

**Responsabilité
sociétale
de l'entreprise
2019**

Déclaration de performance
extra-financière

 valneva

way **LEADING THE**

Déclaration de performance extra-financière

1. À propos du rapport	3	8. Environnement et sécurité au travail	28
2. Message de la direction	4	8.1. L'approche environnementale de Valneva	28
3. Le modèle d'affaires de Valneva	5	8.2. L'approche Sécurité au travail de Valneva	32
4. La performance extra-financière selon Valneva	6	9. Autres informations de performance extra-financière	34
4.1. Les quatre axes de la stratégie	7	9.1. Le bien-être au travail	34
4.2. Le Pacte Mondial des Nations Unies	8	9.2. Le bien-être animal	35
5. Protéger la vie	9	10. Les référentiels utilisés pour la rédaction du rapport	36
5.1. Maintenir la confiance dans le vaccin	9	10.1. Directives européennes	36
5.2. Soutenir des organismes caritatifs du secteur de la Santé dans le monde	10	10.2. L'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017	36
5.3. Un haut niveau d'expertise R&D	11	10.3. Le Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017	36
5.4. Assurer la sécurité des patients	14	11. Note méthodologique	37
5.5. Production responsable	14	11.1. Note méthodologique sur le reporting des données de responsabilité sociétale de l'entreprise	37
6. Agir de façon éthique	15	11.2. Périmètre de consolidation	37
6.1. Répondre aux normes les plus élevées	15	11.3. Méthode de collecte des données	37
6.2. Atténuer les risques en matière de cyber-sécurité	16	11.4. Les améliorations à envisager	38
6.3. Lutte contre l'évasion fiscale	17	12. Définitions	39
7. Développer les talents	18	12.1. Indicateurs sociaux	39
7.1. Attirer et conserver les talents	18	12.2. Indicateurs environnementaux	39
7.2. Promouvoir la diversité et garantir la non-discrimination	24	12.3. Indicateurs sociétaux	40
7.3. Avoir le bon niveau d'attente en termes de performances et de compétences pour répondre à la demande du marché	26	13. Rapport de l'organisme tiers indépendant	41

1. À propos du rapport

La déclaration de performance extra-financière (DPEF) 2019 offre un compte rendu détaillé des activités de Valneva en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) au cours de l'année écoulée et des priorités futures de l'entreprise en matière de performance extra-financière.

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

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

Le périmètre retenu en 2019 couvre les sites britanniques (Livingston et Londres), suédois (Solna), autrichien (Vienne), canadien (Montréal-Kirkland), américain (Washington D.C.-Gaithersburg) et français (Nantes-Saint-Herblain et Lyon), soit 100 % des effectifs totaux du Groupe en 2019.

Les données concernant l'impact environnemental de Valneva proviennent des deux sites de production et des deux sites de R&D. Ces quatre sites représentent 96 % de l'effectif total du Groupe en 2019.

L'impact environnemental des bureaux commerciaux de Valneva n'est pas intégré dans le périmètre de la présente DPEF.

2. Message de la direction

Les valeurs de la responsabilité sociale d'entreprise sont au cœur de l'objectif de Valneva, qui est de promouvoir des vaccins innovants pour protéger la vie des gens. Nos activités quotidiennes sont guidées par le souci de protéger des vies, de mener nos affaires de façon éthique, de développer nos effectifs et de préserver l'environnement. Les risques inhérents à ce travail sont soigneusement pris en compte à tous les niveaux de l'organisation, où nous nous efforçons collectivement d'atténuer les risques tout en poursuivant notre croissance.

Les urgences épidémiques persistent dans le monde entier, soulignant l'importance de l'activité de Valneva : le développement et la commercialisation de vaccins contre les maladies infectieuses dont les besoins majeurs ne sont pas satisfaits. Depuis la création de Valneva en 2013, nous avons continué à travailler pour protéger la population mondiale de maladies dangereuses comme l'encéphalite japonaise, le choléra, la maladie de Lyme et le virus du chikungunya. Valneva continue de réinvestir ses revenus commerciaux dans la recherche et le développement et explore des acquisitions potentielles qui pourraient nous rapprocher d'un monde où personne ne meurt ou ne souffre d'une maladie pouvant être prévenue par la vaccination.

Pour faire avancer cette vision, Valneva consacre également des ressources à des organisations caritatives dont le travail quotidien soutient l'accès aux soins de santé dans leurs communautés locales

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

d'être un leader en matière de conformité pour les entreprises du secteur de taille similaire.

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

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

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

Thomas LINGELBACH, *President & CEO*

Franck GRIMAUD, *President & CBO*

David LAWRENCE, *Chief Financial Officer*

Wolfgang BENDER, *Chief Medical Officer*

Frédéric JACOTOT, *General Counsel & Corporate Secretary*

3. Le modèle d'affaires de Valneva

Nos ressources



Ressources humaines

Des personnes talentueuses sont au cœur du succès de Valneva



Ressources financières

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



Expertise scientifique

Nos compétences collectives nous permettent d'innover



Ressources naturelles

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



Propriété intellectuelle

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



Ressources industrielles

Nous avançons grâce à notre infrastructure



Relation avec nos parties prenantes

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

Notre entreprise

Valneva est une société de vaccins spécialisée dans la prévention des maladies engendrant des besoins médicaux importants et non satisfaits. Le portefeuille de produits de Valneva inclut deux vaccins du voyageur, IXIARO® contre l'encéphalite japonaise et DUKORAL®. Le Groupe est également propriétaire d'un solide portefeuille de vaccins en développement dont le seul candidat vaccin en phase clinique contre la maladie de Lyme.

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

Nos objectifs RSE

Nous visons à créer de la valeur tout en :

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

Recherche & Développement

Candidats vaccins contre :

- la maladie de Lyme
- le chikungunya



Commercialisation

Deux vaccins commercialisés contre :

- l'encéphalite japonaise
- le choléra

Production

Sites en Écosse
et Suède

Fonction de Contrôle
de Qualité sur les sites
de production
et à Vienne

Nos résultats

Ventes de produits

129,5 M€ en 2019

Protéger la vie

Plus de 40 000 € donnés

pour soutenir la recherche, la sensibilisation
et l'accès aux soins de santé, notamment
à la Fondation Baan Dek et la Société
de l'encéphalite

Investissement R&D

37,9 M€ en 2019

Agir de façon éthique

13 politiques

compréhensives guident nos activités

Développer les talents

~ 500 collaborateurs

de 31 nationalités différentes

Respecter l'environnement

Réduction constante

des émissions de CO₂ chaque année
depuis 2016

4. La performance extra-financière selon Valneva

4.1. Les quatre axes de la stratégie

L'engagement du Groupe en faveur d'une activité responsable et durable s'articule autour de quatre grands axes, qui constituent le fondement de sa démarche de performance extra-financière.

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

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

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

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

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

Tableau de risques et opportunités

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

4.2. Le Pacte Mondial des Nations Unies

En conformité avec son approche de démarche de performance extra-financière, Valneva soutient le Pacte Mondial des Nations Unies et intègre les dix principes dans ses stratégies, ses pratiques et ses procédures.

Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies

10

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

7

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

8

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

9

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



1

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

2

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

3

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

4

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

5

Principe 5 : abolir le travail des enfants ; et

6

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

Dans le cadre de son engagement au Pacte Mondial des Nations Unies, Valneva publiera une version de ce rapport sur le site internet du Pacte Mondial afin de remplir son obligation de Communication officielle sur les progrès accomplis.

5. Protéger la vie

Valneva est engagée dans le développement de vaccins contre les maladies engendrant des besoins médicaux importants et non satisfaits, avec pour ambition de protéger la vie des personnes dans le monde entier. Le Groupe fournit des vaccins aux consommateurs du monde entier. Garantir l'accès aux soins de santé et la sécurité des patients sont les objectifs les plus importants de Valneva.

5.1. Maintenir la confiance dans le vaccin

Valneva est une entreprise spécialisée dans les vaccins, qui se concentre sur la prévention contre les maladies infectieuses dont les besoins majeurs ne sont pas satisfaits. Afin de répondre efficacement à ces problèmes de santé mondiaux importants, le Groupe doit recevoir des autorisations de mise sur le marché de la part des autorités sanitaires de différents pays du monde. Cela permet à Valneva de fournir des mesures de protection potentielles au plus grand nombre de personnes possible.

Avant d'être mis sur le marché, les nouveaux produits de Valneva doivent être acceptés non seulement par les organismes réglementaires, mais également par les professionnels de la santé (PSS) et les patients.

En vue de cette acceptation, Valneva s'efforce de s'assurer que ces parties prenantes influentes reconnaissent les risques et la charge de santé publique que représentent certaines maladies et que ces risques pourraient être considérablement réduits par la vaccination.

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

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

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

- l'engagement avec les autorités réglementaires au moyen de discussions scientifiques et fondées sur des données à l'appui des labels de marque, appuyé par le soutien des KOLs ;
- une interaction et une participation étroites aux réunions des agences réglementaires, des comités d'avis scientifiques et autres instances similaires, afin d'informer les autorités sur nos projets et de rester bien informé sur le type de données exigées par ces parties prenantes ;
- des équipes commerciales locales expérimentées avec une connaissance approfondie des besoins de leur marché local ; et
- une structure commerciale plus large ayant la capacité de créer des plans d'accès au marché solides qui aident à préparer les parties prenantes avant le lancement de tout nouveau produit.

