

A close-up portrait of a woman with curly brown hair, smiling warmly. She is wearing a light blue button-down shirt. The background is a bright, out-of-focus indoor setting.

**Standing  
strong**

Responsabilité sociale  
de l'entreprise  
2021

Déclaration de performance  
extra-financière



# Déclaration de performance extra-financière

<b>1. À propos du rapport</b>	<b>1</b>	<b>8. Environnement et sécurité au travail</b>	<b>24</b>
<b>2. Message de la direction</b>	<b>2</b>	8.1. L'approche environnementale de Valneva	24
<b>3. Le modèle d'affaires de Valneva</b>	<b>3</b>	8.2. L'approche Sécurité au travail de Valneva	28
<b>4. La performance extra-financière selon Valneva</b>	<b>5</b>	<b>9. Autres informations de performance extra-financière</b>	<b>30</b>
4.1. Les quatre axes de la stratégie	5	9.1. Le bien-être au travail	30
4.2. Le Pacte Mondial des Nations Unies	6	9.2. Le bien-être animal	31
<b>5. Protéger la vie</b>	<b>7</b>	<b>10. Informations consolidées conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie</b>	<b>32</b>
5.1. Maintenir la confiance dans le vaccin	7	10.1 Article 8 du Règlement Taxonomie	32
5.2. Soutenir des organismes caritatifs du secteur de la Santé dans le monde	7	10.2 Activités	32
5.3. Un haut niveau d'expertise R&D	9	10.3 ICP	33
5.4. Assurer la sécurité des patients	10	<b>11. Les référentiels utilisés pour la rédaction du rapport</b>	<b>36</b>
5.5. Production responsable	11	11.1. Directives européennes	36
<b>6. Agir de façon éthique</b>	<b>12</b>	11.2. L'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017	36
6.1. Répondre aux normes les plus élevées	12	11.3. Le Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017	36
6.2. Atténuer les risques en matière de cybersécurité	13	11.4. Le Règlement Taxonomie	36
6.3. Droits de l'homme	14	<b>12. Note méthodologique</b>	<b>37</b>
6.4. Lutte contre l'évasion fiscale	14	12.1. Note méthodologique sur le reporting des données de responsabilité sociétale de l'entreprise	37
<b>7. Développer les talents</b>	<b>15</b>	12.2. Périmètre de consolidation	37
7.1. Attirer et conserver les talents	16	12.3. Méthode de collecte des données	37
7.2. Promouvoir la diversité et garantir la non-discrimination	20	<b>13. Définitions</b>	<b>38</b>
7.3. Avoir le bon niveau d'attente en termes de performances et de compétences pour répondre à la demande du marché	22	13.1. Indicateurs sociaux	38
		13.2. Indicateurs environnementaux	39
		13.3. Indicateurs sociétaux	39
		<b>14. Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant</b>	<b>40</b>



# 1. À propos du rapport

La déclaration de performance extra-financière (DPEF) 2021 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 constituent la structure de la présente déclaration : protéger des vies, agir de façon éthique, développer ses talents et respecter l'environnement.

Le périmètre retenu en 2021 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.

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 plus de 97 % de l'effectif total du Groupe en 2021. L'impact environnemental des bureaux commerciaux de Valneva n'est pas intégré dans le périmètre de la présente DPEF.

En application de l'article 8 du Règlement Taxonomie (règlement (UE) 2020/852), les entreprises soumises à l'obligation de publier leurs informations non-financières ont également obligation de produire des indicateurs de durabilité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## 2. Message de la direction

Les valeurs de la responsabilité sociale de l'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.

La pandémie de COVID-19 a suscité une prise de conscience soutenue et accrue du danger que représentent les maladies infectieuses pour la santé publique. Valneva, une société spécialisée dans le développement et la commercialisation de vaccins prophylactiques contre des maladies infectieuses générant d'importants besoins médicaux, est fière de reconnaître sa responsabilité dans la protection contre ce type de menace.

Depuis sa création en 2013, Valneva travaille sur des mesures de protection potentielles contre des maladies dangereuses telles que l'encéphalite japonaise, le choléra, la maladie de Lyme, le virus du chikungunya et, aujourd'hui, la COVID-19. Le Groupe continue d'investir dans la Recherche et Développement afin de 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 dans leurs communautés.

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 créons un environnement de travail positif sur chacun de nos sites 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. Depuis la chaîne de production jusqu'aux fonctions support, la réduction de notre empreinte carbone, la réduction de la consommation d'énergie et de matières premières, et 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 & Chief Executive Officer***

**Franck Grimaud, *Directeur Général & Chief Business Officer***

**Peter Bühler, *Chief Financial Officer***

**Juan Carlos Jaramillo, *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 spécialisée dans les vaccins contre les maladies générant d'importants besoins médicaux.

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

Valneva est une société européenne à directoire et conseil de surveillance cotée en bourse sur Euronext Paris et au Nasdaq.

#### 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

Plusieurs vaccins en développement dont des candidats vaccins uniques contre :

- la maladie de Lyme
- la COVID-19
- le chikungunya



## Commercialisation

Deux vaccins commercialisés contre :

- l'encéphalite japonaise
- le choléra et, dans certains pays, la diarrhée causée par l'ETEC

## Production

Sites en Écosse et Suède  
Fonction de Contrôle de Qualité sur les sites de production et à Vienne

## Nos résultats

### Chiffre d'affaires total

**348,1 M€** en 2021

### Protéger la vie

**Plus de 120 000 €** donnés

à des organisations caritatives liées à la santé, dont la Fondation Baan Dek et l'*Encephalitis Society*

### Investissements R&D

**173,3 M€** en 2021

### Agir de façon éthique

**18 politiques**

compréhensives guident nos activités

### Développer les talents

**762 collaborateurs**

de 37 nationalités différentes

### Respecter l'environnement

**Réduction régulière**

des émissions de CO<sub>2</sub> 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 la 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 RSE, 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 et la commercialisation de vaccins prophylactiques contre les maladies infectieuses générant d'importants besoins médicaux. Le Groupe fournit des vaccins aux consommateurs du monde entier. Garantir l'accès aux soins et la sécurité des patients sont les objectifs les plus importants de Valneva.

### 5.1. Maintenir la confiance dans le vaccin

Valneva est une société spécialisée dans les vaccins et, afin de répondre efficacement aux problèmes critiques de santé mondiale, 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.

Le succès de Valneva dépend en grande partie de l'approbation réglementaire et de la commercialisation réussie de ses produits candidats. Si Valneva n'est pas en mesure d'obtenir les approbations requises, il sera impossible de commercialiser ses produits. Même si un produit candidat reçoit une autorisation de mise sur le marché, il peut ne pas être accepté par les médecins, les patients, les tiers payeurs ou les autres membres de la communauté médicale dont l'acceptation est nécessaire au succès commercial.

Les produits de Valneva doivent être acceptés non seulement par les agences réglementaires, mais également par les professionnels de la santé (PSS), les patients et le grand public. Pour cela, Valneva s'efforce de s'assurer que ces parties prenantes influentes reconnaissent les risques et la charge de santé publique que représentent certaines maladies infectieuses - 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 les 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 large structure commerciale ayant la capacité de créer des plans d'accès aux marchés solides afin de préparer les parties prenantes pour le lancement de tout nouveau produit.

Les équipes commerciales de Valneva travaillent régulièrement avec les professionnels de la santé, organisant des réunions, webinaires et conférences sur le thème des maladies infectieuses pouvant être prévenues par la vaccination.

**En 2021, plus de 5 700 professionnels de la santé ont assisté à des réunions, webinaires et conférences sponsorisés par Valneva pour cette communauté spécialisée, contre plus de 1 700 en 2020.**

**Le Groupe souhaite maintenir ce niveau d'engagement entre 2020 et 2022.**

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 qui a lieu tous les ans 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 mondiale, Valneva soutient l'accès aux soins et les initiatives de sensibilisation aux questions de santé, par le biais de partenariats d'entreprises, de campagnes sur les réseaux sociaux et d'événements conjoints avec des organisations caritatives. Le Groupe a pour volonté de protéger davantage de vies par le biais du mécénat.

Valneva a choisi de travailler avec des organisations caritatives qui soutiennent les soins de santé dans le monde entier. Ne pas respecter nos engagements envers ces groupes aurait non seulement un effet négatif sur ces organisations caritatives, mais aussi un effet négatif pour l'image du Groupe.

## 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.



Valneva a maintenu ses liens étroits avec Baan Dek pendant l'année 2021. Malgré la pandémie de COVID-19, le Groupe a régulièrement communiqué avec Baan Dek sur ses efforts d'intervention d'urgence ainsi que sur les nouvelles façons dont la Fondation met en œuvre ses projets fondamentaux.

En plus de son engagement financier annuel, Valneva a pu offrir un don additionnel à la fin de l'année en échange d'une carte de vœux numérique. La carte, conçue par Baan Dek, a illustré le travail de la Fondation et a été partagée avec les contacts professionnels du Groupe ainsi que sur les réseaux sociaux.

## Soutien à l'association *The Encephalitis Society*

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.

Valneva a travaillé avec la Société de l'encéphalite tout au long de l'année 2021, en apportant un soutien financier à ses diverses initiatives de sensibilisation et de recherche, ainsi qu'en offrant une visibilité accrue à la Société par le biais de sa participation à la campagne de la Journée mondiale de l'encéphalite.

## Un engagement auprès des communautés locales

Outre le mécénat, Valneva encourage ses employés à participer à des événements caritatifs et à faire du bénévolat au sein de leur communauté locale.

**En 2021, Valneva a versé plus de 120 000 € à des organisations caritatives liées à la santé - notamment la Fondation Baan Dek et l'*Encephalitis Society* - contre 50 000 € en 2020 et 40 000 € en 2019.**

**En outre, 100 % des projets caritatifs prévus en début d'année ont été menés à bien, ce qui représente un niveau d'engagement constant entre 2020 et 2021.**

**D'ici 2025, Valneva a pour objectif d'augmenter son soutien caritatif de 15 % par rapport à 2019.**

## 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 Épidémies (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 puissent avoir un meilleur accès au vaccin.

