



Building
ON OUR STRENGTHS

**Responsabilité sociétale
de l'entreprise
2020**

Déclaration de performance
extra-financière

Crédits photo : Akos Stiller, Valneva.



Déclaration de performance extra-financière

| | | | |
|---|------------|--|-----------|
| 1. À propos du rapport | 5 | 8. Environnement et sécurité au travail | 28 |
| 2. Message de la direction | 6 | 8.1. L'approche environnementale de Valneva | 28 |
| 3. Le modèle d'affaires de Valneva | 7-8 | 8.2. L'approche Sécurité au travail de Valneva | 32 |
| 4. La performance extra-financière selon Valneva | 9 | 9. Autres informations de performance extra-financière | 34 |
| 4.1. Les quatre axes de la stratégie | 9 | 9.1. Le bien-être au travail | 34 |
| 4.2. Le Pacte Mondial des Nations Unies | 10 | 9.2. Le bien-être animal | 35 |
| 5. Protéger la vie | 11 | 10. Les référentiels utilisés pour la rédaction du rapport | 36 |
| 5.1. Maintenir la confiance dans le vaccin | 11 | 10.1. Directives européennes | 36 |
| 5.2. Soutenir des organismes caritatifs du secteur de la Santé dans le monde | 11 | 10.2. L'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 | 36 |
| 5.3. Un haut niveau d'expertise R&D | 13 | 10.3. Le Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 | 36 |
| 5.4. Assurer la sécurité des patients | 14 | 11. Note méthodologique | 37 |
| 5.5. Production responsable | 15 | 11.1. Note méthodologique sur le reporting des données de responsabilité sociétale de l'entreprise | 37 |
| 6. Agir de façon éthique | 16 | 11.2. Périmètre de consolidation | 37 |
| 6.1. Répondre aux normes les plus élevées | 16 | 11.3. Méthode de collecte des données | 37 |
| 6.2. Atténuer les risques en matière de cybersécurité | 17 | 12. Définitions | 38 |
| 6.3. Droits de l'homme | 18 | 12.1. Indicateurs sociaux | 38 |
| 6.4. Lutte contre l'évasion fiscale | 18 | 12.2. Indicateurs environnementaux | 39 |
| 7. Développer les talents | 19 | 12.3. Indicateurs sociétaux | 39 |
| 7.1. Attirer et conserver les talents | 20 | 13. Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant | 40 |
| 7.2. Promouvoir la diversité et garantir la non-discrimination | 24 | | |
| 7.3. Avoir le bon niveau d'attente en termes de performances et de compétences pour répondre à la demande du marché | 26 | | |



1. À propos du rapport

La déclaration de performance extra-financière (DPEF) 2020 offre un compte rendu détaillé des activités de Valneva en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE) au cours de l'année écoulée et des priorités futures de l'entreprise en matière de performance extra-financière.

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

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

Le périmètre retenu en 2020 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 96 % de l'effectif total du Groupe en 2020.

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

2. Message de la direction

Les valeurs de la responsabilité sociale 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.

En 2020, la propagation rapide de la COVID-19 a sensibilisé le monde entier aux dangers liés aux urgences épidémiques. En tant que société spécialisée dans les vaccins prophylactiques contre les maladies générant d'importants besoins médicaux, Valneva a immédiatement reconnu sa responsabilité de développer une solution potentielle. Au début de la pandémie, nous avons commencé à développer un candidat vaccin inactivé contre le virus SARS-CoV-2.

Depuis sa création en 2013, Valneva a travaillé pour protéger la population mondiale des maladies dangereuses comme l'encéphalite japonaise, le choléra, la maladie de Lyme, le virus du chikungunya et - depuis avril 2020 - la COVID-19. Le Groupe continue d'investir dans la recherche et le 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 sommes fiers d'offrir 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'au fonctions support, la réduction de notre empreinte carbone, la réduction de la consommation d'énergie et de matières premières, la limitation de la production de déchets sont autant de responsabilités que Valneva s'efforce d'assumer.

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

Thomas LINGELBACH, *President & CEO*

Franck GRIMAUD, *President & CBO*

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.

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
- choléra et, dans certains pays, de 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

Ventes de produits

65,9 M€ en 2020

Protéger la vie

Plus de 50 000 € donnés

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

Investissements R&D

84,5 M€ en 2020

Agir de façon éthique

13 politiques

compréhensives guident nos activités

Développer les talents

579 collaborateurs

de 29 nationalités différentes

Respecter l'environnement

Réduction régulière

des émissions de CO₂ 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 de démarche de performance extra-financière, Valneva soutient le Pacte Mondial des Nations Unies et intègre les dix principes dans ses stratégies, ses pratiques et ses procédures.

Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies

10

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

7

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

8

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

9

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



1

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

2

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

3

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

4

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

5

Principe 5 : abolir le travail des enfants ; et

6

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

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

5. Protéger la vie

Valneva est engagée dans le développement 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 nécessaires 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 structure commerciale plus large ayant la capacité de créer des plans d'accès aux marchés solides qui aident à préparer les parties prenantes avant 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 2020, plus de 1 700 professionnels de la santé ont assisté à des réunions, webinaires et conférences organisés par Valneva pour cette communauté spécialisée. Le Groupe souhaite maintenir ce niveau d'engagement pendant les deux prochaines années.

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.



Après avoir doublé le montant de son don annuel à la Fondation en 2019, Valneva a maintenu ses liens étroits avec Baan Dek pendant l'année 2020. Pendant la pandémie, le Groupe a régulièrement communiqué avec Baan Dek sur ses efforts d'intervention d'urgence.

Valneva a organisé une collecte de fonds interne pour Baan Dek entre juillet et septembre 2020, à titre d'action de soutien supplémentaire pour l'association. Les fonds recueillis grâce à cette collecte en ligne ont été utilisés pour acheter des biens de première nécessité comme des moustiquaires, des articles de puériculture et des produits d'hygiène qui ont été distribués aux familles aidées par la Fondation.

À la fin de l'année, la collecte de fonds et l'engagement financier annuel de Valneva ont été complétés par un don additionnel, en échange d'une carte de vœux numérique conçue par Baan Dek. Cette dernière a été partagée avec les contacts professionnels des collaborateurs du Groupe.

Soutien à l'association *The Encephalitis Society*

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

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

Alors que les événements en présentiel étaient impossibles en raison de la pandémie, Valneva a travaillé avec la Société de l'encéphalite tout au long de l'année 2020, 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.

Ainsi, à l'initiative de salariés, Valneva a fait don de blouses jetables au CHU de Nantes au cours de la première vague de la pandémie en 2020.

En 2020, Valneva a pris pour engagement de consacrer 50 000 euros de dons à ses partenaires caritatifs dont la Fondation Baan Dek et *l'Encephalitis Society*.