Afin de mesurer l'efficacité des activités menées pour atténuer le risque d'exposition commerciale, Valneva s'assure que ses équipes commerciales soient solides et hautement qualifiées, avec près de 9 % des effectifs affectés à cette fonction en 2019 (contre 8,6 % en 2018).

De plus, Valneva utilise sa position pour rappeler l'importance de la vaccination et favoriser la confiance à grande échelle. La participation du Groupe à la campagne de sensibilisation de l'Organisation Mondiale de la Santé à l'occasion de la semaine mondiale de la vaccination en avril 2019 en est un exemple.

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

En plus de son activité principale intrinsèquement liée à la santé à l'échelle mondiale, Valneva soutient l'accès aux soins de santé et les initiatives de sensibilisation à l'intérieur et à l'extérieur de ses domaines d'expertise, par le biais de partenariats d'entreprises, de campagnes de médias sociaux et d'événements conjoints avec des organisations caritatives partout dans le monde. Valneva a pour volonté de protéger davantage de vies par le biais du mécénat.

La Fondation Baan Dek : le partenaire choisi par Valneva

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



En 2019, Valneva a décidé d'étendre son action auprès de Baan Dek par un engagement financier plus important (en doublant le montant précédent de son don annuel) et en effectuant une visite officielle en mars 2019, en Thaïlande, sur un des sites de la Fondation.

Le temps passé sur le terrain immergé dans le quotidien de l'équipe de la fondation Baan Dek, a permis aux représentants de Valneva de contribuer bénévolement à la Fondation et de mieux comprendre les besoins auxquels elle s'efforce de répondre.

Cette découverte concrète de l'action de Baan Dek s'est traduite par de nouvelles actions et de nouveaux projets en 2019, notamment :

- accueillir un représentant de la fondation en Ecosse pour une visite de notre site et une présentation de nos actions de soutien à l'ensemble des employés du site ;
- un don de téléphones portables d'occasion fait par les employés de Valneva Scotland, pour soutenir l'initiative de Baan Dek en faveur de l'éducation aux savoirs utiles de la vie quotidienne pour des « super-héros numériques » (*Superheroes life-skills*) ;
- échanger des informations sur notre activité lors de la visite de la Fondation en Thaïlande et lors de la visite des représentants de la Fondation en Ecosse ;
- une plus grande attention portée au programme de cadeaux éthiques proposés par la Fondation Baan Dek, avec en point d'orgue la carte électronique annuelle de Noël et le cadeau offert aux employés à cette occasion.

Soutien à l'association *The Encephalitis Society*

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

L'objectif de *The Encephalitis Society* est d'améliorer la qualité de vie des personnes touchées directement et indirectement par cette affection, par le biais d'action de soutien, de campagnes de sensibilisation à cette maladie souvent méconnue ainsi que des actions de promotion et de collaboration en matière de recherche.

Tout au long de l'année 2019, Valneva a travaillé directement avec cette fondation, en apportant non seulement un soutien financier destiné aux initiatives de sensibilisation et de recherche, mais également en partageant des informations sur l'encéphalite et en faisant connaître la fondation. Parmi les points forts de cette collaboration, citons :

- en février, Valneva a utilisé les médias sociaux pour faire connaître la campagne de la Journée mondiale de l'encéphalite (*World Encephalitis Day*) au grand public, contribuant ainsi directement à l'atteinte de 19,6 millions de personnes sur les 50 millions de personnes touchées dans 189 pays différents lors de la Journée mondiale de l'encéphalite 2019 ;
- en mai, Valneva a accueilli le directeur général de *The Encephalitis Society* pour une présentation de cette maladie, de l'association et de notre partenariat. Cette présentation a été retransmise en simultané aux employés sur tous les sites du Groupe ;
- en octobre, le Groupe a relayé une pétition au nom de *The Encephalitis Society* auprès de ses employés ;
- en novembre, Valneva était co-finaliste dans la catégorie « Excellence en matière de collaboration et de partenariat » lors des *Pharmaceutical Market Excellence Awards 2019* ;
- en décembre, Valneva a parrainé la conférence sur l'encéphalite 2019, qui s'est tenue au *Royal College of Physicians* à Londres.

Un engagement auprès des communautés locales

Outre le mécénat d'entreprise d'associations caritatives dont les missions s'inscrivent dans l'action de Valneva, l'entreprise soutient également l'engagement social au niveau local. Valneva encourage ses employés à participer à des événements caritatifs et à faire du bénévolat dans leur communauté.

En 2019, Valneva a fait plus de 40 000 euros de dons auprès des organisations caritatives liées à la santé, dont Baan Dek, l'Encephalitis Society et des associations locales dans les communautés où le Groupe est implanté. En plus de ce soutien financier, les employés de Valneva participent à des collectes caritatives locales.

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

En juillet 2019, Valneva et la Coalition pour les Innovations en Préparation aux Epidémies (CEPI) ont annoncé un nouvel accord de collaboration. Avec le soutien du programme Horizon 2020 de l'Union Européenne (UE), CEPI va accorder à Valneva jusqu'à 23,4 millions de dollars US pour le développement clinique avancé et la fabrication d'un vaccin vivant atténué à injection unique contre le chikungunya (VLA1553). Conformément à l'engagement de CEPI de promouvoir un accès équitable aux vaccins, ce financement soutiendra l'ambition des deux partenaires d'accélérer

l'obtention d'une autorisation de mise sur le marché du vaccin à injection unique de Valneva afin qu'il puisse être utilisé dans les régions frappées par l'épidémie, et également celle d'obtenir une pré-qualification de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) afin que les pays à revenus faibles et intermédiaires puissent avoir un meilleur accès au vaccin. Valneva conservera des stocks du candidat vaccin et travaillera sur un transfert de la fabrication, au-delà de la substance active, à des partenaires dans des pays à revenus faibles et intermédiaires - déjà frappés par des épidémies de chikungunya - afin que les populations à risque puisse avoir un meilleur accès au vaccin.

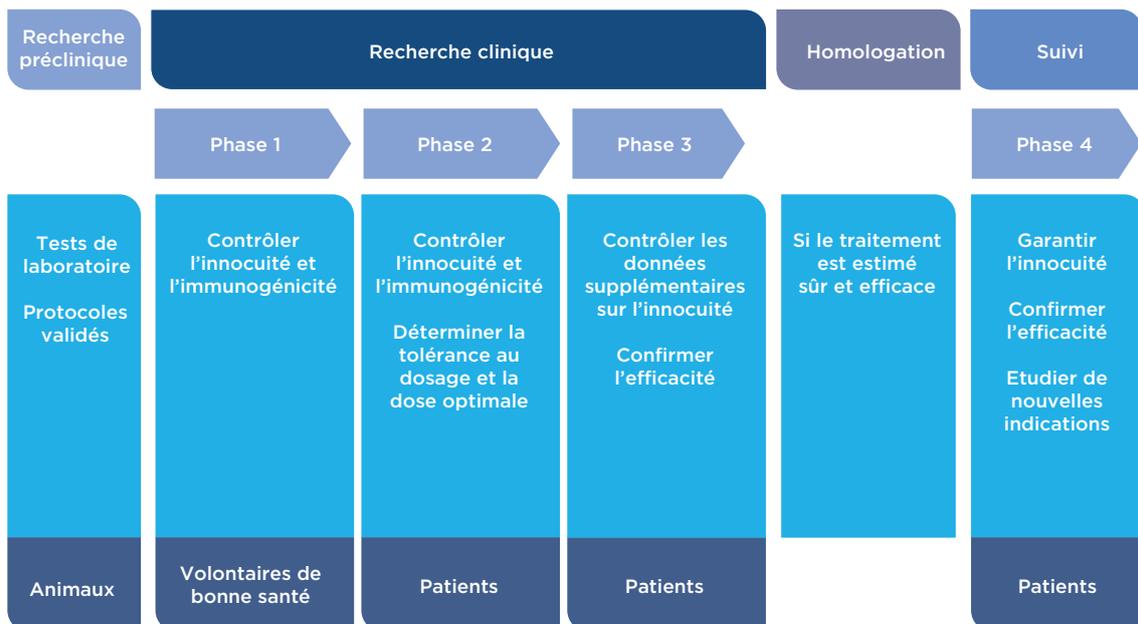
5.3. Un haut niveau d'expertise R&D

Les produits Valneva sont basés sur de nouvelles technologies et ciblent des domaines complexes où les besoins médicaux non satisfaits sont importants. Par conséquent, même après l'obtention de résultats préliminaires très prometteurs pour un produit candidat, il se peut que des essais cliniques ultérieurs révèlent que ce produit n'est pas aussi efficace que ce à quoi le Groupe s'attendait. Le risque d'échec d'un projet est donc inhérent au travail entrepris par Valneva et toutes les autres entreprises de son secteur.

Valneva doit coordonner et mener à bien plusieurs activités différentes, y compris de multiples essais cliniques.

sur un certain nombre d'années avant qu'un vaccin candidat puisse être mis sur le marché. Par conséquent, une bonne planification et une bonne orientation stratégique sont essentielles au succès du développement. Ainsi, Valneva s'efforce d'atténuer le risque que l'un de ses projets de R&D ne puisse être mis sur le marché. Pour ce faire, le Groupe examine continuellement ses pratiques de recherche et dispose d'un Comité interne qui se consacre au respect des normes les plus élevées en matière de recherche. Valneva reçoit également des conseils scientifiques supplémentaires par l'intermédiaire de son Conseil scientifique (SAB) créé en 2019

Comment fonctionnent les essais cliniques ?