En janvier 2021, Valneva et l'Institut Butantan, fabricant de produits immunobiologiques, ont annoncé la signature d'un accord final pour le développement, la production et la commercialisation du candidat vaccin à dose unique de Valneva contre le chikungunya, VLA1553, dans les pays à revenus faibles et intermédiaires. (La collaboration s'inscrit dans le cadre du contrat de financement de 23,4 millions de dollars US que Valneva a conclu avec la Coalition pour les Innovations en Préparation aux Epidémies, ou "CEPI".)

Dans le cadre de cette collaboration, Valneva transférera la technologie de son vaccin contre le chikungunya à Butantan, qui développera, produira et commercialisera le vaccin dans les pays à revenus faibles et intermédiaires.

### 5.3. Un haut niveau d'expertise R&D

Valneva adopte une approche unique et spécialisée du développement de candidats vaccins, en ciblant des maladies pour lesquelles il n'existe pas de solution préventive ou thérapeutique, mais où les vaccins prophylactiques peuvent avoir un impact significatif. Par conséquent, plutôt que de rechercher des cibles pathologiques pour lesquelles une technologie ou un mécanisme d'action spécifique est efficace, l'approche de la Société consiste à identifier des maladies, puis à appliquer sa compréhension et son expérience du développement de vaccins pour mettre au point des candidats vaccins différenciés contre cette maladie spécifique. Cette méthode a conduit Valneva à se concentrer en grande partie sur les maladies qui menacent les voyageurs dans des régions particulières, ou qui restent répandues dans les zones fortement peuplées.

La Société se concentre également sur les maladies pour lesquelles la concurrence thérapeutique existante est limitée ou pour lesquelles ses vaccins présentent des avantages évidents par rapport aux produits concurrents. Grâce à cette stratégie, Valneva est devenue un leader dans le domaine des vaccins spécialisés avec un portefeuille composé de produits et candidats qui présentent des avantages évidents par

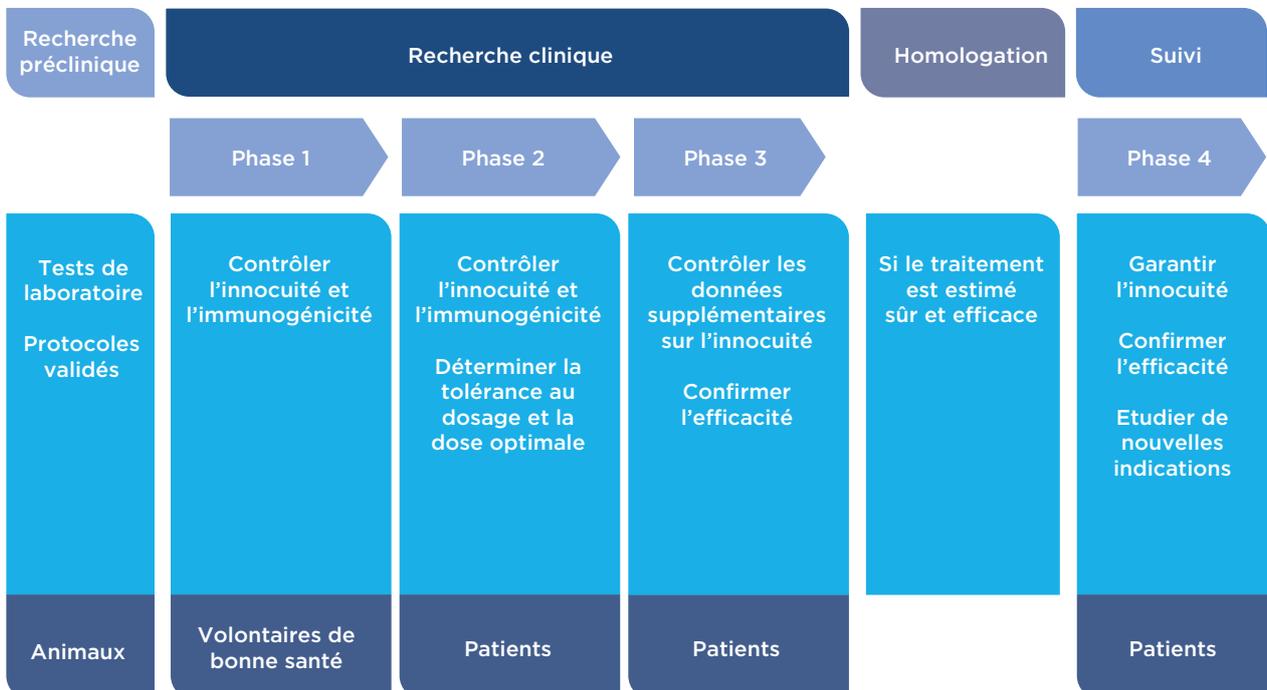
rapport à d'autres options de traitement, y compris d'autres vaccins.

Malgré l'approche ciblée de Valneva et l'étendue de son expérience, il convient de noter que le succès des études précliniques ou des premiers essais cliniques peut ne pas être indicatif des résultats de futurs essais cliniques qui seraient suffisants pour les approbations réglementaires et la commercialisation éventuelles. C'est l'un des risques liés au développement et à la commercialisation des candidats vaccins de Valneva.

Valneva a engagé de substantiels investissements dans le développement de ses candidats vaccins. Un échec de développement (notamment une efficacité ou une sécurité insuffisante) impliquerait la perte totale de ces investissements.

Pour atténuer ce risque, Valneva s'efforce d'appliquer les normes de recherche les plus élevées et supervise ce travail par l'intermédiaire de comités internes, complétés par les conseils scientifiques stratégiques fournis par le conseil scientifique de la Société.

#### Comment fonctionnent les essais cliniques ?



## Le comité d'innovation de Valneva : concentré sur la science de pointe

Valneva a mis en place un comité d'innovation en avril 2021, lors d'une période prolongée de développement réussi concernant ses principaux candidats vaccins contre la COVID-19, le chikungunya et la maladie de Lyme. Établi au cœur de la fonction R&D de Valneva, ce nouveau comité a pour objectif d'aider à construire le futur portefeuille clinique du Groupe.

Cette orientation vers les programmes de recherche en amont concerne à la fois la recherche préclinique menée en interne et des efforts ciblés de repérage et d'innovation. À cet égard, le nouveau comité veille à ce que les initiatives novatrices, les concepts créatifs, les nouvelles technologies et les nouveaux candidats potentiels soient évalués, validés et proposés pour une prise de décision approfondie.

## 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 (*Scientific Advisory Board*, ou SAB) en juillet 2019. Le SAB est un groupe d'éminents professionnels du monde académique et du secteur biopharmaceutique 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.

Le SAB est composé des 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 Alexandre von Gabain, ainsi que les docteurs Norman W. BAYLOR, George R. SIBER, 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).

**D'ici fin 2025, Valneva a pour objectif de commercialiser deux nouveaux vaccins et d'avoir deux autres candidats vaccins en début de développement clinique (Phase 1).**

**Fin 2021, Valneva disposait de deux produits dans son portefeuille commercial, ainsi que deux programmes en Phase 3 et un programme en Phase 2 de développement clinique.**

**Au 31 décembre 2021, les soumissions réglementaires pour son candidat vaccin contre la COVID-19 étaient en cours dans divers pays, ce qui rapproche Valneva de son objectif ci-dessus de lancer deux nouveaux vaccins d'ici fin 2025.**

**La Société n'a aucun programme en début de développement clinique (c'est-à-dire en essai de Phase 1) au moment de la publication. Cependant, Valneva a de multiples projets précliniques en cours qui pourraient potentiellement entrer en Phase 1 de développement clinique.**

## 5.4. Assurer la sécurité des patients

Après avoir 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 potentiel impact au niveau de la sécurité soit détecté, évalué et traité.

Le but ultime de la pharmacovigilance est la sécurité des patients. À cette fin, le Département de Pharmacovigilance (PV) de Valneva supervise toutes les activités de surveillance de la sécurité de ses produits dans le monde, en assurant le traitement approprié des informations liées à la sécurité dans le respect des réglementations applicables et des normes du Groupe. Les professionnels de santé et les consommateurs ont un accès direct, par téléphone et par 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 sont en place 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 service de Pharmacovigilance Corporate de Valneva effectue régulièrement la détection des signaux concernant ses produits commercialisés. Les rapports de détection des signaux sont ensuite partagés avec le Comité de revue de la qualité et de la pharmacovigilance (*Quality and Product Safety Management Board*), organe de décision interne de Valneva en matière de qualité et de pharmacovigilance. Les mesures à prendre pour faire face à toute tendance ou signal susceptible d'avoir un impact sur la santé publique sont définies immédiatement. Les plans d'action et les voies de communication sont ensuite alignés avec les autorités respectives.

Régulièrement (tous les trois ans pour IXIARO®/JESPECT® et DUKORAL®), des *Periodic Safety Update Reports* (PSUR) sont compilés et soumis aux autorités compétentes.

Lors d'audits et d'inspections, Valneva a prouvé qu'elle disposait d'un système de PV fiable. Lors de la dernière inspection PV réalisée par l'autorité autrichienne AGES, un total de cinq observations mineures a été observé et aucune observation majeure ou critique n'a été identifiée.

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 pour la pharmacovigilance est le taux de transmission aux autorités des observations d'effets indésirables (graves et non graves), avec un objectif de 95 % de transmission dans les délais. Cet objectif a été atteint tous les ans depuis 2018.**

**Un taux de 96 % a été atteint en 2021, contre 99 % en 2020. Un taux de 100 % avait été atteint en 2019 et en 2018.**

## 5.5. Production responsable

Valneva dispose d'une solide plate-forme de fabrication avec des installations dans toute l'Europe, pour répondre à ses besoins cliniques et commerciaux. L'infrastructure de fabrication hautement développée, agile et sophistiquée de Valneva est l'une des forces de la Société.

Tout manquement aux Bonnes Pratiques de Fabrication (Good Manufacturing Practices), aux Bonnes Pratiques de Distribution ou à d'autres exigences réglementaires pourrait donner lieu à d'éventuelles actions ou à la suspension ou révocation des autorisations de production ou de distribution, et faire obstacle à la fourniture de produits par le Groupe. Le risque de suspension ou de révocation d'une autorisation de fabrication ou de distribution existe aussi pour les tiers avec lesquels le Groupe a conclu des contrats de fabrication, de fourniture ou de distribution.