Objectif 2021 : Maintenir le même niveau d'engagement envers ces mêmes partenaires.

Valneva a également pour objectif d'augmenter son soutien caritatif de 15% d'ici 2025, 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 puisse avoir un meilleur accès au vaccin.

Le 5 mai 2020, Valneva et l'Institut Butantan (Brésil) ont annoncé la signature d'une lettre d'intention liante (*binding term sheet*) 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. Cette collaboration s'inscrit dans le cadre du financement de 23,4 millions de dollars US que Valneva a reçu de la Coalition pour les Innovations en Préparation aux Épidémies (CEPI) en juillet 2019.

5.3. Un haut niveau d'expertise R&D

Valneva adopte une approche très spécialisée et ciblée du développement de vaccins, en commençant par l'identification des maladies infectieuses mortelles et débilitantes pour lesquelles il n'existe pas de solution vaccinale prophylactique et pour lesquelles les options thérapeutiques sont limitées. Valneva applique ensuite sa profonde compréhension de la science des vaccins, y compris son expertise sur de multiples modalités de vaccination, ainsi que ses capacités établies de développement de vaccins, pour mettre au point des vaccins prophylactiques destinés à lutter contre ces maladies.

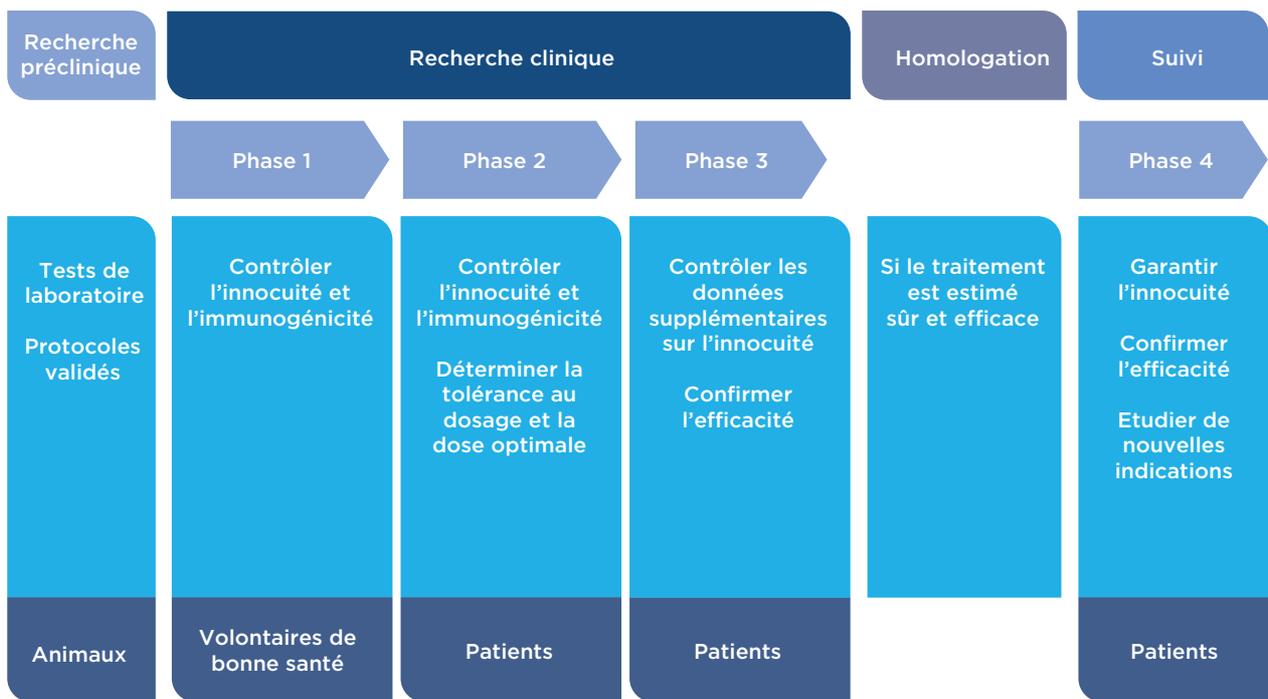
Toutefois, il convient de noter que le succès des études précliniques ou des essais cliniques de Phase 1 ou 2 peut ne pas être indicatif des résultats des futurs essais cliniques qui

seraient suffisants pour les approbations réglementaires nécessaires. C'est l'un des risques liés au développement et à la commercialisation des candidats vaccins.

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 orientations stratégiques fournies par le conseil scientifique de la société.

Comment fonctionnent les essais cliniques ?



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

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

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

particulièrement pertinents pour le portefeuille actuel et futur de Valneva :

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

D'ici à la fin de 2025, Valneva projette de commercialiser deux nouveaux vaccins, ainsi que deux autres en début de développement clinique.

Fin 2020, Valneva disposait de deux produits dans son portefeuille commercial et de trois programmes dans son portefeuille clinique.

5.4. Assurer la sécurité des patients

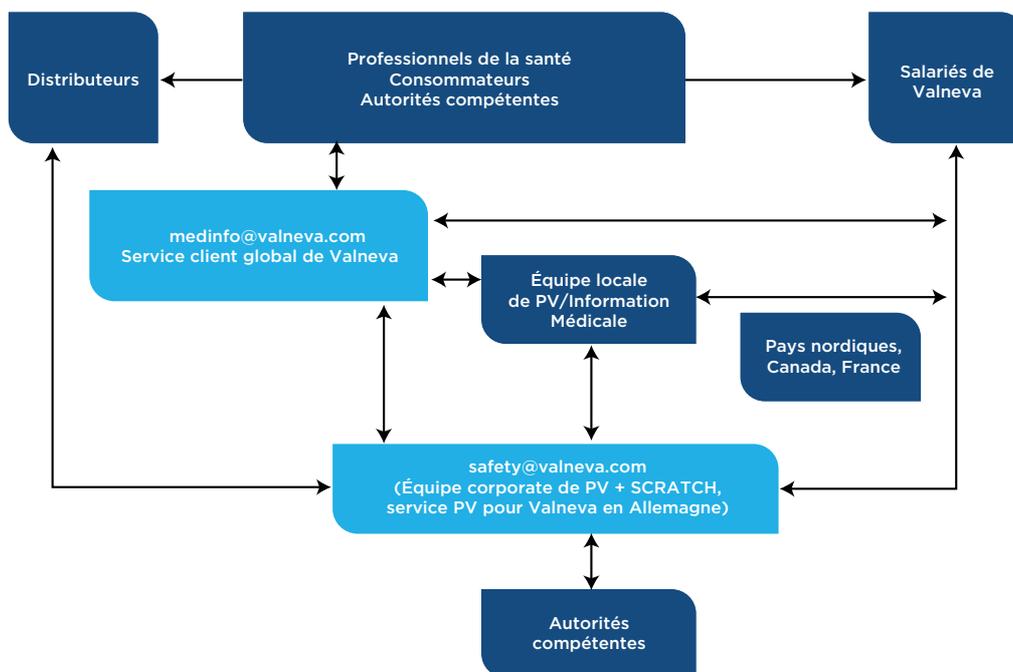
Une fois achevé avec succès le développement d'un produit et obtenu l'autorisation de mise sur le marché auprès des autorités sanitaires compétentes, Valneva doit assurer un suivi permanent de la sécurité des patients. Cette responsabilité de garantir la qualité et la sécurité de ses produits est primordiale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