Le RDOC de Valneva : un examen continu des progrès de la R&D

Le Comité opérationnel de Recherche & Développement (RDOC) de Valneva guide la conduite des essais cliniques des vaccins candidats du Groupe. Le RDOC se réunit chaque mois pour procéder à un examen approfondi du portefeuille de produits de Valneva et s'assurer que les recherches à mener par les équipes cliniques correspondent à un besoin médical clair.

En complément de la revue scientifique des experts internes, Valneva fait également appel à des experts externes pour confirmer que les approches qu'elle adopte pour ses essais cliniques sont les plus pertinentes et efficaces. Ces revues scientifiques sont assorties d'une planification rigoureuse du projet et de réunions de concertation régulières pour s'assurer que le processus d'élaboration est bien conçu et progresse régulièrement, sur une base scientifique bien fondée et avec les ressources appropriées.

En 2019, 33 % des effectifs de Valneva étaient consacrés à la R&D, contre 18 % en 2018. En outre, 37,9 millions d'euros des revenus du Groupe ont été réinvestis dans la R&D en 2019, contre 25,3 millions d'euros en 2018.

Ces investissements dans notre activité croissante de R&D soulignent l'engagement de Valneva pour l'excellence dans ce domaine clé de notre activité.

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

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

Les anciens membres du conseil de surveillance de Valneva, le Dr Ralf CLEMENS, MD, Ph.D. (en tant que Président du Conseil scientifique) et le Dr Alain MUNOZ, MD, Ph.D. sont les premiers membres du SAB. En novembre 2019, ils ont été rejoints par les docteurs Norman W. BAYLOR et George R. SIBER. Enfin, en décembre 2019, le Conseil scientifique s'est encore enrichi avec l'arrivée des docteurs Stanley A. PLOTKIN et Anna DURBIN. Collectivement, le SAB possède une expertise spécifique dans les domaines suivants particulièrement pertinents pour le portefeuille actuel et futur de Valneva :

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

5.4. Assurer la sécurité des patients

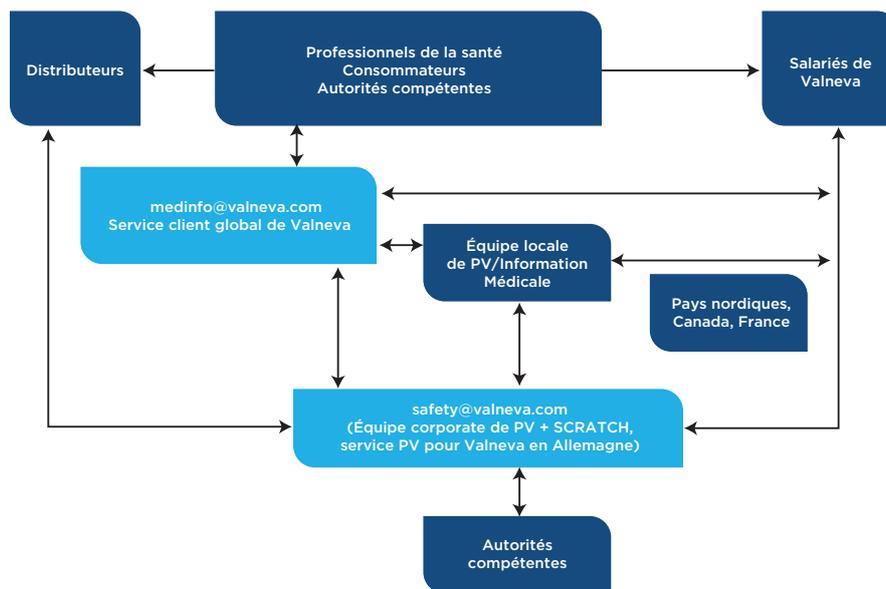
Une fois achevé avec succès le développement d'un produit et obtenu l'autorisation de mise sur le marché auprès des autorités sanitaires compétentes, Valneva doit assurer un suivi permanent de la sécurité des patients. Cette responsabilité de garantir la qualité et la sécurité de ses produits est primordiale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

Le Département de Pharmacovigilance (PV) de Valneva supervise toutes les activités de surveillance de la sécurité des produits dans le monde, en assurant le traitement approprié des informations liées à la sécurité dans le respect des réglementations applicables. Les professionnels de santé

et les usagers des vaccins ont un accès direct, par téléphone et par e-mail, aux professionnels de l'Information Médicale de Valneva qui fournissent des informations précises et à jour sur les produits du Groupe.

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

Le système de pharmacovigilance (PV) de Valneva La circulation des informations relatives à la sécurité



Le service de Pharmacovigilance de Valneva maintient à jour la *Global Safety Database* sur l'innocuité de ses produits commercialisés et soumet des Observations Individuelles de Pharmacovigilance aux autorités nationales. Tous les trimestres, des Observations Individuelles d'Effets Indésirables sont compilées pour les produits commercialisés du Groupe, IXIARO®/JESPECT® et DUKORAL®, afin d'identifier tout événement de pharmacovigilance inhabituel. Ces rapports sont ensuite partagés avec le Comité de revue de pharmacovigilance (*Product Safety Review Board*), organe de décision interne de Valneva en matière de pharmacovigilance. Régulièrement (tous les trois ans pour IXIARO®/JESPECT® et DUKORAL®), des *Periodic Safety Update Reports* (PSUR) sont compilés et soumis aux autorités compétentes.

L'objectif prioritaire de Valneva, en tant que titulaire d'autorisations de mise sur le marché et en tant que

fabricant, est d'assurer la sécurité des patients. Lors d'audits et d'inspections, Valneva a prouvé qu'elle disposait d'un système PV fiable. De plus, un ensemble d'indicateurs clés de performance a été établi pour surveiller la conformité sur une base trimestrielle.

Le principal indicateur clé de performance de pharmacovigilance est le taux de transmission aux autorités des Observations Individuelles d'Effets Indésirables (graves et non graves), avec un objectif de 95 % de transmission dans les délais. Des taux de 100 % ont été atteints respectivement en 2018 et 2019.

5.5. Production responsable

Le modèle de production de Valneva comprend des opérations internes couvrant la production de produits cliniques et commerciaux pour le Groupe, et des opérations pour le compte de clients extérieurs. L'activité de Valneva dépend donc de sa capacité à fabriquer des vaccins sur ses sites de production à Livingston, en Écosse, et à Solna, en Suède.

À Livingston, dans la banlieue d'Édimbourg, Valneva exploite un site de fabrication approuvé par la *Food and Drug Administration* (FDA). L'équipe de Livingston produit actuellement des substances médicamenteuses pour les vaccins viraux de Valneva.

Le site de fabrication de Valneva à Solna, près de Stockholm, a une longue tradition de fabrication de vaccins en liaison avec l'institut national des vaccins suédois.

Le Groupe exploite également des laboratoires et des installations conformes aux Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) à Vienne (Autriche). Ces installations sont dédiées aux essais et au contrôle de la qualité des vaccins commercialisés et des vaccins en développement de Valneva.

Ces activités présentent des risques inhérents à la qualité des produits mais également à l'impossibilité de fournir le nombre suffisant de doses d'IXIARO® et de DUKORAL® sur les marchés pour satisfaire les besoins de santé publique.

Valneva prévient ces risques de fabrication principalement grâce à ses fonctions de Contrôle Qualité et d'Assurance Qualité, qui surveillent et auditent régulièrement les processus du Groupe.

- le **Contrôle Qualité** évalue l'efficacité du processus de fabrication pour s'assurer du respect du cahier des charges et des limitations indiquées, et pour évaluer la conformité des matières premières entrantes, ainsi que des composants, des contenants, des procédés de fermeture, de l'étiquetage, des matières utilisées dans le

processus de production et des lots de vaccins terminés ;

- **l'Assurance Qualité** implique l'examen systématique et indépendant de tous les documents et de toutes les activités en lien avec un essai. Cela s'effectue au moyen d'audits des sites, des fournisseurs ou des systèmes et procédures, ainsi que par des inspections (y compris de pré-agrément).

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

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

En 2019, plus de 6 % du chiffre d'affaires annuel de Valneva a été consacré à l'amélioration des sites de fabrication contre moins de 1 % en 2018.

Objectif : les actions de prévention des risques industriels à venir incluent la poursuite de l'amélioration du plan de continuité des opérations du Groupe ainsi que l'augmentation des stocks de sécurité.



6. Agir de façon éthique

Développer de nouveaux vaccins signifie que le Groupe a une responsabilité envers ses consommateurs. Valneva maintient des normes éthiques élevées, protège les patients participants à ses essais cliniques grâce à des processus de R&D solides et améliore constamment l'intégrité et la transparence de ses activités, ceci afin de préserver la confiance des patients et des communautés parties prenantes.

6.1. Répondre aux normes les plus élevées

En se concentrant sur l'intégrité dans ses activités quotidiennes, Valneva mène ses activités dans le respect de normes éthiques élevées dans toutes ses fonctions. Le Groupe a créé un ensemble de politiques internes qui intègrent ses principes éthiques dans des procédures opérationnelles concrètes. Cela permet aux employés de se comporter avec éthique. Valneva a continué à développer son éventail de règles, de recommandations et de formation afin de mieux répondre à ses normes éthiques tout en s'adaptant aux évolutions légales. Ces efforts permettent à Valneva de limiter le risque de contrevenir aux règles de conformité.

Le Code de conduite de Valneva

Conformément aux règles édictées au sein de son Code de conduite, Valneva s'engage à mener ses activités de manière éthique et responsable, dans le respect des lois, règles et réglementations en vigueur.