La plateforme de fabrication de Valneva constitue un réseau industriel durable à long terme qui fournit du matériel d'essai clinique et des produits commerciaux en fonction d'objectifs du calendrier de livraison, de coûts, de flexibilité et de qualité. Le Groupe exploite trois sites de fabrication - à Livingston (Écosse), à Solna (Suède), et à Vienne (Autriche) - qui sont qualifiés par diverses autorités réglementaires.

Le site de production de Livingston est actuellement en cours d'extension afin de produire VLA2001, le candidat vaccin contre la COVID-19 de Valneva. L'usine de Solna est le centre d'excellence de la Société pour les opérations de remplissage et de finition (*fill and finish*). Dans le cadre de la production de VLA2001, Valneva développe la capacité existante à Solna en aménageant un site voisin pour la formulation, le remplissage et le conditionnement du candidat vaccin.

Le réseau de fabrication de Valneva produit des vaccins depuis plus de 10 ans. Le Groupe dépend de ses installations qui sont l'unique outil de fabrication pour ses produits et pour certains de ses produits candidats.

La production de vaccins est considérée comme l'une des opérations de fabrication pharmaceutique les plus complexes. La production, le conditionnement et la livraison de vaccins de haute qualité peuvent prendre entre six et trente-six mois. Le processus comprend des tests pour chaque lot de vaccin, à chaque étape de son parcours, et le contrôle répété de la qualité des lots par différentes autorités dans le monde.

Les fonctions de Contrôle Qualité et d'Assurance Qualité sont donc des parties intégrantes de la plateforme de fabrication de Valneva.

- 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 2021, plus de 20 % du chiffre d'affaires annuel de Valneva a été consacré à l'amélioration des sites de production, contre plus de 15 % en 2020 et 6 % en 2019.**

**Le Groupe a pour objectif de terminer les extensions engagées sur ses sites de production en Écosse et en Suède d'ici 2022.**

## 6. Agir de façon éthique

Développer des vaccins signifie que le Groupe a une responsabilité envers les consommateurs et une large gamme de parties prenantes. Valneva maintient des normes éthiques élevées, protège les 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

Concentrée sur son intégrité au quotidien, Valneva conduit ses activités dans le respect de normes éthiques élevées dans toutes ses fonctions.

Les relations avec les clients, les prestataires de soins de santé et les tiers payeurs sont soumises, directement ou indirectement, aux lois sur la fraude et les abus dans le domaine des soins de santé, aux lois sur les fausses demandes de remboursement, aux lois sur la confidentialité et la sécurité des informations de santé et à d'autres lois et réglementations sur les soins de santé. Si Valneva n'est pas en mesure de se conformer, ou n'est pas entièrement en conformité avec ces lois, elle s'expose à des sanctions importantes.

Le Groupe a donc 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 formations 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

Depuis 2016, Valneva dispose d'une Politique anti-corruption (ABAC) afin d'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.

**Au 31 décembre 2021, 100 % des collaborateurs formés sur la politique anti-corruption ont réussi l'évaluation de fin de formation.**

**Valneva vise à atteindre un taux de participation de 100 % à cette formation. En 2021, 94,6 % des salariés ont été formés à cette politique.**

#### 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 ;
- communication ;



- délits d'initiés ;
- technologies de l'information ;
- relations professionnelles et personnelles sur le lieu de travail ;
- non-représailles et non-rétributions ; et
- voyages d'affaires.

### Encourager la sensibilisation à l'éthique par des activités et des formations

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 proposant des événements ludiques. L'événement 2021 comprenait quatre photos que les salariés devaient étudier afin de relever dix problèmes de conformité, sur la base de leurs connaissances en matière de conformité et éthique (en s'appuyant sur les politiques du Groupe, au besoin).

Valneva avait précédemment renforcé la formation sur la thématique de l'éthique en 2020 via la mise en œuvre d'une plateforme d'apprentissage en ligne (*e-learning*). Cette plateforme permet de mesurer la réussite des participants par le biais de questions obligatoires pendant et à la fin de chaque cours.

### Évaluation des risques en matière de conformité

En 2020, Valneva a entrepris une cartographie des risques de corruption. À la suite de cette évaluation, des contre-mesures et contrôles spécifiques ont été identifiés avec des calendriers de mise en œuvre spécifiques.

**Valneva a prévu trois contre-mesures dans le cadre de la lutte contre la corruption en 2021. Deux de ces mesures ont été mises en place dans les temps, soit un taux de 66 % contre 80 % en 2020.**

**Le Groupe a pour objectif d'implémenter 100 % des contre-mesures dans les délais prévus.**

## 6.2. Atténuer les risques en matière de cybersécurité

Comme d'autres entreprises, les systèmes informatiques internes de Valneva, ainsi que ses services d'informatique hébergés (en anglais, « *cloud-based computing services* ») sont potentiellement vulnérables aux logiciels malveillants, aux virus informatiques, à la corruption des données, aux cyberattaques et à d'autres événements dommageables. Ces menaces pourraient entraîner des dommages, l'interruption ou la dégradation de processus commerciaux clés, ou la perte ou corruption d'informations confidentielles, y compris la propriété intellectuelle, les informations commerciales exclusives et les informations personnelles.

Ces risques ont été soigneusement évalués et comprennent :

- l'interruption des activités ;
- la perte de batches de vaccins (en raison de l'arrêt de systèmes de production) ;
- la perte de données ;
- le hameçonnage des informations ;
- la fraude ;
- la violation des données au regard du règlement européen sur la protection des données personnelles (RGDP) ; et
- le hameçonnage des transactions financières.

Les risques informatiques peuvent prendre diverses formes, comme l'ingénierie sociale, l'introduction de logiciels malveillants par matériel externe, internet ou intranet, les intrusions d'accès à distance, et même la simple erreur humaine. Que ce soit une attaque de hameçonnage, un logiciel malveillant ou le piratage des informations bancaires d'une entreprise, il existe une multitude de dangers potentiels contre lesquels les salariés et dirigeants du Groupe doivent être alertés. Le personnel de Valneva est considéré comme la première et principale ligne de défense contre la cybercriminalité.

### Activités dédiées à la cybersécurité en 2021

Avec la visibilité du Groupe en hausse, un nombre de salariés en forte croissance et des équipes dispersées en raison de la pandémie actuelle, Valneva a pris la décision de renforcer son infrastructure de sécurité de l'information en 2021.

Afin de soutenir cette orientation stratégique, Valneva a entrepris de multiples actions. Tout d'abord, le Groupe a créé un nouvel organe d'entreprise, le Conseil de sécurité de l'information (*Information Security Board*, ou ISB), pour piloter toutes les activités de cybersécurité. Outre la création du ISB, une nouvelle Politique de cybersécurité a été publiée et tous les salariés ont été invités à prendre connaissance de ce nouveau document.

En outre, Valneva a réussi à répondre aux exploits critiques survenus en 2021, en prenant des mesures immédiates contre l'exploit Hafnium Exchange, l'exploit Log4Shell et la vulnérabilité Print Spooler.

### Évaluation des risques en matière de cybersécurité

En 2019, le risque de cybercriminalité a fait l'objet d'une réévaluation minutieuse. Les systèmes de données ont été jugés fiables au moment de l'évaluation ; les plus sérieuses vulnérabilités en matière de cybersécurité 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 cybercriminalité :

- système de filtrage des courriers électroniques afin d'écarter les courriers électroniques 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 afin de limiter les risques d'attaque ;
- plusieurs niveaux de sécurité pour protéger les infrastructures informatiques stratégiques ;
- tests 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 ; et,

- un service de gestion des menaces (*Managed Threat Response*, ou service MTR) mis en place en 2021.

Sachant que les salariés restent les principaux gardiens de la sécurité de l'information de Valneva, le Groupe s'efforce de réduire le risque de cybersécurité par le biais de formations solides. En complément de l'ensemble des actions mentionnées ci-dessus, l'initiative de formation à grande échelle lancée en 2019 s'est poursuivie en 2020 et 2021.

**Au 27 janvier 2022, 94 % des salariés ont suivi une formation de sensibilisation à la cybersécurité et réussi l'évaluation en fin de formation, contre 90,3 % en 2020.**

**L'entreprise a pour objectif de former 100 % de son personnel à la cybersécurité tous les ans.**

### 6.3. Droits de l'homme

---

Compte tenu de ses activités et de la localisation géographique de ses implantations, Valneva n'est pas directement confrontée à des problématiques de violation des droits de l'homme.

Toutefois, il est à souligner que :

- les essais cliniques que mène la Société pour ses candidats-vaccins sont réalisés dans le strict respect du consentement éclairé des personnes se prêtant à des recherches biologiques ;
- les employés de Valneva sont tous protégés par le respect du droit du travail dans tous les pays où la Société est implantée. L'éventail de politiques internes mentionné dans le présent rapport assure également la garantie du respect des droits de l'Homme pour l'ensemble des employés.

### 6.4. 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 plus de 700 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.

### La stratégie RH de Valneva

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

	Objectifs
<b>Pilier 1</b> 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
<b>Pilier 2</b> 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
<b>Pilier 3</b> 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

## 7.1. Attirer et conserver les talents

L'incapacité du Groupe à conserver, attirer et retenir ces personnes-clés pourrait l'empêcher globalement d'atteindre ses objectifs, et ainsi avoir un effet défavorable significatif sur son activité et ses perspectives.

### 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



### Présence mondiale de Valneva

Au 31 décembre 2021, le Groupe employait 762 personnes en Autriche, au Canada, aux États-Unis, en France, au Royaume-Uni, en Suède. L'année 2021 a été marquée par un grand nombre de recrutements, notamment en Ecosse, en raison du développement du vaccin de Valneva contre la COVID-19.





### 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 six pays à travers le monde, les équipes sont diverses, multidisciplinaires et multiculturelles.

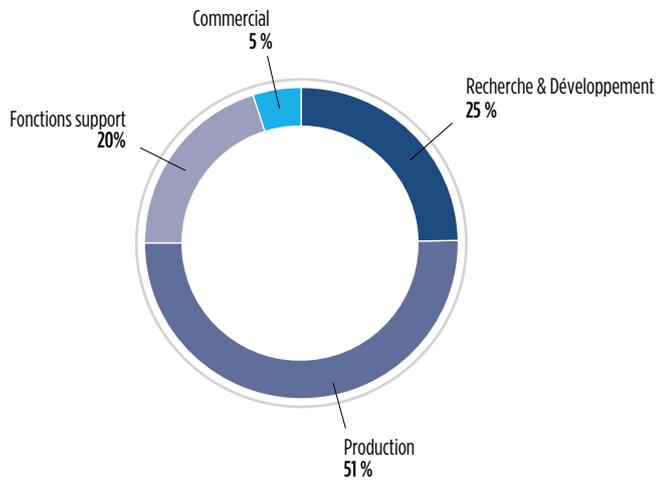
Riche de 37 nationalités parmi ses collaborateurs, Valneva se construit autour d'une identité singulière dans le monde des vaccins.

