

CRITEO

**Plaquette d'assemblée
générale à caractère
mixte des actionnaires**

13 juin 2025



Rapport de gestion du Conseil d'Administration sur les comptes annuels et les états financiers consolidés

EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2024



Table des matières

Présentation des activités du groupe Criteo et de Criteo S.A.	4
Information financière et résultats consolidés du Groupe et de Criteo S.A.	10
Évènements significatifs	14
Évènements significatifs survenus post-clôture.....	16
Principaux risques et incertitudes auxquels la Société et le Groupe sont confrontés	17
Activités en matière de recherche et développement	19
Approbation des comptes sociaux de l'exercice	20
Capital social de la Société.....	21
Les salariés.....	23
Rapport sur le Gouvernement d'entreprise.....	24
Appendix.....	26

Présentation des activités du groupe Criteo et de Criteo S.A.

Activités du Groupe au cours du dernier exercice

Criteo S.A. a été initialement constituée en société par actions simplifiée, ou SAS, conformément aux lois françaises, en date du 3 novembre 2005 et pour une durée de 99 ans, puis transformée en société anonyme, ou S.A. La société est immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 484 786 249.

Sauf lorsque le contexte l'exige, toutes les références dans le présent rapport de gestion à « Criteo », « nous » ou au « Groupe » désignent Criteo S.A. et ses filiales, prises ensemble, et toutes les références à la « Société » désignent Criteo S.A.

ACTIVITE DU GROUPE

Nous sommes l'entreprise mondiale de Commerce Media qui permet aux marketeurs et aux propriétaires de médias d'obtenir de meilleurs résultats commerciaux. Nous exploitons les données commerciales et l'intelligence artificielle ("IA") pour connecter le commerce électronique, le marketing digital et la monétisation des médias afin d'atteindre les consommateurs tout au long de leur parcours d'achat. Notre vision est d'offrir à chaque consommateur des expériences plus riches en permettant la découverte, l'innovation et le choix grâce à une publicité de confiance et percutante.

Nous permettons la croissance des marques, des détaillants et des propriétaires de médias en fournissant des services et des infrastructures de marketing et de monétisation de premier ordre sur l'Internet ouvert, générant environ 31 milliards de dollars de résultats commerciaux pour nos clients – sous forme de ventes de produits pour les détaillants, les marques et les marketeurs et de revenus publicitaires pour les propriétaires de médias. Nous nous différencions en mettant à disposition les audiences commerciales à grande échelle les plus performantes tout en exploitant les données transactionnelles dans un respect de confidentialité, grâce à notre technologie IA exclusive qui permet d'atteindre et d'engager les consommateurs en temps réel avec des publicités digitales ("pubs") hautement pertinentes, basées sur des caractéristiques partagées tout au long du parcours consommateur. Nos données offrent des insights profonds sur les intentions et les habitudes d'achat des consommateurs.

Notre activité repose sur le commerce media. Au 31 décembre 2024, nous avons offert nos services à environ 17 000 clients, un grand nombre de marques de consommateurs, de distributeurs, de sociétés commerciales et de propriétaires de médias parmi les plus importants et les plus exigeants au monde. Nous nous associons à eux pour capter l'activité des utilisateurs sur leurs sites web et applications mobiles ("apps"). Ces données sont considérées comme étant de la propriété digitale, et leur exploitation nous permet d'offrir des performances publicitaires supérieures afin d'aider les spécialistes du marketing, les marques et les agences à atteindre leurs objectifs de campagne du début à la fin du funnel marketing.

Nous exploitons l'écosystème du retail media pour aider les marques à atteindre les consommateurs avec des publicités pertinentes, près du point de vente digital sur les sites web des retailers et les marketplaces, tout en permettant à ces retailers de monétiser leur inventaire publicitaire et d'acquérir une nouvelle source de revenus à marge élevée. Le taux de rétention moyen des clients de Criteo était d'environ 90 % (mesure trimestrielle) au cours des trois dernières années.

Démontrant la profondeur et l'échelle de nos données commerciales, nous avons été exposés à 1 trillion de dollars de transactions de ventes en ligne sur les propriétés digitales de nos clients pour l'exercice clos le 31 décembre 2024. Sur la base de ces données et d'autres actifs, nous avons activé plus de 4,3 milliards de dollars de dépenses médias pour le compte de nos clients et livré 2 trillions de publicités ciblées au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Nous avons établi notre position de leader sur le marché du commerce media en nous concentrant sur trois atouts clés qui nous différencient : des données commerciales exploitables, un accès étendu aux médias et une technologie IA prédictive de classe mondiale. La vaste base de données de Criteo se concentre uniquement sur le commerce et les consommateurs. Notre accès aux médias, par le biais de notre réseau direct d'éditeurs partenaires, permet de toucher un grand nombre de consommateurs puisqu'il couvre plus de 720 millions d'utilisateurs actifs quotidiens. Enfin, notre technologie d'IA développée sur mesure exploite ces données et ces médias afin de générer de multiples résultats commerciaux pour les clients.

Chaque jour, nous avons des milliards d'opportunités de connecter les consommateurs avec des messages publicitaires pertinents de la part de nos clients de commerce et de marques de consommation en conformité avec les normes de confidentialité les plus élevées, y compris le Règlement général sur la protection des données ("RGPD") et la California Consumer Privacy Act ("CCPA"). Pour chacune de ces opportunités, nos algorithmes analysent des volumes massifs de données d'achat pour prédire les préférences et les intentions des consommateurs, et délivrer des messages spécifiques pour des produits ou services susceptibles d'engager le consommateur. La précision de nos algorithmes s'améliore avec chaque publicité que nous livrons, car ils intègrent de nouvelles données tout en continuant d'apprendre des interactions précédentes.

NOS SEGMENTS

Criteo opère en tant que plateforme unifiée de Commerce Media qui connecte directement les annonceurs avec les détaillants et les éditeurs sur l'Internet ouvert. Au premier trimestre 2024, Criteo a modifié sa structure de reporting par segments et présente désormais ses résultats commerciaux en deux segments opérationnels et déclarables : Retail Media et Performance Media.

Retail Media aide les détaillants à générer des revenus publicitaires à forte marge auprès des marques et des agences cherchant à atteindre plusieurs objectifs marketing avec un fort retour sur les dépenses publicitaires. Retail Media les aide également à augmenter leurs ventes, en monétisant leurs audiences grâce à des publicités personnalisées, soit sur leur propre boutique en ligne (également appelée "onsite"), soit sur d'autres medias numériques sur l'Internet ouvert (également appelé "offsite").

Voici des exemples de revenus commerciaux attendus générés par du Retail Media

- **Générer des revenus publicitaires pour les retailers** sur leur boutique en ligne, en leur fournissant un accès en libre-service à notre plateforme technologique afin qu'ils puissent monétiser leur inventaire publicitaire, leurs données commerciales, leur trafic et leurs audiences directement auprès des marques grand public pour divers objectifs marketing;
- **Piloter les ventes pour les clients de marque grand public** sur le site des retailers partenaires, en mettant en relation ces clients avec les retailers et en les engageant *sur* la propriété digitale des retailers avec des publicités personnalisées offrant des produits de marque spécifiques disponibles sur la boutique en ligne des retailers et pour lesquels les consommateurs ont exprimé un intérêt, et
- **Piloter les ventes pour les clients de marque grand public** sur le site des retailers partenaires, en mettant en relation ces clients avec les retailers et en les engageant *en dehors* de la propriété digitale des retailers

sur Internet avec des publicités personnalisées offrant des produits de marque spécifiques disponibles sur la boutique en ligne des retailers et pour lesquels les consommateurs ont exprimé un intérêt.

Nos clients, retailers et marques, gèrent respectivement leurs revenus et leurs budgets Retail Media à l'aide d'une interface en libre-service. Nous facturons aux détaillants des frais de plateforme négociés du côté de l'offre et parfois des frais de technologie, tandis que les marques nous versent des frais de plateforme négociés du côté de la demande. De plus, nous pouvons facturer aux marques des frais de gestion et d'autres frais pour accéder à des informations supplémentaires.

Du côté de l'offre de Retail Media, la solution de monétisation des retailers de Criteo, Commerce Yield, fournit aux retailers, aux marketplaces et aux entreprises de commerce un ensemble complet d'outils digitaux. Commerce Yield combine l'ancienne plateforme Retail Media de Criteo avec plusieurs solutions dérivées d'acquisitions stratégiques récentes, telles que les tactiques et les formats de marketplace, ainsi que les insights sur les rayons numériques pour soutenir les achats de médias au niveau de l'entreprise.

Du côté de la demande Retail Media, la plateforme en libre-service de Criteo côté demande (DSP), Commerce Max donne aux marques et aux agences un point d'entrée unique à l'inventaire Retail Media sur site et entre éditeurs premium hors site.

- Les marques et les agences du monde entier peuvent utiliser Commerce Max pour accéder aux données et aux stocks de plusieurs détaillants et marketplaces, trouver de précieuses audiences sur ces sites et étendre ces audiences hors site.
- Ceci s'appuie sur une mesure en boucle fermée, permettant aux marques et aux agences de déterminer rapidement et efficacement l'efficacité des campagnes et de les optimiser en conséquence.

La plateforme de Criteo côté offre (SSP), Commerce Grid, apporte des opportunités de monétisation supplémentaires. Elle permet aux détaillants de gérer leurs audiences propriétaires et de les rendre accessibles via tous les DSP.

Performance Media englobe l'activation, la monétisation et les services commerciaux. Performance Media est disponible via Commerce Growth pour aider les annonceurs à atteindre leurs objectifs d'acquisition et de fidélisation de clients. Il comprend également la technologie de publicité en temps réel et l'infrastructure commerciale de Criteo qui offrent des fonctionnalités avancées d'achat, de vente et des capacités groupées pour les propriétaires de médias, les agences, les annonceurs et les plateformes publicitaires tierces.

Voici des exemples de potentiels résultats commerciaux générés par Performance Media couvrant l'ensemble du funnel marketing, dont:

- **Découverte** : créer et renforcer la notoriété de la marque pour le produit ou le service existant ou nouveau d'un client, en ciblant des audiences de consommateurs pertinentes et qualitatives manifestant une intention pour ce produit ou ce service particulier et en atteignant ces audiences, par exemple, via des publicités vidéo en ligne et via des chaînes de télévision connectée ;
- **Choix** : générer des visites de nouveaux prospects sur le site Web de nos clients, ou générer des installations d'applications de nos clients par de nouveaux consommateurs, en engageant ces audiences commerciales en ligne (soit sur le Web, dans des applications ou sur la télévision connectée), avec des publicités personnalisées proposant des produits ou des services adaptés à leurs intérêts anticipés;

- **Achat** : stimuler les ventes des clients commerciaux en engageant les consommateurs en ligne, avec des publicités personnalisées proposant des produits ou des services pour lesquels ils ont déjà exprimé leur intention d'achat ; ou générer davantage de ventes auprès des clients existants de nos clients commerciaux, en ciblant et en réengageant avec précision ces clients existants en ligne avec des publicités personnalisées en leur proposant de nouveaux produits ou services qu'ils n'ont pas encore achetés ni vus.

Nos clients ont accès à une interface client intégrée en libre-service qui réduit la complexité inutile et les coûts associés aux processus manuels liés à l'utilisation de plusieurs DSP et sources d'approvisionnement en stock.

Nous proposons également à nos plus gros clients une approche de services complète, en leur fournissant des services approfondis de *Business Intelligence* et d'analyse. Nos équipes de conseillers aident nos plus grands clients à fixer des objectifs, à en extraire des informations et à évaluer les tendances et les performances de leurs diverses campagnes publicitaires réalisées avec nous en fonction de plusieurs objectifs marketing, sources d'inventaire, canaux et formats publicitaires et les multiples appareils numériques que les consommateurs peuvent utiliser.

Dans Performance Media, nos solutions Commerce Audiences sont axées sur l'attraction de plus de clients pour nos clients marketeurs et sur la croissance de leurs relations clients existantes, en utilisant notre moteur IA pour engager les audiences commerciales avec la bonne publicité pour chaque opportunité :

- Augmenter la notoriété et l'intérêt pour une marque, un produit ou un service ;
- Attirer de nouveaux consommateurs vers une boutique en ligne et/ou hors ligne ;
- Générer des prospects auprès de consommateurs à la recherche d'une marque, d'un produit ou d'un service ;
- Attirer plus d'acheteurs et augmenter les ventes sur une boutique en ligne et/ou hors ligne ; et
- Encourager les consommateurs qui ont acheté dans le passé à effectuer des achats supplémentaires.

Pour l'activité Performance Media, nous achetons généralement de l'inventaire par programmation sur la base du CPM auprès de nos partenaires éditeurs directs et des plateformes d'enchères en temps réel (RTB), selon des conditions générales standard pour l'achat d'inventaire publicitaire. Cela signifie que l'inventaire acheté pour les solutions Performance Media est payé à l'éditeur, indépendamment de l'engagement de l'utilisateur, sous quelque forme que ce soit, avec la publicité diffusée sur la propriété digitale de cet éditeur. Conformément à ces accords, nous achetons des impressions pour les utilisateurs que Criteo reconnaît sur les propriétés digitales de ces éditeurs.

PERFORMANCE FINANCIERE

(Selon l'art. L 233-26 du Code de commerce et, par référence, l'art. L 232-1, II modifié par l'ordonnance 2023-1142 du 6-12-2023)

Indicateurs financiers sélectionnés pour les années 2024 et 2023

Pour les exercices clos au 31 décembre 2024 et 31 décembre 2023, Criteo a reporté les résultats suivants ¹² :

¹ Pour les résultats financiers complets, veuillez vous référer aux états financiers consolidés préparés conformément aux normes fixées par les normes IFRS (International Financial Reporting Standards), telles qu'adoptées par l'Union européenne.

² La contribution ex-TAC est une mesure non-IFRS, utilisée par la direction et calculée comme la marge brute majorée des autres coûts du chiffre d'affaires.

31 décembre 2023 31 décembre 2024

(en milliers d'euros)

Retail Media	193 243	238 713
Performance Media	1 609 233	1 548 099
Total Chiffre d'affaires	1 802 476	1 786 812

Marge brute	799 256	909 890
-------------	---------	---------

Retail Media	188 115	234 594
Performance Media	757 391	801 895
Total Contribution ex-TAC	945 506	1 036 489

Résultat net	45 472	112 714
---------------------	---------------	----------------

Flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation	244 890	276 333
--	----------------	----------------

Les principaux faits marquants financiers pour l'année 2024 par rapport à l'année précédente sont les suivants:

- Le chiffre d'affaires s'élève à 1 786,8 millions d'euros, en baisse de 1% par rapport à l'année précédente, reflétant la croissance de Retail Media compensée par la baisse du chiffre d'affaires de Performance Media.
- La marge brute a augmenté de 14 % par rapport à l'année précédente et s'élève à 909,9 millions d'euros, principalement en raison de la baisse des coûts d'acquisition du trafic, de la baisse des coûts d'hébergement et d'une diminution de l'amortissement des serveurs des data centers.
- La contribution hors TAC augmente de 10% par rapport à l'année précédente et s'élève à 1 036,5 millions d'euros, portée par la croissance des activités Retail Media et Performance Media.
- Le résultat net a augmenté de 148% par rapport à l'année précédente et s'élève à 112,7 millions d'euros, principalement en raison de la baisse des coûts d'acquisition du trafic.
- Les flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation ont augmenté de 13% par rapport à l'année précédente et s'élèvent à 276,3 millions d'euros, principalement sous l'effet d'une hausse du résultat net.

Évolution prévisible de la situation financière du Groupe

A taux constant, le Groupe prévoit une croissance à un chiffre de la Contribution ex-TAC pour l'exercice 2025.

Activités des filiales et des sociétés contrôlées

Le tableau suivant présente les résultats des filiales de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 :

Filiales	% de détention	Chiffre d'affaires	Résultat Net
		(en milliers d'euros)	
Criteo Ltd (Royaume-Uni)	100 %	78 837	2 204
Criteo Corp. (USA)	100 %	718 138	46 855
Criteo France S.A.S. (France)	100 %	99 698	1 493
Criteo GmbH (Allemagne)	100 %	272 482	6 407
Criteo Korea Ltd (Corée)	100 %	87 316	-4
Criteo Nordics AB (Suède)	100 %	18 253	1 522
Criteo B.V. (Pays-Bas)	100 %	40 668	1 756
Criteo K.K. (Japon)	66 %	183 874	5 634
Criteo do Brasil Desenvolvimento De Serviços De Internet LTDA. (Brésil)	100 %	37 678	2 525
Criteo Australia Pty Ltd (Australie)	100 %	18 097	62
Criteo Srl (Italie)	100 %	43 191	-523
Criteo Advertising (Chine) Co.Ltd ⁽¹⁾	100 %	—	114
Criteo Singapore PTE. LTD. (Singapour)	100 %	32 161	1 955
Criteo LLC (Russie)	100 %	—	-92
Criteo España, S.L. (Espagne - Madrid)	100 %	37 853	92
Criteo Europa MM, S.L. (Espagne - Barcelone)	100 %	—	2 901
Criteo MEA FZ – LLC (Dubai)	100 %	16 718	273
Criteo Reklamcilik Hizmetleri ve Ticaret A.Ş. (Turquie)	100 %	3 635	408
Criteo Canada Corp. (Canada)	100 %	24 963	2 040
Criteo India Private Limited (Inde)	100 %	17 611	311
Doobe In Site Ltd (Israël)	100 %	-3	-160
Criteo Technology (France)	100 %	49	87 767
Bidswitch GmbH (Suisse) ⁽²⁾	100 %	57	778
Bidswitch INC (USA) ⁽¹⁾	100 %	25 669	3 484
Iponweb GmbH (Suisse) ⁽²⁾	100 %	323	642
Iponweb Limited (Royaume-Uni) ⁽¹⁾	100 %	—	45
Iponweb Labs Limited (Chypre)	100 %	13 511	-18 011
The Mediagrid INC (USA) ⁽¹⁾	100 %	15 675	1 394
Iponweb Labs LLC (Arménie)	100 %	0	-71
Brandcrush Pty Ltd (Australie) ⁽¹⁾	100 %	12	163
Criteo Technology S.R.L (Roumanie)	100 %	0	-9

(1) Entité détenue indirectement par Criteo SA

(2) En cours de liquidation au 31 décembre 2024

Source : Les états financiers des filiales ont été préparés conformément aux normes IFRS (International Financial Reporting Standards), telles qu'adoptées par l'Union européenne. Les revenus et le bénéfice (perte) net ont été convertis de l'USD en EUR sur la base du taux moyen 2024 de 1,082089.

Information financière et résultats consolidés du Groupe et de Criteo S.A

Résultats consolidés du Groupe

Les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 ont été établis conformément aux normes IFRS (International Financial Reporting Standards), telles qu'adoptées par l'Union européenne. Les principales méthodes comptables, ainsi que les jugements et estimations comptables déterminants sont exposés dans la note 3.

Le périmètre de consolidation au 31 décembre 2024 est détaillé dans la note 2 des états financiers consolidés.

COMPTE DE RESULTAT CONSOLIDE

Le chiffre d'affaires du Groupe pour l'exercice 2024 s'élève à 1 786,8 millions d'euros, soit une baisse de 1 % par rapport à 2023.

Le résultat opérationnel s'élève à 147,6 millions d'euros, contre 66,1 millions d'euros, et le résultat net consolidé à 112,7 millions d'euros, contre 45,5 millions d'euros. Dans les deux cas, l'amélioration est principalement due à la hausse de la marge brute des deux segments d'activités Performance Media et Retail Media.

Le résultat financier et autres produits et charges affiche un produit de 0,1 million d'euros pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 relatif aux revenus d'intérêts, compensés par la comptabilisation d'un impact négatif de change, la désactualisation du passif du complément de prix lié à l'acquisition d'Iponweb et la charge financière relative à notre facilité de crédit renouvelable (« RCF ») disponible de 407 millions d'euros. Au 31 décembre 2024, notre exposition au risque de change était centralisée chez Criteo S.A et couverte par des swaps de devises ou des achats ou ventes à terme de devises.

L'impôt sur le résultat s'élève à 35,0 millions d'euros, et est l'effet cumulé de 60,8 millions d'euros d'impôts courants et de -25,9 millions d'euros d'impôts différés. Les principaux éléments de l'impôt du Groupe sont présentés dans la note 10 portant sur les comptes consolidés.

Le résultat net consolidé attribuable aux actionnaires de Criteo S.A. est un bénéfice de 109,8 millions d'euros (contre 44,2 millions d'euros en 2023), la part revenant aux intérêts minoritaires étant de 2,9 millions d'euros.

BILAN CONSOLIDE

Le montant total du bilan consolidé s'élève à 2 175,9 millions d'euros à la fin de l'année 2024 et se décompose comme suit :

- Les actifs non courants s'élèvent à 1 011,4 millions d'euros, contre 979,2 millions d'euros en 2023, et se composent principalement du goodwill, à hauteur de 495,9 millions d'euros et d'immobilisations incorporelles, à hauteur de 152,8 millions d'euros.
- Les actifs courants s'élèvent à 1 164,6 millions d'euros et se composent principalement de créances externes, à hauteur de 770,9 millions d'euros, et de liquidités, à hauteur de 279,9 millions d'euros.
- Les capitaux propres du Groupe s'élèvent à 999,2 millions d'euros, y compris le bénéfice de 109,8 millions d'euros du Groupe pour la période, contre 970,6 millions d'euros en 2023.

- Les passifs courants s'élèvent à 1 007,9 millions d'euros et se composent principalement de dettes fournisseurs, à hauteur de 774,0 millions d'euros, et d'autres passifs courants, à hauteur de 171,8 millions d'euros.

TRESORERIE ET FINANCEMENT CONSOLIDES

La trésorerie et équivalents de trésorerie comprennent les disponibilités et les comptes de placement rémunérés. Ces éléments classés en trésorerie sont utilisés pour financer les opérations du Groupe.

Criteo détient des investissements financiers composés de dépôts à terme ne répondant pas à la classification de trésorerie et équivalents de trésorerie, enregistrés en actif non courant.

Au 31 décembre 2024, la trésorerie et les équivalents de trésorerie du Groupe s'élevaient à 279,9 millions d'euros, contre 304,0 millions d'euros en 2023. Le Groupe n'a pas de découvert bancaire au 31 décembre 2024.

Les variations et les principaux éléments de la trésorerie et des équivalents de trésorerie sont présentés dans la note 19 des comptes financiers consolidés.

Criteo bénéficie d'une ligne de crédit renouvelable (RCF) avec un syndicat de banques qui permet au groupe de tirer jusqu'à 407 millions d'euros. Cette RCF n'est pas garantie et contient des clauses habituelles de défaut de paiement et de covenant, notamment le respect d'un ratio dette nette totale/EBITDA ajusté et des restrictions sur la contraction de dettes supplémentaires.

Le 17 novembre 2023, Criteo a mis à jour certaines conditions de la RCF en une facilité de crédit syndiqué de 407,0 millions d'euros pour en faire une ligne de crédit liée au développement durable. Certaines conditions générales de la ligne de crédit modifiées sont désormais liées à nos objectifs de développement durable visant à accroître la représentation des femmes aux postes techniques et à réduire nos émissions de gaz à effet de serre, tandis que le reste de l'accord de ligne de crédit reste inchangé.

Au 31 décembre 2024, aucun montant n'avait été prélevé sur cette RCF et Criteo respectait le ratio d'endettement requis.

Le groupe dispose également de lignes de crédit à court terme et de facilités de découverts bancaires auprès de HSBC plc, BNP Paribas et LCL. Criteo est autorisé à prélever jusqu'à 21,5 millions d'euros au total sur les lignes de crédit à court terme et lignes de découverts bancaires. Au 31 décembre 2024, Criteo n'avait tiré sur aucune de ces facilités. Tout emprunt ou découvert dans le cadre de ces facilités à court terme porte intérêts sur la base du taux EURIBOR 1 mois ou du taux EURIBOR 3 mois. Ces facilités étant exclusivement des lignes de crédit à court terme et de découvert, les banques de Criteo ont la possibilité d'y mettre fin à brève échéance.

