



**VALNEVA**

Société Européenne à conseil d'administration

Capital social : 20 891 535,15 €

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

R.C.S. Nantes 422 497 560

**APPROBATION PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 26 JUIN 2024  
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 26 juin 2024 a approuvé les politiques de rémunération des mandataires sociaux, au travers de ses résolutions 11 à 17 à caractère ordinaire.

Les résultats des votes de ces résolutions sont les suivants :

Résolution		Voix valablement exprimées				Nombre de voix non exprimées durant le vote (abstentions, votes blancs et nuls)	Résultat
		Pour	%	Contre	%		
11	Approbation de la politique de rémunération applicable à M. Thomas LINGELBACH, Directeur Général, au titre de l'exercice 2024	28 218 936	66,70 %	14 089 673	33,30 %	17 328 944	Adoptée
12	Approbation de la politique de rémunération applicable à M. Franck GRIMAUD, Directeur Général Délégué, au titre de l'exercice 2024	28 208 300	66,67%	14 103 508	33,33%	17 325 745	Adoptée
13	Approbation de la politique de rémunération applicable à M. Frédéric JACOTOT, Directeur Général Délégué, au titre de l'exercice 2024	27 780 496	66,34%	14 095 522	33,66%	17 761 535	Adoptée
14	Approbation de la politique de rémunération applicable à M. Juan Carlos JARAMILLO, Directeur Général Délégué, au titre de l'exercice 2024	28 209 261	66,68%	14 097 375	33,32%	17 330 917	Adoptée



15	Approbation de la politique de rémunération applicable à M. Peter BÜHLER, Directeur Général Délégué, au titre de l'exercice 2024	28 211 842	66,68%	14 095 462	33,32%	17 330 249	Adoptée
16	Approbation de la politique de rémunération applicable à Mme Dipal PATEL, Directrice Générale Déléguée, au titre de l'exercice 2024	28 215 023	66,69%	14 091 821	33,31	17 330 709	Adoptée
17	Approbation de la politique de rémunération des membres du conseil d'administration au titre de l'exercice 2024	54 596 381	91,65%	4 972 266	8,35%	68 906	Adoptée

A large, stylized graphic in the background, resembling a 'V' or a mountain range, composed of overlapping light blue and white shapes.

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE  
26 JUIN 2024**

**Politiques de rémunération des mandataires sociaux**

**Extrait du Document d'enregistrement universel 2023**

## 2.6 Rémunération des mandataires sociaux – Participation dans le capital

### 2.6.1 Politique de rémunération au titre de l'exercice 2024

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 d'administration sur proposition du Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance, conformément au règlement intérieur du conseil. La gestion des éventuels conflits d'intérêts est basée sur l'article 3 du règlement intérieur du conseil et sur la Recommandation n° 2 du Code Middlenext.

Le Comité des nominations, des rémunérations et de la gouvernance 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, des rémunérations et de la gouvernance du conseil d'administration, et la cohérence de la rémunération des membres du comité exécutif avec celle des autres *Senior Managers* 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 de l'exercice 2024, tels que décrits ci-après, pourront s'appliquer de façon similaire à tout directeur général ou directeur général délégué nommé dans le futur, le cas échéant.

Le Directeur Général et les Directeurs Généraux Délégués ont conclu des *Management 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.

La durée des mandats des mandataires sociaux exécutifs, ainsi que les conditions de résiliation de leur(s) *Management Agreement(s)*, y compris les indemnités de résiliation ou de non-concurrence, 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 DEU <sup>(1)</sup>.

#### Rémunération fixe, variable et exceptionnelle

	Directeur Général	DGD <sup>(*)</sup>
<b>Rémunération fixe</b>	<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 ré-évaluation 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>
<b>Rémunération variable annuelle</b>	Prime d'objectifs égale au maximum à 75 % de la rémunération fixe brute annuelle. <ul style="list-style-type: none"> <li>Cf. Paragraphe « Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle » 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 » ci-dessous.</li> </ul>
<b>Rémunération variable pluriannuelle</b>	Le DG et les DGD ne bénéficient d'aucune rémunération variable pluriannuelle.	

<sup>(1)</sup> Cf. Section 2.6.2.1 (d).

	Directeur Général	DGD (*)
<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. Le DG et les DGD bénéficient de ces programmes.</p> <p>Pour une description des plans en vigueur : cf. Section 2.6.2.1 (c) du présent DEU.</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>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. Les actions ainsi attribuées ont 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 « Rémunération exceptionnelle en cas de changement de contrôle » dans le paragraphe « Éléments de rémunération variable ou exceptionnelle » ci-dessous.	
<b>Rémunération d'inventeur</b>	Les mandataires sociaux exécutifs qui, dans le cadre de leurs fonctions, sont inventeurs d'un brevet ou d'une demande de brevet déposé par la Société ou ses filiales reçoivent une rémunération d'inventeur au moins égale à un sixième de leur salaire fixe annuel.	
<b>Rémunération d'activité du conseil</b>	A ce jour, Valneva n'accorde pas de rémunération d'activité au Directeur Général en sa qualité de membre du conseil.	
<b>AVANTAGES :</b>		
<b>Épargne-retraite</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. Peter BÜHLER (ainsi que de tout nouveau dirigeant mandataire social qui aurait un Management Agreement 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> <p>Valneva UK Ltd. contribue à un fonds de pension britannique à hauteur de 7,5 % de la rémunération fixe de Mme PATEL.</p>	
<b>Assurance chômage</b>	<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 12 000 € à 15 000 € par an et par personne) est pris en charge par Valneva SE.</p> <p>Les titulaires d'un Management Agreement 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>	
<b>Location de voiture</b>	<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 (*)
<b>Remboursements de trajets domicile – lieux de travail effectués en avion et de frais associés</b>	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.	
<b>Résidents fiscaux étrangers</b>	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.	
<b>Autres avantages divers</b>	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.	