### 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.

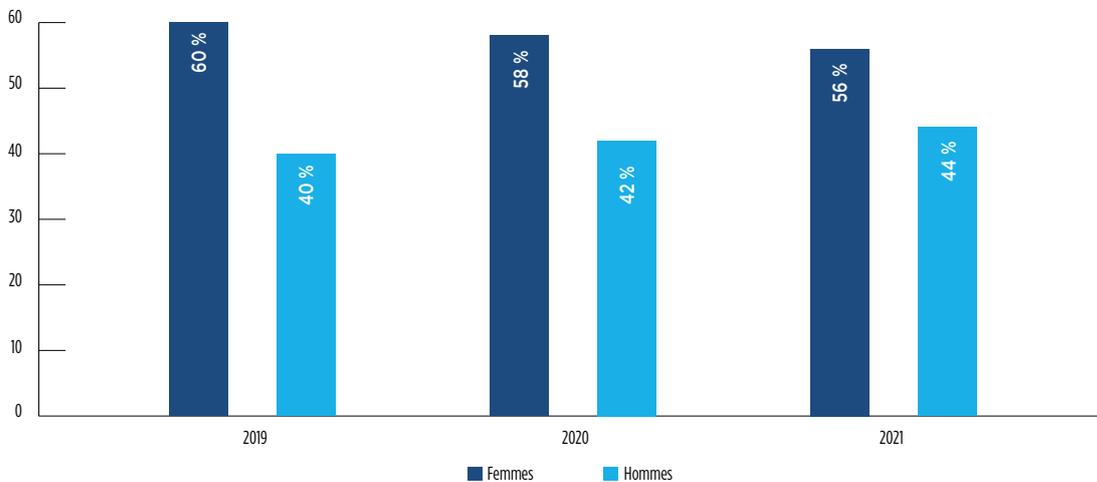
Les fonctions de support (G&A) sont majoritairement déployées sur les quatre sites principaux du Groupe en Autriche, en France, en Écosse et en Suède.

Depuis six ans, les opérations commerciales poursuivent leur construction. 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 en France.



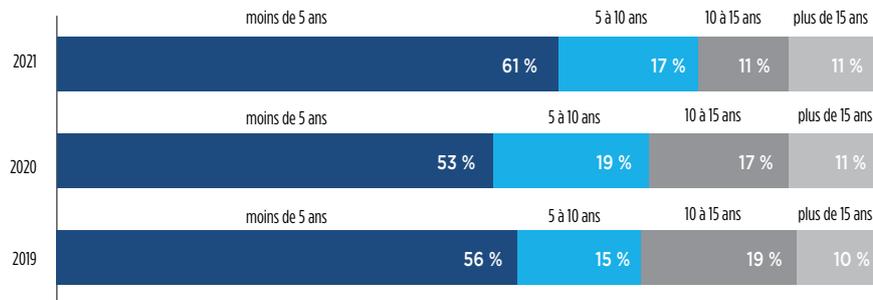
### Répartition hommes/femmes

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

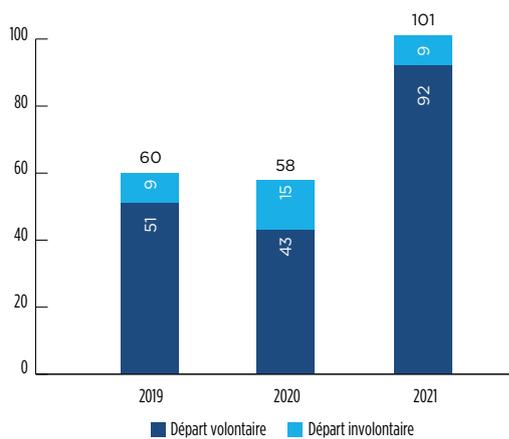


## Ancienneté et turnover

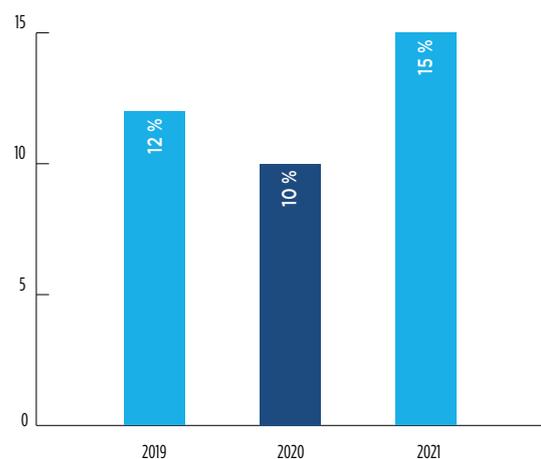
### Ancienneté



### Nombre de départs



### Turnover



Le taux de turnover volontaire de Valneva, ou taux de renouvellement du personnel, a augmenté en 2021. La stratégie menée par Valneva explique cette évolution. Une entreprise en pleine croissance procède à de nombreux recrutements, ce qui mécaniquement l'expose à une augmentation du taux de renouvellement. Toutefois, un taux de turnover est considéré comme élevé lorsqu'il est au-delà de 15 %.

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.

Depuis de nombreuses années, Valneva propose aux employés :

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

En plus d'assurer le bien-être au travail et de garantir une rémunération et des avantages sociaux compétitifs, en France, Valneva est également attentif à recueillir l'opinion de ses salariés, au moyen de sondages, ceci dans le but de développer un environnement de travail dynamique, ouvert et convivial.

#### Objectifs 2022 :

- Adapter et améliorer la stratégie de recrutement des talents sur tous les sites en tenant compte du pouls des marchés locaux
- Employer tous les outils de recrutement de pointe pour approcher les talents appropriés aux besoins du Groupe



### 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.

### 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.

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). L'IWC est composé de 11 membres et depuis le Brexit de 3 invités (salariés du Royaume-Uni). Ils ont été élus en 2021 pour un mandat de quatre ans et se réunissent au moins deux fois par an. Ils sont informés et consultés sur les opérations transfrontalières européennes 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 Social et Économique (CSE) pour Nantes, Comités locaux (work councils), et Comité européen (IWC).
Conventions collectives	96 % des salariés du Groupe sont couverts par une convention collective. Les relations de travail en Amérique du Nord ne sont pas normées par des conventions collectives. Toutefois le Groupe garantit une approche harmonisée en considérant que les minima et règles en vigueur en Europe le sont par extension au Canada et aux USA.

### 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 œuvre 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.

Les principes de cette politique sont cohérents et harmonisés à travers les différents sites depuis la création du Groupe en 2013.

Depuis 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. En 2021, la poursuite de la crise sanitaire a favorisé une pratique soutenue du télétravail.

Valneva a poursuivi ses efforts en vue de maintenir le lien social au sein du Groupe, en organisant des événements en présentiel et en distanciel.

### Proposer une rémunération compétitive

Valneva a mis en place un programme de rémunération Groupe qui s'appuie sur des *benchmarks* internationaux.

## 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.

Tout acte discriminant exposerait le Groupe à des faits délictueux et sanctionnables qui seraient à de multiples égards dommageables (risque juridique, financier, d'image, social).

### 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 37 nationalités représentées à Valneva sont un des résultats de la volonté d'inclusion du Groupe.

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.



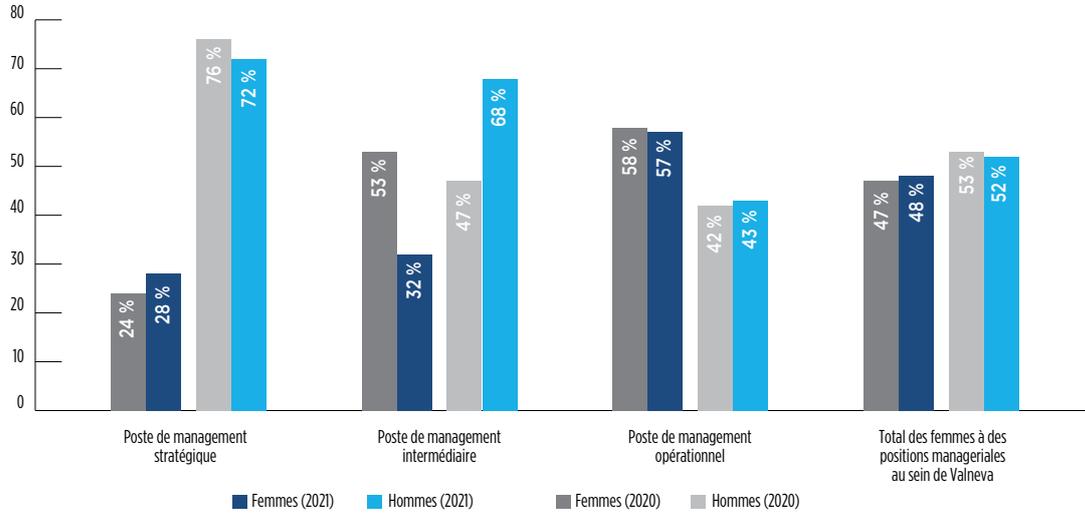
### Place des femmes dans les positions managériales

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, trois femmes siègent au conseil de surveillance de Valneva, contribuant ainsi à faire progresser l'entreprise dans le respect des normes éthiques les plus élevées.

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, trois femmes font partie du Comité de direction (sur 16 membres au total) dont la directrice du site de production de Solna.