ENGAGEMENTS HORS BILAN CONSOLIDES

Au 31 décembre 2024, le Groupe disposait de 73,8 millions d'euros d'autres engagements non résiliables, principalement liés aux licences des logiciels, à la maintenance et à la bande passante nécessaire au fonctionnement des serveurs.

Les résultats de Criteo S.A.

Les états financiers de l'exercice clos le 31 décembre 2024 que nous soumettons à votre approbation, comportant le bilan, le compte de résultat et l'annexe, ont été établis suivant les normes françaises, les principes et méthodes comptables du Groupe, et conformément aux règles de présentation et aux méthodes d'évaluation prévues par la réglementation en vigueur.

Conformément à l'article L. 225-100-1. I. 4° du Code de commerce, toutes les procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière ont été mises en œuvre

COMPTE DE RESULTAT

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024, la Société a généré un chiffre d'affaires net de 55,7 millions d'euros, contre 36,0 millions d'euros au cours de l'exercice précédent.

Les autres produits s'élèvent à 234,0 millions d'euros, contre 203,2 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les charges d'exploitation s'élèvent à 354,3 millions d'euros, contre 286,4 millions d'euros pour l'exercice précédent. Le résultat d'exploitation est une perte de 63,3 millions d'euros, contre une perte de 47,1 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les produits financiers et les charges financières s'élèvent respectivement à 216,6 millions d'euros et 109,9 millions d'euros, contre 183,0 millions d'euros et 111,6 millions d'euros pour l'exercice précédent. Il en ressort un résultat financier bénéficiaire de 106,7 millions d'euros, contre un résultat bénéficiaire de 71,4 millions d'euros pour l'exercice 2023.

En conséquence, le résultat courant avant impôts s'élève à 43,4 millions d'euros, contre un résultat déficitaire avant impôts de 24,3 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les produits exceptionnels s'élèvent à 161,8 millions d'euros en 2023, contre 130,3 millions d'euros en 2023. Les dépenses exceptionnelles s'élèvent à 232,8 millions d'euros, contre 144,7 millions d'euros pour l'exercice précédent.

L'exercice clos le 31 décembre 2024 se solde par une perte nette de -20,3 millions d'euros, contre un bénéfice net de 14,9 millions d'euros pour l'exercice précédent.

BILAN

Au 31 décembre 2024, le total de l'actif du bilan de la Société s'élevait à 1 331,7 millions d'euros contre 1 464,3 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Le poste d'immobilisations financières s'élève à 809,0 millions d'euros, contre 882,7 millions d'euros pour l'exercice précédent.

L'actif circulant net s'élève à 513,2 millions d'euros, contre 572,2 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Au 31 décembre 2024, le capital social s'élève à 1,4 millions d'euros, contre 1,5 millions d'euros pour l'exercice précédent, et la prime d'émission s'élève à 67,9 millions d'euros, contre 169,4 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les passifs d'exploitation s'élèvent à 554,9 millions d'euros pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, contre 596,0 millions d'euros pour l'exercice 2023, et se composent des éléments suivants :

	31 Décembre 2024
	(en milliers d'euros)
Emprunts et dettes financières divers	485 989
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	58 015
Dettes fiscales et sociales	7 575
Autres dettes	3 335
Total	554 914

⁽¹⁾ composés essentiellement des dettes inter-compagnies pour 419,3 millions d'euros - le montant des créances inter-compagnies inscrit à l'actif circulant du bilan s'élève à 35.5 millions d'euros.

Tableau des résultats au cours des cinq derniers exercices :

Les tableaux visés à l'article R. 225-102 du Code de Commerce sont joints à ce rapport en annexes A-1 et A-2, et font apparaître les résultats du Groupe et de la Société au cours des cinq derniers exercices.

Évènements significatifs

Au niveau du Groupe

INTEGRATION DE L'ACTIVITE D'IPONWEB AU SEIN DE CRITEO

Comme indiqué dans les rapports de gestion des années précédentes, en Août 2022, Criteo a acquis l'activité d'Iponweb ("l'Acquisition Iponweb"), une société AdTech leader sur le marché avec des capacités de trading de medias de classe mondiale. Dans le cadre de l'intégration de cette activité, les opérations suivantes ont été effectuées au cours de l'exercice :

- Les actifs d'Iponweb Limited ont été transférés à Criteo Ltd le 1er janvier 2024,
- Criteo GmbH a absorbé Iponweb GmbH avec effet au 3 mai 2024,
- Le 4 décembre 2024, les actifs de Bidswitch GmbH et Iponweb GmbH ont été transférés à son actionnaire unique, Criteo SA, suite à la décision de ce dernier de liquider ces deux sociétés en décembre 2023.

INTEGRATION DE BRANDCRUSH PTY LTD

Pour rappel, le 28 février 2023, Criteo a acquis Brandcrush Pty Ltd, une société de droit australien, dont la plateforme permet l'achat et la vente de détail via des médias omnicanaux, y compris les canaux de médias hors ligne. Le 1er janvier 2024, dans le cadre de l'intégration de cette société, les actifs restants de Brandcrush Pty Ltd ont été transférés à Criteo Corp. et à Criteo Australia, certains de ses actifs ayant déjà été transférés à d'autres entités du Groupe.

RESTRUCTURATION DU GROUPE

En avril 2024, Criteo a mis en œuvre plusieurs mesures visant à accroître son efficacité, y compris des licenciements planifiés afin de réduire notre effectif d'environ 100 salariés. Les salariés concernés dans nos départements des ventes, de recherche et développement ainsi que les fonctions support ont été informés entre le mois d'avril 2024 et le mois de juillet 2024. Au 31 décembre 2024, nous avons finalisé l'ensemble de ces licenciements.

Au niveau de Criteo S.A .

ACCORD DE REGLEMENT DEFINITIF RELATIF A L'ACQUISITION D' IPONWEB

Dans le cadre de l'Acquisition Iponweb en août 2022, les vendeurs avaient droit à un complément de prix d'un maximum de 100.0 millions d'euros (98,1 millions de dollars) payable en fonction de la réalisation de certains objectifs de chiffre d'affaires net de l'activité Iponweb pour les exercices 2022 et 2023. Au cours des exercices 2024 et 2023, la Société s'est acquittée du complément de prix pour respectivement 52,3 millions d'euros (54,6 millions de dollars) et 20,2 millions d'euros (22,0 millions de dollars). Le solde de 19,6 millions d'euros (20,4 millions de dollars) a été rapatrié du compte de séquestre et est inclus dans la ligne trésorerie et équivalents de trésorerie des états financiers consolidés au 31 décembre 2024.

AUGMENTATION DE CAPITAL DE CRITEO AUSTRALIA

Le 2 décembre 2024, le capital social de Criteo Australia a été augmenté par le biais d'une conversion de dette pour un montant de 8,9 millions d'euros (14,5 millions de dollars australiens). En conséquence, Criteo Australia a émis 130 actions ordinaires d'une valeur de 68 698 euros (111 600 dollars australiens) chacune à son actionnaire unique, Criteo S.A.

CONSTITUTION DE CRITEO TECHNOLOGY SRL

Le 3 juin 2024, Criteo Technology SRL a été constituée et enregistrée en vertu de la législation roumaine, Criteo S.A. étant son actionnaire unique.

OPERATION DE REDUCTION DE CAPITAL

Le 25 avril 2024, le Conseil d'Administration de Criteo S.A. (le "Conseil d'Administration") a procédé à une réduction de capital par annulation de 2 150 000 actions auto-détenues, correspondant à une réduction du capital social d'un montant nominal de 53 750 euros. L'excédent du prix de l'action au delà de la valeur nominale (soit 52 186 223 euros) a été imputé sur le compte "primes d'émission".

Le 5 décembre 2024, le Conseil d'Administration a procédé à une nouvelle réduction de capital par annulation de 1 440 000 actions auto-détenues, correspondant à une réduction du capital social d'un montant nominal de 36 000 euros. L'excédent du prix de l'action au delà de la valeur nominale (soit 53 557 768 euros) a été imputé sur le compte "primes d'émission".

ACOMPTE SUR DIVIDENDE VERSE PAR CRITEO TECHNOLOGY SAS

Le 20 décembre 2024, Criteo Technology SAS a versé un acompte sur dividende pour un montant total de 30 millions d'euros à son actionnaire unique, Criteo S.A

PROGRAMME DE RACHAT D' ACTIONS

Le 5 février 2021, le Conseil d'Administration a autorisé un programme de rachat d'actions (le "SBB4") d'un montant maximum de 84,9 millions d'euros (100,0 millions de dollars) d'*American Depositary Shares* en circulation de la Société qui a été achevé en décembre 2021.

Le 28 octobre 2021, le Conseil d'Administration a étendu le SBB4 de 84,9 millions d'euros (100,0 millions de dollars) à 146,6 millions d'euros (175,0 millions de dollars) d'*American Depositary Shares* en circulation de la Société, cette tranche ayant été achevée en juin 2022.

Les 3 février 2022 et 7 décembre 2022, le Conseil d'Administration a successivement étendu le SBB4 de 146,6 millions d'euros (175,0 millions de dollars) à 247,5 millions d'euros (280,0 millions de dollars) puis de 247,5 millions d'euros (280,0 millions de dollars) à 455,8 millions d'euros (480,0 millions de dollars) d'*American Depositary Shares* en circulation de la Société. Cette dernière tranche a été achevée en Octobre 2024

Le 1er février 2024 le Conseil d'Administration a étendu le SBB de 455,8 millions d'euros (480,0 millions de dollars) à 582,6 millions d'euros (630,0 millions de dollars) d'*American Depositary Shares* en circulation de la Société. Cette dernière tranche n'a pas encore été achevée.

Au 31 décembre 2024, la Société possède 3 467 417 actions propres qui peuvent être utilisées pour satisfaire les obligations de la société dans le cadre de ses plans d'actions pour les employés lors de l'acquisition des RSU au lieu d'émettre de nouvelles actions, et pour les activités de croissance externe.

Dans les comptes de la Société, les opérations réalisées en 2024 ont été comptabilisées comme suit (valeurs reportées en milliers d'euros) :

	31 décembre 2023		Actions rachetées		Actions gratuites attribuées aux salariés		Actions annulées		31 décembre 2024	
	Nombre	Valeur brute	Nombre	Valeur	Nombre	Valeur	Nombre	Valeur	Nombre	Valeur nette comptable
Total des actions rachetées	3 446 811	91 076 €	5 976 764	208 354 €	-2 366 158	-65 401 €	-3 590 000	-107 174 €	3 467 417	126 855 €
Actions acquises pour l'attribution gratuite aux salariés	2 311 206	63 715 €	2 841 823	101 885 €	-2 366 158	-65 401 €	—	— €	2 786 871	100 200 €
Actions acquises à des fins de croissance externe	1 135 605	27 361 €	3 134 941	106 468 €	—	— €	-3 590 000	-107 174 €	680 546	26 656 €

Par ailleurs, une provision pour risques a été comptabilisée à hauteur de 99,1 millions d'euros pour couvrir les attributions gratuites d'actions.

Évènements significatifs survenus post-clôture

NOMINATION DU NOUVEAU DIRECTEUR GENERAL

Michael Komaskinski a été nommé Directeur Général et membre du Conseil d'Administration de la Société à compter du 15 février 2025. Michael Komaskinski a déclaré qu'il succéderait à Megan Clarken qui, comme annoncé précédemment, a quitté ses fonctions de directrice générale et de membre du Conseil d'Administration de la Société. Megan Clarken fournira des prestations de conseil pendant une période de transition.

EXTENSION DU PROGRAMME DE RACHAT D' ACTIONS

Le 31 janvier 2025, le Conseil d'Administration a autorisé une augmentation du programme de rachat d'actions précédemment autorisé (SBB4) de 582,6 millions d'euros (630 millions de dollars) à 774,6 millions d'euros (805 millions de dollars) d'*American Depositary Shares* en circulation de la Société. La Société a l'intention d'utiliser les actions rachetées aux fins d'honorer des obligations liées à des programmes d'attributions d'actions au lieu d'émettre de nouvelles actions, et potentiellement dans le cadre d'opérations de fusion et d'acquisition

Principaux risques et incertitudes auxquels la Société et le Groupe sont confrontés³

Investir dans nos titres comporte un niveau de risque élevé, comme indiqué ci-dessous :

- Si nous ne parvenons pas à innover, à améliorer notre marque, à nous adapter et à réagir efficacement à l'évolution rapide de la technologie, nos offres pourraient devenir moins compétitives ou obsolètes. Nos investissements dans de nouvelles solutions et technologies pour répondre aux nouveaux objectifs marketing de nos clients sont intrinsèquement risqués et peuvent ne pas être fructueux.
- Le marché sur lequel nous opérons est extrêmement compétitif et nous pourrions ne pas être en mesure de rivaliser avec nos concurrents actuels ou futurs.
- Notre succès dépend de notre capacité à mettre en œuvre la transformation de notre activité et à concrétiser nos stratégies commerciales mondiales.
- L'incapacité de Criteo AI Engine à prédire avec précision l'engagement des utilisateurs et l'incapacité à maintenir la qualité du contenu de nos clients et éditeurs pourraient avoir un coût important pour nous, une perte de revenus et une diminution des opportunités commerciales.
- Des tiers pourraient mettre en œuvre des restrictions techniques, ce qui entraverait notre accès aux données et aux opportunités de revenus sur lesquelles nous comptons. Cela pourrait avoir un impact important sur notre activité et sur nos résultats d'exploitation.
- Nous avons une concentration importante de clients sur certains marchés et sur certaines solutions, avec un nombre limité de clients représentant une part substantielle de nos revenus dans ces domaines.
- Nous pourrions ne pas être en mesure d'intégrer efficacement ou de tirer les avantages attendus d'acquisitions ou de transactions stratégiques, ce qui pourrait nuire à notre capacité à atteindre nos objectifs de croissance et d'affaires.
- Nos opérations internationales et notre expansion nous exposent à plusieurs risques.
- Les évolutions réglementaires, législatives ou d'autorégulation concernant Internet ou les activités en ligne pourraient nuire à notre capacité à mener nos activités.
- Notre capacité à générer des revenus dépend de notre capacité à collecter un volume de données important provenant de diverses sources. Celles-ci peuvent être limitées par les choix des consommateurs, clients, éditeurs, navigateurs ou autres logiciels, par des changements technologiques et par l'évolution des lois, réglementations et normes industrielles.
- Nous opérons dans un secteur qui évolue rapidement, ce qui complique l'évaluation de nos perspectives et peut accroître le risque d'échec. Nos taux de croissance historiques peuvent ne pas être représentatifs de notre croissance future et nous pouvons avoir des difficultés à maintenir notre rentabilité.
- Nous réalisons une part importante de notre chiffre d'affaires auprès d'entreprises des secteurs de la vente de détail, du tourisme et du marché des petites annonces. Tout ralentissement de ces secteurs ou toute évolution réglementaire affectant ces secteurs pourrait nuire à notre activité.
- Nous sommes confrontés à une concurrence intense pour recruter des employés talentueux. Si nous ne parvenons pas à conserver et à attirer des talents hautement qualifiés ou à conserver notre équipe de

³ Toutes les références à « vous » dans cette section s'adressent aux lecteurs du Rapport de Gestion

direction et d'autres employés clés, nous pourrions ne pas être en mesure d'atteindre nos objectifs commerciaux.

- Le développement de nos solutions pourrait accroître notre dépendance vis à vis des agences de publicité dans leur rôle d'intermédiaires, ce qui pourrait entraver notre capacité à attirer et conserver notre activité commerciale.
- Notre réussite future dépendra en partie de notre capacité à nous développer dans de nouveaux secteurs d'activité.
- Notre réussite future dépendra en partie de notre capacité à nous développer sur de nouveaux canaux publicitaires.
- Nos résultats d'exploitation fluctuent en raison d'un certain nombre de facteurs, ce qui complique la prédictions de nos résultats futurs. Cela pourrait entraîner des résultats d'exploitation en deçà des attentes ou de nos prévisions.
- Notre activité implique l'utilisation, la transmission et le stockage de données personnelles et d'informations confidentielles, et le fait de ne pas protéger correctement ces informations pourrait entraîner une atteinte importante à notre réputation et des dommages pécuniaires.
- Si nous ne sommes pas en mesure de protéger nos informations exclusives ou notre propriété intellectuelle, notre activité pourrait en être affectée.
- Toute défaillance des systèmes et de l'infrastructure sur lesquels reposent nos solutions et opérations, notamment lors du développement de nos offres, pourrait considérablement perturber nos activités et nous faire perdre des clients.
- Notre entreprise pourrait être pénalisée s'il était avancé ou avéré que notre technologie ou un autre aspect de notre entreprise puisse porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle d'autrui.
- Notre incapacité à utiliser des logiciels sous licence de tiers, ou notre utilisation de logiciels "open source" sous des conditions de licence qui interfèrent avec nos droits de propriété, pourrait perturber notre activité.
- Le prix de marché des American Depositary Shares ("ADS") a été et peut continuer à être volatile ou peut baisser indépendamment de nos performances opérationnelles.
- Les actions des actionnaires activistes pourraient avoir un impact sur la poursuite de nos stratégies commerciales et affecter négativement nos résultats d'exploitation, notre situation financière ou le cours de notre action.
- Nous pourrions avoir besoin de capitaux supplémentaires à l'avenir pour faire face à nos obligations financières et poursuivre nos objectifs commerciaux. Ces capitaux supplémentaires peuvent ne pas être disponibles à des conditions favorables, voire être disponibles à des conditions défavorables, et peuvent contenir des restrictions qui pourraient compromettre notre capacité à faire face à nos obligations financières et à exploiter et développer notre activité.
- Notre activité pourrait être pénalisée par les activités des fonds spéculatifs ou des vendeurs à découvert.
- Nous n'avons actuellement pas l'intention de verser des dividendes et, par conséquent, la capacité à obtenir un retour sur investissement dépendra de l'appréciation du prix des ADS. En outre, la loi française peut limiter le montant des dividendes que nous sommes en mesure de distribuer.
- Nos statuts et le droit français des sociétés contiennent des dispositions qui peuvent retarder ou décourager une vente de la Société.
- Vous pourriez ne pas être en mesure d'exercer votre droit de vote sur les actions ordinaires sous-jacentes à vos ADS.

- Votre droit en tant que détenteur d'ADS de participer à tout droit de souscription préférentiel futur ou de choisir de recevoir des dividendes en actions peut être limité, ce qui peut entraîner une dilution de vos avoirs.
- Vous pouvez être soumis à des restrictions relatives au transfert de vos ADS et au retrait des actions ordinaires sous-jacentes.
- Les investisseurs américains peuvent rencontrer des difficultés à faire engager la responsabilité civile de la Société, de ses administrateurs et de ses cadres supérieurs.
- Les droits des actionnaires des sociétés soumises au droit français des sociétés diffèrent sur des points importants des droits des actionnaires des sociétés constituées aux États-Unis.
- En période d'incertitude macroéconomique et géopolitique indépendante de notre volonté, les entreprises peuvent retarder ou réduire leurs dépenses publicitaires, ce qui peut nous exposer au risque de crédit de certains de nos clients et affecter négativement notre activité, notre situation financière, nos résultats d'exploitation et/ou nos flux de trésorerie.
- Notre incapacité à maintenir certains régimes fiscaux applicables aux entreprises technologiques françaises pourrait avoir un impact négatif sur nos résultats d'exploitation.
- Nous sommes une organisation multinationale confrontée à des problématiques fiscales de plus en plus complexes dans de nombreuses juridictions, à de nouvelles taxes ou lois, ou à des interprétations révisées de celles-ci, qui peuvent avoir un impact négatif sur nos résultats d'exploitation.
- Si nous ne parvenons pas à maintenir un environnement de contrôle interne efficace, nous pourrions être incapables de rendre compte avec précision de nos résultats financiers ou d'empêcher la fraude, ce qui pourrait nuire à la confiance des investisseurs et au prix de marché des ADS.
- Les détenteurs américains de nos ADS pourraient subir des conséquences fiscales défavorables si nous sommes traités comme une « société de placement étrangère passive »
- Si un détenteur américain est considéré comme détenant au moins 10 % de nos ADS, cette personne peut être soumise à des conséquences fiscales fédérales américaines défavorables.

Activités en matière de recherche et développement

Principaux investissements réalisés en 2024

Le groupe a investi 26,2 millions d'euros dans des immobilisations corporelles. Ces immobilisations corporelles se composent principalement de serveurs et équipements informatiques associés dans les filiales française, américaine et japonaise où sont situés les data centers du Groupe.

Activités en matière de R&D

Le Groupe continue d'investir de manière significative en recherche et développement en matière de recherche fondamentale relative à l'intelligence artificielle, de modèles d'apprentissage, d'améliorations des algorithmes du Criteo AI Engine, de développement de nouvelles caractéristiques et de nouvelles solutions, de contrôles de la qualité et d'améliorations de l'infrastructure technologique.

Les effectifs du Groupe exclusivement dédiés aux activités de recherche et développement s'élèvent à 1 104 collaborateurs à la fin de l'année 2024 (soit 31 % des effectifs du Groupe), dont 593 sont salariés de Criteo Technology S.A.S.

Le total des coûts et dépenses de recherche et développement enregistrés pour l'exercice s'élève à 247,8 millions d'euros.

Évolution prévisible et perspectives d'avenir de la Société et du Groupe

La stratégie du Groupe repose sur le renforcement de ses activités principales et sur l'accélération du développement de ses solutions existantes et futures.

PRISES DE PARTICIPATION SIGNIFICATIVES DE L'EXERCICE DANS DES SOCIÉTÉS AYANT LEUR SIÈGE SOCIAL SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS

Aucune prise de participation significative dans des sociétés ayant leur siège social sur le territoire français n'est intervenue au cours de l'exercice 2024.

Approbation des comptes sociaux de l'exercice

Affectation du résultat

Il est proposé d'affecter la perte de 20,3 millions d'euros pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 au compte de report à nouveau.

Dépenses non-déductibles fiscalement

En application de l'article 223 quater du Code général des impôts, les comptes annuels ne font pas apparaître de dépenses somptuaires et de charges non déductibles telles que visées à l'article 39-4 de ce Code.

Rappel des dividendes distribués

Conformément à la loi, il est rappelé que la Société n'a pas versé de dividende au cours des trois derniers exercices.

Prêts à moins de trois ans consentis par la Société

Nous vous informons que la Société n'a pas consenti de prêts à moins de trois ans, à titre accessoire à son activité principale, à des microentreprises, des PME ou à des entreprises de taille intermédiaire avec lesquelles elle entretient des liens économiques le justifiant.

Capital social de la Société

Participation des salariés au capital social

Au dernier jour de l'exercice :

- la proportion du capital que représentent les actions détenues par les salariés de la Société ou des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-180, faisant l'objet d'une gestion collective (PEE ou FPCE), calculée conformément aux dispositions de l'article L. 225-102 du Code de Commerce, était nulle ;
- les actions détenues directement par les salariés, à l'issue d'une attribution gratuite en application de l'article L. 225-197-1 du Code de Commerce (actions gratuites ou Restricted Stock Units (RSUs), représentaient 4,12% du capital social.

Options de souscription d'actions

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-184 du Code de Commerce, le Conseil d'Administration rend compte, dans son rapport spécial, des opérations réalisées en vertu des dispositions prévues aux articles L. 225-177 à L. 225-186 du Code de Commerce concernant les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions.

Attributions d'actions gratuites (ou Restricted Stock Units (RSUs))

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-197-4 du Code de Commerce, le Conseil d'Administration rend compte, dans son rapport spécial, des opérations réalisées en vertu des dispositions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-3 du Code de Commerce concernant les attributions d'actions gratuites.

Acquisition par la Société de ses propres actions

Acquisition sur le fondement de l'article L. 225-208 du Code de Commerce

En application des dispositions de l'article L. 225-211 alinéa 2 du Code de Commerce, nous vous rendons compte ci-après des acquisitions effectuées par la Société de ses propres actions dans le cadre des dispositions de l'article L. 225-208 dudit Code au cours de l'exercice 2024 en vue de leur attribution aux salariés du groupe dans le cadre de l'attribution d'options d'achat d'actions (conditions prévues aux articles L. 225-177 et suivants du Code) ou d'attribution gratuite d'actions (conditions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-3 du Code).