Valneva s'engage et attend de chaque employé qu'il respecte les normes les plus élevées d'intégrité dans la mission conjointe de développement de nouveaux vaccins. Le Groupe a pour ambition de répondre aux besoins de la communauté médicale et de réaliser des profits importants pour ses actionnaires. Pour cela, le Groupe poursuit sa lutte contre les maladies infectieuses au moyen d'une expertise scientifique de haut niveau. Valneva s'efforce de motiver et d'aider chacun de ses collaborateurs à contribuer à la réussite de son objectif, et son Code de conduite s'applique à tous les membres du conseil de surveillance, les membres du directoire et les collaborateurs (y compris les managers) de Valneva SE et de ses filiales.

Politique anti-corruption de Valneva

En 2016, Valneva a institué une Politique anti-corruption (ABAC) pour aligner ses activités sur les meilleures pratiques de l'industrie et les plus hautes normes de conformité et d'éthique. La Politique anti-corruption s'appuie sur le Code de conduite et fixe des normes minimales, applicables internationalement, pour garantir une conduite des activités de Valneva de manière éthique et intègre, sans aucune tentative d'influence frauduleuse envers quiconque (notamment par le versement, l'offre ou l'acceptation d'avantages de quelque nature que ce soit, directement ou indirectement), et conformément à toutes les lois anti-corruption (incluant notamment le *UK Bribery Act*, le *US Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), ainsi que le Code criminel canadien et la Loi canadienne sur la corruption

d'agents publics étrangers). Valneva pratique une politique de tolérance zéro envers toute forme de corruption.

Procédure anti-corruption de Valneva

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

L'éventail de politiques chez Valneva

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

- Lutte contre le harcèlement, les discriminations et les représailles ;
- Conflits d'intérêts ;
- Achats ;
- Protection des données personnelles ;
- Inventions de salariés ;
- Environnement, Santé et Sécurité ;
- Communication ;
- Délits d'initiés ;
- Technologies de l'information ;
- Relations professionnelles et personnelles sur le lieu de travail ;
- Non-représailles et non-rétributions ;
- Voyages d'affaires.

Priorité à la formation liée à l'éthique

Valneva fait de chaque mois de septembre le Mois de la Conformité et de l'Éthique (C&E) pour sensibiliser les salariés sur les questions de conformité et d'éthique. En 2019, l'idée que rien ne donne plus vie aux concepts et aux événements qu'un bon film ou une bonne émission de télévision a inspiré le défi du Mois de la Conformité et de l'Éthique.

Dans un effort de sensibilisation sur l'importance de la conformité et de l'éthique sur le lieu de travail, le Comité de conformité a encouragé tous les employés à répondre au quiz du Mois C&E 2019 REAL OR REEL? L'événement de 2019 a recueilli environ 39 % de participation, contre 54 % en 2018.

En outre, Valneva a développé une formation sur la thématique de l'éthique et mis en place d'une plateforme d'*e-learning* qui peut mesurer la participation efficace au travers de questions pendant et à la fin de chaque cours d'*e-learning*.

Les audits internes de conformité

En 2019, Valneva a mené des audits internes sur les processus et les contrôles des livres et registres relatifs à la lutte contre la corruption. Ces mesures préventives ont donné un aperçu de la situation actuelle en matière de conformité dans les différentes filiales de Valneva. Ces résultats serviront de base aux prochaines étapes telles que des mesures préventives renforcées contre les risques de non-conformité.

6.2. Attenuer les risques en matière de cyber-sécurité

Les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs dépendent des technologies de l'information pour se développer. L'utilisation quotidienne d'ordinateurs, d'applications web et d'appareils mobiles s'accompagne d'un risque toujours croissant lié à la cyber-criminalité. Notre monde étant de plus en plus connecté, les méthodes de piratage et les cyber-attaques progressent également.

À Valneva, ces risques ont été soigneusement évalués et comprennent :

- interruption des activités ;
 - perte de batches de vaccins (en raison de l'arrêt de système de production) ;
 - perte de données ;
 - hameçonnage des informations ;
 - fraude ;
 - violation des données au regard du règlement européen sur la protection des données personnelles (RGDP) ;
 - hameçonnage des transactions financières.
- système de filtre des courriers électroniques afin d'écartier les courriers électronique indésirables ;
 - mise à jour permanente de la plate-forme de sauvegarde du Groupe ;
 - mise à jour régulière et intégration de patchs correctifs pour les systèmes informatiques pour limiter les risques d'attaque ;
 - plusieurs niveaux de sécurité pour protéger les infrastructures informatiques stratégiques ;
 - test de pénétration des infrastructures informatiques ;
 - procédures formalisées en cas de catastrophe et d'urgence ;
 - évaluations de sécurité régulières (internes et externes) ;
 - une équipe RGDP est en place (comprenant un responsable de la protection des données du groupe, ou DPO) pour assurer la conformité avec tous les processus RGDP ;
 - des formations de sensibilisation des utilisateurs, y compris des formations sur mesure pour le directoire, le conseil de surveillance, les cadres seniors et tous les employés du département Finance de Valneva.

Ces risques peuvent prendre diverses formes, telles que des moyens de manipulation psychologique, l'introduction de logiciels malveillants dans les systèmes informatiques au moyen des dispositifs mobiles ou de matériel externe, l'infection par des logiciels malveillants via l'internet et l'intranet, les intrusions d'accès à distance et même la simple erreur humaine. Que ce soit une attaque d'hameçonnage, un logiciel malveillant ou le piratage des informations bancaires d'une entreprise, il existe une multitude de situations possibles contre lesquelles les employés et les supérieurs hiérarchiques doivent être avertis. Le personnel de Valneva est considéré comme la première et principale ligne de défense contre la cyber-criminalité. En 2019, le risque de cyber-criminalité sur le lieu de travail a fait l'objet d'une réévaluation minutieuse. Les systèmes de données ont été jugés fiables et les plus sérieuses déficiences en matière de cyber-sécurité ont été identifiées comme étant les fuites de données et l'utilisation imprudente des systèmes informatiques. En cas d'attaque informatique, l'objectif défini du Groupe est d'assurer une restauration des systèmes informatiques dans un délai raisonnable.

Les mesures suivantes ont été mises en place pour limiter les risques liés à la cyber-criminalité :

L'un des indicateurs de la performance de Valneva dans la gestion du risque de cybers-criminalité est l'efficacité des mesures de formation en informatique et en cyber-sécurité. En complément de la politique actuelle en matière de IT et de télécommunications, et pour renforcer la défense de Valneva contre ces risques, une initiative de formation à grande échelle a été lancée en 2019 et se poursuivra en 2020. Afin d'apprendre aux employés à reconnaître les menaces et à prévenir les incidents informatiques, que ce soit à la maison ou au travail, ce programme de formation complet et interactif est obligatoire pour tous les employés afin d'actualiser leurs connaissances.



6.3. Lutte contre l'évasion fiscale

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

7. Développer les talents

Le succès de Valneva se construit grâce à l'engagement et à l'expertise de près de 500 collaborateurs qui représentent un atout déterminant pour le Groupe. Valneva s'engage en faveur de la diversité et du développement professionnel de ses collaborateurs, véritable levier de performance. Cet engagement prend tout son sens dans le maintien d'un environnement de travail dynamique, ouvert et convivial.

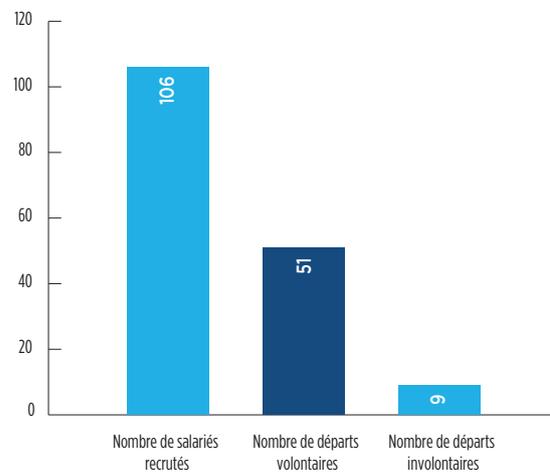
7.1. Attirer et conserver les talents

La démarche RH de Valneva

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



Nouveaux recrutements et départs



Répartition géographique des salariés

Au 31 décembre 2019, le Groupe employait 521 personnes en Autriche, au Canada, aux États-Unis, en France, au Royaume-Uni, en Suède.