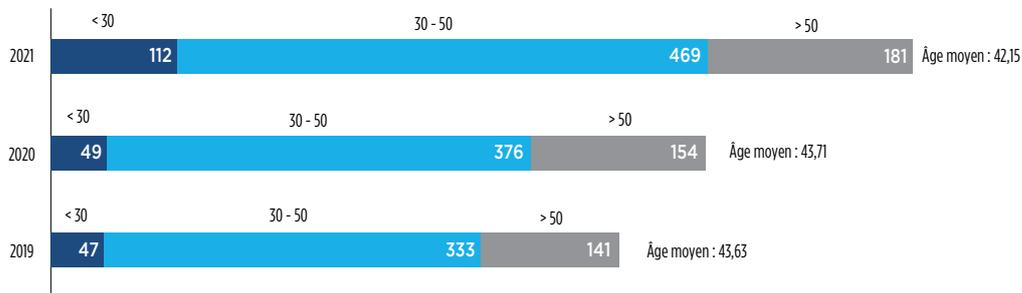
Valneva s'engage à faire en sorte que les femmes et les hommes aient les mêmes chances d'intégrer les structures de gouvernance de l'entreprise, notamment par le développement de leurs qualifications.



### Moyenne d'âge chez Valneva

La moyenne d'âge des collaborateurs de Valneva est de 42 ans, elle a légèrement baissé en 2021.

### Répartition des effectifs par tranche d'âge



### Index d'écart de rémunération Femmes/Hommes

La Commission Européenne a publié un écart salarial homme/femme en 2020 qui s'élève à 14,10 % <sup>(1)</sup>. L'index Valneva calculé au titre de l'année 2021 est toujours très nettement inférieur.

**Objectif 2025 : Valneva s'engage à réduire de 100% l'écart existant.**

**2021**  
**4,31 %**  
INDICE DE RÉMUNÉRATION FEMME/HOMME

(1) Source : <https://ec.europa.eu>

### 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.

Les difficultés du Groupe à obtenir et à maintenir un certain niveau de performance et de compétences engendrerait un décalage avec les besoins de l'entreprise qui en définitive se répercuterait sur le niveau de ses réalisations.

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 2020, le groupe de travail dédié à l'élaboration d'un nouveau modèle de compétences, a finalisé un nouvel outil en vue d'affiner le processus d'évaluation des performances individuelles. L'objectif recherché étant de déterminer les compétences comportementales clés au sein de Valneva sur le modèle LEAD (*Lead, Empower, Act, and Deliver*). L'année 2021 a été une année pilote pour le tester, une étape de bilan est prévue en 2022 avant un déploiement total.

#### 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.

#### 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.

**Objectif 2021 atteint : intégrer avec fluidité et dans le respect de standards professionnels de haute qualité, la plus forte augmentation d'effectifs de l'histoire du Groupe, à chaque étape des processus RH : recrutement, intégration, formation, évaluation de la performance.**



#### Nos processus de sélection et d'accueil

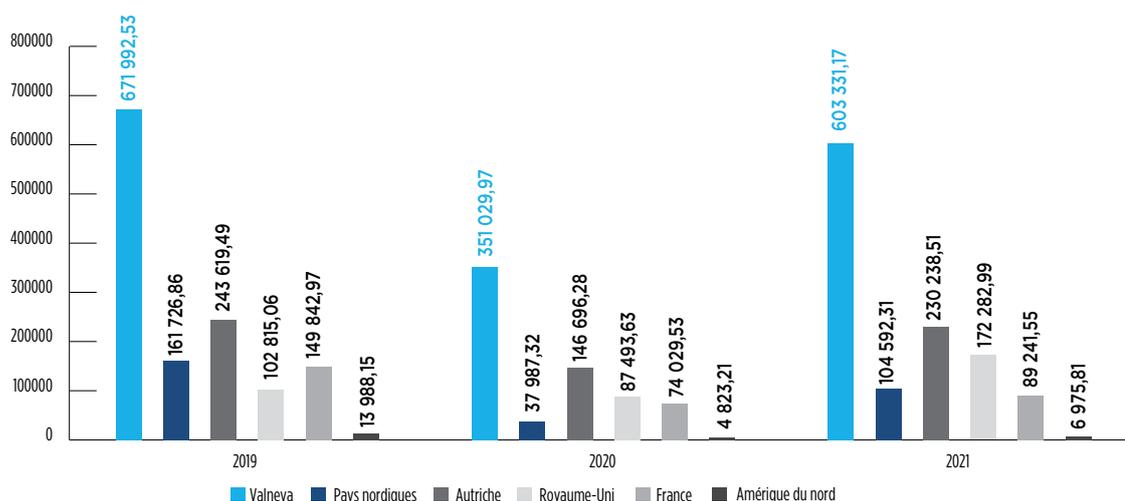
Valneva dispose de solides outils et processus tant dans la sélection que dans l'accueil des nouveaux talents.

Cela se traduit notamment à travers le nombre de salariés ayant validé leur période d'essai 243 en 2021, sur 246 nouveaux salariés recrutés.

## L'investissement en formation de Valneva

Le montant total des investissements en formation pour le Groupe en 2021 était de 603 331,17 euros, ce qui représente une moyenne de 791,77 euros par employé. Après un fort impact lié à la pandémie en 2020, on constate un retour à un niveau normal d'investissement en formation en 2021.

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



## 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. Chaque année, le Groupe accueille des étudiants qui sont pleinement intégrés à toute la communauté 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 œuvre 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 dans lequel elle exerce ses activités, elle a également mis en place des procédures et des systèmes de surveillance pour assurer une conformité permanente.

#### Un mot sur la COVID-19 et son impact sur les informations environnementales de Valneva

La pandémie de COVID-19 a eu un impact important et durable sur les activités du Groupe depuis 2020. Valneva développe un candidat vaccin inactivé contre la COVID-19, et l'année 2021 a été marquée par l'expansion des sites de fabrication de la Société afin d'être en mesure de produire un grand nombre de doses. L'une des principales conséquences de cette expansion est l'augmentation de la surface globale des sites de production, qui a conduit à une amélioration artificielle des ICP liés à l'environnement, prenant en compte la surface des installations de production. Afin de clarifier la situation concernant ces indicateurs clés de performance, les conditions spécifiques affectant chaque ICP seront précisées tout au long de cette section du rapport.



### Réduire notre impact carbone

La consommation d'énergie étant la principale source d'émission de CO<sub>2</sub> 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.

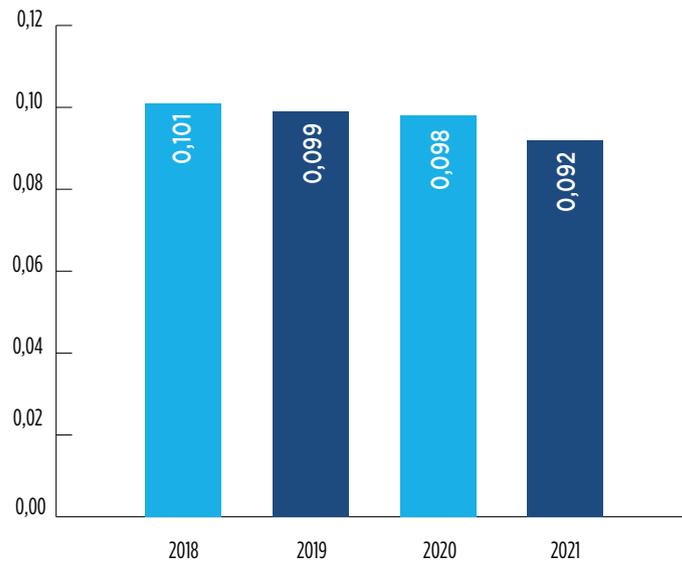
**Pour respecter cet engagement, le Groupe s'est fixé comme objectif de réduire de 5 % ses émissions de CO<sub>2</sub> entre 2016 et 2025.**

Les émissions de CO<sub>2</sub> 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 à partir de sources renouvelables.

En 2019, afin d'établir un indicateur clé de performance (ICP), la présentation des émissions de CO<sub>2</sub> a été modifiée. L'ICP pour l'impact carbone a été défini comme le rapport entre le nombre de tonnes de CO<sub>2</sub> 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 le Groupe améliore son empreinte carbone *via* un référentiel commun et stable dans le temps entre ces principaux sites.

### Émissions globales de CO<sub>2</sub> par m<sup>2</sup>



L'année 2021 a connu un accroissement d'activité sur les sites de R&D et une évolution des surfaces avec la création de nouveaux bâtiments sur les sites de production.

En Suède, ces surfaces sont la propriété de Valneva mais ne sont pas encore alimentées en énergie. En Ecosse, les nouvelles surfaces ne sont pas encore la propriété de Valneva et n'apparaissent donc pas dans les données environnementales pour l'année 2021.

Ces changements ont donc un impact important sur la représentativité de l'indicateur clé de performance s'agissant de l'impact carbone, l'augmentation de surface sans

augmentation des émissions de CO<sub>2</sub> liées améliorant artificiellement le KPI.

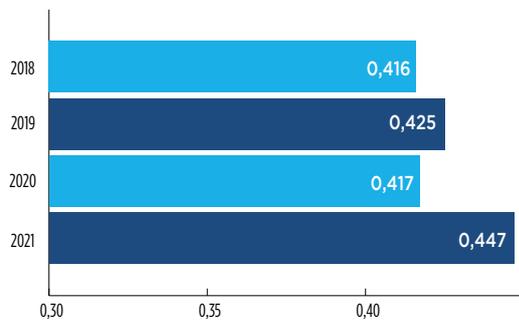
Pour affiner la présentation de la gestion de l'énergie et de l'impact carbone associé, l'activité spécifique des quatre principaux sites de Valneva a été divisée en deux catégories : les sites de production et les sites de R&D.

Pour Vienne, une partie des données est présentée pour la période du 1er septembre 2020 au 31 août 2021.

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 (MWh) par m<sup>2</sup> Sites de R&D



La variation d'activité sur les sites de R&D a eu un impact plus important sur les consommations d'énergie en 2021 qu'en 2020, avec pour effet une augmentation de celles-ci.

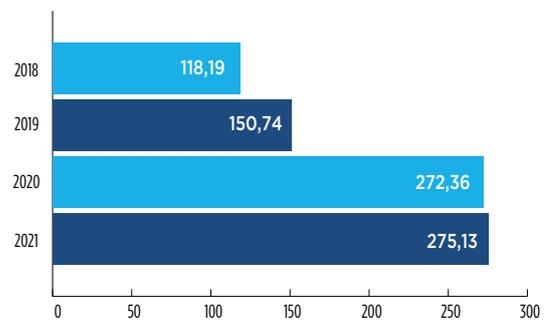
### Gestion des déchets

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 une évaluation consciencieuse de ses impacts sur l'environnement.