Des problèmes de sécurité des produits, et notamment des effets indésirables graves survenant pendant le développement clinique ou la commercialisation des produits du Groupe, pourraient être perçus négativement par les investisseurs, les consommateurs ou d'autres intervenants sur le marché, et ainsi nuire à la réputation, aux activités et aux perspectives du Groupe.

Le Département de Pharmacovigilance (PV) de Valneva supervise toutes les activités de surveillance de la sécurité des produits dans le monde, en assurant le traitement approprié des informations liées à la sécurité dans le respect des réglementations applicables et des normes du Groupe. Les professionnels de santé et les usagers des vaccins ont un accès direct, par téléphone et par e-mail, aux professionnels de l'Information Médicale de Valneva qui fournissent des informations précises et à jour sur les produits du Groupe.

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

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



Le service de Pharmacovigilance de Valneva maintient à jour la *Global Safety Database* sur l'innocuité de ses produits commercialisés et soumet des Observations Individuelles de Pharmacovigilance aux autorités nationales. Tous les trimestres, des Observations Individuelles d'Effets

Indésirables sont compilées pour les produits commercialisés du Groupe, IXIARO®/JESPECT® et DUKORAL®, afin d'identifier tout évènement de pharmacovigilance inhabituel. Ces rapports 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. Régulièrement (tous les trois ans pour IXIARO®/JESPECT® et DUKORAL®), des *Periodic Safety Update Reports* (PSUR) sont compilés et soumis aux autorités compétentes.

L'objectif prioritaire de Valneva, en tant que titulaire d'autorisations de mise sur le marché et en tant que fabricant, est d'assurer la sécurité des patients. Lors d'audits et d'inspections, Valneva a prouvé qu'elle disposait d'un système PV fiable. De plus, un ensemble d'indicateurs clés de performance a été établi pour surveiller la conformité sur une base trimestrielle.

Le principal indicateur clé de performance de pharmacovigilance est le taux de transmission aux autorités des Observations Individuelles d'Effets Indésirables (graves et non graves), avec un objectif de 95 % de transmission dans les délais.

Cet objectif a été atteint tous les ans depuis 2018. Un taux de 99 % a été atteint en 2020, tandis qu'un taux de 100 % a 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 pour inclure deux unités de produits supplémentaires dans le cadre du partenariat de Valneva avec le gouvernement britannique pour son candidat vaccin contre la COVID-19. L'usine de Solna est actuellement le centre d'excellence de Valneva pour les opérations de remplissage et de finition ; Valneva y développe actuellement la capacité de remplissage et de finition existante en aménageant un site voisin pour la formulation, le remplissage et le conditionnement du candidat vaccin contre la COVID-19 VLA2001.

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 de 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 2020, plus de 15 % du chiffre d'affaires annuel de Valneva a été consacré à l'amélioration des sites de fabrication, contre plus de 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

En se concentrant 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, il 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 formation afin de mieux répondre à ses normes éthiques tout en s'adaptant aux évolutions légales. Ces efforts permettent à Valneva de limiter le risque de contrevenir aux règles de conformité.

Le Code de conduite de Valneva

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

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

Politique anti-corruption de Valneva

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 26 janvier 2021, 85,7 % des collaborateurs soumis à une formation sur la politique anti-corruption ont été formés.

Valneva vise à atteindre un taux de participation de 100 % à cette formation.

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 ;
- Voyages d'affaires.

Priorité à la formation liée à l'éthique

Valneva fait de chaque mois de septembre le Mois de la Conformité et de l'Éthique (C&E) pour sensibiliser les salariés sur les questions de conformité et d'éthique en proposant des événements ludiques. L'événement 2020 a recueilli environ 43 % de participation volontaire, contre 39 % en 2019.

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

Évaluation des risques en matière de conformité

En 2019, Valneva a entrepris une évaluation majeure de tous les risques de conformité inhérents à la société et ses activités. À la suite de cette évaluation, des contre-mesures et contrôles spécifiques ont été identifiés - couvrant des sujets allant de la lutte contre la corruption à la protection des données, en passant par la lutte contre la concurrence, parmi d'autres - avec des calendriers de mise en œuvre spécifiques.

Valneva a prévu cinq contre-mesures pour la lutte contre la corruption en 2020. Quatre de ces cinq mesures ont été mises en place à temps.

À l'avenir, le Groupe a pour objectif d'implémenter 100 % des contre-mesures établies 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 système 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) ;
- 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 situations possibles contre lesquelles les salariés et dirigeants du Groupe doivent être avertis. Le personnel de Valneva est considéré comme la première et principale ligne de défense contre la cybercriminalité.

En 2019, le risque de cybercriminalité a fait l'objet d'une réévaluation minutieuse. Les systèmes de données ont été jugés fiables et les plus sérieuses déficiences 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.

Parallèlement aux actions précitées, Valneva s'efforce de réduire son risque de cybersécurité par une formation solide. En complément de la politique actuelle en matière d'informatique et de télécommunications, et pour renforcer la défense de Valneva contre de tels risques, une initiative de formation à grande échelle a débuté en 2019 et s'est poursuivie en 2020.

En 2020, 90,3 % des salariés ont suivi une formation de sensibilisation à la cybersécurité.

L'entreprise a pour objectif de former 100 % de son personnel à la cybersécurité tous les deux 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 violations 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 500 collaborateurs qui représentent un atout déterminant pour le Groupe. Valneva s'engage en faveur de la diversité et du développement professionnel de ses collaborateurs, véritable levier de performance. Cet engagement prend tout son sens dans le maintien d'un environnement de travail dynamique, ouvert et convivial.

La stratégie RH de Valneva

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

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

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



Répartition géographique des salariés

Au 31 décembre 2020, le Groupe employait 579 personnes en Autriche, au Canada, aux États-Unis, en France, au Royaume-Uni, en Suède.