- Nombre d'actions achetées au cours de l'exercice 2024 : 983 646
- Prix moyen d'achat : 41,30 euros (correspondant à 45,08 USD)⁴
- Montant des frais de négociations : 3 164,04 euros (correspondant à 3 436,46 USD)⁵

⁴ Sur la base d'un taux de change moyen de 1,0922 durant leur période de rachat du 14 juin au 9 septembre

⁵ Sur la base d'un taux de change moyen de 1,0922 durant leur période de rachat du 14 juin au 9 septembre

En conséquence de ce qui précède, le nombre d'actions inscrites au nom de la Société au 31 décembre 2024 s'élève à 983 646 actions d'une valeur nominale de 0,025 euro chacune, représentant 2% du capital social au 31 décembre 2024 et d'une valeur comptable totale de 40 627 495,65 euros (correspondant à 44 343 082,45 USD) selon un prix d'achat moyen de 41,30 euros (correspondant à 45,08 USD)⁶.

Acquisition sur le fondement de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce

En application des dispositions de l'article L. 225-211 alinéa 2, nous vous rendons compte ci-après des acquisitions effectuées par la Société de ses propres actions dans le cadre des dispositions de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce au cours de l'exercice 2024, en vue de leur attribution :

- dans les deux ans de leur rachat, en paiement ou en échange d'actifs acquis par la Société dans le cadre d'une opération de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport, ou
- dans l'année de leur rachat, aux fins d'honorer des obligations liées à des programmes d'options d'achat d'actions, d'attributions gratuites d'actions, d'épargne salariale ou autres allocations d'actions aux salariés et dirigeants de la Société ou des sociétés qui lui sont liées, ou
- dans les cinq ans de leur rachat, aux actionnaires qui manifesteraient à la société l'intention de les acquérir à l'occasion d'une procédure de mise en vente organisée par la société elle-même dans les trois mois qui suivent chaque assemblée générale ordinaire annuelle, ou
- dans le cadre de toute autre finalité autorisée par la loi à la date à laquelle le Conseil d'Administration utilisera la présente autorisation.

Nombre d'actions achetées au cours de l'exercice 2024 :

- 1 858 177 actions ont été rachetées aux fins d'honorer des obligations liées à des programmes d'options d'achat d'actions, d'attributions gratuites d'actions, d'épargne salariale ou autres allocations d'actions aux salariés et dirigeants de la Société ou des sociétés qui lui sont liées, et
- 3 134 941 actions ont été rachetées dans le but d'attribuées ces actions en paiement ou en échange d'actifs acquis par la Société dans le cadre d'une opération de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport.
- Prix d'achat moyen : 33,59 euros (correspondant à 36,10 USD)⁷
- Montant des frais de négociation : 42 960,02 euros (correspondant à 46 181,18 USD)⁸
- En conséquence de ce qui précède, le nombre d'actions inscrites au nom de la Société au 31 décembre 2024 s'élève à 2 483 771 actions d'une valeur nominale de 0,025 euro chacune, représentant 4% du capital social au 31 décembre 2024 et d'une valeur comptable totale de 86 253 599,12 euros (correspondant à 92 481 192,39 USD).

Informations sur les délais de paiement

Conformément à l'article L. 441-6-1 du Code de Commerce, l'annexe B présente les informations relatives aux délais de paiement des fournisseurs et clients.

⁶ Sur la base d'un taux de change moyen de 1,0922 durant leur période de rachat du 14 juin au 9 septembre

⁷ Sur la base d'un taux de change moyen de 1,0811 durant leur période de rachat du 4 mars au 31 décembre

⁸ Sur la base d'un taux de change moyen de 1,0811 durant leur période de rachat du 4 mars au 31 décembre

Les salariés

Répartition des effectifs du Groupe

Au 31 décembre 2024, le Groupe comptait un total de 3 507 salariés actifs. Les effectifs par zone géographique sont les suivants :

Entité	Salariés actifs
Criteo SA (France)	19
Criteo Ltd (Royaume-Uni)	93
Criteo Corp. (USA)	654
Criteo France S.A.S. (France)	40
Criteo GmbH (Allemagne)	149
Criteo Korea Ltd (Corée)	59
Criteo Nordics AB (Suède)	3
Criteo B.V. (Pays-Bas)	18
Criteo K.K. (Japon)	113
Criteo do Brasil Desenvolvimento De Serviços De Internet LTDA. (Brésil)	76
Criteo Australia Pty Ltd (Australie)	22
Criteo Srl (Italie)	19
Criteo Advertising (Beijing) Co., Ltd. (Chine)	16
Criteo Singapore PTE. LTD. (Singapour)	49
Criteo LLC (Russie)	1
Criteo España, S.L. (Espagne - Madrid)	13
Criteo Europa MM, S.L. (Espagne - Barcelone)	607
Criteo MEA FZ – LLC (Dubai)	10
Criteo Reklamcilik Hizmetleri ve Ticaret A.Ş. (Turquie)	—
Criteo Canada Corp. (Canada)	43
Criteo India Private Limited (Inde)	271
Doobe In Site Ltd (Israël)	34
Criteo Technology S.A.S. (France)	911
Iponweb Labs Limited (Chypre)	194
Iponweb Labs LLC (Arménie)	76
Iponweb GmbH (Allemagne)	—
Iponweb Inc. (USA)	—
Criteo Technology SRL (Roumanie)	17
TOTAL	3 507

NB: les entités ne figurant pas dans le tableau ci-dessus sont des entités pour lesquelles il n'y a pas d'effectif au 31 décembre 2024.

Déclaration de Performance Extra-Financière

La déclaration de performance extra-financière présentée en annexe D du présent rapport de gestion tient compte de l'apport significatif de la loi Travail du 8 août 2016 qui, dans son article 37, a enrichi la dimension sociale du rapport RSE en y insérant un état des conventions collectives conclues au sein de la Société et de leur impact sur les performances économiques de la Société ainsi que sur les conditions de travail des salariés.

Rapport sur le Gouvernement d'entreprise

Informations concernant les mandataires sociaux

LISTE DES MANDATS

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-4 du Code de Commerce, vous trouverez ci-après la liste des mandats et fonctions exercés par les mandataires sociaux dans toute société durant l'exercice 2024 :

Nom	Qualités	Autres mandats
Megan Clarken	Directrice générale	Capgemini SE, administratrice
Rachel Picard	Présidente du Conseil d'Administration	Axa SA, Administratrice Rocher Participations SAS, membre du conseil de surveillance Laboratoire de Biologie Végétale Yves Rocher SA, Administratrice Adoxa Finance SAS, Présidente Proxima OPCO, Présidente (depuis septembre 2024)
Hubert Dubosc de Pesquidoux	Administrateur	HDP Consulting, Président Rimor LLC (US LLC), <i>Manager</i> Sequans Communications, administrateur et président du comité d'audit Siris Capital, <i>Executive partner</i> Tarana Wireless, administrateur et président du comité d'audit Mavenir Systems Inc., <i>Executive Chairman</i>
James Warner	Administrateur (jusqu'au 25 juin 2024)	Third Floor Enterprises, <i>Principal</i>
Edmond Mesrobian	Administrateur	Aucun
Nathalie Balla	Administratrice	New R SAS, directrice générale Edenred SE, administratrice BCR SAS, directrice générale IDI, représentante de BM Investissement au conseil de surveillance

Marie Lalleman	Administratrice	External Advisor Global Network of Bain & Company, membre Payfit SAS, administratrice PATRIZIA SE, administratrice et présidente du comité des nominations et rémunérations (jusque juillet 2024) Lalleman Group SASU, présidente SCI Domaine du Devez, gérante Vusion Group, membre du conseil consultatif (<i>Advisory Board member</i>) Trainline plc, administratrice
Frederik van der Kooi	Administrateur	Steller, administrateur OfferUp, administrateur Fellows Fund, <i>Venture Partner</i> (depuis novembre 2024)
Ernst Teunissen	Administrateur (depuis le 25 juin 2024)	Printful LLC, administrateur Threestone Ventures LLC, <i>Manager</i> Marhar LLC, <i>Manager</i> Marcen LLC, <i>Manager</i> Lanmas LLC, <i>Manager</i> Just Eat Takeaway, membre du conseil de surveillance (<i>Member of the Supervisory Board</i>)

En application des articles L. 225-185 al. 4 et L. 225-197-1, II al. 4 du Code de Commerce, le Conseil d'Administration a fixé, avec application rétroactive, à 1% la quantité des (i) actions issues de levées d'options et des (ii) actions gratuites attribuées par le Conseil d'Administration qui devra être conservée au nominatif par les mandataires sociaux soumis à une telle obligation (i.e., président du Conseil d'Administration, directeur général et directeur général délégué), jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

DIRECTION GENERALE

Depuis le 25 novembre 2019, les fonctions de président du Conseil d'Administration et de directeur général de la Société sont dissociées. Rachel Picard est Présidente du Conseil d'Administration de la Société depuis le 28 juillet 2020. Madame Megan Clarken était directrice générale de la Société et membre du Conseil d'Administration depuis le 27 août 2020. Au cours de l'année 2024, la Société a annoncé que Megan Clarken quitterait ses fonctions après l'achèvement d'un processus de recherche de son successeur et d'une période de transition. Le 15 février 2025, Michael Komaskinski a été nommé directeur général de la Société et membre du Conseil d'Administration.

Délégations en matière d'augmentation de capital

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 du Code de Commerce, le tableau présenté en Annexe C récapitule les délégations de compétence et de pouvoirs accordées par l'assemblée générale au Conseil d'Administration en matière d'augmentation de capital par application des dispositions des articles L. 225-129-1 et L. 225-129-2 dudit Code.

Appendix

Appendix A 1 - Tableau des résultats de la société

Montants en millions d'euros	2020	2021	2022	2023	2024
Capital en fin d'exercice					
Capital social	1,7	1,6	1,6	1,5	1,4
Nombre d'actions ordinaires	66 272 106	65 883 347	63 248 728	61 165 663	57 744 839
Nombre d'actions à dividende prioritaire					
Nbre maximum d'actions à créer :					
- par conversion d'obligations					
- par droit de souscription					
Opérations et résultat					
Chiffre d'affaires (H.T.)	16,9	26,7	25,3	36,0	55,7
Résultat av. impôts, participation, dot. aux amortissements, dépréciations et provisions	174,8	99,3	-37,8	-43,0	37,7
Impôts sur les bénéfices	-4,1	-3,2	-7,7	-4,9	-7,3
Participation des salariés	—	—			
Résultat ap. impôts, participation, dot. aux amortissements, dépréciations et provisions	80,5	75,3	-123,1	14,9	-20,3
Résultat distribué					
Résultat par action					
Résultat après impôts, participation, avant dot. aux amort, dépréciations et provisions,	3	2	- 1	-1	1
Résultat après impôts, participation, dot. aux amort, dépréciations et provisions	1	1	- 2	—	—
Dividende attribué					
Personnel					
Effectif moyen des salariés	902	868	20	24	19
Montant de la masse salariale	82,8	81,0	4,4	4,4	2,7
Montant des sommes versées en avantages sociaux (Sécu. Soc. Œuvres) nettes des transferts de charges associés	42,1	49,8	9,4	4,0	3,5

Appendix A 2 – Tableau des résultats du groupe

Chiffre d'affaires et résultat net part du groupe de la société au cours des cinq derniers exercices

<u>En millions d'euros</u>	2020	2021	2022	2023	2024
Chiffre d'affaires	1 816,4	1 905,8	1 919,0	1 802,5	1 786,8
Résultat net part groupe	63,6	113,2	9,3	44,2	109,8

Appendix B - Informations sur les délais de paiements clients et fournisseurs

Article D.441 I-1° : factures reçues non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu

Euros	<u>0 jour</u>	<u>1 à 30 jours</u>	<u>31 à 60 jours</u>	<u>61 à 90 jours</u>	<u>91 jours et plus</u>	<u>Total (1 jour et plus)</u>
(A) Tranches de retard de paiement						
Nombre de factures concernées	1652					501
Montant total des factures concernées T.T.C.	47 888 973 €	1 266 133 €	822 088 €	597 817 €	1 697 297 €	4 383 335 €
Pourcentage du montant total des achats H.T. de l'exercice	13,8 %	0,4 %	0,2 %	0,2 %	0,5 %	1,3 %
(B) Factures exclues du (A) relatives à des dettes et créances litigieuses ou non comptabilisées						
Nombre de factures exclues	0					
Montant total des factures exclues	0					
(C) Délais de paiement de référence utilisés (contractuel ou délai légal – article L. 441-6 ou article L. 443-1 du Code de Commerce)						
Délais de paiement utilisés pour le calcul des retards de paiement	<input checked="" type="checkbox"/> Délais contractuels : 60 jours <input type="checkbox"/> Délais légaux : (préciser)					

Article D.441 I-2° : factures émises non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu

Euros	<u>0 jour</u>	<u>1 à 30 jours</u>	<u>31 à 60 jours</u>	<u>61 à 90 jours</u>	<u>91 jours et plus</u>	<u>Total (1 jour et plus)</u>
(A) Tranches de retard de paiement						
Nombre de factures concernées	1050					973
Montant total des factures concernées T.T.C.	8 075 317 €	30 444 450 €	-4 498 996 €	989 329 €	1 342 659 €	28 277 442 €
Pourcentage du chiffre d'affaires H.T. de l'exercice	2,8 %	10,4 %	-1,5 %	0,3 %	0,5 %	9,7 %
(B) Factures exclues du (A) relatives à des dettes et créances litigieuses ou non comptabilisées						
Nombre de factures exclues	0					
Montant total des factures exclues	0					
(C) Délais de paiement de référence utilisés (contractuel ou délai légal – article L. 441-6 ou article L. 443-1 du Code de Commerce)						

Délais de paiement utilisés pour le calcul des retards de paiement

Délais contractuels : de 30 à 60 jours

Délais légaux : (préciser)

Appendix C – Tableau des délégations consenties au Conseil d'Administration en matière d'augmentation de capital

Résolution	Nature de la délégation	Date d'expiration	Utilisation par le Conseil d'Administration en 2024
Délégations consenties par l'AGM du 15 juin 2022			
AGM du 15.06.2022 (dix-huitième résolution)	Délégation de compétence consentie au Conseil d'Administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires.	15.08.2024 (26 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 25 juin 2024, une nouvelle délégation ayant le même objet a été consentie.	Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.
AGM du 15.06.2022 (dix-neuvième résolution)	Délégation de compétence à consentir au Conseil d'Administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires et offre au public	15.08.2024 (26 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 25 juin 2024, une nouvelle délégation ayant le même objet a été consentie.	Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.
Délégations consenties par l'AGM du 15 juin 2023			
AGM du 13.06.2023 (seizième résolution)	Autorisation à donner au Conseil d'Administration de consentir des options de souscription ou d'achat d'actions de la Société, conformément aux dispositions des articles L. 225-177 et suivants du code de commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription.	13.08.2026 (38 mois à compter de l'AGM)	Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.
AGM du 13.06.2023 (dix-septième résolution)	Autorisation à donner au Conseil d'Administration de procéder à l'attribution gratuite d'actions soumises à des critères de présence ("Time-Based RSUs") au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales	13.08.2026 (38 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 25 juin 2024, une nouvelle délégation ayant le même objet a été consentie.	Le Conseil d'Administration a fait usage de cette autorisation lors de ses séances du 1 ^{er} mars 2024 et du 25 avril 2024. Cf. rapport du conseil d'Administration.

Résolution	Nature de la délégation	Date d'expiration	Utilisation par le Conseil d'Administration en 2024
AGM du 13.06.2023 (dix-huitième résolution)	Autorisation à donner au Conseil d'Administration de procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance ("Actions de Performance" / "Performance-based RSU" (PSU)) aux mandataires sociaux et aux membres du personnel salarié de la Société et aux membres du personnel salarié de ses filiales	13.08.2026 (38 mois à compter de l'AGM)	Le Conseil d'Administration a fait usage de cette autorisation lors de sa séance du 1 ^{er} mars 2024. Cf. rapport du conseil d'administration.
AGM du 13.06.2023 (vingtième résolution)	Délégation de compétence à consentir au Conseil d'Administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit d'une catégorie de personnes répondant à des caractéristiques déterminées	13.12.2024 (18 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 25 juin 2024, une nouvelle délégation ayant le même objet a été consentie.	Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.
AGM du 13.06.2023 (vingt-et-unième résolution)	Délégation de compétence consentie au Conseil en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier	13.08.2025 (26 mois à compter de l'AGM)	Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.
AGM du 13.06.2023 (vingt-deuxième résolution)	Délégation de compétence à consentir au Conseil d'Administration en vue d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital sans droit préférentiel de souscription réalisée en vertu des délégations visées aux résolutions 20 et 21 de l'AGM du 13 juin 2023	13.12.2024 (18 mois à compter de l'AGM)	Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.
AGM du 13.06.2023 (vingt-troisième résolution)	Délégation de compétence à consentir au Conseil d'Administration en vue d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres, dans la limite de 158.122,82 €.	13.08.2025 (26 mois à compter de l'AGM)	Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.
AGM du 13.06.2023 (vingt-quatrième résolution)	Délégation consentie au Conseil d'Administration en vue d'augmenter le capital social par émission d'actions et de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société au profit des salariés adhérant à un plan d'épargne d'entreprise	13.12.2024 (18 mois à compter de l'AGM)	Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.
Délégations consenties par l'AGM du 25 juin 2024			
AGM du 25.06.2024 (quinzième résolution)	Autorisation à donner au Conseil d'Administration de procéder à l'attribution gratuite d'actions soumises à des conditions de présence ("Time-Based RSUs") au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales	25.08.2027 (38 mois à compter de l'AGM)	Le Conseil d'Administration a fait usage de cette autorisation lors de ses séances du 24 juillet 2024, 24 octobre 2024 et 5 décembre 2024. Cf. rapport du conseil d'administration.

Résolution	Nature de la délégation	Date d'expiration	Utilisation par le Conseil d'Administration en 2024
AGM du 25.06.2024 (seizième résolution)	Autorisation à donner au Conseil d'Administration de procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance (« Actions de Performance » / « Performance-based RSU » (PSU)) aux mandataires sociaux et aux membres du personnel salarié de la Société et aux membres du personnel salarié de ses filiales	25.08.2027 (38 mois à compter de l'AGM)	Le Conseil d'Administration a fait usage de cette autorisation lors de sa séance du 24 juillet 2024.. Cf. rapport du conseil d'administration.
AGM du 25.06.2024 (dix-huitième résolution)	Délégation de compétence à consentir au Conseil d'Administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit d'une catégorie de personnes répondant à des caractéristiques déterminées	25.12.2025 (18 mois à compter de l'AGM)	Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.
AGM du 25.06.2024 (dix-neuvième résolution)	Délégation de compétence consentie au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires	25.08.2026 (26 mois à compter de l'AGM)	Le conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé
AGM du 25.06.2024 (vingtième résolution)	Délégation de compétence consentie au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires et offre au public (en dehors des offres visées au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du code monétaire et financier)	25.08.2026 (26 mois à compter de l'AGM)	Le conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé
AGM du 25.06.2024 (vingtième-et-unième résolution)	Délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital avec ou sans droit préférentiel de souscription réalisée en vertu des délégations visées à la dix-huitième résolution, la dix-neuvième résolution et la vingtième résolution de l'AGM du 25 juin 2024	25.08.2026 (26 mois à compter de l'AGM)	Le conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé
AGM du 25.06.2024 (vingt-deuxième résolution)	Délégation consentie au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital social par émission d'actions et de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société au profit des salariés adhérant à un plan d'épargne d'entreprise	25.12.2025 (18 mois à compter de l'AGM)	Le conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé

Appendix D – Déclaration de performance extra-financière 2024



Déclaration de Performance Extra-Financière 2024

RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIALE D'ENTREPRISE DE CRITEO

FEVRIER 2025



Sommaire

Introduction	34
Message de la Présidente du Conseil d'Administration, Rachel Picard.....	34
À propos de ce rapport – Processus d'élaboration du Rapport RSE	36
À propos de ce Rapport : avertissement	37
À propos de Criteo.....	39
Nos activités et notre modèle d'affaires.....	39
Notre gouvernance d'entreprise	42
Notre culture et nos valeurs	44
Notre démarche RSE	45
Distinctions et prix.....	54
Environnement.....	55
II. Réduire l'impact environnemental de Criteo.....	57
1. La démarche environnementale de Criteo face au changement climatique.....	57
2. Impact environnemental des data centers et du matériel	60
3. Impact environnemental des bureaux et des voyages professionnels	63
4. Durabilité des produits.....	66
5. Autres impacts environnementaux	66
Social	70
III. Soutenir le développement des RH et les initiatives des talents.....	71
1. Effectifs	71
2. Recrutements et départs.....	73
3. Rémunération et avantages.....	74
4. Santé, sécurité et bien-être au travail	76
5. Gestion et développement des compétences.....	79
IV. Relations avec les employés, inclusion et diversité sur le lieu de travail	84
1. Relations avec les employés	84

2. Diversité, inclusion et égalité des chances	87
V. Relation durable avec nos clients et utilisateurs finaux	104
1. Dialogue avec les clients	104
2. L'éthique dans nos publicités	105
3. Confidentialité des données et sécurité des informations	107
Gouvernance	111
VI. Responsabilité opérationnelle	112
Annexe	117
Table de concordance CSRD	117
Table de concordance des ODD des Nations Unies	121
Table de concordance TCFD	1
Table de concordance SASB	3
Note méthodologique	5

Introduction

Message de la Présidente du Conseil d'Administration, Rachel Picard

Les équipes de Criteo sont mobilisées autour d'une mission : enrichir l'expérience de chaque consommateur en fournissant aux annonceurs et aux éditeurs du monde entier des technologies publicitaires fiables et impactantes. Cette mission guide non seulement la façon dont nous travaillons avec nos clients, mais aussi notre vision du monde – et notre Rapport sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise (« RSE ») reflète notre engagement à améliorer la publicité pour le bien de toutes et de tous.

En 2024, nous avons publié notre toute première Politique environnementale, qui détaille nos engagements en faveur d'une gestion responsable de l'environnement, et nous sommes devenus la première entreprise de notre secteur à voir ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre approuvés par l'initiative *Science Based Targets* (« SBTi »).

Un groupe élargi de cadres dirigeants (y compris l'équipe de direction) a également participé à un atelier immersif sur la stratégie climatique. Présentant le développement durable comme une responsabilité d'entreprise autant que comme une opportunité commerciale, il lui a donné des clés pour promouvoir la durabilité environnementale et l'intégrer aux décisions stratégiques, mais aussi à la vie quotidienne de l'entreprise.

Ces initiatives ont été supervisées par notre Comité du développement durable, qui veille à ce que cet enjeu soit considéré comme une priorité, à laquelle Criteo consacre la qualité de gouvernance et l'esprit de responsabilité qu'il mérite. Nous avons adopté le cadre de la *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (« TCFD », Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat) afin d'apporter des informations claires et détaillées sur la façon dont nous gérons les risques et les opportunités climatiques. Et parce que nous tenons à prendre des décisions transparentes et à rendre compte de nos actions, nous avons également répondu au questionnaire du CDP⁹ sur le changement climatique, obtenant le score de « D ».

Pour nous, le bien-être et l'épanouissement de nos collaborateurs sont des priorités absolues. Nous avons donc conçu et adopté un système de management de la santé, de la sécurité, de l'environnement et de la sûreté physique conforme aux normes ISO afin d'assurer la cohérence dans toutes nos activités, partout dans le monde. Ensemble, nous nous engageons à protéger nos salariés, à améliorer notre façon de travailler et à avoir un impact positif sur les communautés auprès desquelles nous sommes présents et sur les environnements qui les entourent.

Si le bénévolat fait depuis longtemps partie de la culture de Criteo, le lancement du Comité Giving, cette année, a marqué une étape importante dans l'expansion et la structuration de nos efforts. Avec le soutien des personnalités et des leaders régionaux, ce comité dédié aux dons et au bénévolat nous a permis de mener des initiatives marquantes dans la région EMEA, sur le continent américain et en Asie-Pacifique, en mobilisant les employés autour de causes emblématiques comme la durabilité environnementale, l'éducation et la sécurité alimentaire. En outre, la désignation de responsables régionaux nous aide à mieux nous adapter aux besoins locaux tout en conservant une approche globale cohérente et impactante.