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

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



En 2020, la pandémie avait eu un impact considérable sur les sites de production puisque l'activité avait beaucoup diminué (-60% en Écosse et -38% en Suède). En 2021, la modernisation des installations sur les deux sites en vue de la production du vaccin contre la COVID-19 s'est poursuivie. L'activité est également répartie à la hausse en Écosse, avec une production de 30 batches en 2021 contre 13 en 2020.

**Pour mesurer la réalisation de ses engagements en la matière, le Groupe s'est fixé pour objectif à l'horizon 2025 de réduire la part de déchets non-recyclables et enfouis de 5 % par rapport à 2016.**

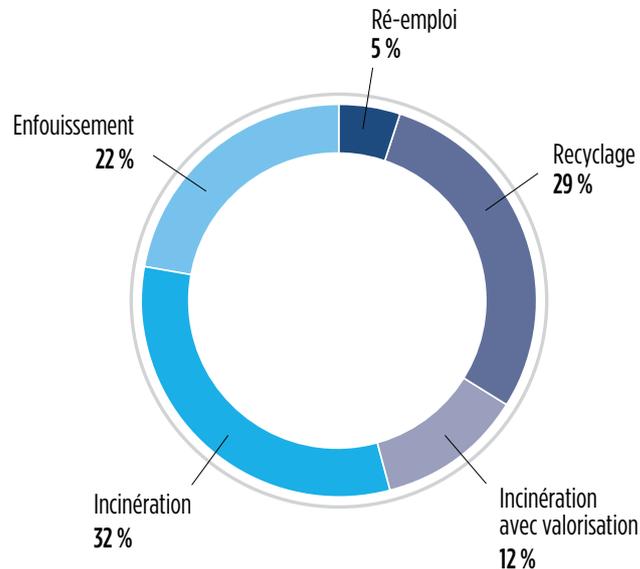
Deux types de déchets sont produits par les quatre sites inclus dans le périmètre de déclaration du présent rapport :

- 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 sur chacun des sites.



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



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

En 2020, Valneva s'est donc fixé comme objectif de réduire la part des déchets non recyclables de 5 % avant 2025, par rapport à 2016.

Au sein de Valneva, cinq filières existent pour le traitement et la valorisation des déchets :

- le **ré-emploi**, qui permet de réutiliser directement un déchet comme matière première dans 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 une énergie qui sera 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 exploiter au maximum les filières permettant un second usage de ses déchets.

Pour gérer cette valorisation des déchets, Valneva travaille avec des entreprises spécialisées du secteur et recherche 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 vaisselle pour réduire l'utilisation du plastique, notamment gobelets et bouteilles d'eau.
- Une *Green Team* composée d'employés volontaires existe sur le site écossais pour coordonner des initiatives de réduction et de recyclage des déchets. La mise en place de *Green teams* sur d'autres sites est un objectif supplémentaire 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 les 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 sur ces sites.

**L'objectif établi en 2020 est de garder les valeurs des ICP en place en dessous des moyennes observées dans l'industrie pharmaceutique et les biotechs et de maintenir ces statistiques sur la période 2020-2025.**

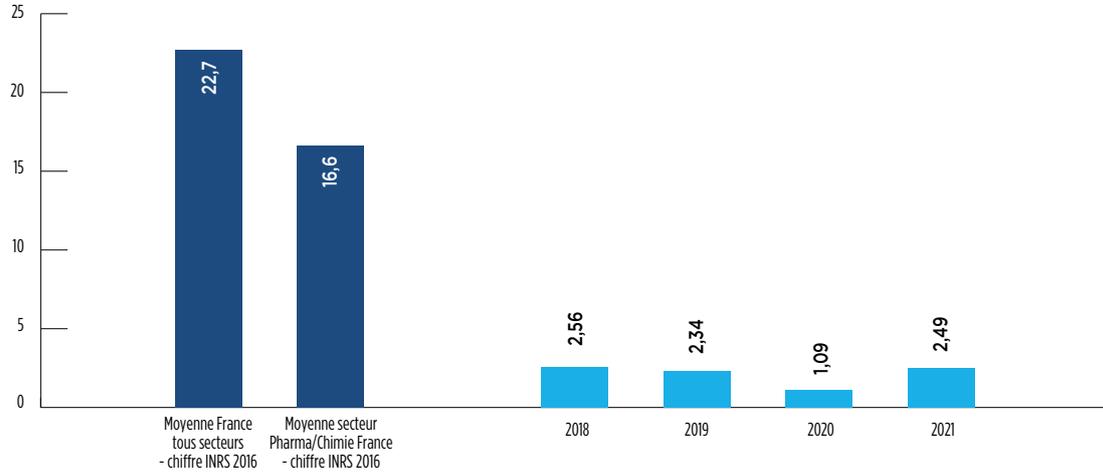
### Accidents du travail

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, indiquant l'accidentologie dans le Groupe, et le Taux de Gravité, indiquant la gravité des accidents au sein du Groupe, sont présentés dans ce rapport 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.



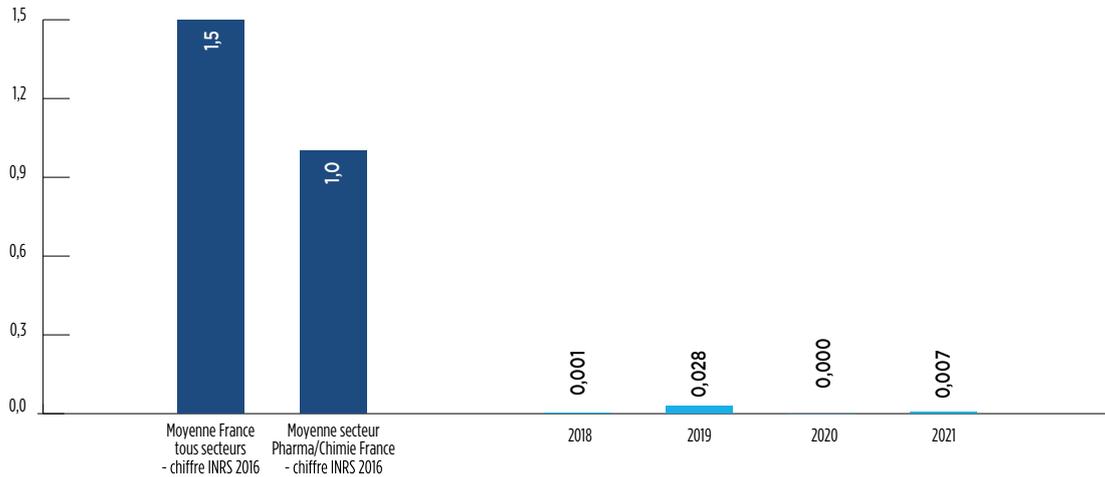
### Accident du travail : Taux de Fréquence



Le Taux de Fréquence des accidents du travail de Valneva est historiquement bas, grâce au travail des équipes sur les différents sites agissant dès l'apparition d'évènements mineurs et prévenant ainsi l'apparition d'évènements plus graves.

En 2021, quelques accidents avec arrêt de travail ont eu lieu. Néanmoins, le graphique des Taux de Fréquence montre que Valneva reste largement en dessous des valeurs rencontrées dans l'ensemble des entreprises françaises, selon les statistiques de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).

### Accident du travail : Taux de Gravité



Les accidents du travail chez Valneva n'entraînent généralement que des arrêts de travail de courte durée. En effet, les équipes de Valneva ont pour habitude d'agir sur les « presque-accidents » afin de traiter les risques à la source. Ceci a un impact significatif sur les conséquences des accidents.

En 2021, dans un contexte d'accroissement de l'activité et de forte croissance des effectifs, trois accidents avec arrêt de

travail se sont malheureusement produits. Les équipes HSE des sites concernés ont mené des actions correctives et préventives pour éviter que ces accidents ne se reproduisent.

En comparaison avec l'ensemble des entreprises en France, Valneva reste largement en dessous des moyennes recensées par de l'INRS.

## 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, 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 par d'autres moyens.

La pandémie de la COVID-19 a engendré de nouvelles pratiques de travail en 2020, avec notamment un recours important au télétravail. Ces nouvelles pratiques ont perduré en 2021 et les équipes HSE de Valneva ont commencé à travailler sur les nouvelles problématiques liées à l'isolement, la distance et l'augmentation de la part de travail sur écran.

#### Travailler dans de bonnes conditions

- Cette année encore, le télétravail a été massivement adopté pour tous les postes qui le permettaient. Outre les ordinateurs portables dont sont équipés les salariés, le Groupe a continué à améliorer son arsenal de politiques en matière de télétravail afin de se doter des moyens nécessaires pour sa mise en œuvre et ainsi l'encourager.
- En 2020, pour parer à l'urgence du confinement, Valneva avait permis à ses salariés de ramener chez eux leurs écrans et claviers afin de recréer un environnement de bureau confortable à domicile. En 2021, les salariés français ont eu la possibilité de demander un écran supplémentaire pour pouvoir travailler dans les meilleures conditions, à la maison comme au bureau.
- Les équipes HSE ont également mis en place des actions en matière d'ergonomie pour un travail sur écran dans de bonnes conditions (bilan visuel gratuit ou yoga des yeux). La Suède a poursuivi sa communication en matière d'ergonomie ainsi que sur l'activité physique.
- En Ecosse, une infirmière a rejoint l'équipe et se tient à disposition des salariés pour la préservation de leur santé physique et mentale.
- Valneva équipe ses salariés de masques adaptés aux risques présentés par le virus, fournissant des masques FFP3 aux équipes travaillant directement dans les laboratoires sur le SARS-CoV-2 et des masques chirurgicaux pour les autres.
- Depuis de nombreuses années, Valneva prend en charge les frais de vaccination contre la grippe et, sur certains sites, l'encéphalite à tique.
- En 2021, Valneva a mis à disposition de ses collaborateurs des tests de dépistage de la COVID-19 afin de leur

permettre de surveiller leur santé et ne pas mettre en danger leurs proches et leurs collègues. Les différents sites ont mis en place des mesures pour faciliter l'accès à ces tests (par exemple, avec des séances de dépistage sur le site de Nantes réalisées par un cabinet infirmier ou distribution de kits de tests par le biais d'un système de drop-box à Vienne).