Valneva : une identité unique

Valneva est un groupe international et multiculturel marqué par l'enthousiasme, l'innovation et une forte capacité d'exécution. Présentes dans 6 pays à travers le monde, les équipes sont diverses, multidisciplinaires et multiculturelles.

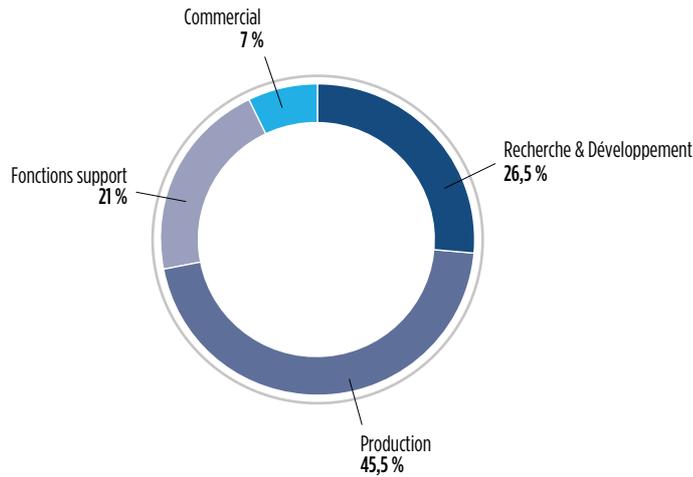
Riche de 29 nationalités parmi ses collaborateurs, Valneva se construit autour d'une identité singulière dans le monde des vaccins.

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.

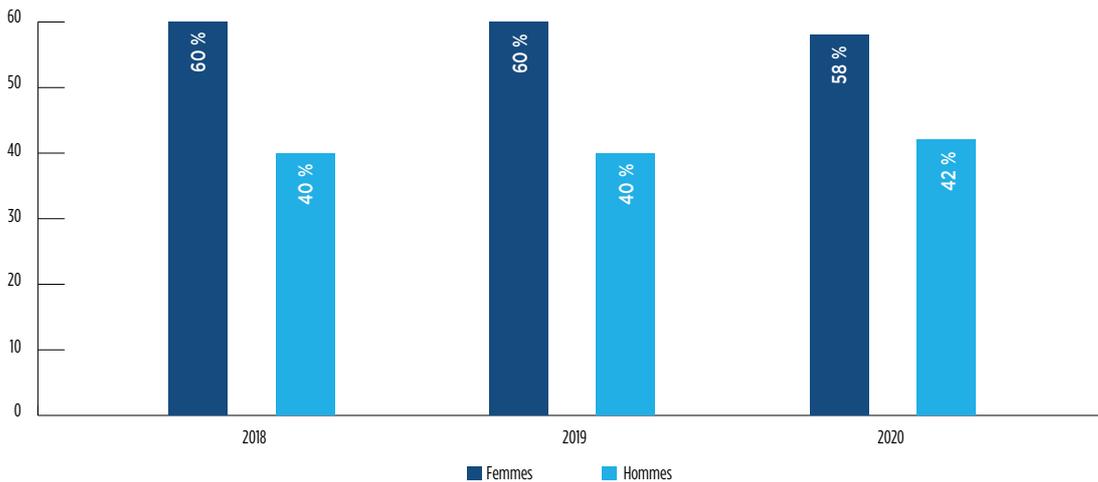
Les fonctions de support (G&A) sont majoritairement déployées sur les quatre sites principaux en Autriche, en France, en Écosse et en Suède.

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



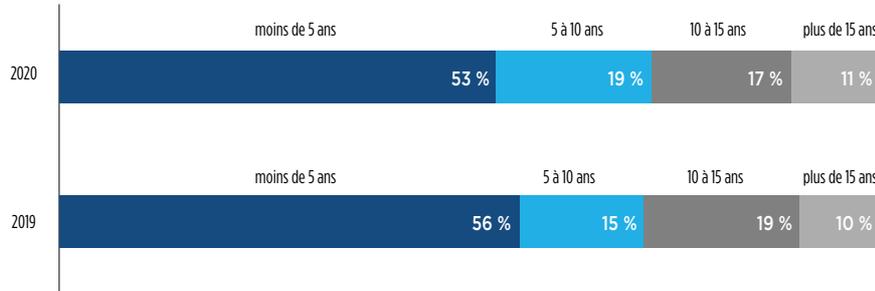
Répartition hommes/femmes

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

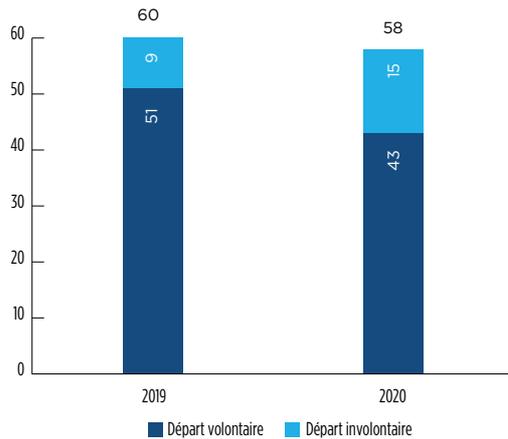


Ancienneté et turnover

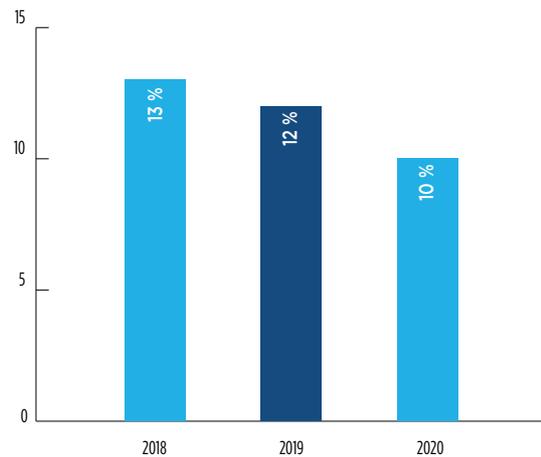
Ancienneté



Nombre de départs



Turnover



Le taux de turnover volontaire de Valneva, ou taux de renouvellement du personnel, a diminué au cours des trois dernières années. Le niveau atteint en 2020 témoigne d'un climat sain et d'un dynamisme de renouvellement des effectifs nécessaire au maintien de la compétitivité.

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 des services aux employés :

- aide à la garde d'enfants ;
- 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 2021 :

- Adapter et améliorer la stratégie de recrutement de 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.

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.

Proposer une rémunération compétitive

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

Depuis 2019, Valneva a décidé d'introduire un nouveau système de classification fiable, utilisé par un grand nombre

Un dialogue social ouvert

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

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.