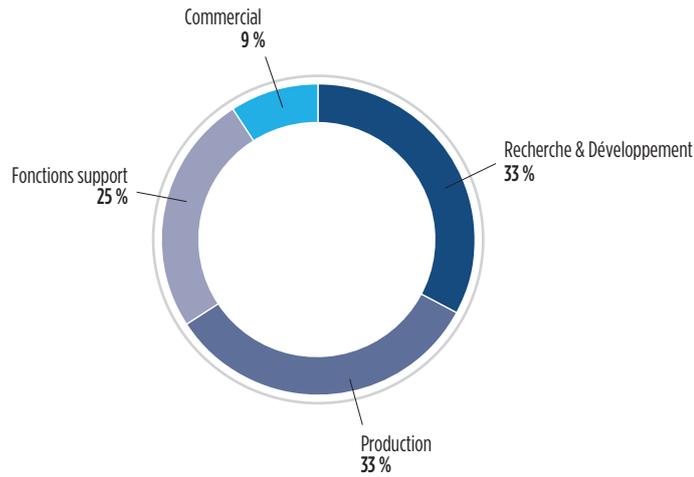


Une richesse d'expertises

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

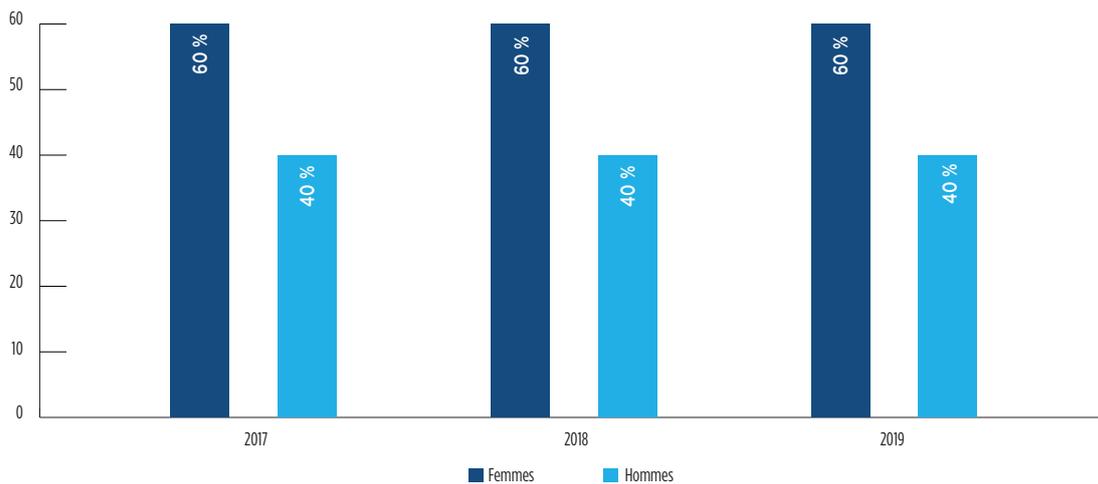
Les fonctions de support (G&A) sont majoritairement déployées sur les quatre sites principaux en Autriche, en France, en Écosse et en Suède.

Au cours des quatre dernières années, les opérations commerciales se sont développées. Le Groupe a aujourd'hui dans ce domaine des implantations au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Autriche, dans les pays nordiques et plus récemment en France.



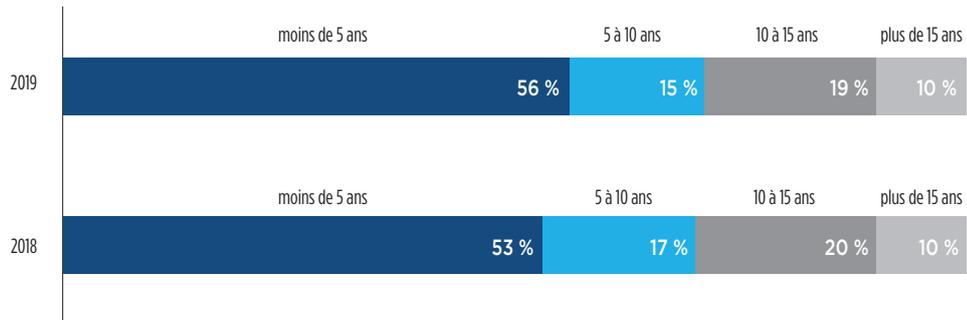
Répartition hommes/femmes

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



Ancienneté et turnover

Ancienneté

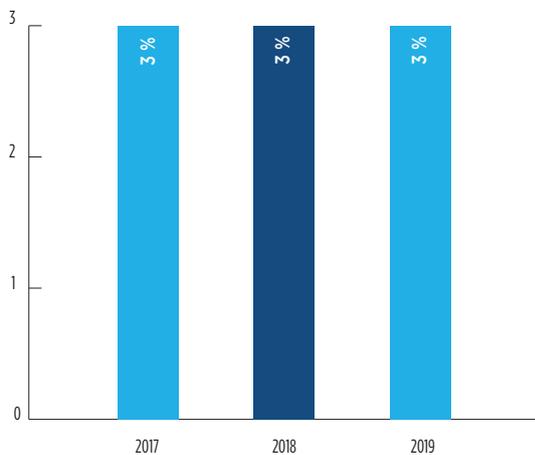


Le taux de turnover volontaire de Valneva, ou taux de renouvellement du personnel, est resté constant au cours des trois dernières années. Il est en dessous du taux moyen de l'industrie des sciences de la vie qui était de 4,7 % en 2018 ⁽¹⁾.

Depuis de nombreuses années, Valneva propose des services aux employés :

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

Turnover



En plus d'assurer le bien-être au travail et de garantir une rémunération et des avantages sociaux compétitifs, en France, Valneva effectue également des sondages auprès de ses salariés pour savoir comment ils se sentent au travail et ce qui peut être mis en œuvre pour développer un environnement de travail dynamique, ouvert et convivial.

Distinction du gouvernement autrichien

En octobre 2019, Valneva Autriche a reçu une distinction de la part d'un organisme appartenant au ministère des affaires familiales autrichien dénommé "workandfamily". Cette distinction récompense l'engagement de Valneva pour sa culture d'entreprendre favorable à la vie de famille de ses employés et résulte d'un audit et d'une procédure de candidature initiés par Valneva Austria.

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

Valneva : une identité unique

Valneva est un groupe international et multiculturel marqué par l'enthousiasme, l'innovation et une forte capacité d'exécution. Présentes dans 6 pays à travers le monde, les équipes sont diverses, multidisciplinaires et multiculturelles. Riche de 31 nationalités parmi ses collaborateurs, Valneva se construit autour d'une identité singulière dans le monde des vaccins.

(1) Source : Mercer rapport 2020.

La stratégie RH de Valneva

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

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



La mobilité des salariés en action

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

Récemment, une collaboratrice de Valneva a eu l'opportunité de quitter l'Écosse pour s'installer en Autriche, faisant ainsi profiter l'équipe autrichienne de son expérience tout en se familiarisant à son nouvel environnement.

Activités sociales : consolider la culture de Valneva

Valneva valorise sa culture d'entreprise et organise régulièrement des événements sociaux et culturels. Des événements sont ainsi organisés en simultané sur tous les sites afin d'encourager la cohésion au sein du Groupe. Par exemple, en 2019, les salariés de Valneva ont célébré le 10e anniversaire d'IXIARO® en visioconférence. Une occasion de mettre en lumière les équipes à travers leurs témoignages car nombre d'entre eux sont présents depuis parfois plus de 10 ans dans le Groupe.

Deux fois par an, des événements locaux sont organisés sur chaque site, notamment les fêtes de fin d'année et des barbecues l'été.

Des info-lettres sont régulièrement publiées pour informer les salariés et faire vivre la culture d'entreprise de Valneva. De plus un intranet permet de relayer les événements et activités sociales du groupe.

Un dialogue social ouvert

En tant que Société Européenne, Valneva est fière de disposer d'une organisation interne qui représente les salariés européens, appelée l'*International Works Council* (IWC). Les 12 membres de l'IWC ont été élus en 2017 pour un mandat de quatre ans et se réunissent au moins deux fois par an. Ils sont informés et consultés sur les opérations transfrontalières européenne de Valneva, et contribuent ainsi à une meilleure compréhension des spécificités culturelles et organisationnelles de chaque site du Groupe.

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

Relations sociales

Organisation du dialogue social	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) pour Nantes, Comités locaux (CE, work councils), et Comité européen (IWC) Guide interne Groupe <i>Expectation Guide Performance</i>
Conventions collectives	96 % des salariés du Groupe sont couverts par une convention collective

Les Comités RH : Diriger des processus RH Groupe

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

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

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

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

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

Proposer une rémunération compétitive

Valneva a mis en place un programme de rémunération Groupe qui s'appuie sur des *benchmarks* internationaux. Les principes de cette politique sont cohérents et harmonisés à travers les différents sites depuis la création du Groupe en 2013.

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

Des aménagements de travail innovants

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

À chaque fois que cela est possible, les horaires de travail sont flexibles afin de permettre un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Par ailleurs, des expériences de télétravail se poursuivent afin d'offrir plus de flexibilité dans l'organisation du travail.

Objectif 2019 atteint : dans un processus d'amélioration continue des conditions de travail chez Valneva, des comptes épargne temps ont été mis en place en France.

Objectif 2020 : formalisation du télétravail au sein du Groupe (ex : Charte).

7.2. Promouvoir la diversité et garantir la non-discrimination

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

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

Reconnaître et promouvoir la diversité

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

En tant que groupe international respectueux de toutes les cultures, Valneva est convaincu que la diversité de ses équipes et de ses talents est un atout précieux qui contribue à soutenir l'innovation, l'efficacité et la compétitivité. Les 31 nationalités représentées à Valneva sont un des résultats de la volonté d'inclusion du Groupe.