- Les animations sociales ont repris en 2021, tout en respectant les gestes barrières. Une grande partie de ces activités se sont déroulées en ligne et ont permis de promouvoir la santé et le bien-être mental des employés. À Nantes, des activités sur la santé visuelle ont été organisées à distance.

#### Rester physiquement actif

- Avec le recours massif au télétravail, rester actif a présenté un défi majeur lors du confinement. Ce défi s'est prolongé avec les confinements successifs mais les équipes dédiées à la Qualité de Vie au Travail travaillent sur le sujet et continuent à proposer des actions pour respecter ce principe. La retransmission des cours de yoga hebdomadaires, se déroulant auparavant sur site en Autriche et maintenant accessibles aux employés des différents sites *via* visioconférence ou des enregistrements visibles à tout moment et à toute heure, en est une bonne illustration.
- En 2021, les équipes françaises ont pu profiter pendant plusieurs semaines de séances de méditation à distance avec une instructrice certifiée. L'objectif de cette animation était de favoriser la santé mentale, la concentration, la créativité ou la gestion du stress au travers d'exercices de respiration et d'étirements.
- De plus chaque année, en Suède et en France, les salariés peuvent bénéficier d'une subvention de l'entreprise pour leurs activités physiques (ou culturelles).

#### Manger sainement

- Des tickets-repas en France et en Autriche, des réductions dans les restaurants autour du site suédois ont continué à être proposés malgré la pandémie. L'Autriche a récemment cessé d'utiliser les tickets-repas au format papier au profit d'une version dématérialisée sous forme de carte.
- En 2021, les événements conviviaux ont repris avec des règles sanitaires strictes qui n'existaient pas auparavant. Cela a permis d'entretenir la cohésion des équipes.



## 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 à Vienne (Autriche) et, ponctuellement, des équipes de Nantes doivent effectuer des analyses spécifiques qui nécessitent l'intervention d'entreprises extérieures pour certains tests sur des animaux. Préalablement à tout test, Valneva doit remplir des questionnaires soumis par les partenaires 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 se rapportant 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. Informations consolidées conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie

### 10.1 Article 8 du Règlement Taxonomie

Le Règlement Taxonomie constitue un élément clé du plan d'action de la Commission européenne visant à réorienter les flux de capitaux vers une économie plus durable. En effet, il représente une étape importante vers l'atteinte de la neutralité carbone d'ici 2050, conformément aux objectifs de l'UE, car la taxonomie est un système de classification des activités économiques durables sur le plan environnemental.

Dans la section ci-après, Valneva présente la part du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement (CapEx) et des

dépenses d'exploitation (OpEx) du Groupe pour l'exercice 2021, associée à des activités économiques éligibles à la taxonomie et liées aux deux premiers objectifs environnementaux (atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique), conformément à l'article 8 du Règlement Taxonomie et à l'article 10 (2) de l'Acte délégué complétant l'article 8 du Règlement Taxonomie.

### 10.2 Activités

#### Activités principales - Non éligibles à la taxonomie

Valneva a examiné chaque activité économique éligible à la taxonomie répertoriée dans l'Acte délégué relatif au volet climatique de la taxonomie selon son activité de société spécialisée dans les vaccins. Cet Acte délégué porte sur les activités économiques et les secteurs qui ont le plus grand potentiel pour contribuer à l'atténuation du changement climatique, ce qui implique la nécessité d'éviter ou de réduire les émissions de gaz à effet de serre, ou d'augmenter leur absorption et le stockage du carbone à long terme. Les secteurs concernés sont notamment ceux de l'énergie, des transports et des bâtiments, ainsi que certaines activités de production.

À la suite d'une revue approfondie impliquant toutes les divisions et fonctions concernées, Valneva a conclu que ses activités économiques principales ne sont pas couvertes par l'Acte délégué relatif au volet climatique de la taxonomie et ne sont, par conséquent, pas éligibles à la taxonomie. On peut dès lors considérer que Valneva, compte tenu de ses activités

principales, ne constitue pas une source pertinente d'émissions de gaz à effet de serre.

L'évaluation faite par Valneva de l'éligibilité à la taxonomie porte sur les activités économiques consistant en la fourniture de biens ou de services sur un marché, qui sont donc susceptibles de générer un chiffre d'affaires. Dans ce contexte, Valneva définit la recherche, le développement et la commercialisation de vaccins comme les activités principales du Groupe. Valneva considère les activités telles que l'acquisition et la construction de nouveaux bâtiments (pour nos sites de production) ou le transport de ses produits vers ses clients comme des activités sous-jacentes essentielles à ses activités principales. Elles ne sont pas déclarées comme des activités éligibles à la taxonomie et ne sont pas incluses dans l'ICP relatif à son chiffre d'affaires, car elles ne génèrent pas, à elles seules, de chiffre d'affaires externe.

#### Perspectives relatives à une potentielle éligibilité à la Taxonomie

Dans l'appel à contributions relatif à la taxonomie émis en août 2021 (Taxonomy pack for feedback), la plateforme sur la finance durable mentionne les activités qui pourraient être retenues pour le prochain acte délégué sur les quatre derniers objectifs environnementaux (utilisation durable et protection des ressources hydriques et marines ; transition vers une économie circulaire ; prévention et contrôle de la pollution ; protection et rétablissement de la biodiversité et des écosystèmes). Dans cet appel à contributions, les produits pharmaceutiques servent d'indicateurs pour établir les activités prioritaires au regard des objectifs suivants :

- l'utilisation durable et la protection des ressources hydriques et marines ; et
- la prévention et le contrôle de la pollution.

Par conséquent, Valneva s'attend à pouvoir présenter au moins certaines de ses activités principales comme étant éligibles à la taxonomie (dans le cadre des activités de fabrication de produits chimiques ou de fabrication de produits pharmaceutiques de base et de préparations pharmaceutiques) à l'avenir.

Valneva publie ces informations à titre volontaire, afin qu'elles permettent aux utilisateurs de ses déclarations non financières consolidées de mieux comprendre ses activités commerciales.



## CapEx et OpEx individuellement éligibles à la taxonomie

En ce qui concerne les CapEx et OpEx liées aux achats et mesures considérées par Valneva comme éligibles à la taxonomie de façon individuelle, se référer aux explications fournies à la section « ICP relatif aux CapEx et OpEx » dans la description des méthodes comptables.

### 10.3 ICP

Les ICP concernent le chiffre d'affaires, les CapEx et les OpEx. Pour l'exercice 2021, les ICP publiés doivent se rapporter aux activités économiques éligibles et non éligibles à la taxonomie (article 10 (2) de l'Acte délégué complétant l'article 8 du Règlement Taxonomie).

Les activités économiques de Valneva en tant que société spécialisée dans les vaccins ne sont pas couvertes par l'Acte délégué relatif au volet climatique de la taxonomie. De ce fait, la part des activités économiques éligibles à la taxonomie dans le chiffre d'affaires total s'élève à 0 %, tout comme les CapEx et OpEx correspondantes (voir tableau 1 ci-dessous répertoriant le total des ICP).

En outre, les CapEx et OpEx à présenter comprennent également celles liées à l'achat de la production d'activités économiques alignées sur la taxonomie et certaines mesures individuelles permettant aux activités ciblées de devenir sobres en carbone ou d'aboutir à des réductions d'émissions de gaz à effet de serre. Selon la méthode comptable appliquée à ces CapEx et OpEx individuellement éligibles à la taxonomie (voir section « ICP relatif aux CapEx et OpEx » dans la description de nos méthodes comptables), Valneva présente ses ICP comme suit :

**Tableau 1 – Part des activités économiques éligibles et non éligibles à la taxonomie dans le chiffre d'affaires, les CapEx et les OpEx du groupe**

	Total (en millions d'euros)	Part d'activités économiques éligibles à la taxonomie (en %)	Part d'activités économiques non-éligibles à la taxonomie (en %)
<b>Chiffre d'affaires</b>	348.1	0 %	100 %
<b>Dépenses d'investissement (CapEx)</b>	104.6	58 %	42 %
<b>Dépenses d'exploitation (OpEx)</b>	173.7	0 %	100 %

#### Méthodes comptables

La spécification des ICP est déterminée conformément à l'annexe I de l'Acte délégué complétant l'article 8 du Règlement Taxonomie. Valneva définit les ICP éligibles à la

taxonomie conformément aux dispositions légales et décrit la méthode comptable utilisée à cet égard comme suit :

#### ICP relatif au chiffre d'affaires

##### Définition

La part d'activités économiques éligibles à la taxonomie dans le total du chiffre d'affaires de Valneva a été obtenue en divisant la part du chiffre d'affaires net tirée de produits et services associés à des activités économiques éligibles à la taxonomie (numérateur) par le chiffre d'affaires net (dénominateur). Le dénominateur de l'ICP relatif au chiffre d'affaires est basé sur le chiffre d'affaires net consolidé du Groupe, conformément à IAS 1.82 (a).

Pour ce qui est du numérateur, comme indiqué ci-dessus, Valneva n'a pas identifié d'activités éligibles à la taxonomie.

##### Rapprochement

Le chiffre d'affaires net consolidé du Groupe peut être rapproché de ses états financiers consolidés. Pour de plus amples informations, veuillez vous référer au compte de résultat.

## ICP relatif aux CapEx et OpEx

### ■ ICP relatif aux CapEx

L'ICP relatif aux CapEx est calculé comme suit : les CapEx éligibles à la taxonomie (numérateur) divisées par le total des CapEx (dénominateur). Pour ce qui est du numérateur, veuillez vous référer aux explications ci-dessous.

Le total des CapEx comprend les acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles réalisées au cours de l'exercice, avant amortissement et avant toute remesure, y compris les remesures résultant de réévaluations et de dépréciations, à l'exclusion des variations de la juste valeur. Il comprend les entrées d'immobilisations corporelles (IAS 16), d'immobilisations incorporelles (IAS 38) et d'actifs au titre du droit d'utilisation (IFRS 16), ainsi que les entrées résultant de regroupements d'entreprises. Le goodwill n'est pas inclus dans les CapEx, car il n'est pas défini comme une immobilisation incorporelle selon IAS 38.