Cette année le contexte sanitaire lié à la pandémie a fortement impacté l'organisation de travail. Un plan de continuité d'activité a été actionné. Parmi les conséquences, la généralisation et l'intensification du télétravail mais aussi la mise en place de plannings permettant le roulement des équipes dans le respect des normes de distanciation sociale et de circulation sur les différents sites.

Valneva a eu recours aux dispositifs de chômage partiel lorsque cela était nécessaire.

Pour ces raisons Valneva a redoublé d'attention en vue de maintenir le lien social au sein du Groupe, des temps d'échange en vidéoconférence ont régulièrement été organisés, ainsi que la diffusion d'une infolettre.

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

7.2. Promouvoir la diversité et garantir la non-discrimination

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

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

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 29 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.



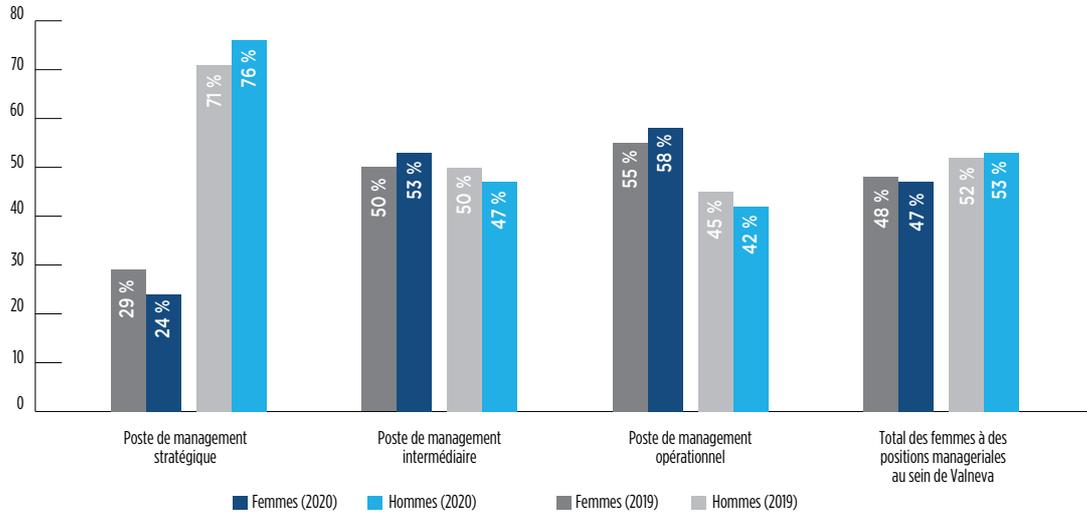
Place des femmes dans les positions managériales

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

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, 4 femmes font partie du Comité de direction (sur 16 membres au total) dont les directrices des sites de production de Solna et Livingston.

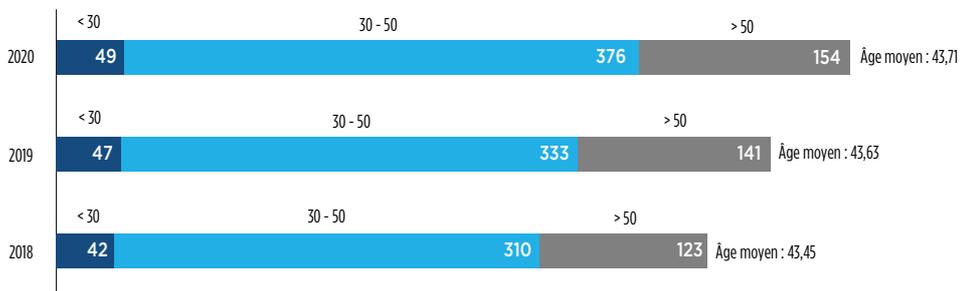
Valneva s'engage à faire en sorte que les femmes et les hommes aient les mêmes chances d'intégrer les structures de gouvernance de l'entreprise, notamment par le développement de leurs qualifications.



Moyenne d'âge chez Valneva

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

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 % ⁽¹⁾. L'index Valneva est donc très nettement inférieur.

Objectif 2025 : Valneva s'engage à réduire l'écart existant.

2020
4,46 %
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 efficace 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 sera une année pilote pour le tester avant un déploiement total en 2022.

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

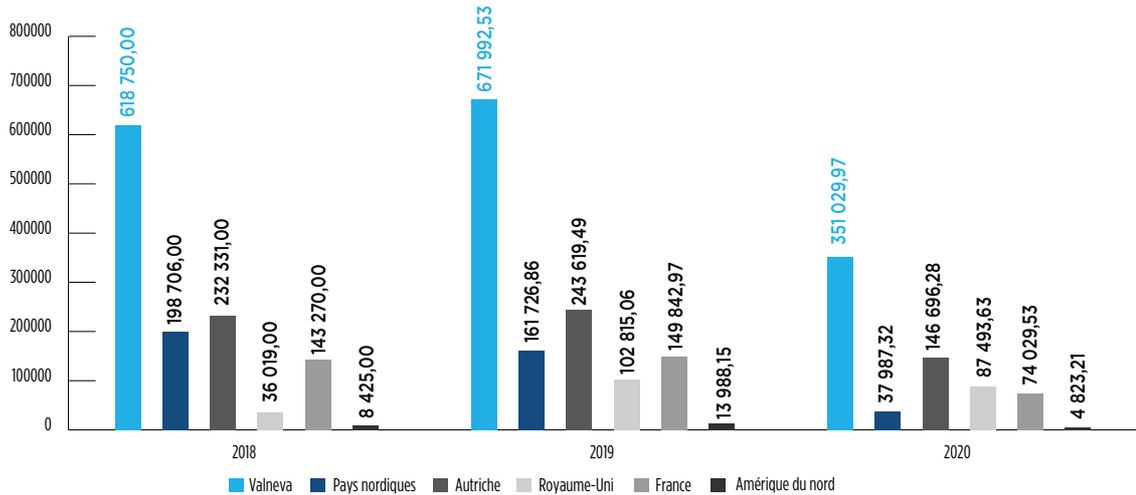
La formation est un des piliers de la politique RH de Valneva et permet au Groupe de maintenir un niveau de performance élevé dans l'ensemble de ses activités. Le Groupe offre une variété d'activités de formation, notamment des modules sur l'éthique et la conformité, la gestion des risques, la biosécurité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

Objectif 2021 : Intégrer avec fluidité et dans le respect de standards professionnels de haute qualité, la plus forte augmentation d'effectifs de l'histoire du Groupe (+47%), à chaque étape des processus RH : recrutement, intégration, formation, évaluation de la performance.