⁹ *Carbon Disclosure Project*, une organisation internationale à but non lucratif qui aide les entreprises, les villes, les états, les régions et les autorités publiques à divulguer leur impact sur l'environnement.

En 2024, plusieurs récompenses sont venues saluer notre engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion : nous avons reçu la Médaille d'or de l'Employeur de l'année pour la diversité et l'inclusion, le titre d'Employeur de l'année pour la diversité et l'inclusion décerné dans le cadre des Women in Tech Global Awards 2024, et le Prix de l'engagement mondial pour la diversité, l'équité et l'inclusion, attribué à l'occasion des Ragan's CSR & Diversity Awards 2024.

C'est avec une immense fierté que nous constatons les progrès accomplis cette année pour conforter la place de leader de la durabilité que Criteo occupe dans le secteur de l'AdTech. C'est sous la direction de notre nouveau CEO, Michael Komaskinski, que Criteo poursuivra ces efforts. Nous abordons 2025 avec une volonté intacte de tout faire pour avoir un impact positif sur notre entreprise, sur la société et sur la planète.

Rachel Picard

À propos de ce rapport – Processus d’élaboration du Rapport RSE

La Responsabilité Sociétale ou Sociale des Entreprises (RSE) a toujours fait partie de notre identité, bien avant que Criteo ne publie son premier rapport annuel sur la RSE (« Rapport RSE » ou « Rapport ») en 2016. Nous sommes fiers de notre culture qui donne à nos employés les moyens de mener un changement positif. À mesure que Criteo progresse vers des engagements ambitieux, la RSE s’inscrit profondément dans nos valeurs et nos actions dans l’ensemble du Groupe. La mobilisation indéfectible de nos employés est le moteur qui nous permet d’atteindre nos objectifs en termes de Diversité, Équité et Inclusion (« DEI »), mais aussi d’éthique et d’environnement. Ce sont ces objectifs qui façonnent notre croissance future et définissent la valeur que nous souhaitons apporter à la société. Nous sommes heureux de vous présenter nos avancées dans ce Rapport.

Au-delà de présenter la stratégie de Criteo en matière de RSE, ce Rapport souligne les progrès réalisés en 2024. Il a été établi conformément aux dispositions de l’article L. 225-102-1 du Code de commerce. Il s’aligne sur les principales normes en matière de publication extra-financière, y compris celles du Sustainability Accounting Standards Board (« SASB »)¹⁰. La structure de ce Rapport 2024 anticipe les futures exigences de publication édictées par la directive relative à la publication d’informations en matière de durabilité par les entreprises (« CSRD », pour Corporate Sustainability Reporting Directive)¹¹, qui s’appliquera à Criteo à partir de l’exercice fiscal se clôturant le 31 décembre 2025. Ce document intègre des éléments des normes européennes d’information en matière de durabilité (« ESRS », pour *European Sustainability Reporting Standards*). Nous nous employons également à faire correspondre nos publications en matière de climat aux recommandations édictées par la TCFD, renforçant ainsi notre engagement en faveur d’une information complète et transparente.

Ce Rapport est élaboré selon un processus annuel standardisé qui commence par une matrice de matérialité¹² afin d’identifier les thèmes RSE clés pour l’Entreprise. Nous menons ensuite des entretiens avec les parties prenantes internes afin de recueillir des informations détaillées sur les avancées et réalisations de l’exercice écoulé. Enfin, les données de l’exercice complet sont consolidées, puis intégrées à ce Rapport. Une fois rédigé, ce dernier est revu par plusieurs départements en interne (communication, juridique et conformité, finances, relations investisseurs) et par les experts en développement durable au sein du Groupe. En dernier lieu, le Rapport fait l’objet d’un audit externe, mené par un organisme tiers indépendant (OTI).

Dans le présent Rapport, Criteo S.A. est désignée comme la société mère et, avec ses filiales, collectivement, comme « Criteo », l’« Entreprise », le « Groupe » ou « nous ».

Pour plus d’informations sur le processus du rapport, voir la « Note méthodologique » à la fin de ce document.

¹⁰ Voir le tableau de concordance avec les normes SASB en annexe.

¹¹ Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n° 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d’informations en matière de développement durable par les entreprises.

¹² Une analyse de matérialité est un processus qui permet à une entreprise d’identifier les domaines clés sur lesquels elle doit se concentrer afin de les prioriser, et de comprendre lesquels sont les plus importants pour les parties prenantes et comment ils influencent le modèle économique (et inversement).

À propos de ce Rapport : avertissement

Le présent Rapport concerne nos activités et ne traite ni des performances ni des opérations de nos fournisseurs, sous-traitants ou partenaires, sauf indication contraire. Les objectifs et projets qui y sont décrits sont des ambitions. À ce titre, aucune garantie ou promesse n'est faite quant à leur réalisation ou à leur réussite.

En outre, les données, statistiques et indicateurs inclus dans ce Rapport sont examinés par un organisme tiers indépendant, qui effectue également un audit des indicateurs clés. Ils évoluent sans cesse et peuvent s'appuyer sur des estimations jugées raisonnables au moment de la préparation de ce Rapport, mais ne peuvent être considérés comme des garanties et sont sujets à des révisions futures.

Le présent Rapport inclut certains termes tels que « matériel » et « matérialité » afin de refléter les problématiques ou les priorités de Criteo et de ses parties prenantes. Utilisés dans ce contexte, ces termes sont toutefois distincts des termes « matériel » et « matérialité » tels qu'ils sont définis ou entendus par les lois américaines sur les valeurs mobilières ou tels qu'ils sont utilisés dans le contexte des états financiers et de l'information financière.

Ce Rapport, qui n'est valable qu'à sa date, n'est pas exhaustif. À ce titre, il doit être lu conjointement avec les versions les plus récentes de notre Rapport annuel sur le formulaire 10-K et des rapports trimestriels ultérieurs sur le formulaire 10-Q déposés auprès de la Securities and Exchange Commission (« SEC ») américaine, en particulier les sections « Note spéciale concernant les déclarations prospectives » et « Facteurs de risque », ainsi que notre dernier Proxy Statement. Tous ces documents peuvent être consultés ici.

Les déclarations relatives à des conditions ou événements futurs figurant dans le présent Rapport, y compris celles qui concernent des circonstances et des résultats futurs et d'autres déclarations qui ne constituent pas des faits historiques et qui sont parfois identifiées par les termes « anticiper », « croire », « pouvoir », « estimer », « s'attendre à », « avoir l'intention de », « vise à », « cibler », « chercher à », « il est probable », « sera », « il se pourrait », « prévoir », « potentiel », « prédire », « objectif », « devrait », ou la forme négative de ces expressions et d'autres expressions similaires, constituent des déclarations prospectives. Les déclarations prospectives sont basées sur des plans, des estimations et des attentes actuels qui sont soumis à des risques, des incertitudes et des hypothèses. Si l'un ou plusieurs de ces risques ou incertitudes se matérialisent, ou si les hypothèses sous-jacentes se révèlent incorrectes, les résultats réels sont susceptibles de varier sensiblement de ceux indiqués ou anticipés par lesdites déclarations prospectives. L'inclusion de telles déclarations ne doit pas être considérée comme une confirmation que ces plans, estimations ou attentes se concrétiseront. Les facteurs importants susceptibles d'entraîner une divergence sensible entre les résultats réels et ces plans, estimations ou attentes comprennent, entre autres : les conditions macroéconomiques, y compris l'inflation et les variations de taux d'intérêt ayant eu un impact sur nos activités, notre situation financière, nos flux de trésorerie et nos résultats d'exploitation ; les défaillances liées à notre technologie et à notre capacité à innover et à répondre aux changements technologiques, l'incertitude concernant notre capacité à accéder à une offre constante d'inventaire publicitaire sur Internet et à élargir l'accès à cet inventaire, y compris, sans s'y limiter, l'incertitude concernant le calendrier et la portée des changements et améliorations proposés pour le navigateur Chrome annoncés par Google, les investissements dans de nouvelles opportunités commerciales et le calendrier de ces investissements, la question de savoir si les avantages attendus des acquisitions se matérialisent comme prévu, l'incertitude concernant la croissance et l'expansion internationales (y compris liée à des changements dans le contexte politique ou économique d'un pays ou d'une région spécifiques), l'impact de la concurrence, l'incertitude concernant les évolutions législatives, réglementaires ou l'autorégulation, y compris en matière d'environnement et de confidentialité des données, et l'impact des efforts déployés par d'autres acteurs de notre

secteur pour s'y conformer, l'impact de la résistance des consommateurs à la collecte et au partage des données, notre capacité à accéder aux données par l'intermédiaire de tiers, l'incapacité à améliorer notre marque de manière rentable, les taux de croissance récents n'étant pas représentatifs de la croissance future, notre capacité à gérer la croissance, les variations potentielles des résultats d'exploitation, ainsi que les risques liés aux opportunités et plans futurs, y compris l'incertitude liée aux résultats futurs escomptés et les facteurs de risque mentionnés dans la section « Facteurs de risque » de notre dernier Rapport 10-K et ceux énoncés de temps à autre dans d'autres documents déposés par l'Entreprise auprès de la SEC, disponibles sur notre site Internet ou via le système EDGAR (Electronic Data Gathering and Analysis Retrieval) de la SEC, consultable ici.

En vertu de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, l'analyse de notre commissaire aux comptes Deloitte au niveau consolidé du Rapport RSE (Déclaration de Performance Extra-Financière) jointe au rapport de gestion comporte trois parties :

1° Compréhension du contexte :

- cerner les activités commerciales du Groupe, le rapport sur les principaux risques sociaux et environnementaux liés à ces activités, ainsi que les politiques qui en découlent et leurs conséquences ;
- évaluer l'adéquation des procédures utilisées pour préparer le Rapport RSE afin de garantir la pertinence, l'exhaustivité, la fiabilité, la neutralité et la clarté des informations qui y figurent

2° Examen de conformité des déclarations :

- vérifier que toutes les informations relatives aux questions sociales et environnementales qui doivent être incluses le sont effectivement ;
- vérifier que le modèle d'affaires et les principaux risques liés aux activités du Groupe sont inclus, et évaluer le processus de sélection et de validation des risques.

3° Examen de la juste représentation de certaines informations extra-financières :

- évaluer le processus de collecte d'informations pour garantir une juste présentation des résultats de la politique, y compris des indicateurs clés de performance (KPI) ;
- pour les indicateurs clés ainsi que pour certaines informations qualitatives que l'organisme tiers indépendant juge significatives, (i) vérifier la consolidation appropriée des données collectées et la cohérence des tendances, et (ii) procéder à des sondages de corroboration, sur la base d'un échantillonnage, destinés à vérifier l'application correcte des définitions et des procédures et à rapprocher les données des documents d'appui ;
- Il convient de consulter des sources documentaires et de mener des entretiens afin de corroborer les informations qualitatives jugées les plus significatives

À propos de Criteo

NOS ACTIVITES ET NOTRE MODELE D’AFFAIRES

Fondée en 2005, Criteo S.A. est une entreprise technologique française dont le siège social se trouve à Paris. Très présente à l’international, elle est cotée au NASDAQ. Nous avons lancé nos activités commerciales en France en 2007. Depuis, nous nous sommes déployés en Europe occidentale, en Amérique du Nord et en Asie-Pacifique (« APAC »). Au fil des ans, plusieurs acquisitions ont accompagné la croissance de l’Entreprise, dont celles de HookLogic Inc. en 2016, de Mabaya en 2021 et d’Iponweb en 2022. Ces acquisitions nous ont permis de développer notre offre en continu et d’étendre notre présence sur le marché.

Description des principales activités, produits et services : Entreprise de Commerce Media internationale, Criteo permet aux spécialistes du marketing et aux éditeurs d’améliorer leurs résultats commerciaux. Nous nous appuyons sur les données commerciales et l’intelligence artificielle (« IA ») pour faire le lien entre e-commerce, marketing numérique et monétisation des médias, et toucher au mieux les consommateurs à chaque étape de leur parcours d’achat.

Notre ambition est d’enrichir l’expérience vécue par chaque consommateur. Pour ce faire, nous soutenons un Internet équitable et ouvert, favorable à la découverte, à l’innovation et au choix, et alimenté par une publicité fiable et impactante.

Nous accompagnons la croissance des marques, des distributeurs et des éditeurs en leur fournissant les meilleurs services de marketing et de monétisation sur l’Internet ouvert, générant environ 31 milliards de dollars de résultats commerciaux pour nos clients – sous forme de ventes de produits pour les distributeurs, les marques et les spécialistes du marketing, et de revenus publicitaires pour les éditeurs. En 2024, nous étions présents dans 108 pays.

Commerce Media Platform de Criteo : Nous avons mené une transformation en profondeur en faisant évoluer notre précédente identité de fournisseur de plateforme Commerce Media multi-solutions. Aujourd’hui, nous nous attachons à apporter des solutions plus spécialisées et plus innovantes qui répondent mieux aux besoins de nos clients sur un marché de plus en plus dynamique. La *Commerce Media Platform* de Criteo est la seule plateforme unifiée qui relie directement les annonceurs aux distributeurs et aux éditeurs sur l’Internet ouvert. Nous proposons à nos clients spécialistes du marketing et éditeurs une plateforme unique de marketing et de monétisation, reposant sur des données dites *first-party*. Sa suite complète de solutions est alimentée par une technologie s’appuyant sur l’IA, exploitant le plus grand ensemble de données commerciales au monde pour prédire les résultats et diffuser des publicités ciblées tout au long du parcours de l’acheteur, de la découverte à l’achat.

Notre technologie est optimisée pour obtenir des résultats commerciaux fiables et impactants pour nos clients, qu’il s’agisse de marques, de distributeurs ou d’éditeurs. Ces résultats permettent, par exemple, de susciter l’engagement pour leurs marques, boutiques, applications, produits et services, d’augmenter les ventes, de générer l’installation d’applications et les visites de consommateurs, d’accroître l’intérêt pour un produit auprès d’audiences commerciales ciblées, ou encore de générer des revenus publicitaires pour les éditeurs et les distributeurs, en monétisant leurs données et leurs audiences auprès de marques.

Côté demande :

- **Commerce Max** est une plateforme commerciale *Demand Side Platform* (« DSP ») en libre-service, qui s’adresse aux marques et aux agences. Elle permet de planifier des campagnes et d’acheter des espaces

médias sur les inventaires des distributeurs et de l'Internet ouvert, ce avec un taux de conversion mesuré en boucle fermée, au niveau du produit ;

- **Commerce Growth** est un outil puissant de performance marketing en libre-service, utilisé par les marques Direct-to-Consumer (en lien direct avec le consommateur) et leurs agences pour acquérir et fidéliser les clients ;
- **Commerce Go** est la nouvelle génération d'outils de croissance commerciale hautement automatisée de Criteo, qui permet aux annonceurs de créer et de lancer une configuration optimale en cinq clics.

Côté offre :

- **Commerce Yield** est une plateforme de monétisation et un « ad-server » Commerce Media pour distributeurs et sites marchands. Elle assure une monétisation maximale de leurs actifs numériques, grâce à une gestion optimisée des inventaires et des données, ainsi qu'à des analyses détaillées ;
- **Commerce Grid** est une plateforme Commerce Media pour éditeurs, qui bénéficient ainsi du contrôle nécessaire pour monétiser au mieux leurs inventaires et leurs données.

Perspectives, tendances et opportunités : Criteo est désormais un fournisseur de plateforme de Commerce Media multi-solutions. La Criteo Commerce Media Platform est la seule plateforme unifiée qui connecte directement les annonceurs aux retailers et éditeurs sur l'internet ouvert. Nous offrons à nos clients, annonceurs et propriétaires de médias, une plateforme unique pour le marketing et la monétisation basés sur les données first-party. Elle propose une suite complète de solutions, alimentée par l'intelligence artificielle, et active le plus grand ensemble de données commerciales au monde pour prédire les résultats et diffuser des publicités ciblées tout au long du parcours d'achat, de la découverte à l'achat.

De plus, nous continuons à étudier et à réaliser des acquisitions. Nous examinons de près les technologies et les entreprises capables d'accélérer la stratégie de notre Commerce Media Platform, en améliorant, complétant ou développant nos capacités stratégiques : technologies, solutions de marketing et de monétisation, approche du marché ou encore département de Recherche et Développement (« R&D »). Pour ce faire, nous tenons compte de plusieurs critères clés qui ont fait leurs preuves, dont la traction des revenus ou encore une proposition de valeur pour les clients et partenaires. Notre culture entrepreneuriale, nos opportunités de croissance, notre présence mondiale, notre profil financier, notre marque forte et notre positionnement sur le marché nous hissent en bonne place pour attirer des partenaires potentiels et explorer de nouvelles pistes d'acquisition.

Ressources et atouts clés pour Criteo :

Nos clients : nous proposons à nos clients une combinaison d'approches directes et indirectes, notamment à travers des agences de marque pour les grands comptes, et des agences de performance et des revendeurs pour les comptes de taille moyenne. Les entreprises vont des grandes multinationales aux sociétés régionales de taille moyenne. Quant à notre activité *retail media*, elle s'adresse aux fabricants de marques de consommation, que nous appelons « marques de consommation » ou « marques de consommation clientes ».

Fin 2024, nous avons des relations directes avec environ 40 % de nos clients et les 60 % restants étaient détenus par des agences de publicité ou d'autres tiers du côté de Criteo Performance Media Solutions. Par ailleurs, 33 % des revenus de Criteo Retail Media proviennent des agences.

Au 31 décembre 2024 :

- nous servions environ 17 000 clients ;
- 2 billions de publicités digitales ciblées (« annonces ») fournies ;
- données collectées sur plus de 1 billion de dollars de transactions en ligne sur les sites et applications de nos clients ;
- le taux de rétention moyen de nos clients est d'environ 90 % (mesure trimestrielle) depuis 2011.

Gestion des talents et du capital humain : le bien-être et la réussite de nos employés sont notre priorité, comme le reflètent nos valeurs « *Open, Together, and Impactful* ». Notre proposition de valeur, nos grilles de rémunération compétitives et notre culture dynamique jouent un rôle essentiel dans notre capacité à attirer et à retenir les talents. Nous nous engageons à offrir à nos employés un environnement de travail équitable, où chacun bénéficie des mêmes chances et peut progresser.

Toutes les initiatives de gestion des RH sont supervisées par le Conseil d'Administration, ce qui souligne l'importance de ce sujet pour Criteo.

Au 31 décembre 2024 :

- nous avons 3 541¹³ employés au total dans le monde ;
- 41 % de nos employés étaient des femmes (1 449 femmes sur 3 541 employés) ;
- nos employés ont suivi plus de 24 468¹⁴ heures de formation.

Infrastructure : notre capacité à répondre aux attentes de nos clients repose sur une infrastructure de logiciels et de matériels hautement sophistiquée. Elle se répartit en trois zones géographiques indépendantes : Amériques, Asie-Pacifique (« APAC ») et Europe, Moyen-Orient et Afrique (« EMEA »). Dans chacune de ces régions, nos services sont fournis par des *data centers* (« DC ») qui desservent la zone en question. Nous utilisons généralement plus d'un DC dans une région donnée et, dans les grandes régions, les DC sont stratégiquement placés à proximité de nos clients, éditeurs et utilisateurs. Nous réalisons des contrôles de sécurité à plusieurs niveaux pour protéger notre technologie Criteo AI Engine et nos données. La performance environnementale de ces DC est également un critère clé lors de la sélection des fournisseurs. Notre objectif est de continuer à réduire l'empreinte carbone de nos infrastructures et de nos activités dans les années à venir.

Au 31 décembre 2024, notre infrastructure mondiale comprenait les éléments suivants :

- environ 36 500 serveurs répartis dans 11 DC de traitement (et trois salles réseau « POP », pour *Points of Presence*), qui comprennent 3 700 serveurs hébergeant 1,44 million de *processing cores* et qui, au total, ont une capacité de stockage supérieure à 260 pétaoctets et 1,5 pétaoctet de mémoire vive ;
- 100 % des émissions de CO₂ liées à l'utilisation des DC sont compensées, soit directement par les fournisseurs de DC, soit par l'achat de Certificats d'Énergie Renouvelable (en anglais *Renewable Energy Certificates*, ou « REC »).

Recherche et Développement (« R&D ») : Nous investissons des ressources substantielles dans la recherche et le développement afin de maintenir notre position de leader du Commerce Media. Outre les plateformes « *walled garden* », nous disposons de l'un des plus grands départements R&D du secteur AdTech, et notre Criteo AI Lab est à

¹³ Ce chiffre diffère de l'indicateur clé de performance (KPI) relatif à l'effectif total indiqué dans notre Rapport annuel sur le formulaire 10-K car, dans le présent Rapport, nous prenons en compte les employés « inactifs », alors que ces derniers sont exclus du KPI dans le Rapport annuel sur le formulaire 10-K. Voir la note méthodologique à la fin de ce Rapport.

¹⁴ Somme des heures de formation liées aux sessions dirigées par un instructeur, en ligne et de coaching.

la pointe de l'innovation dans le domaine de la publicité informatique. Nos pôles d'ingénierie sont principalement implantés dans les centres R&D en France, aux États-Unis, au Canada, à Chypre, en Allemagne et en Arménie. Nous prévoyons de continuer à développer nos capacités technologiques à l'avenir et de poursuivre nos investissements importants, tant en R&D que dans le développement de nouvelles solutions.

Au 31 décembre 2024 :

- les départements R&D et produits comptaient 1 089 employés ;
- les dépenses en R&D, y compris celles liées au groupe produits, s'élevaient à 279,3 millions de dollars ;
- outre les plateformes « *walled garden* », nous disposons de l'une des plus grands départements R&D du secteur AdTech.

Protection des données et des contenus personnels : les lois sur la protection des données à caractère personnel ont un impact majeur sur notre activité. L'environnement réglementaire évolue fréquemment aux États-Unis, en Europe et ailleurs, au niveau de la collecte et de l'utilisation des données des consommateurs par les réseaux publicitaires, les annonceurs et les éditeurs. Les gouvernements des États-Unis et d'autres pays ont promulgué, envisagé (ou envisagent) certaines lois ou réglementations qui pourraient restreindre de manière significative la capacité des acteurs du secteur à recueillir, augmenter, analyser, utiliser et partager des données personnelles, notamment en réglementant le niveau de notification et de consentement du consommateur requis avant qu'une entreprise ne puisse utiliser des cookies ou d'autres technologies de suivi.

Résultats financiers au 31 décembre 2024 :

- chiffre d'affaires : 1 933 millions de dollars ;
- marge brute : 983 millions de dollars ;
- contribution ex-TAC : 1 121 millions de dollars ;
- résultat net : 115 millions de dollars ;
- EBITDA ajusté : 390 millions de dollars.

Pour en savoir plus sur nos activités, notre gouvernance, nos performances financières et nos résultats pour l'année 2023, veuillez consulter notre [site Internet](#) destiné aux Relations investisseurs.

NOTRE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Notre cadre de gouvernance permet à notre Conseil d'Administration et à notre direction de poursuivre nos buts et objectifs stratégiques, en maximisant la valeur à long terme pour nos actionnaires. Le Conseil d'Administration est engagé en faveur d'une gouvernance irréprochable et cherche sans relâche des pistes d'amélioration. Tous les ans, il prend compte de différentes sources pour renforcer le cadre de notre gouvernance d'entreprise : retours de nos actionnaires lors de l'assemblée générale annuelle, auto-évaluations du Conseil d'Administration et des comités, bonnes pratiques de gouvernance et évolution des réglementations.

Pour en savoir davantage sur nos pratiques de gouvernance et sur la diversité du Conseil d'Administration, veuillez-vous reporter à notre <https://www.thebipocproject.org/dernier> [Proxy Statement](#).

Diversité du Conseil d'Administration

Notre cadre de gouvernance permet à notre Conseil d'Administration et à notre direction de poursuivre nos buts et objectifs stratégiques, en maximisant la valeur à long terme pour nos actionnaires. Le Conseil d'Administration est

engagé en faveur d'une gouvernance solide et cherche sans relâche des pistes d'amélioration. Tous les ans, il s'appuie sur différentes sources pour renforcer le cadre de notre gouvernance d'entreprise : retours de nos actionnaires lors de l'assemblée générale annuelle, auto-évaluations du Conseil d'Administration et des comités, bonnes pratiques en matière de gouvernance et évolution des réglementations.