### ■ ICP relatif aux OpEx

L'ICP relatif aux OpEx est calculé comme suit : les OpEx éligibles à la taxonomie (numérateur) divisées par le total des OpEx (dénominateur). Pour ce qui est du numérateur, veuillez vous référer aux explications ci-dessous.

Le total des OpEx comprend les coûts directs non inscrits à l'actif qui concernent la Recherche & Développement, la rénovation des bâtiments, les contrats de location à court terme, l'entretien et la réparation, et toute autre dépense directe liée à l'entretien courant d'immobilisations corporelles, ce qui implique que :

- Valneva comptabilise les dépenses de Recherche & Développement en charges de l'exercice dans son compte de résultat. Conformément à ses états financiers consolidés (IAS 38.126), cela comprend toutes les dépenses non inscrites à l'actif directement attribuables aux activités de ;
- le volume des contrats de location non inscrits à l'actif a été déterminé conformément à la norme IFRS 16 et comprend les charges relatives aux contrats de location à court terme et de faible valeur. Même si les contrats de location de faible valeur ne sont pas explicitement mentionnés dans l'Acte délégué complétant l'article 8 du Règlement Taxonomie, Valneva interprète la législation comme les incluant ;
- les dépenses d'entretien et de réparation et toute autre dépense directe liée à l'entretien courant d'immobilisations corporelles ont été déterminées sur la base des coûts

### Rapprochement

Le total des CapEx de Valneva peut être rapproché de ses états financiers consolidés. Il correspond au total des immobilisations incorporelles, les actifs au titre du droit d'utilisation et les immobilisations corporelles.

d'entretien et de réparation affectés aux centres de coûts internes. Les éléments de coût correspondants se retrouvent dans différents postes du compte de résultat, notamment les coûts de production (maintenance des opérations), les coûts de vente et de distribution (logistique de maintenance), et les coûts administratifs (ex. maintenance des systèmes informatiques). Ces dépenses incluent également les mesures de rénovation des bâtiments. De manière générale, elles comprennent les frais de personnel, les coûts de services et les coûts significatifs pour l'entretien courant ainsi que pour les mesures d'entretien et de réparation régulières et non planifiées. Ces coûts sont directement affectés aux immobilisations corporelles, qui incluent des frais généraux pour un montant approprié.

Toutefois, les dépenses liées à l'exploitation courante des immobilisations corporelles, telles que les matières premières, les frais liés aux collaborateurs utilisant le matériel, l'électricité et les fluides nécessaires au fonctionnement de ces immobilisations, ne sont pas comprises.

Les coûts directs liés à la formation et aux autres besoins d'adaptation des ressources humaines ne sont inclus ni au dénominateur ni au numérateur. En effet, l'annexe I de l'Acte délégué complétant l'article 8 du Règlement Taxonomie liste uniquement ces coûts pour le numérateur, ce qui ne permet pas d'effectuer un calcul mathématique pertinent de l'ICP relatif aux OpEx.

### Précisions sur les numérateurs des ICP relatifs aux CapEx et aux OpEx

Valneva n'ayant pas identifié d'activités économiques éligibles à la taxonomie, le Groupe ne comptabilise pas les CapEx et OpEx liées aux actifs ou processus associés à des activités économiques éligibles à la taxonomie dans le numérateur de l'ICP relatif aux CapEx et aux OpEx. Par ailleurs, il n'existe aucun « plan CapEx » visant la mise à niveau d'une activité économique éligible à la taxonomie afin de l'aligner sur celle-ci, ou l'expansion d'une activité économique alignée sur la taxonomie.

Seules les CapEx et OpEx de « catégorie c » peuvent dès lors être qualifiées comme éligibles à la taxonomie, à savoir les

CapEx et OpEx liées à l'achat de la production d'activités économiques éligibles à la taxonomie et à des mesures individuelles permettant à certaines activités ciblées (les activités non éligibles) de devenir sobres en carbone ou d'aboutir à des réductions d'émissions de gaz à effet de serre (section 1.1.2.2. (c) de l'annexe I de l'Acte délégué complétant l'article 8 du Règlement Taxonomie). Étant donné que les exigences en matière de publication d'informations pour l'exercice 2021 concernent exclusivement les CapEx et OpEx éligibles à la taxonomie, Valneva évalue cette catégorie de la façon suivante, en fonction de son éligibilité :



Sont considérées comme éligibles à la taxonomie les CapEx/OpEx liées à cette catégorie lorsque la production acquise/la mesure individuelle est conforme à la description de l'activité économique à laquelle elle se rapporte, à savoir l'achat de la production d'une activité économique éligible à la taxonomie, que ces CapEx/OpEx entraînent des réductions

d'émissions de gaz à effet de serre ou non. Compte tenu des activités économiques suivantes, identifiées dans l'Acte délégué relatif au volet climatique de la taxonomie, certaines CapEx/OpEx sont susceptibles d'être considérées comme des productions acquises ou des mesures individuellement éligibles à la taxonomie :

**Tableau 2 – CapEx et OpEx individuellement éligibles à la taxonomie et activités économiques y afférentes**

Description de la production acquise / de la mesure individuellement éligible à la taxonomie	Activité économique y afférente (annexe I de l'Acte délégué relatif au volet climatique de la taxonomie)
L'ensemble de la flotte automobile (crédit-bail)	6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers
L'ensemble des mesures de rénovation des bâtiments existants	7.2 Rénovation de bâtiments existants
Travaux de maintenance et de réparation des équipements favorisant l'efficacité énergétique dans les bâtiments existants	7.3 Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique
L'acquisition de bâtiments (c'est-à-dire l'éligibilité de l'ensemble des bâtiments en tenant compte de leur propriété juridique ou économique, y compris le droit d'utilisation résultant du contrat de location d'un bâtiment)	7.7 Acquisition et propriété de bâtiments

En ce qui concerne l'affectation des CapEx et OpEx, Valneva identifie les achats et mesures pertinents ainsi que la principale activité économique y afférente dans l'Acte

délégué relatif au volet climatique de la taxonomie. De cette façon, le Groupe s'assure qu'aucune CapEx ou OpEx n'est prise en compte plus d'une fois.

## 11. Les référentiels utilisés pour la rédaction du rapport

### 11.1. Directives européennes

---

La Directive européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014 modifie la Directive 2013/34/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.

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

---

L'Ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 initie la transposition de la directive RSE en remplaçant le rapport RSE par un nouveau dispositif de reporting extra-financier

par déclaration et modifie notamment le périmètre des sociétés concernées pour se concentrer sur certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

### 11.3. 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.

### 11.4. Le Règlement Taxonomie

---

Le règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2020, dit Règlement Taxonomie, établit un système de classification visant à favoriser les investissements durables. En application de l'article 8 de ce règlement, certaines sociétés vont devoir publier à compter du 1er janvier 2022 leurs indicateurs de durabilité.

Le règlement délégué (UE) 2021/2139 de la Commission du 4 juin 2021 précise les critères permettant de déterminer à quelles conditions une activité économique peut être

considérée comme contribuant substantiellement à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation à celui-ci.

Le règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission du 6 juillet 2021 précise le contenu, les modalités de calcul et la présentation des indicateurs que doivent présenter les sociétés concernées pour se conformer à cette obligation d'information.

## 12. Note méthodologique

### 12.1. 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.

Les thématiques suivantes ne sont pas explicitées car jugées non matérielles au regard de l'activité de Valneva :

- les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire,
- la lutte contre la précarité alimentaire,
- les actions pour une alimentation responsable, équitable et durable.

### 12.2. Périmètre de consolidation

---

Les données quantitatives dans le domaine social ont été consolidées au niveau du Groupe pour la collecte 2021. 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).

### 12.3. Méthode de collecte des données

---

La collecte des données pour l'année 2021 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, sociétal et environnemental.

Ces documents sont ensuite mis à disposition auprès de l'Organisme Tiers Indépendant.

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.

## 13. Définitions

### 13.1. 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, 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 membres du directoire.

#### Âge moyen

L'âge moyen est calculé par la différence entre la date de naissance et le 31 décembre 2021. Par exemple, 31/12/2021 - 16/12/1973 = 48,04 ans.

#### Ancienneté

L'ancienneté est calculée par la différence entre la date d'entrée et le 31 décembre 2021. 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.

#### Indice de rémunération Femme/Homme

L'Indice de rémunération est un outil au service de la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Groupe. Il mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en calculant le rapport du salaire médian des salariées femmes sur le salaire médian des salariés hommes pour tous les salariés (CDI, CDD) présents au 31 décembre.

#### 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

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



## 13.2. 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 Énergie

La consommation d'énergie directe (issue de source d'énergie primaire) est ici la seule prise en compte. Les consommations sont exprimées en MWh/m<sup>2</sup> pour les sites R&D ou en MWh/batch pour les sites de production.

### Volet Émission de CO<sub>2</sub>

Les émissions directes de Gaz à effet de serre sont prises en compte et exprimées en Tonnes de CO<sub>2</sub> 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.

## 13.3. 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.

## 14. Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant

### VALNEVA SE

6 Rue Alain Bombard  
44800 Saint-Herblain

#### Exercice clos le 31 décembre 2021

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (tierce partie), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1055 (dont la portée est disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2021 (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.

#### 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, un programme disponible sur demande 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 d'assurance modérée 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 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 2ème 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 ; 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 importantes.



- 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 ;
- pour les indicateurs clés de performance (données historiques)<sup>(1)</sup>, 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 30 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 septembre 2021 et mars 2022 sur une durée totale d'intervention de 23 semaines. Nous avons mené 6 entretiens avec les 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.

### 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 informations fournies au titre des indicateurs clé de performance présentés pour les politiques « Maintenir la confiance dans le vaccin » et « Un haut niveau d'expertise R&D » rendent partiellement compte de la performance de l'entité au regard des politiques concernées.

Fait à Toulouse, le 23 mars 2022

#### L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SAS CABINET DE SAINT FRONT

Candice Lourdin

Directrice Générale

(1) Liste des indicateurs clés de performance : (a) Pourcentage de collaborateurs formés ayant réussi leur évaluation (b) Pourcentage de personnes formées sur les politiques : protection des données personnelles (c) Taux de Turnover (d) Budget investi dans la formation par pays en moyenne par employé (e) Energies dépensées par m2 sur les sites R&D (f) Pourcentage de déchets VLA destinés à l'enfouissement



Crédits Photo : © Valneva



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