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

## 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, des rémunérations et de la gouvernance ;
- 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 CEO (Président du directoire jusqu'au changement de gouvernance, DG ensuite), aux plans stratégiques et à l'organisation de l'entreprise.

Le 23 février 2024, le conseil a fixé l'atteinte des objectifs collectifs 2023 du directoire à 69 % et l'atteinte des objectifs individuels à 100 % (CEO), 67 % (CFO), 45 % (CBO), 87 % (CMO), 67 % (CCO) et 37 % (GC), et a en conséquence fixé les Bonus 2023 des membres de l'ancien directoire comme suit :

- Thomas Lingelbach, CEO : 240 093 € ;
- Franck Grimaud, CBO : 92 056,25 € ;
- Peter Bühler, CFO : EUR 135 033 € ;
- Juan Carlos JARAMILLO, CMO : 117 543,60 € ;
- Dipal PATEL, CCO : 105 225 € ;
- Frédéric Jacotot, General Counsel : 70 864 €.

\*

Pour 2024, le conseil a fixé des objectifs collectifs et individuels au DG et aux membres du comité exécutif (y compris les DGD). Les objectifs collectifs 2024 sont répartis dans les domaines suivants : performance commerciale et financière (30 %), avancée des programmes de R&D (25 %), croissance de l'entreprise (portefeuille de candidats produits, prix de l'action, déploiement territorial du vaccin contre le chikungunya) (30 %), conformité réglementaire (SOX, assurance qualité et sécurité) (5 %), durabilité (ESG) (5 %), développement des talents et de l'efficacité de l'organisation de l'entreprise (5 %). Les objectifs individuels sont liés aux responsabilités fonctionnelles de chaque dirigeant ou, pour le CEO (DG), aux opportunités stratégiques et à l'organisation de l'entreprise. La répartition entre objectifs collectifs et individuels, pour les besoins de l'appréciation de la performance 2024, sera de 90/10 pour le DG et de 70/30 pour les autres membres du comité exécutif, y compris les DGD.

### Rémunération d'inventeur

Après étude des contributions d'inventeur conformément aux procédures de la Société, M Thomas LINGELBACH a été désigné co-inventeur de l'un des brevets relatifs au candidat vaccin VLA15, déposé en 2022, et M. Juan Carlos JARAMILLO a été désigné co-inventeur de l'un des brevets relatif au vaccin VLA1553 (Ixchiq), déposé en 2023. En conséquence, et conformément aux dispositions des *Management Agreements* concernés, il leur sera versé à chacun une rémunération d'inventeur fixe, brute, exclusive de toute redevance future, égale à un sixième de leur salaire fixe annuel à la date du dépôt de la demande de brevet concernée, soit 87 500 euros pour M. Lingelbach et 54 418 euros pour M. JARAMILLO.

### Rémunération exceptionnelle en cas de changement de contrôle

En cas de changement de contrôle de la Société après l'attribution initiale des actions ordinaires gratuites attribuées dans le cadre des plans d'actions gratuites 2022-2025 ou 2023-2026 et avant l'attribution définitive des deux premières tranches de ces plans, la Société ou ses filiales verseront aux dirigeants mandataires sociaux une indemnité représentant la valeur de ces actions au moment du changement de contrôle. 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 » du présent DEU <sup>(2)</sup>.

Le Code Middenext 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 a adopté 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 que la Société est tenue d'effectuer en raison d'une non-conformité significative aux règles de droit boursier américain relatives à l'information financière.

<sup>(2)</sup> Cf. Section 2.6.2.1 (d).

### 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 de l'exercice 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).

La durée des mandats des membres du conseil d'administration est spécifiée à la Section « Composition du conseil d'administration » du présent DEU <sup>(3)</sup>. Les montants de la rémunération versée ou attribuée aux membres du conseil de surveillance ou d'administration au titre de l'exercice 2023 figurent dans la Section « Rémunération versée ou attribuée aux mandataires sociaux non-dirigeants » du présent DEU <sup>(4)</sup>.

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

Si un membre quitte le conseil avant la prochaine Assemblée Générale annuelle ou le prochain anniversaire de sa nomination comme membre du conseil (c'est-à-dire avant la date à laquelle ce membre recevrait l'un des paiements supplémentaires ci-dessus), la rémunération supplémentaire qui aurait été due à ce membre à cette date sera versée au prorata, sur la base du nombre de jours entre la date de la plus récente Assemblée Générale annuelle et la date du départ de ce membre.

Cette rémunération au prorata pourra être versée aux membres de l'ancien conseil de surveillance de la Société dont le mandat a pris fin le 20 décembre 2023 et qui auraient été éligibles à recevoir cette rémunération complémentaire à la date de l'Assemblée Générale de la Société qui se tiendra en juin 2024 s'ils avaient été nommés au conseil d'administration. Ces membres auraient eu droit à 26 600 € en juin 2024 et pourront ainsi recevoir une partie de cette somme, calculée au prorata de la période du 21 juin 2023 au 20 décembre 2023.

Le 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 Middlednext, le paiement de la rémunération allouée aux membres du conseil est lié à certaines conditions d'assiduité des membres du conseil de surveillance <sup>(5)</sup>.

<sup>(3)</sup> Cf. Section 2.1.1.

<sup>(4)</sup> Cf. Section 2.6.2.2.

<sup>(5)</sup> Cf. Section 2.2.1 du présent DEU.