Place des femmes dans les positions managériales

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

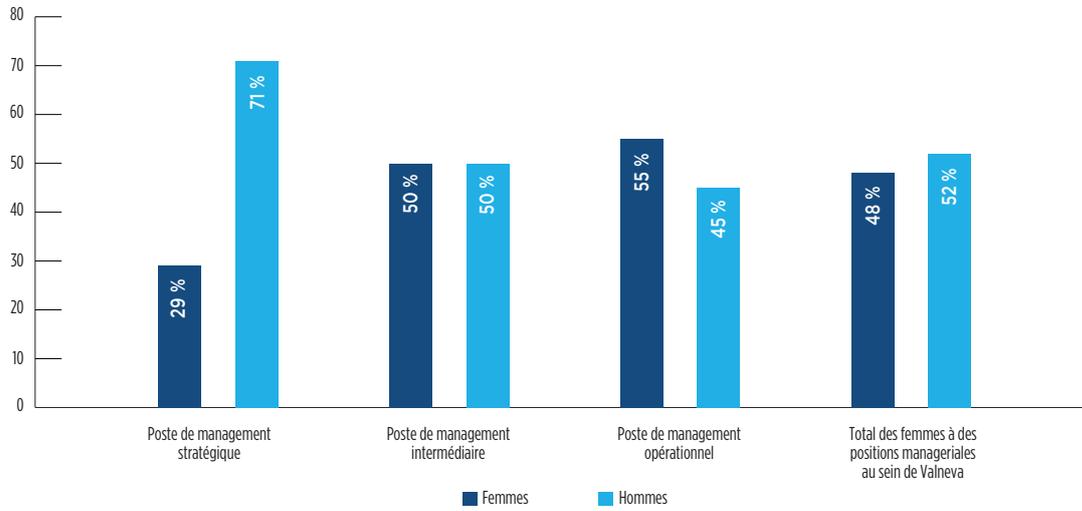
Le conseil de surveillance et le directoire s'engagent à diriger Valneva dans la transparence, dans le respect du Code MiddleNext français de gouvernance des petites et moyennes entreprises et dans une perspective de création de valeur à long terme. À ce jour, quatre femmes siègent au conseil de surveillance de Valneva, contribuant ainsi à faire progresser l'entreprise dans le respect des normes éthiques les plus élevées.

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



Le Comité de direction est un organe de direction qui accompagne le directoire et contribue au développement et à la réalisation de la stratégie de Valneva. Ce Comité supervise de façon holistique une harmonisation inter-fonctionnelle et intersites (entités), y compris les capacités, les objectifs et la supervision opérationnelle dans tous les aspects des activités de l'entreprise. Actuellement, deux femmes font partie du Comité de direction : les directrices des sites de production de Solna et Livingston.

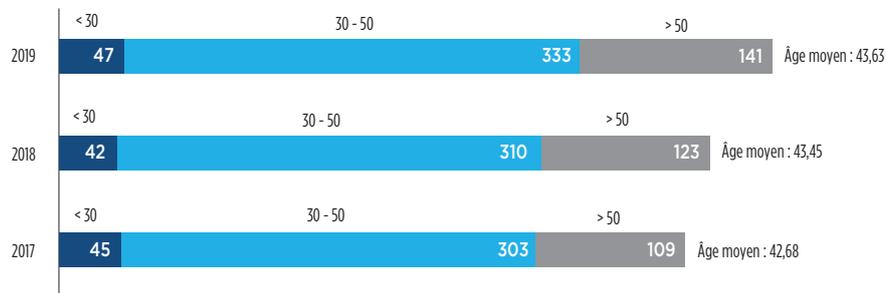
Valneva s'engage à faire en sorte que les femmes et les hommes aient les mêmes chances d'intégrer les structures de gouvernance de l'entreprise, notamment par le développement de leurs qualifications.



Moyenne d'âge chez Valneva

La moyenne d'âge des collaborateurs de Valneva est de 44 ans, elle est stable sur les trois dernières années.

Répartition des effectifs par tranche d'âge



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

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

Projet modèle LEAD

En 2019, Valneva a décidé de lancer un groupe de réflexion sur un nouveau modèle de compétences afin de perfectionner le processus d'évaluation des performances individuelles. L'objectif recherché est de déterminer les compétences comportementales clés au sein de Valneva sur le modèle LEAD (*Lead, Empower, Act, and Deliver*).

Le groupe transversal de réflexion comprend des *managers* issus de plusieurs fonctions et pays.

L'approche du développement des personnes

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

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

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

Pour accompagner les salariés et les managers dans leur développement, la Direction des Ressources Humaines a créé un Guide (*Expectation Guide*), issu des contributions de l'équipe RH internationale qui a travaillé à la création d'une proposition de *Employee Value* de Valneva. Le *Expectation Guide* est un outil qui permet à chaque collaborateur de progresser au regard des attentes de Valneva.

Le programme de formations internes de Valneva

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

En Ecosse, un programme pilote de gestion des compétences a été lancé, qui mettra l'accent sur la formation, le développement et l'évaluation des employés en matière de compétences et d'assurance qualité.

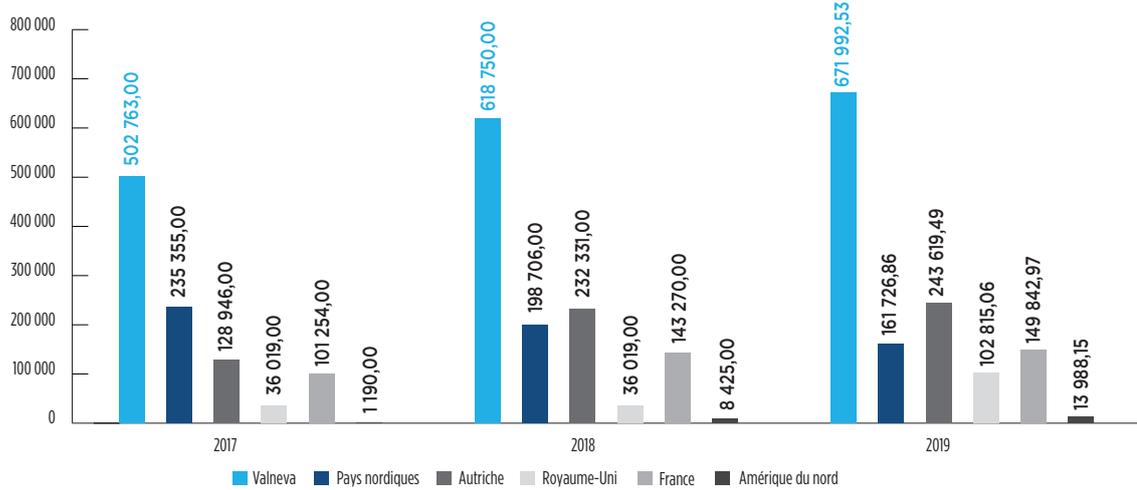
En Suède, pour la troisième année consécutive, une formation "*Lead without being a Manager*" a été dispensée à 12 employés de différents services. Le but de cette formation est d'encourager les employés à être les ambassadeurs des valeurs du Groupe (respect, fierté et engagement) et qui donnent l'exemple dans leur rôle.

En 2019, Valneva a mis en œuvre un programme de développement des cadres seniors visant à aider nos dirigeants à développer une attitude de *leadership* plus visible et plus efficace.

L'investissement en formation de Valneva

Le montant total des investissements en formation pour le Groupe en 2019 était de 671 953 euros, ce qui représente une moyenne de 1 290 euros par employé. La légère baisse du budget moyen par employé s'explique par une augmentation moindre du budget formation proportionnellement à l'augmentation des effectifs du Groupe.

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



2019
investissement
moyen de
1 273 euros
par salarié

2018
investissement
moyen de
1 303 euros
par salarié

2017
investissement
moyen de
1 290 euros
par salarié

Partenariat avec des établissements scolaires locaux

Chez Valneva, préparer l'avenir commence par encourager le développement de la nouvelle génération de salariés en accueillant des étudiants qui veulent découvrir les métiers de Valneva et plus largement le secteur pharmaceutique. Valneva a accueilli 21 étudiants sur l'ensemble de ses sites, ce qui représente une nette augmentation par rapport à 2018 (envion une douzaine). Ils ont été pleinement intégrés, non seulement aux équipes, mais également à toute la communauté de Valneva.

Créer de nouvelles opportunités dans l'enseignement supérieur

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

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

8. Environnement et sécurité au travail

En tant que fabricant de vaccins, Valneva est pleinement conscient du fait que l'environnement a une influence directe sur la santé, et estime qu'il est de sa responsabilité de réduire son empreinte carbone et gérer au mieux ses déchets. Par ailleurs, Valneva a conscience du fait que l'augmentation de la puissance et de la fréquence des phénomènes météorologiques liés au changement climatique peuvent venir perturber les approvisionnements, la production ou les ventes du Groupe, ou encore entraîner des pertes de produits, et à terme affecter ses résultats. La mise en oeuvre d'une politique bas-carbone, qui se reflète notamment par les éléments décrits ci-après, constitue donc un élément important de l'approche environnementale de Valneva, tout en permettant d'atténuer les risques financiers du Groupe liés aux effets du changement climatique.

8.1. L'approche environnementale de Valneva

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

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

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

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

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

responsabilité sociale d'entreprise et de la démarche d'environnement durable.