En vertu de la législation française en matière de lutte contre la discrimination, le Conseil d'Administration a l'interdiction de nommer un candidat en se fondant uniquement sur son origine, son genre, ses pratiques culturelles, son orientation sexuelle, son âge, sa situation familiale, ses caractéristiques génétiques ou son appartenance réelle ou supposée à un groupe ethnique, une nation ou une race, entre autres facteurs proscrits. En conséquence de quoi, notre Conseil d'Administration examine un large éventail de critères, notamment l'identité de genre, les caractéristiques démographiques, l'expérience professionnelle, les compétences et la formation, au moment d'étudier le profil des candidats à une nomination ou une reconduction au sein du Conseil d'Administration.

Depuis, avril 2018, nous sommes en conformité avec la Loi française qui exige que notre Conseil d'Administration soit composé d'au moins 40 % d'hommes ou de femmes, respectivement.

Pour plus de précisions sur nos pratiques en matière de gouvernance et sur la diversité du Conseil d'Administration, veuillez vous reporter à notre [Proxy Statement le plus récent ici](#).

Surveillance des risques

Notre Conseil d'Administration et le Comité d'audit sont les principaux responsables du suivi de nos activités de gestion des risques. Le Conseil d'Administration supervise nos directives et politiques d'évaluation et de gestion des risques, notamment les principaux risques financiers, les risques liés aux données à caractère personnel et à la cybersécurité, ainsi que les mesures prises pour gérer ces risques ainsi que les éventuelles responsabilités financières de l'entreprise.

Si notre Conseil d'Administration supervise la gestion des risques, notre direction est responsable des processus quotidiens de cette gestion. Notre Conseil d'Administration attend de la direction :

- qu'elle tienne compte des risques et de la gestion des risques dans chacune des décisions commerciales ;
- qu'elle élabore proactivement et suive de près des stratégies de gestion des risques ;
- qu'elle veille à ce que les activités quotidiennes intègrent réellement les stratégies de gestion des risques adoptées par le Conseil d'Administration.

Pour en savoir davantage sur la gestion des risques, veuillez-vous reporter à notre [Proxy Statement 2024](#).

NOTRE CULTURE ET NOS VALEURS

Chez Criteo, nous sommes convaincus que des talents exceptionnels et des solutions et produits innovantes sont source de possibilités infinies.

Les valeurs de Criteo, « **Open, Together, Impactful** », façonnent notre culture¹⁵ au fur et à mesure de notre évolution :

- **Open** : nous sommes convaincus que l'ouverture d'esprit ouvre les portes de l'avenir. C'est pourquoi nous avons rassemblé une communauté de personnes profondément ouvertes et authentiques, soucieuses de façonner un avenir inclusif ;
- **Together** : nous recherchons des leaders inspirants qui peuvent également jouer un rôle de soutien au sein de l'équipe. Nous nous soucions les uns des autres, nous nous encourageons et célébrons chaque succès afin de construire un meilleur avenir ensemble ;
- **Impactful** : nous innovons et donnons les moyens à nos employés d'avoir un impact durable et positif sur notre secteur, pour nos partenaires, nos clients et les consommateurs qu'ils servent.

Pour en savoir plus sur nos valeurs, veuillez cliquer [ici](#).

Notre Code d'éthique et de conduite professionnelle reflète également nos valeurs et nos engagements en matière d'éthique, guidant notre approche envers nos employés, communautés, clients et autres parties prenantes. Il met l'accent sur notre engagement en faveur de la RSE, en faisant une priorité pour Criteo. Notre Code représente un engagement à l'échelle de l'Entreprise. Il souligne le lien de cause à effet entre l'engagement actif de tous nos employés et la réalisation de ses objectifs.

Pour en savoir plus sur notre Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle, veuillez consulter le volet « Gouvernance – section VII.1 » de ce Rapport.

En 2023, Criteo a lancé un nouveau concept intitulé « **Criteo Leadership Behaviors** » afin de fournir à nos employés les clés pour influencer, piloter et alimenter la croissance et la réussite de l'Entreprise.

Ce concept véhicule trois messages clés :

- chez Criteo, le leadership est une question d'influence et non de poste ;
- tout le monde est un leader ;
- et chaque contribution compte.

Les « **Criteo Leadership Behaviors** » se concentrent sur six comportements clés qui façonnent notre culture commune du leadership :

- **Client-Centricity** : « Notre collaboration est la clé de notre impact ».

Nous nous allions à nos clients pour réussir ensemble. À nos yeux, la réussite est une situation qui profite à tous. Nous cherchons sans relâche à fournir des services d'exception à nos clients, internes et externes.

- **Recognition** : « Nos actions et nos mots apportent de la valeur et, ensemble, nous évoluons ».

¹⁵ Notre *Culture Book* peut être consulté [ici](#).

Nous prenons nos responsabilités et nous nous soutenons mutuellement, sans se montrer du doigt. Nous évaluons les risques, nous avançons, nous apprenons par la pratique, tout en nous soutenant les uns les autres tout au long du processus.

- **Innovation** : « Seuls, nous ouvrons de nouvelles portes. Ensemble, nous déplaçons des montagnes et innovons ».

Nous accueillons les esprits audacieux et ouvrons ensemble de nouvelles voies. Nous cultivons la créativité tout en apprenant de nos expériences, en nous améliorant, jour après jour, pour stimuler l'innovation.

- **Trust** : « Transparence et écoute forment les bases de notre confiance ».

Nous nous efforçons d'être dignes de la confiance que nous nous portons mutuellement. Nous savons qu'elle n'a rien d'acquis : elle se mérite. Le respect, l'inclusion et l'authenticité sont les fondements de notre culture. C'est ce qui nous lie les uns aux autres et nous permet d'atteindre le succès.

- **Execution** : « Nos actes traduisent nos paroles et nos paroles accompagnent nos actes ».

Lorsque nous nous engageons, nous tenons nos promesses. Nous transformons la stratégie en action pour avoir un impact plus important dans tout ce que nous entreprenons.

- **Ownership** : « Nous visons la réussite et nous grandissons à travers nos expériences ».

Nous prenons le temps de nous assurer que nos contributions sont reconnues à leur juste valeur. Nous nous soutenons mutuellement et nous mettons régulièrement en valeur les uns les autres, de différentes manières, en respectant les besoins de chacun et chacune. C'est ce qui nous motive et nous donne envie d'avoir de l'impact.

NOTRE DÉMARCHE RSE

Principaux enjeux RSE et matrice de matérialité¹⁶

Nos principaux enjeux RSE

Criteo a réalisé sa première évaluation des risques en matière de RSE en 2018. Nous avons identifié les principaux enjeux liés à la RSE en procédant à une analyse comparative de notre secteur et en menant des entretiens avec les parties prenantes internes qui travaillent avec le département développement durable. Ces parties prenantes ont évalué et hiérarchisé les enjeux essentiels, ce qui a permis d'identifier huit thèmes RSE centraux.

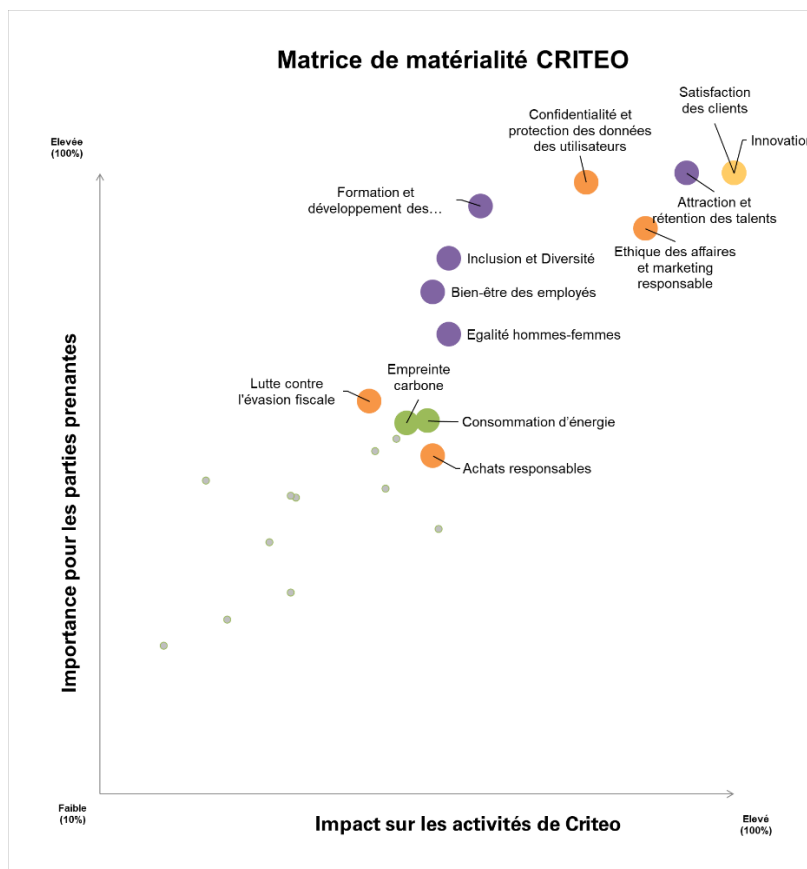
En 2024, nous avons revu l'alignement de notre stratégie des risques RSE sur les cadres de risques d'entreprise et de risques de corruption, en étroite collaboration avec les départements audit interne, risque et conformité.

¹⁶ Comme indiqué dans la section « Avertissement », le présent Rapport utilise certains termes, notamment « matériel » et « matérialité », pour refléter les problématiques ou les priorités de Criteo et de ses parties prenantes. Utilisés dans ce contexte, ces termes sont toutefois distincts des termes « matériel » et « matérialité » tels qu'ils sont définis ou entendus par les lois américaines sur les valeurs mobilières ou tels qu'ils sont utilisés dans le contexte des états financiers et de l'information financière.

Matrice de matérialité

En 2019, Criteo s'est appuyée sur l'analyse RSE initiale pour établir sa première matrice de matérialité. Depuis, nous l'avons mise à jour en échangeant aussi bien avec nos départements internes qu'avec des parties prenantes externes.

Lors de ces mises à jour, nous avons demandé aux parties prenantes d'évaluer l'importance et la pertinence des thèmes RSE par rapport aux activités de Criteo. Nous avons ensuite combiné les enseignements tirés de ces entretiens avec les enjeux RSE identifiés dans l'analyse initiale pour établir notre matrice de matérialité, présentée ci-après.



En 2021, nous avons également lancé une enquête RSE en ligne, afin de mieux cerner les attentes de nos parties prenantes externes. Différentes parties prenantes ont répondu à cette enquête, parmi lesquelles des clients, des fournisseurs, des éditeurs, des investisseurs, des analystes et des agences. Les priorités mises en avant s'alignent étroitement avec notre matrice de matérialité, les cinq principaux thèmes RSE étant les suivants :

- Confidentialité et protection des données des utilisateurs
- Satisfaction des clients
- Bien-être des employés
- Éthique professionnelle et marketing responsable
- Acquisition et rétention des talents

Ce Rapport présente les politiques, initiatives et indicateurs clés de performance (KPI) de Criteo pour chacun de ces enjeux RSE matériels, dans les différentes sections énumérées dans le tableau ci-dessous :

Thème RSE	Thèmes RSE matériels	Section
Impact environnemental	Consommation d'énergie	Environnement – section II
	Empreinte carbone	Environnement – section II
Acquisition, développement et bien-être des talents	Acquisition et rétention des talents	Social – section III
	Formation et développement du capital humain	Social – section III
	Bien-être des employés	Social – section III
	Inclusion, diversité et égalité hommes-femmes	Social – section IV
Relations avec les clients	Satisfaction des clients	Social – section V
	Innovation	Social – section III
Conduite des affaires et éthique	Confidentialité et protection des données des utilisateurs	Social – section V
	Éthique professionnelle et marketing responsable	Social – section V
	Chaîne d'approvisionnement durable	Environnement – section II
	Conformité fiscale au niveau mondial	Gouvernance – section VI

Dans le cadre de nos obligations à venir en matière de publication extra-financière, étant donné que le Groupe relèvera du champ d'application de la CSRD à partir de l'exercice fiscal 2025, nous avons déjà entamé le processus de mise en conformité. Ce travail continu comprend la finalisation de notre analyse de double matérialité, qui implique l'identification et l'évaluation approfondie des risques et des opportunités liés aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») et des impacts positifs et négatifs liés à nos activités. Les résultats de cette analyse, qui intègre les avis d'experts internes et de parties prenantes externes, seront présentés dans notre Rapport de durabilité 2025.

Notre démarche RSE

Criteo s'attache à s'améliorer en continu et à avoir un impact positif dans tous les domaines de la RSE, en mettant l'accent sur la durabilité environnementale et la DEI, tout en maintenant l'éthique comme pierre angulaire fondamentale. C'est avec nos employés, nos partenaires, nos clients et nos consommateurs que nous façonnerons notre croissance future et définirons la valeur que nous souhaitons apporter à la société.

Environnement

Nous repensons nos pratiques commerciales pour construire un avenir durable pour tous, tout en allégeant notre empreinte environnementale. Notre engagement en faveur d'un environnement durable influence nos prises de décision, façonne nos comportements et a un impact sur l'expérience de nos parties prenantes.

Nos initiatives environnementales sont menées par notre département développement durable, avec le soutien de notre Communauté Green (cf. volet « Environnement – section II » de ce Rapport). En 2022, nous avons élaboré une feuille de route environnementale. Depuis, nous nous sommes fixés d'ambitieux objectifs pour améliorer notre impact. En 2024, nous avons publié des objectifs et des trajectoires de réduction des émissions de gaz à effet de serre (« GES »), qui ont été approuvés par l'initiative *Science Based Targets* (« SBTi »). Nous avons également poursuivi notre plan d'adaptation et de réduction des émissions de GES conforme à l'Accord de Paris.

Pour en savoir plus, veuillez consulter le volet « Environnement – section II » de ce Rapport.

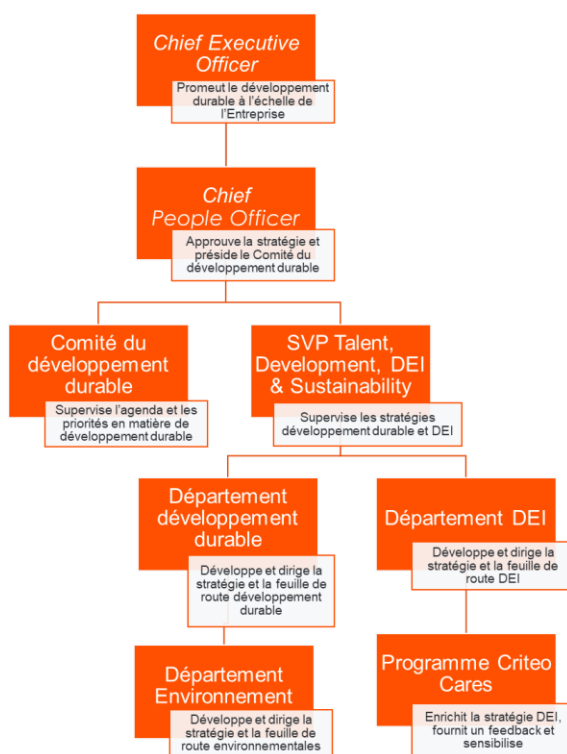
Diversité, Équité et Inclusion

Notre engagement en faveur de la DEI se reflète dans chacune de nos activités, y compris dans nos modes de travail, dans notre comportement les uns envers les autres et dans l'impact que nous avons sur nos clients, nos partenaires et les consommateurs que nous servons. Nos initiatives sont menées par le département DEI et soutenues par six de nos communautés internes animées par les employés (également connues sous le nom « d'ERG », pour *Employee Resource Groups*), qui seront présentées plus loin dans ce Rapport (cf. volet « Social – section IV » de ce Rapport). Les termes de l'acronyme DEI sont définis ainsi :

- **Diversité** : accroître nos efforts pour attirer, recruter, développer et retenir des talents divers, ainsi que pour représenter des identités et des origines variées, à titre collectif et individuel.
- **Équité** : offrir à tous les mêmes opportunités de formation, de carrière et de rémunération. Assurer un traitement, un accès, des opportunités et une progression équitables pour tous chez Criteo.
- **Inclusion** : renforcer le sentiment d'appartenance de nos employés, partenaires, clients et des consommateurs que nous servons, ainsi que le sentiment de valeur au sein de Criteo.

Voir les volets « Social – sections IV et V » de ce Rapport pour de plus amples informations à ces sujets.

Notre gouvernance en matière de développement durable et nos départements dédiés



En 2023, nous avons mis en place un **Comité du développement durable**, chargé de superviser la stratégie de Criteo en la matière. Il se réunit chaque trimestre. Présidé par notre Directrice des Ressources Humaines (« *Chief People Officer* »), ce comité interne se compose d'un ensemble de parties prenantes internes de haut niveau. Issues de différents départements, elles apportent chacune leurs connaissances, leur expertise pertinente et leur vision stratégique. Ce comité rend compte au **Comité de gouvernance, de risque et de conformité** (le « GRCC », pour *Governance, Risk, and Compliance Committee*). Composé de membres de la direction, il supervise tous les sujets liés à la gouvernance, au risque et à la conformité.

Cette année marque la première année complète de fonctionnement du Comité du développement durable depuis sa création en 2023. Sa dernière réunion s'est tenue en octobre. À cette occasion, nos ambitions en matière de développement durable pour 2025 ont été présentées et différents départements (R&D, infrastructure, produits, juridique, risque, finance, relations investisseurs, etc.) ont présenté leurs propres projets conformément à la feuille de route en matière de développement durable. Toutes ces actions s'inscrivent dans le rôle du comité en tant qu'instance responsable de l'orientation des décisions et des engagements du Groupe en matière de développement durable. Le comité joue un rôle de soutien clé à la fois pour l'équipe dirigeante et l'ensemble des départements dans notre démarche de développement durable. En menant des actions de sensibilisation, en favorisant des choix éclairés et en encourageant les actions pertinentes, les membres du Comité contribuent à atteindre nos engagements et à entretenir une culture de la responsabilité environnementale et sociale dans l'ensemble de l'organisation.

En 2024, nous avons renforcé notre engagement en faveur du développement durable en capitalisant sur les forces de notre département dédié. Placé sous l'égide de la directrice RSE & Environnement, cette équipe continue à faire avancer les priorités environnementales et le reporting ESG. Elle assure également la mise en œuvre efficace des initiatives de développement durable dans l'ensemble du Groupe. Ces efforts sont essentiels à notre mission et reflètent notre approche unique d'intégration du développement durable au cœur de notre ADN, assurant une valeur à long terme aussi bien pour nos parties prenantes que pour la planète.

Relations avec nos parties prenantes

Nos parties prenantes

Des départements dédiés sont chargés d'entretenir les relations avec les parties prenantes internes et externes par le biais de divers canaux. Voici les parties prenantes clés de Criteo :

- employés ;
- clients, prospects et éditeurs ;
- investisseurs et actionnaires ;
- partenaires technologiques, fournisseurs et sous-traitants, opérateurs de DC ;
- organisations non gouvernementales (ONG).

Nous nous engageons également auprès d'autres catégories de parties prenantes par le biais d'actions et d'initiatives qui ne sont pas détaillées dans le présent Rapport. Ces parties prenantes incluent : pouvoirs publics et organismes régulateurs, réseaux de start-up, les associations et réseaux professionnels du secteur, journalistes et influenceurs médias, laboratoires et centres de recherche, représentants du personnel et syndicats, partenaires bancaires, analystes et influenceurs financiers, écoles et candidats qui postulent chez nous, ou encore organisations partenaires à but non lucratif.

Notre équipe de direction et notre département Relations Investisseurs sont activement engagés auprès de la communauté des investisseurs. En 2024, nous avons participé à 25 rencontres et conférences destinées aux investisseurs.

Nous disposons d'un site Internet dédié aux relations investisseurs, avec des présentations, *webcasts*, informations financières, communiqués de presse et autres données sur Criteo pouvant leur être utiles. Afin de sensibiliser davantage à nos efforts RSE, nous avons mis en ligne davantage d'informations sur le site de Criteo, pour mettre en lumière les actions et les engagements importants autour de thèmes clés : DEI ou encore réduction de notre empreinte environnementale.

En outre, nous avons modifié certaines conditions de notre *syndicated credit facility* de 407 millions d'euros (450 millions de dollars) pour en faire une facilité de crédit liée au développement durable (« *Sustainability-Linked Credit Facility* »), ou facilité de crédit modifiée (« *Amended Credit Facility* ») en novembre 2023. Certains termes et conditions de notre facilité de crédit modifiée sont désormais liés à nos objectifs de développement durable visant à accroître la représentation des femmes dans les fonctions techniques et à réduire nos émissions de GES.

Les actionnaires peuvent contacter le département Relations investisseurs directement en envoyant un e-mail à : investorrelations@criteo.com.

Présenter notre impact

Dans le cadre de notre engagement continu en faveur de la transparence et conformément aux attentes de nos investisseurs, nous nous efforçons d'améliorer notre reporting ESG. Nous avons déjà adopté le cadre de reporting¹⁷ du SASB, répondu au questionnaire sur le changement climatique du CDP, et suivons les recommandations de la TCFD, cf. annexe de ce Rapport).

En 2024, nous avons à nouveau complété le questionnaire EcoVadis, répondant ainsi aux demandes croissantes de nos clients en matière de visibilité et de transparence de nos pratiques RSE. L'analyse comparative des performances de Criteo en matière de RSE avec celles d'autres acteurs du secteur permet d'affiner nos stratégies internes et d'identifier nos axes d'amélioration. Grâce aux efforts déployés au cours de l'année écoulée, Criteo a maintenu son score et a remporté la médaille d'argent.

Principaux résultats et objectifs

Criteo a défini une série d'objectifs RSE qui guident nos principaux projets et initiatives en cours ou à venir. Les tableaux ci-après synthétisent nos objectifs RSE en 2024.

Environnement :

Thème RSE	Ambition	Objectif	2024	2025	Section
Stratégie environnementale	Définir une stratégie et un plan d'action en faveur de l'environnement	Identifier et mettre en place des actions visant à réduire notre impact environnemental	Objectif atteint	Poursuivre l'action en 2025	Environnement – section II. Réduire l'impact environnemental de Criteo
		Publier une déclaration environnementale puis une politique environnementale	Publiées. La politique environnementale de Criteo est consultable ici	Continuer à faire respecter notre politique environnementale et à réaliser des avancées significatives pour atteindre nos objectifs.	Environnement – section II. Réduire l'impact environnemental de Criteo
Évaluation des GES		Publier les catégories d'émissions de GES de Criteo	Publié	Poursuivre sa publication	Environnement – section II. Réduire l'impact environnemental de Criteo
		Mesurer les émissions de carbone annuelles de Criteo (Scopes 1, 2 et 3)	Objectif atteint grâce à notre partenariat avec SWEEP	Poursuivre la mesure annuelle des émissions de carbone de Criteo	Environnement – section II. Réduire l'impact environnemental de Criteo
		S'aligner sur les objectifs de la SBTi : Scope 1 - réduire les émissions absolues de GES de Scope 1 de 42 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2022	La mise en œuvre de certains leviers de décarbonation est en cours	Progrès conformes à nos objectifs	Environnement – section II. Réduire l'impact environnemental de Criteo
		S'aligner sur les objectifs de la SBTi : Scope 2 –	Objectif atteint	Progrès conformes à nos objectifs	Environnement – section II. Réduire

¹⁷ Voir notre tableau de concordance SASB en annexe.

