués (« DGD ») au titre des exercices 2023 et 2024, tels que décrits ci-dessous, pourront s'appliquer de façon similaire à tout DG ou DGD nommé dans le futur, le cas échéant. Le DG et les DGD 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 en cas de résiliation anticipée est de six mois fin de mois.

#### Rémunération fixe, variable et exceptionnelle

	Directeur Général	DGD
Rémunération fixe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rémunération brute annuelle de 500 000 € à 600 000 € environ.</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 DG ne fait pas l'objet d'une réévaluation du marché, elle peut être ajustée annuellement sur une base approximativement équivalente à celle utilisée pour ajuster les salaires des employés du Groupe dans chaque pays.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rémunération brute annuelle de 220 000 € à 450 000 € environ.</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 des DGD ne fait pas l'objet d'une réévaluation de marché, elle peut être ajustée annuellement sur une base approximativement équivalente à celle utilisée pour ajuster les salaires des employés du Groupe dans chaque pays.</li> </ul>
Rémunération variable annuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prime d'objectifs égale au maximum à 75 % de la rémunération fixe brute annuelle.</li> <li>Cf. Paragraphe « Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle » ci-dessous.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prime d'objectifs égale au maximum à 50 % de la rémunération fixe brute annuelle.</li> <li>Cf. Paragraphe « Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle » ci-dessous.</li> </ul>
Rémunération variable pluriannuelle	Le DG et les DGD ne bénéficient d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	

	Directeur Général	DGD
Attributions gratuites d'actions et stock-options	<p>La Société met en œuvre des programmes d'attribution gratuite d'actions ordinaires ou de stock-options destinés à fidéliser à long terme les dirigeants de la Société. Le DG et les DGD bénéficient de ces programmes. Pour une description des plans en vigueur : cf. la section 2.6.2.1(c) de l'URD 2022 .</p> <p>Conformément à la pratique de la Société depuis 2022, la Société peut attribuer chaque année aux dirigeants mandataires sociaux 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 par le conseil pour chaque dirigeant mandataire social, en fonction de ses attributions, sur la base d'une étude comparative européenne. Pour calculer le nombre d'actions gratuites et d'options à attribuer, on prend en compte la moyenne des cours de clôture sur EuroNext Paris pendant les 20 jours de bourse précédant immédiatement l'attribution initiale (le <b>Cours de Référence</b>), et la valeur de chaque option est déterminée annuellement par le conseil selon le modèle de Black-Scholes.</p> <p><b>Valeurs d'Intéressement 2023 :</b>  CBO et Directeur Juridique : 480 000 € chacun  CMO, CFO et CCO : 620 000 € chacun  DG (CEO) : 1 450 000 €</p> <p>Exemple : pour un Cours de Référence de 7,5 euros et une valeur d'option de 50 % de la valeur de l'action, une valeur d'intéressement de 480 000 € entraînera l'attribution de 19 200 actions gratuites et 89 600 stock-options.</p> <p>Deux tiers des actions gratuites sont attribuées définitivement deux ans après l'attribution initiale, le dernier tiers étant attribué définitivement trois ans après l'attribution initiale. Les stock-options sont divisées en trois tranches égales (sous réserve des arrondis) et exerçables un an après l'attribution pour la tranche 1, deux ans après l'attribution pour la tranche 2 et trois ans après l'attribution pour la tranche 3. Le prix d'exercice des stock-options est au minimum de 100 % du Cours de Référence. L'attribution définitive des actions gratuites et l'exercice des stock-options sont soumis à une condition de présence mais ne sont pas soumis à des conditions de performance (nonobstant la recommandation 21 du Code MiddleNext), le conseil considérant que la forte proportion de stock-options constitue une condition de performance indirecte (via le Cours de Référence).</p> <p>Les plans d'actions gratuites et de stock-options contribuent à l'objectif de reconnaissance de valeur de l'entreprise sur les marchés en intéressant les dirigeants 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 dirigeants, la Société peut être amenée, pour être compétitive sur le marché, à attribuer des actions gratuites ou des stock-options dans le cadre des conditions d'arrivée du dirigeant. Ces attributions représentent alors une valeur inférieure à la Valeur d'Intéressement mentionnée ci-dessus. Ainsi, des actions gratuites supplémentaires ont été attribuées à M. Peter Bühler en 2022, pour une valeur de 200 000 € (soit 27 521 actions sur la base du cours moyen pondéré de l'action ordinaire de Valneva sur EuroNext Paris sur la période de 90 jours de bourse précédant l'attribution initiale). Ces actions gratuites ont une période d'attribution de deux ans, sous condition de présence mais sans condition de performance.</p>	
Rémunération exceptionnelle	Cf. les sous-paragraphes « Rémunération exceptionnelle en cas de changement de contrôle » dans le paragraphe « Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle » ci-dessous.	
Jetons de présence	Valneva SE n'attribue pas de jetons de présence au DG ni aux DGD.	
<b>Avantages :</b>		
Épargne-retraite	<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 dirigeant mandataire social qui aurait un <i>Management Agreement</i> avec Valneva Austria GmbH), 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> <p>Valneva UK Ltd contribue à un fonds de pension britannique à hauteur de 7,5 % de la rémunération fixe de Mme PATEL.</p>	
Assurance chômage	<p>La Société souscrit une convention Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprises (GSC) pour les DGD rattachés 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>Les titulaires d'un <i>Management Agreement</i> avec Valneva Austria GmbH ou Valneva UK Ltd bénéficient d'une indemnisation contractuelle en cas de chômage selon les mêmes conditions juridiques et financières que l'assurance GSC, sous déduction de l'assurance chômage locale.</p>	
Location de voiture	<p>Un véhicule est attribué à chacun des dirigeants mandataires sociaux. Le montant de la mensualité de location est au maximum de 1 500 € par mois, ou 18 000 € pour l'année pour chacun des dirigeants mandataires sociaux. 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.</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 dirigeant est contractuellement rattaché, selon le cas.</p>	