L'investissement en formation de Valneva

Le montant total des investissements en formation pour le Groupe en 2020 était de 351 029,97 euros, ce qui représente une moyenne de 603,14 euros par employé. La baisse significative du budget de formation s'explique cette année par l'impact de la pandémie qui s'est traduit par une diminution du temps alloué à des formations et une offre en distanciel moins étoffée qu'en présentiel.

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. En dépit du contexte sanitaire et dans le respect des normes de distanciation sociale, le Groupe a accueilli des étudiants qui ont été 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 où elle exerce ses activités, et elle a mis en place des procédures et des systèmes de surveillance pour assurer une conformité permanente.

Un mot sur la COVID-19

En 2020, la pandémie de COVID-19 a eu un effet important sur les activités du Groupe puisque Valneva s'est engagée très activement dans la recherche d'un vaccin contre le virus du SARS-CoV-2. C'est pourquoi les nouvelles installations du Groupe en Écosse en cours de construction et dédiées à la production du futur vaccin ne sont pas prises en compte dans ce rapport 2020.

Réduire l'impact carbone pour prévenir le changement climatique

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

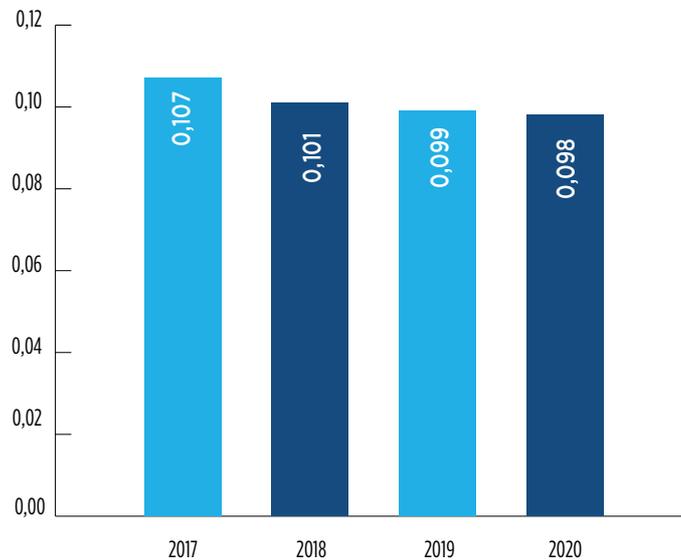
Pour respecter cet engagement, le Groupe s'est fixé comme objectif de réduire de 5 % ses émissions de CO₂ entre 2016 et 2025.

Les émissions de CO₂ de Valneva ne cessent de diminuer depuis la décision du Groupe de travailler avec des

fournisseurs d'énergie verte pour l'électricité consommée sur trois de ses quatre principaux sites. Depuis 2018, l'énergie électrique utilisée à Nantes, Vienne et Solna est entièrement produite par des énergies renouvelables.

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

Émissions globales de CO₂ par m²



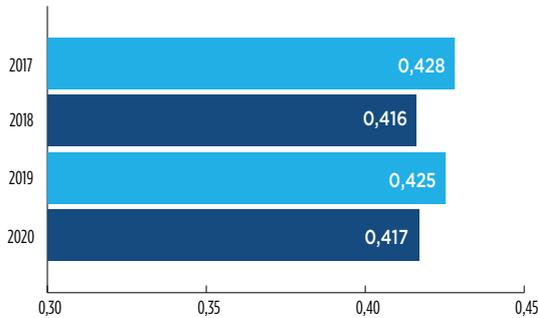
Pour la cinquième année consécutive, le travail des équipes HSE des sites de production et de R&D a permis une nouvelle diminution des émissions de CO₂ et donc l'impact carbone. Toutefois l'impact de la pandémie a considérablement ralenti les efforts du Groupe dans le domaine.

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

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

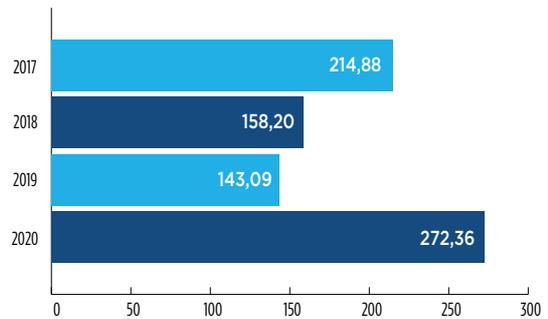
Pour les sites de R&D, l'indicateur clé retenu est la consommation d'énergie par mètre carré.

Consommation d'énergie (MWh⁽¹⁾) par m² Sites de R&D



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

Consommation d'énergie (MWh⁽²⁾) par batch produit Sites de production



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

Pour les sites de production, en 2020, la pandémie a eu un impact très important puisque l'activité a diminué énormément (60 % en Écosse et 38 % en Suède) mais les locaux ont cependant continué à être utilisés et entretenus consommant donc de l'énergie. La modernisation des installations en vue de la production du vaccin Valneva contre le SARS-CoV-2 sur les deux sites a également participé à la dégradation de cet indicateur puisque de l'énergie a été consommée sans production sur les sites.

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 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 :

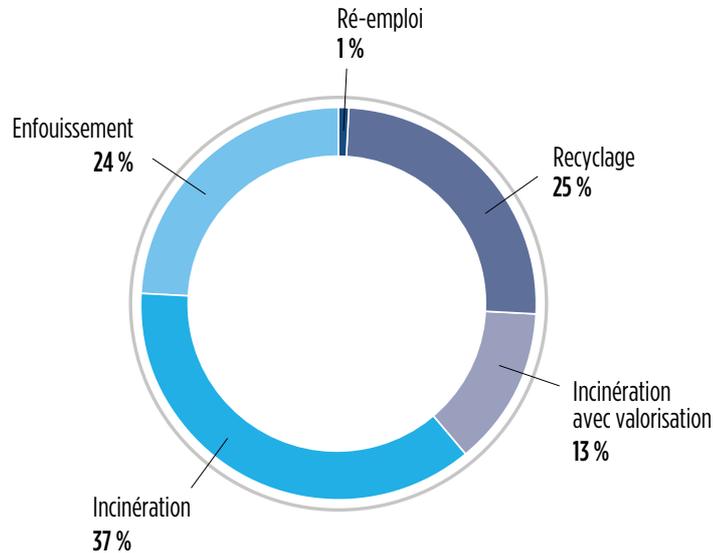
- des déchets non dangereux (papiers, cartons, plastiques, etc.) ;
- des déchets dangereux (produits chimiques usagés, plastiques souillés, déchets d'équipements électriques et électroniques, etc.).

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.

(1) L'ICP de consommation d'énergie sur les sites R&D mentionné en 2019 avait été calculé sur la base de la surface totale des sites du groupe au lieu de la surface des sites R&D uniquement. Le présent rapport présente des données corrigées. Ces corrections n'ont aucun impact sur les tendances constatées dans l'évolution de l'ICP.