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

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

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

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

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

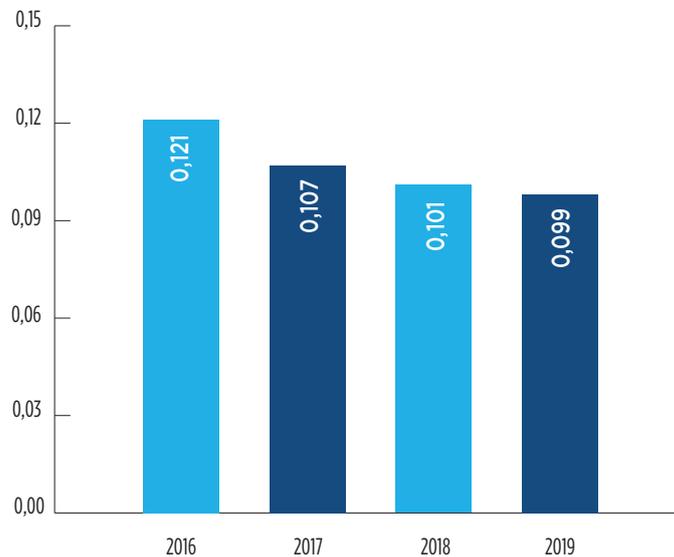
Réduire l'impact carbone

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

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

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

Émissions globales de CO₂ par m²



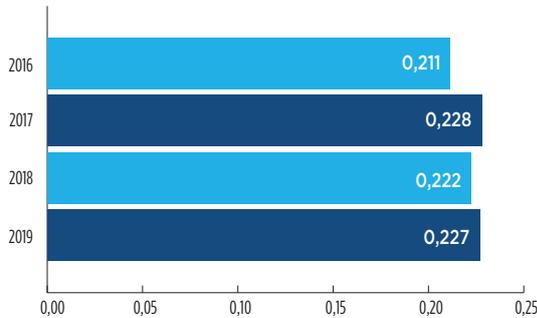
Pour la quatrième année de suite, le travail des équipes HSE des sites de production et de R&D a permis une nouvelle diminution des émissions de CO₂ et donc l'impact carbone.

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

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

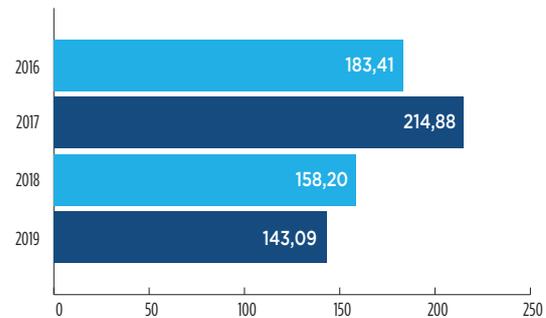
Pour les sites de R&D, l'indicateur clé retenu est la consommation d'énergie par mètre carré.

Consommation d'énergie (KWh) par m² Sites de R&D



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

Consommation d'énergie (KWh) par batch produit Sites de production



Pour les sites de R&D les variations d'activité n'ont que très peu d'impact sur les consommations d'énergie qui sont stables dans le temps. Quand l'activité ou les conditions climatiques ont un impact celles-ci ne sont pas visible sur le graphique en raison du travail d'optimisation sur la consommation d'énergie mis en place par les équipes sur site.

Pour les sites de production le travail des équipes sur le terrain ont permis une amélioration de l'efficacité énergétique malgré l'augmentation de la production et des températures plus importante qu'habituellement durant l'été 2019.

Gestion des déchets

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

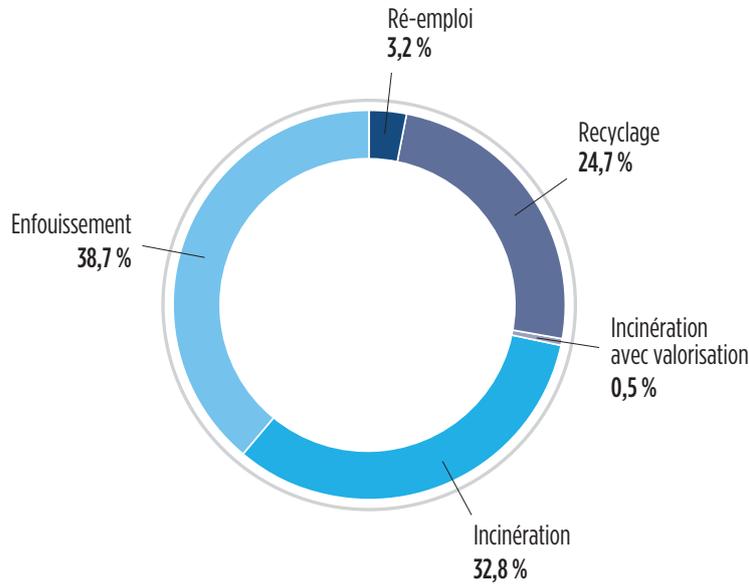
Les activités de Valneva produisent des déchets qui sont ensuite éliminés sur les différents sites dans le respect des réglementations locales et européennes en vigueur. Le tri, le recyclage et le suivi des déchets est une préoccupation de Valneva, qui a mis en place des procédures et des indicateurs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

Deux types de déchets sont produits par les quatre sites situés à l'intérieur du périmètre de déclaration du présent rapport :

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

Cette dernière catégorie inclut des déchets très spécifiques liés aux activités du Groupe dans le domaine des biotechnologies : les déchets biologiques. Elle fait l'objet d'un suivi particulier par les équipes de chaque site.

Répartition des déchets produits par Valneva en fonction de leur mode de traitement



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

Au sein de Valneva, il y a 5 filières en place pour le traitement et la valorisation des déchets :

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

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

Autres modes de réduction des déchets chez Valneva

- Mise à disposition de verres, tasses en porcelaine et de vaisselles pour réduire l'utilisation du plastique, notamment gobelet et bouteille d'eau ;
- Atelier sur la fabrication et l'utilisation d'un composteur ou les modes de recyclage des déchets alimentaires ;
- Une *Green Team* composée d'employés volontaires s'est constituée sur le site écossais pour coordonner les initiatives de réduction et de recyclage des déchets. Un objectif serait de mettre en place des *Green teams* sur d'autres sites du Groupe.

8.2. L'approche Sécurité au travail de Valneva

Les activités de production impliquent un risque, celui d'entraver la capacité de Valneva à fournir des vaccins pouvant sauver des vies.

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

Politique HSE de Valneva : Pleins feux sur la production

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

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

HSE : les bons réflexes

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

Gestion des risques et des opportunités en HSE

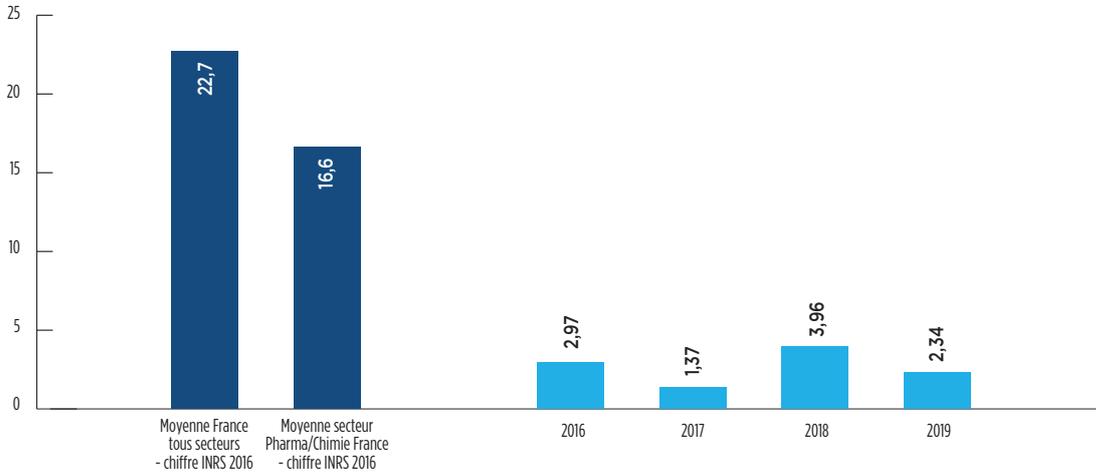
Des risques biotechnologiques potentiels ont été identifiés sur les sites de production et de R&D de Valneva. Des équipes dédiées sur chacun des quatre sites principaux ont été chargées de mettre en place et de suivre les procédures nécessaires à la gestion de ces risques, y compris la maintenance des différentes installations et équipements de ces sites. Les objectifs associés à ces risques sont définis par les équipes locales en fonction des risques propres aux activités.

Accidents de travail

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

Le Taux de Fréquence, qui indique l'accidentologie dans le Groupe, et le Taux de Gravité, qui indique la gravité des accidents au sein du Groupe sont présentés dans ce rapport 2019 car ce sont des moyens de montrer l'efficacité du travail mené par les équipes de Valneva en matière de prévention des risques pour les salariés.

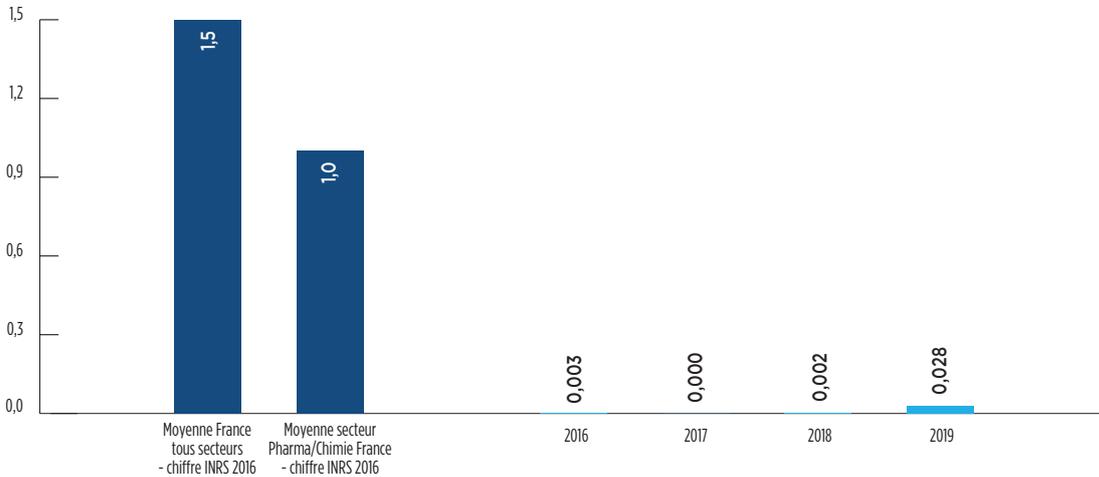
Accident du travail : Taux de Fréquence



Le Taux de Fréquence de Valneva est historiquement bas en raison du travail des équipes sur les différents sites pour agir dès l'apparition d'évènements mineurs et avant l'apparition d'évènements graves.