	Directeur Général	DGD
Remboursements de trajets domicile – lieux de travail effectués en avion et de frais associés	La Société ou ses filiales, selon le cas, remboursent les frais de trajets de week-end effectués en avion, entre le domicile du dirigeant et les sites du Groupe Valneva, ces coûts incluant les transferts de et vers l'aéroport.	
Résidents fiscaux étrangers	Pour les dirigeants qui sont résidents fiscaux d'un pays autre que la France et l'Autriche, la Société ou ses filiales prennent en charge la couverture retraite locale et une assistance par des conseillers fiscaux. Une assistance fiscale est également fournie en cas de relocalisation.	
Autres avantages divers	D'autres avantages matériels tels que, sans limitation, l'attribution d'un téléphone portable, d'un ordinateur portable, la location d'un garage, la prise en charge des dépenses de déménagement, etc. peuvent être attribués aux dirigeants mandataires sociaux par la Société ou sa filiale à laquelle le dirigeant est contractuellement rattaché, selon le cas.	

### Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle

Le **Bonus** représente la partie variable de la rémunération annuelle du DG et des DGD. 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 d'administration fixe les objectifs du DG et des DGD pour l'année à venir ;
- ces objectifs sont définis selon les recommandations du Comité des nominations et rémunérations ;
- les objectifs sont liés à des objectifs stratégiques et opérationnels clés, nécessaires au développement de la Société conformément à sa communication stratégique et financière ;
- les objectifs sont fixés en fonction du référentiel SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable et Ambitieux, Réaliste, Temporellement défini) ;
- la performance au regard des objectifs définis est revue tout au long de chaque année ;
- les objectifs peuvent être ajustés en cours d'année en cas de changement majeur dans l'environnement ou les priorités ;
- l'atteinte des objectifs définis 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 dirigeant (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 d'administration en fonction des recommandations du Comité des nominations et rémunérations.

Le Bonus Cible peut atteindre jusqu'à 50 % (DGD) ou 75 % (DG) de la rémunération fixe annuelle brute. La réalisation d'un ou plusieurs objectifs particuliers peut excéder 100 % mais l'évaluation du total des objectifs est limitée à 100 %.

La majorité des objectifs des dirigeants mandataires sociaux incluent un aspect quantitatif et se composent d'objectifs stratégiques et opérationnels.

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

\*

Pour 2024, en raison du changement de gouvernance, chaque dirigeant recevra une série d'objectifs. Certains pourront être communs à plusieurs dirigeants (mandataires sociaux ou membres du Comité Exécutif), d'autres seront spécifiques au dirigeant concerné.