Thème RSE	Ambition	Objectif	2024	2025	Section
		poursuivre activement l'approvisionnement annuel en électricité 100 % renouvelable jusqu'en 2030			l'impact environnemental de Criteo
		S'aligner sur les objectifs de la SBTi : Scope 3 - réduire les émissions absolues de GES de Scope 3 provenant des biens et services achetés et des déplacements professionnels de 30 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2022	Progresser conformément à nos objectifs	Progrès conformes à nos objectifs	Environnement – section II. Réduire l'impact environnemental de Criteo
Data centers (Infrastructure) et bureaux	Limiter l'empreinte carbone de nos data centers	Utiliser 100 % d'énergies renouvelables pour alimenter nos DC	Objectif atteint	Maintenir à 100 %	Environnement – section II.2. Impact environnemental des data centers et du matériel
	Gérer les autres impacts environnementaux liés à nos data centers et bureaux	Suivre la consommation d'eau annuelle des DC et des bureaux	Bureaux : 6 061 m3 Data centers : 40 millions L	Poursuivre l'action en 2025	Environnement – section II.2. Impact environnemental des data centers et du matériel Environnement – section II.3. Impact environnemental des bureaux et des voyages professionnels
	Réduire l'impact environnemental de nos déplacements professionnels	Compenser toutes les émissions de GES liées aux déplacements professionnels (vols aériens, train, hôtels)	Objectif atteint	Poursuivre l'action en 2025	Environnement – section II. Réduire l'impact environnemental de Criteo
Achats	Évaluer notre Entreprise et nos fournisseurs	Mettre en place un partenariat avec une plateforme d'évaluation de la durabilité des fournisseurs et évaluer la performance RSE de nos principaux fournisseurs d'ici fin 2023	Objectif atteint. Évaluation RSE des fournisseurs clés terminée.	Maintenir l'évaluation de la performance RSE d'au moins 80 % des fournisseurs clés et privilégiés en 2025	Environnement – section II.3.e Impact environnemental des fournisseurs et sous-traitants
		Améliorer le score EcoVadis d'ici fin 2025	Obtention d'une médaille d'argent en 2024 (68/100 points)	Améliorer la notation	Introduction – section I-5. Distinctions et prix

Social :

Thème RSE	Ambition	Objectif	2024	2025	Section
Stratégie DEI	Maintenir nos scores en matière d'inclusion	Maintenir nos scores sur l'indice d'inclusion à 75 % ou plus (questions ciblées sur la culture d'entreprise concernant l'authenticité, la sécurité psychologique, l'appartenance et le leadership inclusif)	80 % en 2024	Maintenir l'objectif	Social – Section V.2. Diversité, inclusion et égalité des chances
	Augmenter la part de femmes aux postes de management	Accroître le pourcentage de femmes promues (en respectant le principe de proportionnalité)	41 % en 2024	Maintenir à 40 % ou plus	Social – Section V.2. Diversité, inclusion et égalité des chances
Égalité entre les genres	Augmenter la part de femmes dans les fonctions techniques	Porter la part de femmes dans les fonctions techniques à 26 % d'ici 2030	21 % en 2024	21% en 2025	Social – Section V.2. Diversité, inclusion et égalité des chances
	Assurer l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes par le biais de notre plan d'action pour la parité salariale	Maintenir la parité salariale au sein de Criteo, avec un examen semestriel et des actions ciblées en recrutement, promotion et gestion du cycle de rémunération	Objectif atteint. Compa-ratio moyen de 0,91 % pour les hommes et 0,90 % pour les femmes avant calibrage	Maintenir la parité salariale entre les femmes et les hommes	Social – section III. Soutenir le développement des RH et les initiatives des talents
Engagement des employés (programme Criteo Cares)	Accroître l'engagement des employés au sein des communautés	Accroître le nombre d'employés actifs dans (au moins) une communauté	58 % en 2024	Maintenir à 40 % ou plus	Social – Section IV. Présentation du programme Criteo Cares
	Déployer la plateforme de bénévolat (Giving by Alaya/Benevity)	Augmenter le nombre d'employés ayant créé un compte sur la plateforme	73 % en 2024	Maintenir à 55 % ou plus	Social – Section IV. Présentation du programme Criteo Cares
Compétences des employés	Offrir à nos employés un accès à la formation et au coaching	Augmenter la part d'employés formés (ateliers en présentiel et en ligne) et coachés (programmes de coaching), en dehors des formations de conformité	78 % en 2024	Maintenir à 70 % ou plus	Social – section III.5. Gestion et développement des compétences
Éthique	Former les employés en matière de conformité et d'éthique	Maintenir le nombre d'employés ayant achevé les formations sur le Code d'éthique et de conduite professionnelle	97 % en 2024	Maintenir à 80 % ou plus	Social – section V2.h. Lutte contre la discrimination et le harcèlement
Diversité des genres	Équilibre entre les genres au sein du Conseil d'Administration	Chaque genre doit être représenté à au moins 40 % dans notre Conseil d'Administration (conformément à la loi française)	Objectif atteint. Parité femmes/hommes à 50/50 au Conseil d'Administration (4 femmes, 4 hommes)	Maintenir la représentation de chaque genre à au moins 40 % au sein de notre Conseil d'Administration	Cf. le <i>Proxy Statement</i> de Criteo (lien disponible dans le volet « Social – section III.3. Rémunération et avantages »)
Avantages	Transparence sur nos rémunérations	Publier la rémunération globale de la CEO par rapport à la moyenne des employés	Objectif atteint	Poursuivre l'action en 2025	Cf. le <i>Proxy Statement</i> de Criteo (lien disponible dans le volet « Social – section III.3. Rémunération et avantages »)

Gouvernance :

Thème RSE	Ambition	Objectif	2024	2025	Section
Gouvernance en développement durable	Accroître la visibilité et l'appropriation des enjeux de développement durable par tous les départements	Organiser une réunion trimestrielle avec le Comité du développement durable et communiquer le taux de participation	Organisation d'une réunion par trimestre en 2024 avec un taux de participation moyen de 83 %.	Poursuivre l'action en 2025	Introduction – Section I.4-c. Notre gouvernance en matière de développement durable et nos départements dédiés

Contribution aux Objectifs de Développement Durable (« ODD »)

Les activités de Criteo ont un impact à la fois sur la société et l'environnement à travers notre vaste éventail de programmes destinés à nos employés, mais aussi par le biais de nos produits et services, l'infrastructure nécessaire pour les fournir à nos clients, et nos relations avec nos parties prenantes et les organisations dans l'ensemble du secteur des nouvelles technologies. Notre impact génère des contributions à la fois directes et indirectes¹⁸ aux **Objectifs de Développement Durable (« ODD ») fixés par les Nations Unies à l'horizon 2030**, un cadre reconnu à l'international en matière de développement durable (voir la table de concordance en annexe).

DISTINCTIONS ET PRIX

Récompenses récentes :

2022 : Prix Ragan : « Engagement DEI monde » et « Communication sur l'engagement RSE/ESG »

2022 : Top 50 Inspiring Workplaces (Amérique du Nord) : 12ème place du classement des lieux de travail inspirants

2022 et 2023 : Label Family Friendly Company (France)

2023 : Meilleur employeur Glassdoor

2023 : Grand Prix Stratégies pour le meilleur événement d'entreprise

2023 : Prix Comparably de la meilleure culture d'entreprise mondiale

2023 : Prix Comparably du meilleur département RH

2023 : Membre de l'indice Bloomberg d'égalité des genres

2023 : Certification DEI Diversio de niveau 1, dans la catégorie « Employeur inclusif »

2023 : Prix TLC Lions – Being Human 2023, dans la catégorie « Most Human HR Strategy »

2023 : Sunday Times Best Workplaces – classé dans les meilleurs lieux de travail, catégorie taille moyenne

¹⁸ L'engagement de Criteo en faveur des ODD, notamment les ODD 4, 5, 8, 9, 10, 12, 13 et 17, est présenté à l'annexe 2.

2023 : Médaille d'argent EcoVadis (68/100)

2023 : CDP Climate Change (C)

En 2023, nous avons également obtenu des prix Workplace Wellness décernés par Ragan :

- Lauréat : catégorie « Initiatives en santé mentale » ;
- Mention honorable : catégorie « Meilleurs lieux de travail pour le bien-être des employés », grande entreprise (plus de 1000 employés).

2024 : Diversity in Tech Awards - « Inclusion des personnes handicapées »

2024 : Women in Tech Global Awards - « Employeur de l'année en matière de diversité et d'inclusion »

2024 : Prix RSE & Diversité Ragan : lauréat du prix « Engagement DEI monde » et mention honorable dans la catégorie « Communautés internes et Événements »

De plus amples informations sur nos prix RSE et DEI sont disponibles [ici](#).

Environnement

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des principales politiques liées à l'environnement chez Criteo.

Nom	Contenu de la politique	Scope/exclusions	Responsabilité	Normes/initiatives de tiers (le cas échéant)	Intérêts des parties prenantes (le cas échéant)	Disponibilité de la politique (le cas échéant)
Politique d'achats durables pour l'infrastructure	Pratiques durables à adopter dans les processus d'achat pour les activités d'infrastructure	Groupe entier	Chief Financial Officer	Recyclage R2, ISO 14001	Département achats	Usage interne uniquement
Politique d'achats durables	Règles et lignes directrices pour l'achat de biens et de services auprès de fournisseurs généraux	Groupe entier	Chief Financial Officer	SBTi	Départements achats, juridique, informatique (IT), sécurité, développement durable	Usage interne uniquement
Politique de voyages professionnels durables	Procédures et processus de remboursement et de comptabilisation des dépenses liées aux voyages	Groupe entier ainsi que tous les contractants ou consultants effectuant des missions pour le compte de Criteo	Chief Financial Officer	N/A	Département achats, département voyages	Usage interne uniquement

Nom	Contenu de la politique	Scope/exclusions	Responsabilité	Normes/initiatives de tiers (le cas échéant)	Intérêts des parties prenantes (le cas échéant)	Disponibilité de la politique (le cas échéant)
Politique environnementale globale	Décrit l'engagement de Criteo en matière de gestion de l'environnement et énonce les objectifs et les lignes directrices pour mener les activités de manière responsable sur le plan environnemental	Groupe entier	<i>Chief People Officer</i>	SBTi	Départements infrastructure, achats, IT, <i>Facilities</i> et finance	Diffusée en interne et publiée sur le site Internet de l'Entreprise

II. Réduire l'impact environnemental de Criteo

1. LA DEMARCHE ENVIRONNEMENTALE DE CRITEO FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Stratégie et initiatives environnementales

Notre stratégie environnementale, définie en 2022, ouvre la voie à d'ambitieux plans d'actions et objectifs de réduction de la consommation d'énergie, à court et à long terme. Au cours des deux dernières années, nous avons identifié des leviers clés de décarbonisation alignés sur cette feuille de route, tels que la fermeture des bureaux chauffés au gaz pour réduire les émissions de Scope 1, l'adoption de nouvelles méthodes de refroidissement et d'énergies renouvelables dans les DC, la limitation des voyages professionnels en avion et l'achat de serveurs respectueux de l'environnement.

Nous avons également organisé un atelier sur le climat, le **Leadership Climate Workshop**, au cours duquel les cadres dirigeants de Criteo ont pu approfondir leurs connaissances en matière de stratégie climatique et de développement durable. Cet atelier a été conçu pour doter nos dirigeants des connaissances et de l'état d'esprit nécessaires pour intégrer pleinement la durabilité environnementale dans leurs décisions stratégiques, leurs activités quotidiennes et leur approche des défis commerciaux. En favorisant une attitude volontariste et un sentiment d'appartenance, nous encourageons tous nos dirigeants à considérer la durabilité environnementale non seulement comme une responsabilité, mais aussi comme un vecteur essentiel de nouvelles opportunités commerciales.

La dernière réunion du Comité du développement durable, qui s'est tenue au quatrième trimestre, a été l'occasion de présenter les objectifs de développement durable pour 2025. Au cours de la réunion, différents départements (R&D, infrastructure, produits, juridique, risque, finance et relations investisseurs) ont présenté leurs propres initiatives en matière de développement durable, toutes alignées sur la feuille de route plus large en la matière.

En 2024, Criteo a publié ses **objectifs SBTi** pour 2030, alignés sur le scénario 1,5°C de l'Accord de Paris :

- Scope 1 : Criteo s'engage à réduire les émissions absolues de GES de Scope 1 de 42 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2022.
- Scope 2 : Criteo s'engage à poursuivre activement l'approvisionnement annuel en électricité 100 % renouvelable jusqu'en 2030.
- Scope 3 : Criteo s'engage en outre à réduire les émissions absolues de GES de Scope 3 provenant des biens et services achetés et des déplacements professionnels de 30 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2022.

Toutes ces actions s'inscrivent dans notre nouvelle **Politique environnementale** (« *Global Environment Policy* », disponible [ici](#)) adoptée en 2024. Cette politique, tout comme nos efforts pour réduire notre empreinte carbone, témoignent de notre engagement à agir de manière responsable. Ils constituent un pas en avant pour mener un changement positif au sein du secteur. Notre approche repose sur les objectifs suivants :

- s'appuyer sur nos produits, solutions et services pour construire un avenir durable et responsable ;
- progresser pour atteindre les objectifs de réduction de nos émissions de GES, fixés conformément à l'Accord de Paris ;
- contribuer à la neutralité globale via des projets de compensation d'une partie de nos émissions de GES résiduelles.

Notre Politique environnementale témoigne de notre volonté d'adopter les meilleures pratiques du secteur pour réduire l'impact de nos activités sur l'environnement. Nous agissons notamment sur les facteurs suivants :

- **Préservation des ressources** : nous recherchons en permanence des possibilités de préserver les ressources, réduire la production de déchets et promouvoir une utilisation efficace de l'énergie, de l'eau et des autres ressources naturelles ;
- **Réduction des émissions de GES** : nous nous sommes engagés à réduire notre empreinte carbone et à atténuer l'impact de nos activités sur le changement climatique ;
- **Produits et services durables** : nous tenons compte des questions environnementales dans le développement, la conception et la livraison de nos produits et services ;
- **Engagement des fournisseurs** : nous collaborons avec nos fournisseurs pour promouvoir des pratiques durables tout au long de notre chaîne d'approvisionnement ;
- **Sensibilisation et engagement des employés** : nous sensibilisons nos employés aux questions environnementales et leur donnons les moyens de contribuer à nos objectifs de développement durable ;
- **Amélioration continue et reporting** : nous analysons régulièrement nos performances environnementales et fixons des objectifs d'amélioration ;
- **Systèmes de gestion environnementale** : nous mettons en place et maintenons des systèmes de gestion environnementale efficaces afin de garantir la mise en œuvre de cette Politique et de faciliter l'amélioration continue.

De plus amples informations sur la Politique environnementale de Criteo sont disponibles [ici](#).

Criteo participe également à des initiatives phares visant à réduire l'impact environnemental du secteur des nouvelles technologies, telles que l'Alliance Digitale¹⁹. Cet organisme professionnel, le principal du secteur en France, organise des groupes de travail en Europe. Ceux-ci évaluent l'impact environnemental des campagnes de publicité numérique et développent des solutions pour atténuer leurs risques inhérents. En 2023, l'IAB Europe²⁰ a introduit un cadre normalisé pour mesurer l'empreinte carbone des campagnes publicitaires.

Depuis plusieurs années, Criteo tient compte des attentes croissantes de la part des régulateurs et de l'opinion publique pour réduire l'impact environnemental du secteur de la publicité numérique.

Empreinte carbone de Criteo

En 2022, nous avons réalisé notre premier bilan carbone global, portant sur les Scopes 1, 2 et 3 pour l'année 2021, en collaboration avec des experts externes du climat. Pour les années suivantes, nous avons utilisé l'outil SWEEP afin d'assurer un suivi rigoureux et cohérent. Ce bilan initial couvrait les Scopes 1, 2 et 3 et a été réalisé conformément à la méthodologie du *Greenhouse Gas Protocol* (GHG Protocol). Il nous a permis d'identifier les principales sources d'émissions dans notre chaîne de valeur et ainsi de mettre en évidence les facteurs de décarbonation les plus pertinents.

Depuis, nous avons déployé le logiciel SWEEP pour faciliter la collecte et la centralisation des données et ainsi rendre plus exhaustif le calcul de nos émissions de GES. Cet outil nous permet de couvrir les émissions de l'ensemble de notre chaîne de valeur. Il s'appuie sur les méthodologies de calcul développées lors du premier bilan, les met à jour et les complète si nécessaire. Grâce à cet outil, nous pouvons mieux contrôler les résultats en matière d'empreinte

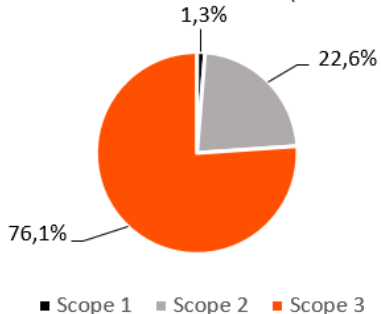
¹⁹ Alliance Digitale, anciennement « Interactive Advertising Bureau France » (IAB France).

²⁰ Interactive Advertising Bureau, une association pan-européenne pour l'écosystème du marketing et de la publicité numériques.

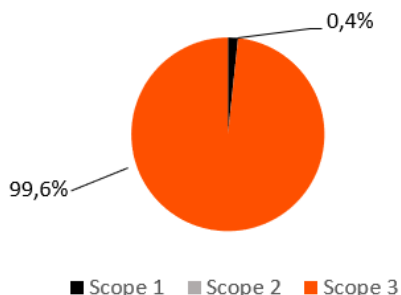
carbone par rapport aux objectifs SBTi que nous avons fixés cette année. Cela nous permet de vérifier et d'anticiper l'impact de nos leviers de décarbonation.

Les résultats obtenus et les tendances observées en 2024 sont présentés dans les graphiques et les tableaux ci-après.

2024 EMPREINTE CARBONE PAR SCOPE (LOCATION-BASED)



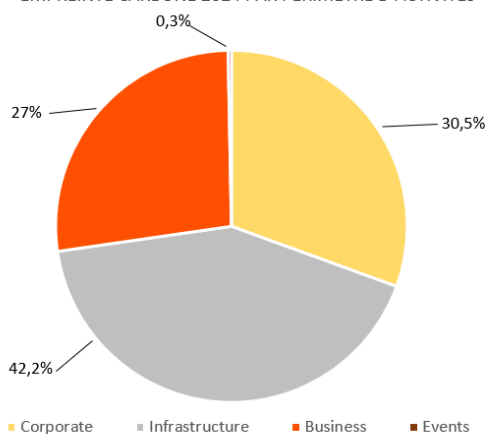
2024 EMPREINTE CARBONE PAR SCOPE (MARKET-BASED)



Résultats du bilan carbone de Criteo par scope			
Scope	2023 (N-1 - in tCO2eq)	2024 (N - in tCO2eq)	Var. N/N-1
Scope 1	472	1 024	+117 %
Scope 2 – Location-based	24 730	17 688	-28 %
Scope 2 – Market-based	0	0	N/A
Scope 3	111 462	59 555	-47 %
Total des émissions de CO2 (scopes 1 + 2 + 3) – location-based	136 664	78 268	-43 %
Total des émissions de CO2 (scopes 1 + 2 + 3) – market-based	111 933	60 579	-46 %

Par rapport au chiffre d'affaires, le ratio de l'empreinte carbone de Criteo pour les Scopes 1, 2 et 3 en 2024 s'élève ainsi à 40 tCO2eq/million \$ (Location-based) et 31 tCO2eq/million \$ (Market-based).

EMPREINTE CARBONE 2024 PAR PÉRIMÈTRE D'ACTIVITÉS



Résultats du bilan carbone de Criteo, par périmètre d'activité			
Périmètre	2023 (N-1 - in tCO2eq)	2024 (N - in tCO2eq)	Var. N/N-1
Corporate	10 344	23 909	+131 %
Infrastructure	37 955	33 009	-13 %
Business	88 152	21 110	-76 %
Événement	212	238	+12 %
Total des émissions de CO2 (tous périmètres confondus)	136 664	78 266	-57 %

Comme l'indiquent les résultats, environ 69,2 % de nos émissions de GES en 2024 étaient issues des périmètres infrastructure et business (utilisation de la solution Criteo), et la quasi-totalité des émissions provenaient des Scopes 2 et 3.

L'évolution de nos émissions entre 2023 et 2024 met en évidence les actions et les efforts entrepris l'année dernière pour réduire notre empreinte environnementale sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

En 2022, Criteo a publié son bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) sur le site de l'ADEME (Agence française pour la transition écologique), à partir de l'empreinte carbone globale calculée pour 2021 et présentée ci-dessus (plus de détails [ici](#)). Nous répétons cette procédure régulièrement, conformément à l'article L. 229-25 du Code de l'Environnement (plus de détails [ici](#)).

Cadres de reporting sur le climat

Nous nous engageons à communiquer avec nos parties prenantes de manière claire et transparente, sur la base d'éléments tangibles co-construits avec et/ou vérifiés par des experts externes. Notre reporting s'appuie sur des cadres nationaux et internationaux afin de garantir la cohérence, la fiabilité et la comparabilité des informations que nous communiquons.

Nous avons répondu au questionnaire du CDP sur le changement climatique et nous avons obtenu le score de « D ». Le score obtenu sert de référence nous permettant de fixer des objectifs pour les années à venir. De plus, nous nous sommes appuyés sur les recommandations de la TCFD pour élaborer notre stratégie environnementale et nos trajectoires bas carbone (voir le tableau de concordance en annexe).

2. IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES DATA CENTERS ET DU MATERIEL

Consommation d'énergie et émissions de GES dues aux data centers

Les opérations de Criteo reposent sur une infrastructure comprenant plusieurs DC principaux, associés à des salles réseau plus petites, appelées POP (en anglais : Points of Presence). Au cours de l'année 2024, nos serveurs étaient répartis dans 14 DC à travers le monde, tous appartenant à des prestataires externes. 11 de ces DC sont des centres de traitement des données et trois accueillent des salles réseau POP.

L'infrastructure de nos serveurs représente l'un de nos impacts environnementaux les plus importants (42.2 % de l'empreinte carbone globale et plus de 96.5 % de notre consommation énergétique totale). Une équipe dédiée à la planification des capacités supervise l'allocation optimale des ressources en infrastructure afin de les aligner avec nos objectifs commerciaux. Elle se concentre à plein temps sur l'optimisation de l'infrastructure de Criteo, tant sur le plan de la rentabilité que de l'efficacité énergétique.

Relocalisation et redimensionnement

Dans le cadre d'un effort continu de réduction des émissions, Criteo a relocalisé plusieurs DC en 2024. Ces relocalisations ont notamment ciblé les DC repérés pour leurs émissions élevées lors de notre analyse environnementale de 2023. Par exemple, le DC qui centralise les données et effectue les calculs pour le monde entier (le « cluster IA ») a été relocalisé d'Amsterdam à Paris afin de bénéficier d'un meilleur mix énergétique.

Pour atténuer l'impact environnemental de nos DC, les serveurs et les machines en stock sont mis hors service lorsqu'ils ne sont pas utilisés. Cela représente une économie d'environ 3 % sur notre consommation annuelle d'électricité. Pour des raisons de maintenance, ces machines peuvent être brièvement mises en marche une fois par semaine pour s'assurer de leur bon fonctionnement, mais elles restent éteintes par ailleurs.

Au-delà de l'efficacité énergétique, nous adoptons une approche globale pour minimiser l'impact environnemental de notre infrastructure de serveurs en tenant compte de son empreinte sur l'ensemble de son cycle de vie. C'est pourquoi nous réalisons un bilan carbone spécifique couvrant l'ensemble du cycle de vie de notre infrastructure, en plus de celui déjà réalisé à l'échelle du Groupe (voir ci-après pour de plus amples informations). Les résultats de cette évaluation nous aident à définir l'approche la plus durable.

Collaboration avec nos fournisseurs

Nous cherchons activement à favoriser les pratiques durables adoptées par nos prestataires de services (hébergement et recyclage de matériel) et nos fournisseurs de matériel informatique. À cette fin, nous avons établi en 2023 une **Politique d'achats durables pour l'infrastructure** axée sur trois aspects : la sélection des DC, la sélection du matériel et les processus de mise hors service. Cette politique décrit notre engagement à intégrer des pratiques durables dans nos processus d'achat d'infrastructures (voir la section « Fournisseurs et sous-traitants » pour plus d'informations).