(2) Les ICP de consommation d'énergie sont en MWh. Les chiffres mentionnés dans les rapports antérieurs étaient corrects, seule l'unité mentionnée comportait une erreur (KWh au lieu de MWh).

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 de déchets non recyclable de 5 % avant 2025 par rapport à 2016 afin d'améliorer sa gestion des déchets.

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

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

Pour gérer cette valorisation des déchets, Valneva travaille avec des entreprises spécialisées du secteur et cherche la

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

Autres modes de réduction des déchets chez Valneva

- Mise à disposition de verres, tasses en porcelaine et de vaisselles pour réduire l'utilisation du plastique, notamment gobelet et bouteille d'eau.
- Atelier sur la fabrication et l'utilisation d'un composteur ou les modes de recyclage des déchets alimentaires.
- Une *Green Team* composée d'employés volontaires existe sur le site écossais pour coordonner des initiatives de réduction et de recyclage des déchets. Un objectif serait de mettre en place des *Green teams* sur d'autres sites du Groupe.
- Grâce à des changements dans la gestion des déchets non recyclable à Nantes, la part de déchets enfouis a fortement diminué entre 2019 et 2020.

8.2. L'approche Sécurité au travail de Valneva

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

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

Politique HSE de Valneva : pleins feux sur la production

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

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

HSE : les bons réflexes

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

Gestion des risques et des opportunités en HSE

Des risques biotechnologiques potentiels ont été identifiés sur les sites de production et de R&D de Valneva. Des équipes dédiées sur chacun des quatre sites principaux ont été chargées de mettre en place et de suivre les procédures nécessaires à la gestion de ces risques, y compris la maintenance des différentes installations et équipements de ces sites.

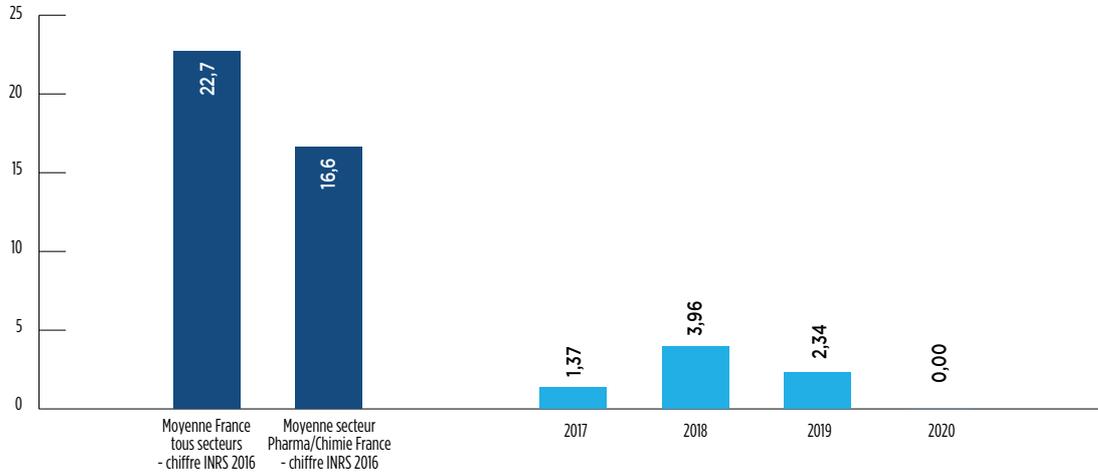
L'objectif en 2020 a été de garder les valeurs des ICP en place en dessous des moyennes observées dans l'industrie pharmaceutique et les biotechs et de maintenir ces statistiques sur la période 2020-2025.

Accidents de travail

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

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

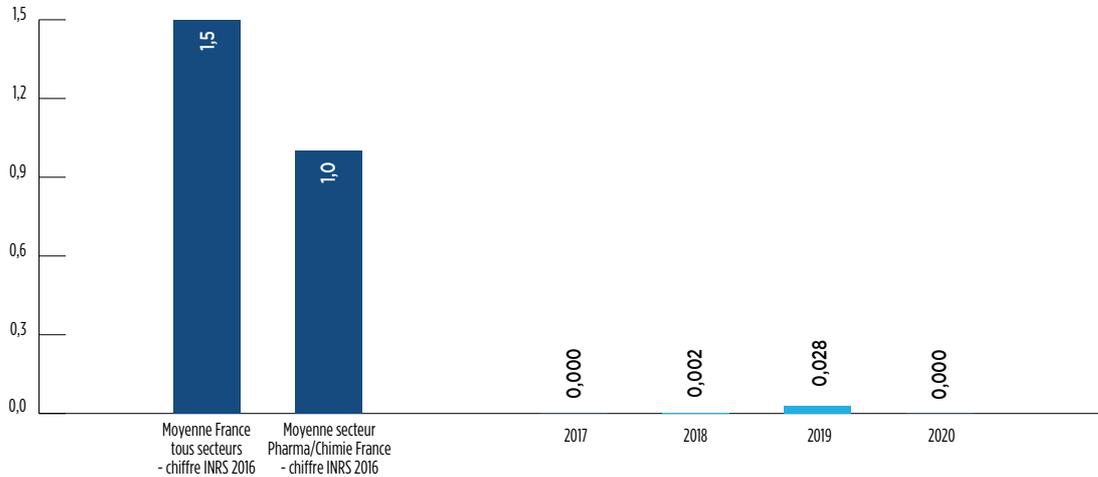
Accident du travail : Taux de Fréquence



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

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

Accident du travail : Taux de Gravité



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

En 2020, le groupe n'a enregistré aucun accident conduisant à un arrêt de travail.

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

9. Autres informations de performance extra-financière

9.1. Le bien-être au travail

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

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

L'année 2020 et la crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19 ont engendré de nouvelles pratiques de travail avec notamment une utilisation massive du télétravail sur la période de mars, avril et mai. Ces nouvelles pratiques ont amené aussi de nouvelles problématiques liées à l'isolement et la distance pour les équipes de Valneva.

Malgré les confinements et leurs conséquences, le Groupe a continué son engagement pour le bien-être au travail.