#### 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 dirigeants concernés une indemnité destinée à compenser la diminution du nombre d'actions définitivement attribuées résultant de l'application de la condition de performance prévue dans le plan. Cette indemnité sera calculée sur la base du prix de l'action Valneva au moment du changement de contrôle et sera majorée de 45 % de façon à couvrir forfaitairement la plus grande part des contributions sociales et de l'impôt sur le revenu dus par les bénéficiaires.

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

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

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

En cas de changement de contrôle de la Société après l'attribution initiale des actions ordinaires gratuites attribuées dans le cadre du plan d'actions gratuites 2022-2025 et avant l'attribution définitive de la première tranche de ces actions, la Société ou ses filiales verseront aux dirigeants mandataires sociaux une indemnité représentant la valeur de ces actions au moment du changement de contrôle (sans majoration dans ce cas). La Société pourrait accorder une indemnisation similaire dans le cadre de tout plan d'actions gratuites ultérieur.

\*

Le versement des Bonus et, le cas échéant, de la rémunération exceptionnelle en cas de changement de contrôle, au titre des exercices 2023 et 2024, qui constituent des éléments de rémunération variable ou exceptionnelle, sera subordonné à l'approbation, par l'Assemblée Générale Ordinaire de la Société statuant sur les comptes de l'exercice considéré, des éléments de rémunération de la personne concernée, dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

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

Certains avantages financiers sont octroyés aux dirigeants mandataires sociaux 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 » de l'URD 2022 pour l'exercice 2023 et ne sont pas affectés par le changement de gouvernance, étant précisé que les éléments relatifs au Président du directoire deviennent ceux relatifs au DG et que les éléments relatifs aux autres membres du directoire deviennent applicables aux DGD.

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

### **Politique de restitution des rémunérations variables**

Le Conseil de surveillance prévoit d'arrêter, avant le 2 décembre 2023, une politique de restitution en matière de rémunération (« clawback policy ») selon laquelle en cas de retraitement des états financiers, la Société exigera, dans le cadre et les limites du droit applicable, la restitution dans un délai raisonnable des rémunérations variables (en espèces et/ou en titres) versées ou attribuées aux dirigeants mandataires sociaux, ou autrement acquis par ces derniers, au cours des trois exercices annuels précédant la décision d'effectuer un tel retraitement à hauteur de la part de ces éléments de rémunération qui n'auraient pas dû être versés, acquis ou attribués sur la base des états financiers retraités. Par retraitement, il faut entendre tout retraitement comptable donnant lieu à une obligation de restitution conformément à la Section 10D-1 du Securities Exchange Act de 1934, des normes du New York Stock Exchange et des mesures d'application publiées à ce titre.

### 2.6.1.2 Politique de rémunération applicable aux membres du conseil d'administration

L'ensemble des principes de la politique de rémunération applicable aux membres du conseil d'administration au titre des exercices 2023 et 2024, tels que décrits ci-dessous, pourront s'appliquer de façon similaire à chacun des membres du conseil d'administration nommés dans le futur, le cas échéant (en ce compris le Président du conseil d'administration).

#### Rémunération allouée aux membres du conseil

La Société rémunère les membres du conseil d'administration au titre de leur mandat.

La rémunération d'activité comprend une rémunération de base (constituée d'une rémunération primaire et de suppléments versés selon le rôle au sein du conseil, sauf pour le Président) et une rémunération supplémentaire.

Rémunération de base:

- Président du conseil: 90 000 euros par an ;
- Autres membres du conseil : 45 000 euros par an de rémunération primaire, plus les suppléments ci-dessous, le cas échéant :
- Vice-Président du conseil : supplément de 15 000 euros par an ;
- Administrateur référent : supplément de 15 000 euros par an ;
- Président de comité : supplément de 15 000 euros par an (ce supplément inclut la qualité de membre du comité présidé) ;
- Membre d'un comité : supplément de 7 500 euros par comité et par an ;

Pour les membres autres que le Président, les suppléments peuvent être cumulés si des rôles sont cumulés.

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.

Le nouveau règlement intérieur du conseil d'administration maintient l'obligation pour les membres du conseil d'acquies progressivement des actions de Valneva, obligation qui avait été incluse dans le règlement intérieur du conseil de surveillance en 2022.

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.