Pour chaque nouveau projet, Criteo lance un appel d'offres dans lequel le développement durable est un critère de décision. Il s'agit notamment d'évaluer les processus d'économie d'énergie, les sources d'énergie pour les DC, de calculer l'indicateur d'efficacité énergétique, appelé PUE²¹ (*Power Usage Effectiveness* en anglais), qui ne doit pas dépasser un ratio de 2, les stratégies ou programmes de développement durable des fournisseurs, les certifications et d'autres facteurs connexes. Par exemple, tous les DC sont couverts par des certifications internationales relatives à l'efficacité énergétique²². De plus, l'acquisition de dispositifs matériels utilisant des systèmes open source permet d'éviter les limitations de fin de vie des logiciels et d'accroître la réparabilité du matériel et la disponibilité des pièces de rechange.

Lorsque nous sélectionnons des serveurs, nous tenons également compte de la performance par watt (QPS/Watt). Nous disposons d'un outil d'analyse comparative pour tester la consommation réelle des serveurs et mesurer la puissance de calcul par rapport à la consommation d'électricité.

Depuis 2022, nous sommes en mesure de récupérer ces données directement auprès des DC. Ce processus automatique, en temps réel et très précis, permet de suivre la consommation au niveau du rack (et non plus seulement au niveau de la pièce). Grâce à cette démarche, nous disposons de données plus fiables et d'une visibilité

²¹ Le PUE est le ratio entre l'énergie totale consommée par un data center et l'électricité effectivement utilisée par les serveurs. Un data center ayant un PUE de 2 est donc un *data center* qui consomme autant d'électricité pour alimenter ses installations auxiliaires (refroidissement, éclairage, etc.) que pour l'alimentation centrale des équipements informatiques.

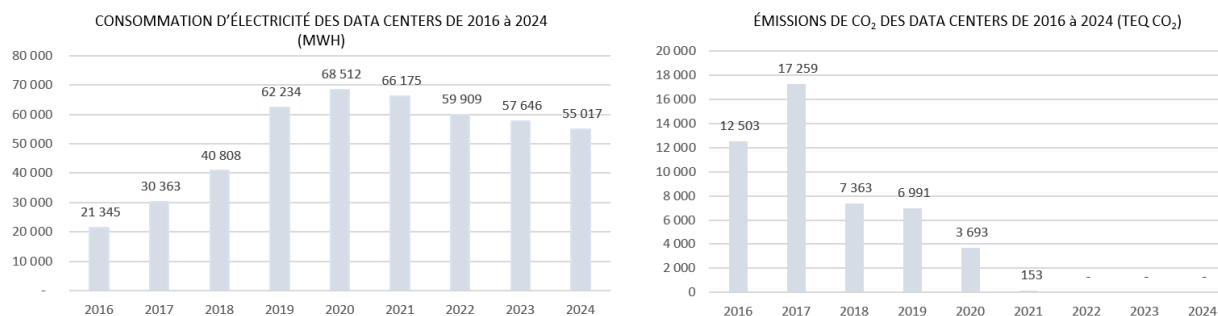
²² LEED, U.S. EnergyStar, ISO 50001, ISO 140001, ISO45001:2018, SS564:2010, BCA-IMDA.

en temps réel sur la consommation d'énergie de tous nos DC. Nous pouvons ainsi définir des plans d'action adaptés à notre consommation réelle.

Consommation d'électricité et émissions de CO ₂ dans les DC	2023 (N-1)	2024 (N)	Var. (N/N-1)
Consommation d'électricité totale	57 646 MWh	55 017 MWh	-4 %
Part d'énergie décarbonée	100 %	100 %	0 %
Part de la consommation d'électricité d'origine renouvelable	32 %	22 %	-10 %
Part de l'électricité compensée par des certificats	68 %	78 %	+10 %
Émissions de CO ₂ générées par les DC (après efforts de compensation) ²³	0 tCO ₂ eq	0 tCO ₂ eq	0%

La consommation électrique des DC a diminué en 2024 par rapport à 2023, et elle est restée stable par rapport au chiffre d'affaires, à 28,5 MWh par million USD en 2024, contre 29,6 MWh par million USD en 2023. De même, les émissions de CO₂ associées aux DC ont continué à diminuer, grâce à nos efforts pour réduire notre empreinte carbone, comme le montrent les graphiques ci-dessous.

Lorsque nous ne pouvons pas alimenter directement les DC en énergie décarbonée, nous compensons les émissions de GES en achetant des certificats d'énergie renouvelable. Si le type de certificat énergétique varie d'une région à l'autre, nous veillons à ce qu'il corresponde à la fois à la situation géographique et au moment de la consommation d'énergie. Par exemple, pour l'électricité consommée en Virginie (États-Unis), nous achetons des certificats provenant de la même région, alignées sur les habitudes de consommation mensuelles.

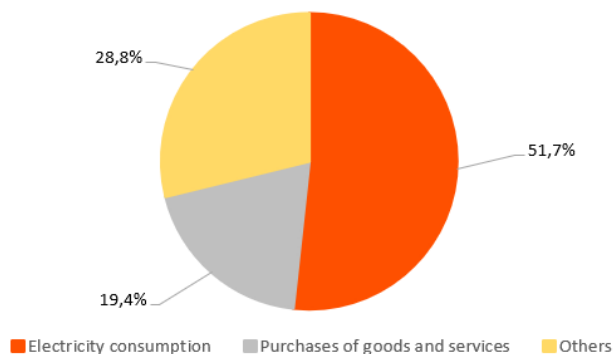


En 2024, 100 % de la consommation d'énergie des DC (*market-based*) a été assurée par des sources décarbonées ou compensée par des REC.

Selon l'évaluation précise de notre émission de GES pour l'ensemble du cycle de vie de l'infrastructure informatique, nos émissions sont réparties entre les Scopes 2 (consommation d'énergie) et 3 (fabrication et fin de vie), soit respectivement 52 % et 48 % des émissions en 2024.

²³ Concernant la méthode de calcul des émissions de CO₂, pour les DC totalement alimentés en énergie renouvelable ou pour lesquels nous utilisons des certificats d'énergie renouvelable (*Renewable Energy Certificates* en anglais, ou REC) pour compenser les émissions, les émissions sont considérées comme nulles. Pour les autres DC, nous nous basons sur le facteur du pays en question (pour plus de détails, voir la note méthodologique).

ÉMISSIONS DE CO₂ DES DATA CENTERS EN 2024



Le périmètre de chaque catégorie d'émissions est défini ci-dessous²⁴ :

- consommation d'électricité : émissions liées à l'électricité directement consommée par le data center au cours de l'année ;
- achats de biens et services : émissions liées à la fabrication et à la livraison des serveurs ;
- autres : tous les autres facteurs spécifiques au data center : réseau, bande passante, câbles, fibres et déchets.

3. IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES BUREAUX ET DES VOYAGES PROFESSIONNELS

a. Espaces de travail respectueux de l'environnement

Bien que Criteo ne soit pas propriétaire des bâtiments hébergeant ses activités, nous nous sommes engagés, à l'échelle du Groupe, à limiter leur impact environnemental.

Ce processus commence par la sélection des bâtiments. Les caractéristiques de chaque site sont réévaluées à l'occasion du renouvellement des baux avec les propriétaires. Cette évaluation tient compte de critères environnementaux de plus en plus exigeants. Notre plan d'action global consiste à opter, dans la mesure du possible, pour des bureaux plus respectueux de l'environnement, idéalement certifiés LEED²⁵ ou BREEAM²⁶. Ainsi, un grand nombre de nos bureaux répondent à des normes de haute qualité environnementale. En 2024, nous avons prolongé le bail des bureaux new-yorkais, situés dans un immeuble certifié Energy Star, après une analyse approfondie visant à comparer sa performance énergétique à celle d'immeubles similaires situés dans des climats semblables. Le propriétaire s'est engagé à adopter des pratiques commerciales responsables afin de maintenir une viabilité à long terme, en planifiant activement l'amélioration de l'efficacité énergétique du bâtiment conformément à la *Local Law 97* sur les émissions de carbone.

En 2024, l'équivalent de 77 % de la surface totale (en m²) des bureaux que nous louons est couvert par une **certification environnementale** (contre 66 % en 2024).

²⁴ Méthodologie : consommation électrique du *data center* sur l'année et des serveurs achetés au courant de l'année. Cette méthodologie ne tient pas compte des serveurs déjà en production.

²⁵ Leadership in Energy and Environmental Design (LEED).

²⁶ Méthode d'évaluation de la performance environnementale des bâtiments développée par le Building Research Establishment (BREEAM).

Les questions gérées par le propriétaire, telles que la gestion des déchets ou le chauffage, par exemple, sont également des éléments pris en compte par Criteo. La performance environnementale des bâtiments est ainsi devenue l'un des facteurs de décision pour Criteo.

b. Optimiser l'utilisation des bureaux et l'empreinte immobilière

Nous avons optimisé tous nos espaces de travail pour mieux les aligner sur les objectifs d'utilisation et de développement durable. Par exemple :

- le bail des bureaux d'Iponweb à New York, précédemment sous-loués, est arrivé à échéance en août 2024 et les locaux ont été rendus ;
- le bureau de Bordeaux a également été restitué en raison de sa faible utilisation ;
- en 2024, les équipes de Londres et de Munich ont opté pour un espace géré ou un espace de coworking, offrant des équipements partagés pour une plus grande durabilité.

Tous ces changements sont effectués en concertation avec nos employés et s'appuient sur des études comportementales afin de s'assurer que tous peuvent continuer à travailler dans les meilleures conditions.

Dans les lieux où Criteo ne dispose pas d'espaces de travail dédiés (bureaux loués ou espaces de co-working), nous avons introduit un programme d'espace à la demande par le biais d'Upflex, une solution d'espace de travail partagé. Dans le cadre de ce programme, les employés de Criteo ont accès à un large éventail d'espaces de co-working où ils peuvent réserver des bureaux, des salles de réunion, des espaces insonorisés et des bureaux privés. Cette flexibilité leur permet de travailler à domicile s'ils le souhaitent, ce qui contribue à réduire leur temps de trajet et leur empreinte carbone. En outre, à chaque réservation d'un espace Upflex, le programme s'engage à planter un arbre avec l'organisation à but non lucratif Trees for the Future²⁷.

c. Consommation d'énergie des bureaux

Criteo s'efforce de réduire la consommation d'énergie de ses bureaux par le biais d'une série de mesures :

- l'extinction automatique de l'éclairage la nuit ou l'utilisation de détecteurs de mouvement ;
- l'utilisation d'un éclairage LED économe en énergie ;
- tous les ordinateurs portables sont configurés par défaut pour passer en mode veille lorsqu'ils ne sont pas utilisés et en mode batterie faible (consommation d'énergie réduite) lorsqu'ils sont débranchés ;
- sur plusieurs sites, la climatisation s'arrête automatiquement ou est diminuée le soir, après les heures normales de travail ;
- le chauffage, la ventilation et la climatisation dans les grands bureaux tels que New York et Tokyo sont réglés pour fonctionner à une température pré-réglée adéquate et économe en énergie pendant les heures de travail normales.

L'une des principales initiatives a consisté à adopter l'énergie renouvelable dans la mesure du possible. Par exemple, notre bureau de Berlin, qui occupe des locaux chauffés au gaz naturel, sera transféré dans un espace de co-working plus écologique, utilisant le chauffage urbain, à l'expiration du bail en février 2025. Sur le site d'Ann Arbor (Michigan, États-Unis), les récents travaux de rénovation ont conduit à la décision de rester dans ces locaux bien qu'ils soient toujours chauffés au gaz naturel. Nous restons toutefois attentifs à développer l'utilisation des énergies renouvelables

²⁷ Vous trouverez plus de détails sur Trees for the Future [ici](#).

sur ce site. Par ailleurs, notre nouveau bureau de Bucarest, en Roumanie, est entièrement alimenté en électricité, preuve des efforts déployés par notre département Workplace pour réduire les émissions de Scope 1.

Électricité consommée dans les bureaux	2023 (N-1)	2024 (N)	Var. (N/N-1)
Consommation d'électricité totale des bureaux	1 590 MWh	1 723 MWh	+8 %
Consommation par employé	0,44 MWh/employé	0,5 MWh/employé	+14 %
% issu de sources d'énergie renouvelables	29 %	31 %	+2 %

d. Émissions de GES dues aux consommations des bureaux et aux déplacements professionnels

Criteo s'attache à réduire la fréquence et l'impact environnemental des déplacements professionnels.

Nous limitons activement les émissions de GES en évitant autant que possible les déplacements en avion et privilégions les réunions en vidéoconférence plutôt qu'en présentiel. De plus, nous évitons de fournir des voitures de fonction à nos employés dans le cadre de leur rémunération et nous cherchons à réduire le recours à leurs véhicules privés. La majorité des bureaux de Criteo sont facilement accessibles par les transports publics, ce qui permet à nos employés de choisir des options de mobilité douce. Afin de promouvoir davantage ces options, les coûts des transports publics sont subventionnés dans plusieurs de nos sites.

En 2024, toutes les émissions liées aux déplacements professionnels et à l'hébergement ont été compensées par des crédits certifiés VCS²⁸, grâce à un partenariat avec l'association à but non lucratif Tree-Nation (de plus amples informations sont disponibles [ici](#)).

Émissions de CO ₂	2023 (N-1 - in tCO _{2eq})	2024 (N - in tCO _{2eq})	Var. (N/N-1)
Liées à la consommation d'électricité et de gaz naturel des bureaux – en tCO _{2e}	462	706	+53 %
Liées aux déplacements professionnels – en tCO _{2e} ²⁹	4 744	7 026	+48 %
Liées aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail – en tCO _{2e} ³⁰	77	84	+9 %
Empreinte carbone par employé (consommation des bureaux + voyages professionnels + trajets domicile/lieu de travail) – en tCO _{2e} /employé	1,46/employé	2,4/employé	+64 %

L'augmentation des émissions de 2023 à 2024 est principalement due à deux facteurs : un événement mondial important organisé par l'un de nos départements et la reprise des événements d'équipe en présentiel.

²⁸ Certification CO₂ Verified Carbon Standard. [En savoir plus.](#)

²⁹ Les voyages d'affaires incluent les déplacements professionnels en avion et en train.

³⁰ Plus d'informations sont disponibles dans la note méthodologique à la fin de ce rapport.

4. DURABILITE DES PRODUITS

Nous avons toujours eu pour priorité de réduire l'impact environnemental de nos produits. En 2024, Criteo a renforcé son engagement en matière de durabilité des produits en recrutant deux experts dédiés : un *Senior Manager, Product Sustainability* et un *Data Scientist, Product Sustainability*. En outre, Criteo a créé un rôle officiel en matière de développement durable au sein du département R&D (*Manager, R&D Sustainability*) afin d'aligner les efforts de durabilité des produits sur la feuille de route globale de l'Entreprise en la matière.

Nous avons travaillé en étroite collaboration avec Carbone 4, un cabinet de conseil en climat et biodiversité, pour redéfinir notre méthodologie de calcul des émissions de Scope 3, en particulier pour la catégorie « Utilisation des produits vendus ». Cette mise à jour nous permettra de disposer de données plus précises et fiables sur nos émissions de carbone. En outre, le département *product sustainability* travaille à l'élaboration de stratégies, d'objectifs et d'initiatives pour 2025, y compris des propositions de budget et des partenariats avec les partenaires commerciaux, afin de répondre de manière optimale à l'évolution des demandes des clients.

Ces dernières années, plusieurs initiatives ont vu le jour dans le secteur des médias, notamment en Europe, pour réduire son empreinte carbone. Dans ce cadre, des entreprises internationales travaillent de plus en plus ensemble à l'établissement de cadres normalisés, tels que des méthodologies communes de calcul des émissions de CO₂ générées par les campagnes. Criteo participe activement à une centaine de ces organisations, contribuant ainsi au développement de solutions sectorielles.

5. AUTRES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

a. Impact environnemental des fournisseurs et sous-traitants

Criteo souhaite constituer un réseau de fournisseurs responsables et de confiance. Pour ce faire, le département achats a mis au point, au fil des ans, une gamme d'outils et de processus destinés à améliorer la sélection des fournisseurs et le suivi des performances. Ces efforts comprennent la définition de stratégies d'achat, la gestion de la qualité des fournisseurs, l'évaluation de leurs performances et la réalisation d'analyses de risques, qui intègrent tous des critères RSE.

En 2017, nous avons déployé notre politique d'achats mondiale, sans cesse réactualisée depuis. En 2023, elle a été remplacée par une **politique d'achats durables**. Cette politique souligne notre volonté et celle du département achats d'ancrer le développement durable dans la sélection de nos fournisseurs, afin de favoriser une chaîne d'approvisionnement plus sensibilisée aux questions environnementales. Elle met l'accent sur l'intégration des enjeux RSE dans nos pratiques d'achat, en renforçant la gestion des risques, en affinant les rôles et les responsabilités associées, et en veillant à ce que nos fournisseurs s'alignent sur nos objectifs de développement durable. En outre, comme expliqué précédemment dans ce Rapport, nous avons ajouté à cette politique une annexe portant sur les achats en matière d'infrastructures durables, renforçant ainsi l'engagement de Criteo en faveur de pratiques durables dans l'ensemble de ses chaînes d'approvisionnement.

Les objectifs en matière de développement durable de cette nouvelle politique sont les suivants :

- alléger au maximum l'impact environnemental des activités de nos infrastructures ;
- améliorer l'efficacité des ressources et réduire les déchets ;
- réaliser des économies à long terme grâce à des pratiques d'achat responsables ;
- se conformer aux lois et réglementations environnementales en vigueur.

De même, notre politique de voyages a été remplacée en 2024 par une nouvelle **politique de voyages professionnels durables**, qui encourage nos employés à adopter des pratiques durables pour leurs déplacements professionnels. Cette politique de voyages professionnels durables mise à jour décrit les situations dans lesquelles les voyages en avion sont interdits et fournit des conseils sur la réservation d'hôtels respectueux de l'environnement par l'intermédiaire de notre voyageur partenaire. Outre la définition d'actions concrètes pour des déplacements plus durables, cette politique vise également à sensibiliser nos employés à la nécessité de voyager moins et de manière plus responsable.

Ces politiques ont pour but de fournir un cadre général pour renforcer la durabilité de nos achats quotidiens, telles que notre processus d'appel d'offres.

Chaque nouvel appel d'offres comporte automatiquement et systématiquement une évaluation RSE développée par notre département achats. Cette évaluation RSE interne comprend 10 questions et est obligatoire si le prestataire en question n'a pas de score EcoVadis, ou si son score est inférieur à 50. En 2022, Criteo a également signé un partenariat avec EcoVadis pour élaborer les bases de sa démarche d'achats responsables. Notre évaluation interne RSE, conjuguée au classement EcoVadis, permet une notation équitable des prestataires en termes de développement durable. La note RSE attribuée aux prestataires représente au moins 5 % de la notation finale. Ce pourcentage peut être revu à la hausse, en fonction du niveau de criticité du prestataire.

L'objectif est d'intégrer davantage de critères RSE dans notre processus de sélection et d'impliquer notre réseau de fournisseurs dans cette transition.

Nos pratiques en matière d'achats durables sont renforcées et étayées par un nouvel outil de gestion des risques fournisseurs (« VRM », pour *Vendor Risk Management*) mis en place en 2023. Depuis son lancement, notre outil VRM a déjà évalué 518 prestataires, soit environ 25 % de notre base de fournisseurs actifs.

Cet outil permet de rationaliser, d'optimiser et de sécuriser les processus de collaboration avec nos nouveaux fournisseurs. Cette solution permet d'accompagner nos employés à travers le processus d'achats, de l'identification du projet à l'intégration du fournisseur, en passant par la signature du contrat. Le VRM est conçu pour automatiser l'analyse des fournisseurs et garantir le respect de nos normes strictes en matière de RSE, finance, conformité, informatique, sécurité et juridique. Cet outil représente une avancée significative en termes d'efficacité et de gestion des risques pour Criteo.

Selon le niveau de risque, nous exigerons un plan d'action approprié de la part du fournisseur s'il souhaite continuer à travailler avec nous.

Comme précisé plus haut dans ce Rapport, notre engagement envers la santé, la sécurité et l'environnement (en anglais *Health, Safety and the Environment*, ou HSE) se reflète dans les critères imposés lors des appels d'offres pour la location d'espace de DC. Nous attendons notamment des fournisseurs potentiels des réponses claires sur leur utilisation des énergies renouvelables, leurs pratiques d'approvisionnement responsable et leurs démarches de certification.

En matière de conformité des données, le département achats et le département conformité ont élaboré conjointement une nouvelle version du Code de conduite pour les tiers. Ce Code est ratifié par les prestataires en fonction des résultats de leur évaluation des risques de conformité (voir [ici](#)).

b. Écogestes et initiatives des employés

Criteo s'est toujours appuyé sur des initiatives locales, menées par ses employés, pour promouvoir des comportements écoresponsables. Depuis 2020, nos efforts en matière de développement durable se sont étendus systématiquement à tous les services et aux opérations mondiales par le biais de Criteo Cares (voir la section « Présentation du programme Criteo Cares »), en donnant aux employés les moyens de défendre les pratiques vertes. De plus amples informations sur la Communauté Green (environnement) chez Criteo sont disponibles ci-après.

Communauté Green (environnement)

La Communauté Green a pour mission de sensibiliser au changement climatique et d'accompagner la transformation du Groupe vers un avenir plus responsable. Près de 450 bénévoles passionnés se mobilisent tout au long de l'année, et plus particulièrement lors d'événements éco-conscients tels que la Journée de la Terre (en avril) et le Mois de l'environnement (en septembre). En parallèle, les membres actifs de la Communauté Green ont organisé plusieurs ateliers Fresque du Climat dans notre bureau de Paris.

Notre *Chief People Officer* et notre *Chief Technology Officer*, tous deux sponsors exécutifs de la Communauté Green, ont régulièrement participé à des événements organisés par celle-ci : missions de ramassage de déchets, conférences à l'occasion de la journée de la Terre, etc.

Notre communauté a également développé des contenus de sensibilisation tels que les **Green Guidelines**, qui donnent des conseils sur les gestes éco-responsables à adopter au bureau, et le **Environmental Learning Path** (parcours d'apprentissage écologique), qui fournit à nos employés de précieuses ressources pour mieux relever les défis environnementaux. La Communauté Green a également joué un rôle déterminant dans l'élaboration de la stratégie environnementale de Criteo (cf. « Environnement – section II-1 »).

Le parcours pédagogique Environmental Learning Path comprend également une formation de cinq minutes, conçue pour les nouveaux arrivants. Ce module court présente notre stratégie environnementale, les meilleures pratiques éco-responsables à adopter, et les moyens de s'impliquer à travers nos initiatives. Ce module, qui fait partie du processus d'intégration, a vocation à s'étoffer.

c. Consommation de ressources naturelles et gestion des déchets

Consommation de ressources naturelles des bureaux et data centers

En 2024, Criteo a évalué la consommation d'eau totale de ses DC à environ 40 millions de litres. Ce chiffre est basé sur les données fournies par les DC ou, lorsqu'elles étaient indisponibles, estimé par Criteo à partir des valeurs moyennes du secteur en matière d'efficacité de l'utilisation de l'eau (en anglais *Water Usage Effectiveness*, ou « WUE »), multipliées par la consommation annuelle d'électricité. Le calcul repose sur des hypothèses prudentes, ce qui signifie que la consommation réelle d'eau peut être inférieure. Criteo s'engage à affiner ces données dans les années à venir afin d'en améliorer la précision.

Dans nos bureaux, outre l'énergie, les principales ressources naturelles directement utilisées sont liées à la consommation de papier et d'eau. Pour réduire la consommation d'eau, de nombreux bureaux ont mis en place des solutions durables, telles que des robinets avec capteur et des toilettes à double chasse d'eau. Criteo promeut également un environnement de travail sans papier en favorisant la signature numérique et les outils de collaboration numériques. En outre, les déchets dans les bureaux sont triés et recyclés le plus possible, grâce à des bacs de recyclage clairement identifiés pour faciliter le tri.

Gestion des DEEE

Data centers

Afin de réduire la quantité de DEEE³¹ générés par nos DC, nous avons demandé que la durée de vie des serveurs soit portée de cinq à six ans. Nous améliorons également le suivi de l'intervalle entre la mise hors service et le recyclage des serveurs. Un sous-traitant gère les équipements mis hors service, 77 % des actifs étant revendus sur le marché de l'occasion, le reste ayant été recyclé ou partiellement réutilisé en 2024. Par exemple, pour le nouveau DC de Singapour, Criteo a utilisé des équipements issus d'autres sites, représentant 69 % des serveurs nécessaires à l'ouverture du site.