Le graphique des Taux de Fréquence montre que Valneva est largement en dessous des valeurs rencontrées dans l'ensemble des entreprises, en France, selon les statistiques de l'INRS de 2016.

Accident du travail : Taux de Gravité



Les accidents chez Valneva n'entraînent que des arrêts de travail de courtes durées. En effet les équipes de Valneva ont l'habitude d'agir sur les "presqu'accidents" afin d'agir sur les risques à la source ce qui a un impact non négligeable sur les conséquences des accidents.

Comparée à l'ensemble des entreprises en France, Valneva est largement en dessous des moyennes recensées par l'Institut National de Recherche et de Sécurité en 2016.

9. Autres informations de performance extra-financière

9.1. Le bien-être au travail

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

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

Rester physiquement actif

- Chaque année Valneva aide au financement des activités sportives de ses employés en Suède, en Ecosse, au Canada ou en France ;
- Le Groupe propose des activités comme le yoga ou des techniques de massage traditionnelles japonaises (shiatsu) ou indiennes ;
- Valneva encourage son personnel à participer à des marches ou des courses à pied, caritatives ou non, organisées dans les villes où les sites sont installés.
- Le Groupe invite les employés de plusieurs sites à se rendre en Autriche et à participer à la course à pied annuelle *Vienna Business Run*.

Manger sainement

- Paniers de fruits, boissons chaudes et froides (thé, eau, café) sont disponibles sur tous les sites.
- Des tickets-repas en France et en Autriche, des réductions dans les restaurants autour du site suédois sont proposés.

- Des repas végétariens et d'autres repas sains proposés par une entreprise sont disponibles en Suède.
- des événements mensuels sont organisés en France comme notamment des concours de cuisine ou des déjeuners thématiques.

Travailler dans de bonnes conditions

- En Écosse, chaque mois le personnel peut consulter un médecin et une infirmière sur site, peuvent participer à un programme de sensibilisation sur la santé mentale. Ils peuvent également bénéficier d'une formation aux premiers secours. L'équipe RH a également travaillé sur l'amélioration des prestations d'assurance maladie privée pour tous les employés qui le souhaitent.
- En France, des bureaux ergonomiques favorisant le travail assis/debout ont été proposés pour les personnes ayant des recommandations de bouger plus par leur médecin. Du matériel ergonomique pour les bureaux et les laboratoires complète également ce dispositif.
- En Autriche un service de crèche est disponible à proximité du site avec un accès pratique pour les employés de Valneva.
- Valneva prend en charge les frais de vaccination contre la grippe et l'encéphalite à tique.

En décembre 2018, Valneva SE avait réalisé une enquête afin de mesurer le sentiment de bien-être des collaborateurs sur leur lieu de travail. Les résultats de cette enquête ont été utilisés en 2019 pour créer des programmes d'actions afin de poursuivre la progression sur le thème de la Qualité de Vie au Travail.

9.2. Le bien-être animal

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

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

Le bien-être animal à Vienne (Autriche)

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

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

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

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

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

10. Les référentiels utilisés pour la rédaction du rapport

10.1. Directives européennes

La Directive européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014 modifie la Directive 2013/93/UE et apporte des modifications au contenu du Rapport RSE. La transposition de cette Directive est achevée depuis le 9 août 2017.

Cette Directive prévoit que les sociétés concernées devront rendre compte de leurs politiques de prévention des risques en matière sociale et environnementale, de droits de l'homme et de corruption et de leurs résultats, en précisant les « procédures de diligence raisonnable » mises en œuvre à cette fin, incluant l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement dans cette démarche.

10.2. L'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017

L'Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 oblige certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises à la publication d'informations non financières.

10.3. Le Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017

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

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

11. Note méthodologique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.2. Périmètre de consolidation

Les données quantitatives dans le domaine social ont été consolidées au niveau du Groupe pour la collecte 2019. Ces données sont issues du logiciel de gestion des ressources humaines Bamboo.

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

L'impact environnemental mesuré en termes de consommations d'énergie, d'émissions de gaz à effet de serre et de déchets concerne les sites de production et de R&D uniquement (Livingston, Vienne, Solna et Nantes).

11.3. Méthode de collecte des données

La collecte des données pour l'année 2019 s'est organisée comme suit :

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

Ces documents sont ensuite mis à disposition auprès du cabinet vérificateur.

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

- des personnes ressources identifiées par site pour coordonner, lorsque possible, et transmettre les données quantitatives et qualitatives pour le champ social,

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

11.4. Les améliorations à envisager

Pour 2020, Valneva voudrait mettre en place des indicateurs clés de performance (ICPs) pour les risques/opportunités suivants :

- soutenir des organismes caritatifs du secteur de la Santé dans le monde ;
- un haut niveau d'expertise R&D ;
- production responsable ;
- cyber-sécurité.

En 2020, le Groupe envisage également de compléter les ICPs des risques et opportunités suivants :

- attirer et conserver les talents ;
- promotion de la diversité et garantie de non-discrimination ;
- indicateur relatif à conformité d'entreprise ;
- le changement climatique.

12. Définitions

12.1. Indicateurs sociaux

Pertinence

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

Effectif total

Sont considérés comme effectifs inscrits les salariés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec une société du Groupe Valneva, actif ou passif. Les effectifs inscrits sont exprimés en nombre de « têtes » au 31 décembre 2019, quel que soit le temps de travail ou la date d'entrée durant l'année. Les contrats temporaires externes ou les étudiants (stagiaires, étudiants PhD ou Master, jobs d'été) sont exclus.

L'effectif total n'inclut pas les 5 membres du directoire.

Âge moyen

L'âge moyen est calculé par la différence entre la date de naissance et le 31 décembre, 2019. Par exemple, 31/12/2019 - 16/12/1973 = 45,04 ans.

Ancienneté

L'ancienneté est calculée par la différence entre la date d'entrée et le 31 décembre 2019, les absences dues à un congé de maternité, de paternité ou d'études sont sans incidence.

Parité Hommes-Femmes

La parité est considérée parmi tous les employés.

Formation

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

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

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

Accords et conventions collectives

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

Accident de travail

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

Taux de Fréquence

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

Taux de Gravité

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

Turnover

$$\frac{\text{Nombre d'employés qui a quitté la Société pendant l'année} \times 100}{(\text{Nombre d'employés au début de l'année} + \text{Nombre d'employés à la fin de l'année}) / 2}$$

12.2. Indicateurs environnementaux

Pertinence

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

Volet Energie

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

Volet Emission de CO₂

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

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

Volet Déchets

La gestion des déchets est exprimée en pourcentage en fonction de la répartition des différents déchets de tout type, dangereux et non dangereux, selon les méthodes de valorisation utilisées pour leur traitement.

12.3. Indicateurs sociétaux

Pertinence

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

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

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

Rapport périodique actualisé de pharmacovigilance (PSUR)

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

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

3.13. Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant

VALNEVA SE
6 Rue Alain Bombard
44800 Saint-Herblain

Exercice clos le 31 décembre 2019

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1055 (dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de la Société

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

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures internes de l'entité (ci-après le **Référentiel**).

Indépendance et contrôle qualité

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

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

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

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

Nature et étendue des travaux

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

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté des sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - Apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des indicateurs clés de performance au regard des principaux risques et politiques présentés ;
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes¹ ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

- pour les indicateurs clés de performance et pour une sélection d'autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants⁽¹⁾, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 22 et 100 % des données sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre octobre 2019 et mars 2020 sur une durée totale d'intervention de 22 semaines. Nous avons mené

14 entretiens avec 11 personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

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

Commentaires

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

Les résultats présentés en matière de cybersécurité n'identifient pas d'indicateur clé de performance au regard des politiques concernées.

Seules les politiques relatives aux risques « assurer la sécurité des patients » et « production responsable » mentionnent des objectifs, les autres politiques ne mentionnent pas d'engagements ou d'objectifs d'amélioration.

Fait à Toulouse, le 30 mars 2020

L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SAS CABINET DE SAINT FRONT

Pauline de Saint Front
Directrice associée

(1) Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes : Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs : (a) Pourcentage de commerciaux sur l'effectif total, (b) Pourcentage de collaborateurs R&D, (c) Taux de transmission aux autorités des Observations Individuelles d'Effets Indésirables, (d) Pourcentage de budget annuel consacré à l'amélioration des sites de fabrication, (e) Pourcentage de participation volontaire au C&E Month, (f) Ancienneté moyenne, (g) Répartition hommes/femmes, (h) Pourcentage de femmes par fonction, (i) Age moyen, (j) Tonnes de CO₂ émises par m² (k) Valorisation des déchets, (l) Consommation énergétique par m², (m) Tonnes de CO₂ émises ou Consommation énergétique par dose ou par batch, (n) Taux de gravité AT, (o) Taux de fréquence AT, (p) Investissement moyen par salarié dans la formation.