Travailler dans de bonnes conditions

- En raison des confinements dans les différents pays où le Groupe est présent, le télétravail a été massivement utilisé pour tous les postes où cela était possible. En plus des ordinateurs portables dont étaient équipés les salariés, le Groupe a amélioré son arsenal de politiques en matière de télétravail pour ses équipes afin de se doter des moyens nécessaires pour sa mise en œuvre.
- Pour parer à l'urgence du confinement Valneva a permis à ses salariés de ramener chez eux leurs écrans et claviers afin de recréer un environnement de bureau confortable à domicile. En complément, les équipes HSE ont rappelés régulièrement les conseils en ergonomie à mettre en place pour un télétravail dans de bonnes conditions. Le site en Suède a accentué sa communication sur un certain nombre de conseils en matière d'ergonomie mais aussi sur l'activité physique, les RPS ou en transmettant un questionnaire pour évaluer les risques pour les employés en télétravail. Le site en Écosse a proposé des sessions de *e-learning* pour les managers afin de leur permettre d'avoir une boîte à outils à disposition pour aider leurs équipes. Les équipes de Livingston étaient également encouragées à garder le contact entre elles via les media-sociaux comme *WhatsApp*.

- Plus globalement, la consigne principale pour l'ensemble des sites était de maintenir le lien avec les salariés obligés de travailler chez eux pendant la crise.
- Valneva a rapidement équipé ses salariés de masques adaptés aux risques présentés par le virus en fournissant des masques FFP2/FFP3 aux équipes travaillant directement dans les laboratoires sur le SARS-CoV-2 ou chirurgicaux ou en tissus pour le reste de ses équipes.
- Depuis de nombreuses années, Valneva prend en charge les frais de vaccination contre la grippe et l'encéphalite à tique. En raison de la pandémie en 2020, le Groupe a élargi son offre aux tests de détection de la maladie Covid-19 pour permettre aux salariés de surveiller leur santé et ne pas mettre en danger leurs proches et leurs collègues.

Rester physiquement actif

- Avec le recours massif au télétravail, rester actif a présenté un défi majeur lors du confinement. Ce défi n'a pas encore été pleinement relevé avec les confinements successifs mais les équipes dédiées à la Qualité de Vie au Travail travaillent sur le sujet. Toutefois le Groupe continue de proposer des actions pour respecter ce principe.
- En 2020, malgré la crise sanitaire, les salariés de Nantes et Lyon ont participé à la semaine de la mobilité et ont privilégié pendant 5 jours les moyens de transport dit durables comme le vélo, la marche à pied, le bus, le tram ou les véhicules électriques. Près de 50 % de l'effectif français a ainsi participé à ce challenge pour une mobilité durable.

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.
- En 2020, en raison de la pandémie, les événements mensuels mis en place en France ont été suspendus totalement à partir du mois de mars et jusqu'à la période estivale. À la rentrée de septembre ils ont repris sous des formes prenant en compte la distanciation sociale et les gestes barrières avec notamment des animations par visioconférence ou via des sites internet tout en gardant le thème du manger sainement.



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, à quelques occasions, des équipes à Nantes doivent effectuer des analyses spécifiques qui nécessitent l'intervention d'entreprises extérieures pour certains tests sur des animaux. Préalablement à tout 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 en ce qui se rapporte à tout mauvais traitement potentiel pour les animaux, en accordant une attention particulière au principe des 3R («le remplacement, la réduction et le raffinement»), une stratégie majeure pour répondre à nos plus hautes exigences de responsabilité sociale.

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

10. Les référentiels utilisés pour la rédaction du rapport

10.1. Directives européennes

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

Cette Directive prévoit que les sociétés concernées devront rendre compte de leurs politiques de prévention des risques

en matière sociale et environnementale, de droits de l'homme et de corruption et de leurs résultats, en précisant les « procédures de diligence raisonnable » mises en œuvre à cette fin, incluant l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement dans cette démarche.

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

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

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

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

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

11. Note méthodologique

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

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

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

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

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

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

Le présent rapport s'inspire de cette liste en présentant des opportunités supplémentaires que le Groupe souhaite

développer. Dans la présente DPEF, les risques et opportunités liés à la responsabilité sociale de l'entreprise sont donc présentés en fonction des quatre piliers de la stratégie RSE de Valneva définie précédemment.

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

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

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

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.

11.2. Périmètre de consolidation

Les données quantitatives dans le domaine social ont été consolidées au niveau du Groupe pour la collecte 2020. Ces données sont issues du logiciel de gestion des ressources humaines Bamboo.

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

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

11.3. Méthode de collecte des données

La collecte des données pour l'année 2020 s'est organisée comme suit :

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

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

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

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

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

12. Définitions

12.1. Indicateurs sociaux

Pertinence

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

Effectif total

Sont considérés comme effectifs inscrits les salariés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec une société du Groupe Valneva, actif ou passif. Les effectifs inscrits sont exprimés en nombre de « têtes » au 31 décembre, 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, 2020. Par exemple, 31/12/2020 - 16/12/1973 = 47,04 ans.

Ancienneté

L'ancienneté est calculée par la différence entre la date d'entrée et le 31 décembre 2020, 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

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

12.2. Indicateurs environnementaux

Pertinence

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

Volet 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/m² pour les sites R&D ou en MWh/batch pour les sites de production.

Volet Émission de CO₂

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

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

Volet Déchets

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

12.3. Indicateurs sociétaux

Pertinence

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

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

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

Rapport périodique actualisé de pharmacovigilance (PSUR)

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

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

13. Rapport de l'Organisme Tiers Indépendant

VALNEVA SE
6 Rue Alain Bombard
44800 Saint-Herblain

Exercice clos le 31 décembre 2020

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1055 (dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (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 visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

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

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

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

Nature et étendue des travaux

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

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons 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,
 - 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 ⁽¹⁾, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 24 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 4 personnes et se sont déroulés entre septembre 2020 et mars 2021 sur une

durée totale d'intervention de 24 semaines. Nous avons mené une dizaine d'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 :

Aucun indicateur clé de performance n'est présenté pour la politique relative à « haut niveau d'expertise R&D ».

Fait à Toulouse, le 22 mars 2021

L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SAS CABINET DE SAINT FRONT

Pauline de Saint Front

Présidente

(1) Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes : Indicateurs clés de performance : (a) Dons par an en euros, (b) Taux de transmission aux autorités des Observations Individuelles d'Effets Indésirables, (c) Pourcentage d'employés formés à l'ABAC Policy, (d) Pourcentage de personnes formées sur les politiques : protection des données personnelles, (e) Taux de turnover, (f) Tonnes de CO2 émis par m² sur les 4 principaux sites, (g) Energies dépensées par m² sur les sites R&D, (h) Energies dépensées par batch produit (production), (i) Pourcentage de déchets VLA destinés à l'enfouissement, (j) Taux de gravité AT, (k) Taux de fréquence AT.

**A European Company (*Societas Europaea*)
with a Management Board and a Supervisory Board
Registered Office: 6 rue Alain Bombard, 44800 Saint-Herblain (France)
Nantes Trade and Companies Registry (R.C.S.) No. 422 497 560**