En 2024, 53.1 tonnes d'actifs liés aux activités d'infrastructure ont été mis hors service, contre 79.4 tonnes en 2023. En 2024, Criteo a généré 1.9 tonnes de DEEE liés aux activités d'infrastructure, contre 5.8 tonnes en 2023.

Technologie de l'information

Les DEEE liés aux bureaux, tels que les téléphones et les ordinateurs des employés, ne sont pas mis au rebut en fin de vie, mais revendus ou confiés à des revendeurs. En 2024, cette action a permis de reconditionner 1 537 kg et de recycler 1 125 kg de DEEE liés aux bureaux.

Pour optimiser le remplacement des appareils, nous sommes passés d'une mise à niveau automatique tous les trois ans à un système de demande à l'initiative des employés. L'Entreprise utilise un outil d'inventaire permettant le suivi de détails clés tels que les dates d'acquisition. En 2024, nous avons ajouté l'empreinte carbone et l'indice de réparabilité au catalogue des appareils proposés aux employés, leur permettant ainsi de faire des choix plus éclairés et durables. Des efforts sont en cours pour améliorer la transparence du catalogue, afin d'aider les employés à mieux comprendre toutes les options disponibles.

³¹ DEEE : déchets d'équipements électriques et électroniques. Ils englobent tous les composants électriques et appareils électroniques mis au rebut.

Social

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des principales politiques sociales de Criteo.

Nom	Contenu de la politique	Scope/exclusions	Responsabilité	Normes/initiatives de tiers (le cas échéant)	Intérêts des parties prenantes (le cas échéant)	Disponibilité de la politique (le cas échéant)
Politique de formation et de développement	Un guide complet des opportunités de formation et de développement chez Criteo, expliquant le processus, les lignes directrices et les attentes concernant ces opportunités	Tous les départements et niveaux de l'organisation, y compris les employés à temps plein, à temps partiel, les employés sous contrat à durée déterminée, les apprentis et les stagiaires	<i>Chief People Officer</i>	N/A	Employés, Responsables RH, Managers directs	Usage interne uniquement
Politique en matière de DEI	Une description de notre vision et de nos engagements en matière de Diversité, Équité et Inclusion	Chaque personne avec laquelle nous interagissons, qu'il s'agisse de nos employés, de nos clients ou d'autres professionnels	<i>Chief People Officer</i>	N/A	N/A	Diffusée en interne et publiée sur le site Internet de l'Entreprise
Politique mondiale handicap	Engagement à favoriser et accompagner un personnel diversifié et à intégrer l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap dans nos politiques, procédures, décisions et opérations	Tous les employés et candidats à l'emploi, tout employé de Criteo qui se retrouve en situation de handicap, toute personne employée par des agences extérieures travaillant dans les locaux de Criteo	<i>Chief People Officer</i>	N/A	N/A	Diffusée en interne et publiée sur le site Internet de l'entreprise
Politique en matière de droits de l'homme	Veiller à ce que nos produits et services soient fournis d'une manière qui respecte, encourage et soutient les droits de l'homme	Groupe entier	<i>Chief Legal Officer</i>	Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies	Direction locale, département RH, département juridique	Diffusée en interne et publiée sur le site Internet de l'Entreprise

Nom	Contenu de la politique	Scope/exclusions	Responsabilité	Normes/initiatives de tiers (le cas échéant)	Intérêts des parties prenantes (le cas échéant)	Disponibilité de la politique (le cas échéant)
Politique de sécurité des systèmes d'information	Règles à suivre pour assurer un niveau approprié de sécurité des actifs informatiques et des processus connexes	Ensemble du Groupe, tiers qui interagissent avec Criteo (les fraudes qui ne résultent pas de l'exploitation d'une faille ou d'une vulnérabilité informatique n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique)	Chief Technology Officer	N/A	CEO, responsable de la sécurité des systèmes d'information (CISO), ISC, département information et sécurité, département audit interne & risque (IAR), Délégué à la protection des données (DPO), département juridique, CTO, département produits, département solutions clients, Conseil d'administration, département Workplace, département Data center, département RH	Diffusée en interne

III. Soutenir le développement des RH et les initiatives des talents

Criteo est un groupe international disposant de 40 bureaux³² dans les zones Amériques, EMEA et APAC. Depuis plusieurs années, nous nous sommes attachés à cultiver nos talents pour soutenir notre transformation en investissant dans la croissance et le développement de notre effectif actuel de 3 541 employés.

1. EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024, l'effectif mondial de Criteo s'élevait à 3 541³³ employés, comprenant à la fois des employés permanents et non permanents, soit une diminution de 2 % par rapport à 2023.

³² Bureaux, espaces de coworking inclus :

- EMEA – Paris, Grenoble (Echirolles), Bordeaux, Barcelone, Londres, Munich, Berlin Düsseldorf, Milan, Amsterdam, Madrid, Istanbul, Dubaï, Stockholm, Moscou, Limassol, Erevan, Berlin, Nicosie, Tel-Aviv et Bucarest ;
- APAC – Gurgaon, Tokyo, Osaka, Singapour, Seoul, Beijing, Melbourne et Sydney ;
- Amériques – New York, Boston, Ann Arbor, Los Angeles, Chicago, Miami, Seattle, San Francisco, Portland, Palo Alto, Sao Paulo, Toronto et Vancouver.

Il est à noter qu'un bureau peut être occupé par plusieurs entités juridiques au sein de Criteo (Criteo France SAS, Iponweb...). Cette liste est basée sur les données fournies par nos départements Workplace au 31 décembre 2024.

³³ Ce chiffre diffère de l'indicateur clé de performance (KPI) relatif à l'effectif total indiqué dans notre Rapport annuel sur le formulaire 10-K car, dans le présent Rapport, nous prenons en compte les employés « inactifs », alors que ces derniers sont exclus du KPI dans le Rapport annuel sur le formulaire 10-K. Voir la note méthodologique à la fin de ce Rapport.

Les chiffres relatifs aux effectifs présentés dans ce Rapport se réfèrent à toutes les entités de Criteo au 31 décembre 2024, y compris les entités juridiques acquises les années précédentes.

Criteo a ouvert un bureau en Roumanie en septembre 2024. Notre effectif initial était de 8 personnes et, à la fin du mois de décembre 2024, il s'élevait à 18 employés. La Roumanie a été choisie comme nouveau site en raison de son important vivier de talents informatiques, de ses coûts compétitifs, de son emplacement idéal pour les opérations commerciales et de la présence de nos sous-traitants. Selon nous, la Roumanie a vocation à devenir un nouveau pôle majeur de R&D.

CRITEO	2023 (N-1)				2024 (N)				Var. (N/N-1)
Entité	Femmes	Hommes	Non précisé	Total	Femmes	Hommes	Non précisé	Total	
APAC									
Criteo KK (Japan)	60	60	0	120	63	54	0	117	-3 %
Criteo Singapore Pte. Ltd. (Singapore)	37	20	0	57	31	18	0	49	-14 %
Criteo India Pvt Ltd. (India)	72	140	0	212	93	178	0	271	+28 %
Criteo Korea Ltd. (South Korea)	30	29	0	59	32	27	0	59	0 %
Criteo Australia Pty Ltd (Australia)	10	25	0	35	7	15	0	22	-37 %
Criteo Advertising (Beijing) Co., Ltd (China)	9	5	0	14	12	4	0	16	+14 %
AMÉRICAS									
Criteo Corp. (United States)	333	358	2	693	327	326	1	654	-6 %
Criteo do Brazil LTDA (Brazil)	39	40	0	70	39	37	0	76	+9 %
Criteo Canada Corp (Canada)	10	25	0	35	11	32	0	43	+23 %
EMEA									
Criteo Europa S.L. (Spain)	304	292	4	600	308	310	2	620	+3 %
Criteo Ltd (U.K.)	38	43	0	81	42	52	0	94	+16 %
Criteo GmbH (Germany)	47	38	0	85	57	99	1	157	+85 %
Criteo France SAS (France)	27	24	0	51	23	18	0	41	-20 %
Criteo Technology (France)	288	635	1	924	284	633	1	918	-1 %
Criteo SA (France)	15	9	0	24	11	8	0	19	-21 %
Criteo S.R.L (Italy)	9	15	0	24	8	11	0	19	-21 %
Criteo BV (Netherlands)	6	13	0	19	6	12	0	18	-5 %
Criteo España S.L (Spain)	6	10	0	16	4	9	0	13	-19 %
Criteo Rek Hiz ve Tic. AŞ (Turkey)	6	5	0	11	0	0	0	0	-100 %
Criteo MEA FZ LLC (UAE)	3	3	0	6	5	5	0	10	+67 %
Criteo Nordics AB (Sweden)	0	3	0	3	0	3	0	3	0%
ООО "КРИТЕО" [LLC CRITEO] (Russia)	0	1	0	1	0	1	0	1	0 %

CRITEO	2023 (N-1)				2024 (N)				Var. (N/N-1)
Entité	Femmes	Hommes	Non précisé	Total	Femmes	Hommes	Non précisé	Total	
Mabaya (Doobe In Site LTD) (Israël)	12	21	0	33	12	22	0	34	+3 %
Iponweb GmbH (Berlin)	14	62	1	77	0	0	0	0	-100 %
Iponweb Inc. (New York)	18	19	0	37	0	0	0	0	-100 %
Bidswitch GmbH (Switzerland)	0	0	0	0	0	0	0	0	N/A
Bidswitch Inc (U.S.)	0	0	0	0	0	0	0	0	N/A
Iponweb GmbH (CH) (Switzerland)	0	0	0	0	0	0	0	0	N/A
Iponweb Limited (U.K.)	2	15	0	17	0	0	0	0	-100 %
Iponweb Labs Limited (Cyprus)	52	151	2	205	47	146	1	194	-5 %
The MediaGrid Inc. (U.S.)	0	0	0	0	0	0	0	0	N/A
Iponweb Labs LLC (Amernia)	33	57	2	92	25	49	2	76	-17 %
Brandcrush Pty Ltd. (Australia)	0	0	0	0	0	0	0	0	N/A
Criteo Technology SRL (Romania)	0	0	0	0	2	15	0	17	N/A
Total	1 480	2 118	12	3 601	1 449	2 084	8	3 541	-2 %

Au 31 décembre 2024, 1 449 femmes travaillaient chez Criteo, soit 41 % de notre effectif total de 3 541 employés. La majorité des employés de Criteo ont moins de 35 ans.

Répartition des employés par tranche d'âge	2023 (N-1)	2024 (N)	Var. (N/N-1)
Moins de 25 ans	133	92	-31 %
25 à 29 ans	834	738	-12 %
30 à 34 ans	1 091	1 088	0 %
35 à 39 ans	791	805	+2 %
40 à 44 ans	414	447	+8 %
45 à 49 ans	207	224	+8 %
50 ans et plus	140	147	+5 %
Total	3 610	3 541	-2 %

2. RECRUTEMENTS ET DÉPARTS

Attirer les meilleurs talents est une des pierres angulaires du succès de Criteo. C'est pourquoi nous accordons une importance toute particulière à la qualité de nos processus de recrutement. Guidé par nos valeurs fondamentales, « *Open, Together, Impactful* », notre département RH s'attache à attirer et à retenir les meilleurs talents.

Notre **proposition de valeur employeur** est au cœur du Criteo Culture Book. Ce document, élaboré à partir du feedback de nos employés et dirigeants, souligne ce qui rend Criteo unique pour nos clients, partenaires et futurs talents.

Pour Criteo, construire un département R&D d'excellence a toujours été un défi majeur et une priorité stratégique. Pour répondre à ce besoin, le recrutement en R&D est géré par un département R&D Talent Acquisition (TA) dédié. Ce département identifie, prend contact avec et attire des candidats de premier plan pour en faire des candidats qualifiés. Le département R&D TA travaille en étroite collaboration avec la TechHiring Guild³⁴, garantissant un processus rigoureux et cohérent d'évaluation des compétences techniques tout au long du processus de recrutement. À travers

Recrutements et départs	2023 (N-1)	2024 (N)	Var. (N-1/N)
Recrutements	638	579	-9 %
Départs	768	648	-16 %
À l'initiative de l'employé	374	307	-18 %
À l'initiative de l'employeur ³⁵	246	214	-13 %
Autres (ex. : fin de CDD)	148	127	-14 %

Nous suivons de près le taux de départs et cherchons activement à mieux en comprendre les raisons. À cette fin, nous avons développé une base de données complète qui nous permet d'analyser les raisons des départs et de prévoir avec plus de précision les taux de départs à travers les différentes régions géographiques et les différentes catégories d'employés.

Nous mettons tout en œuvre pour fidéliser nos employés en vérifiant régulièrement leur taux d'engagement et en veillant à ce qu'ils bénéficient d'un environnement de travail flexible, favorisant leur bien-être, leur inclusion et leur développement (voir sections suivantes).

3. REMUNERATION ET AVANTAGES

Dans le secteur des nouvelles technologies, la rémunération est un facteur différenciant pour attirer et fidéliser les talents et se démarquer de la concurrence.

Criteo a mis en place un **guide de rémunération** (*Global Compensation Guidelines*), dont l'objectif est de garantir que les rémunérations proposées sont compétitives par rapport à plusieurs critères : type de poste, expérience requise, ou encore zone géographique. Ce processus est mis en œuvre par notre département rémunération et avantages, qui assure une veille du marché et mène des enquêtes sur toutes les composantes de la rémunération. Un panorama annuel des niveaux de salaires est réalisé à l'échelle de l'entreprise, afin de s'assurer de leur conformité avec le guide de rémunération. Le département rémunération et avantages supervise également les pratiques des entités de Criteo, en tenant compte des spécificités de chaque pays, avec le concours des départements RH locaux.

En 2024, les rémunérations annuelles de base et variables s'élèvent à €355 596 266,22³⁶.

Nous surveillons tout écart salarial entre les employés, en tenant compte du genre, de l'âge ou de la situation géographique, ainsi que des pratiques locales correspondant aux catégories professionnelles et au niveau

³⁴ La TechHiring Guild est un groupe interne composé d'ingénieurs et d'experts en Talent Acquisition. Ce groupe se réunit toutes les deux semaines pour questionner et améliorer en permanence le processus de recrutement, depuis son déroulement jusqu'au renouvellement des exercices de codage en passant par l'amélioration de l'expérience candidat.

³⁵ Dont licenciements et restructurations.

³⁶ Pour toutes les entités Criteo.

d'expérience. Tous les ans, nous menons une analyse complète des niveaux de salaire dans l'ensemble du Groupe. L'objectif est d'évaluer la compétitivité du salaire de base d'un employé Criteo par rapport au salaire du marché à niveau de poste équivalent, ainsi que de mieux appréhender les éventuels écarts de salaires pouvant subsister entre femmes et hommes.

Chaque année, Criteo mène une action corrective pour combler l'écart entre l'alignement des employés au sein des départements (femmes vs hommes, nouveaux arrivants vs employés permanents, ou tout autre type d'écart qui pourrait être observé). Cette mesure destinée à soutenir le plan d'action pour la parité salariale a été menée avec succès en 2024 : pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, le compa-ratio moyen est de 0,91 % pour les hommes et de 0,90 % pour les femmes avant calibration.

Le plan d'action pour la parité salariale est toutefois un effort sur la durée ; allant au-delà des mesures à court terme, il vise à résoudre définitivement le problème. Nous restons attentifs aux écueils éventuels qui pourraient provoquer un écart salarial entre les femmes et les hommes à l'avenir, comme lors du recrutement de dirigeants ou en raison d'un manque de vérification et de suivi des salaires.

Notre **plan d'action pour la parité salariale** porte sur les domaines suivants :

À l'embauche	Lors des cycles d'évaluations annuels	Lors de promotions ou de mobilités internes	Au retour d'une absence de longue durée
<ul style="list-style-type: none"> - Garantir la parité salariale en effectuant une revue trimestrielle des nouvelles embauches par genre - Formation pour les managers 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer une répartition équitable de l'évaluation des performances entre les femmes et les hommes - Assurer l'équilibre des augmentations moyennes, basées sur les performances entre femmes et hommes 	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir l'égalité d'accès aux promotions et mobilités internes - Étudier l'augmentation moyenne proposée lors des promotions en fonction du genre 	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir une analyse de la rémunération au retour d'une absence de longue durée - Maternité : garantir que les personnes en congé maternité soient augmentées comme tout autre employé, au cours des cycles d'évaluation - Proposer un entretien professionnel au retour d'une absence de longue durée

Conformément à la réglementation française, Criteo a publié son Indice d'égalité femmes-hommes pour la France, qui s'élève à 94 sur 100 (pour 2023). Nous publions également une **répartition des rémunérations des Named Executive Officers de Criteo**, qui peut être consultée dans notre *Proxy Statement*, consultable [ici](#).

Au-delà de la rémunération, les avantages sociaux sont un facteur clé d'attractivité dans le secteur très concurrentiel des nouvelles technologies. Ils constituent également une composante clé du recrutement de talents. Certains des grands sujets abordés par la feuille de route « Rémunération et avantages » s'inscrivent dans les stratégies de Criteo promouvant la DEI, ainsi que la sécurité, la santé et le bien-être au travail, présentées dans le volet « Social - section II-4 » de ce Rapport (tels que le programme de fertilité Carrot d'aide à la fondation d'une famille).

Par exemple, nous avons renforcé notre soutien au bien-être de nos employés en proposant une offre plus complète et plus flexible grâce à l'élargissement de l'offre de services de notre prestataire actuel à six pays supplémentaires.

Tous les sites de Criteo disposent désormais d'un programme bien-être, à l'exception de deux pays où le programme sera déployé en 2025.

Lors de chaque renouvellement d'assurance ou de programme de couverture santé, nous évaluons la compétitivité du marché et proposons des améliorations. Par exemple, en 2024, nous avons ajouté une mutuelle complémentaire en Allemagne et au Japon, ainsi qu'un plan d'invalidité à long terme au Japon. Nous avons augmenté la couverture accident en Espagne et la couverture vie à Chypre, conçu un plan provisoire en Roumanie jusqu'à ce qu'il y ait suffisamment d'employés pour mettre en place un régime collectif d'assurance maladie, et augmenté le montant des chèques-repas au Brésil.

4. SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

S'adapter à de nouveaux modes de travail

Suite à la politique de travail hybride instaurée en 2020 et au feedback des employés, nous avons lancé une **politique de flexibilité au travail** en 2022. S'inscrivant dans nos valeurs, « *Open, Together, Impactful* », cette démarche est fondée sur la confiance. Nos employés sont ainsi libres de choisir de travailler depuis leur domicile, au bureau ou de combiner les deux options – à l'exception des collaborateurs dont la présence sur place est jugée essentielle (informatique, agents de sécurité, etc.).

En 2022, nous avons mis en place un **comité de pilotage sur la flexibilité au travail**. Sa structure de gouvernance a été révisée et ses membres continuent de travailler sur différents projets tels que l'amélioration de la politique de flexibilité au travail, l'engagement des employés et la stratégie en matière d'événements sociaux.

Criteo continue d'apporter un soutien financier à chaque employé pour l'achat d'un équipement de télétravail adapté (écrans, chaises ergonomiques, bureaux, etc.). Enfin, nous mettons des formations à la disposition de tous nos employés pour encourager des habitudes de travail saines et efficaces dans un environnement flexible : recommandations pour un travail hybride réussi, conseils de sécurité en télétravail, directives pour des réunions virtuelles efficaces, ou encore de nombreuses ressources pour favoriser l'équilibre et le bien-être, à travers des pauses et le droit à la déconnexion.

En 2024, nous avons renforcé notre investissement dans les interactions en personne, en soutenant les événements d'équipe et en encourageant les employés de Criteo dans des lieux clés à se réunir pour des rencontres, des événements et des activités de travail collaboratif. Notre objectif était de favoriser un sentiment de communauté plus fort, d'approfondir la collaboration et d'améliorer l'expérience des employés ainsi que leur connexion à notre culture.

Promouvoir le bien-être des employés

Chez Criteo, nous nous engageons à créer un environnement de travail positif. Nous sommes convaincus que le bien-être au travail résulte de nombreux facteurs, tels que la politique de flexibilité mentionnée ci-dessus. En outre, de nombreux projets ont été lancés et mis en œuvre tout au long de l'année.

En premier lieu, Criteo continue à fournir un **programme d'assistance à ses employés** dans tous les pays. Il s'agit d'une ligne d'écoute téléphonique gratuite et confidentielle, disponible 24 h/24 et 7 j/7, offrant un soutien sur de nombreux sujets. Les employés de tous les pays peuvent également accéder à des séances de soutien gratuites par l'intermédiaire d'un prestataire externe dans leur langue locale. Ce programme apporte également une assistance pour la vie courante : recherche de garde d'enfants ou d'aide aux personnes âgées, services juridiques et financiers, etc.

En 2022, Criteo a étendu ses initiatives de soutien en mettant en place un réseau interne de **secouristes en santé mentale**. Constitué d'employés formés en la matière, ce réseau est équipé pour reconnaître les problématiques de santé mentale les plus courantes, répondre aux préoccupations potentielles et en parler sans porter de jugement, en complément du soutien externe déjà en place. Ces secouristes peuvent servir de premier point de contact pour les collègues confrontés à des problèmes de santé mentale ou à des crises et les orienter vers un soutien professionnel, le cas échéant. À ce jour, 100 employés dans le monde ont obtenu leur certification, et notre ambition est de développer davantage ce réseau de soutien en 2025.

Nous invitons également nos employés à donner leur avis sur leur bien-être, l'équilibre entre travail et vie privée, et leur charge de travail une fois par an au moyen d'un questionnaire. Chaque employé bénéficie ensuite d'un entretien de suivi individuel avec son manager pour discuter de son bien-être au travail et convenir des éventuelles mesures à prendre, si nécessaire. En 2024, cette campagne annuelle de suivi du niveau de bien-être a été menée auprès de tous nos employés au cours du deuxième trimestre. À travers cette initiative, Criteo fait volontairement bénéficier l'ensemble de ses employés, partout dans le monde, de sa réponse à une exigence réglementaire française.

Contrairement à l'enquête d'engagement, le feedback et les entretiens ne sont pas anonymes, afin d'assurer un suivi personnalisé. Ce processus n'a aucun caractère obligatoire, même si Criteo encourage vivement tous ses employés à y participer. En 2024, 58 % des employés ont répondu au questionnaire, et 86 % d'entre eux ont déclaré que leur charge de travail leur permettait de trouver un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour aider les managers à mener ces entretiens sur le bien-être, une formation, des outils et des supports spécifiques ont été conçus à leur intention. Ces éléments sont accessibles à tous les employés.

Criteo est fermement engagé à sensibiliser les employés, à leur donner des outils pour faire de leur bien-être et de leur santé mentale une priorité, et à encourager les pratiques managériales favorisant des habitudes de travail saines. Plusieurs sessions de formation ont été organisées à l'intention des managers, notamment sur des sujets essentiels tels que la sécurité psychologique et les conversations difficiles sur le lieu de travail. À l'occasion de la **Journée mondiale de la santé mentale**, des ressources très complètes ont été partagées avec tous les employés et une série d'événements dédiés ont été organisés.

Le catalogue de formations en ligne de Criteo propose une large gamme de formations facilement accessibles, couvrant des sujets tels que la pleine conscience, la résilience et la gestion du stress. En outre, un centre de bien-être dédié sur le site intranet offre aux employés un accès immédiat à des ressources précieuses conçues pour favoriser leur santé mentale. Ce centre a été refondu en 2024 afin d'en améliorer la convivialité et l'accessibilité.

Chaque employé de Criteo bénéficie d'un accès gratuit à l'application de bien-être **Headspace** et peut en faire bénéficier cinq de ses proches (amis ou membres de la famille). Cet avantage a été adopté par plus de 1 400 employés activement engagés. Headspace propose un large éventail de ressources : exercices de pleine conscience, séances de méditation, séances d'exercice physique, aides au sommeil, conseils nutritionnels, et bien plus encore. En 2024, nos employés ont principalement utilisé ce service pour acquérir une meilleure concentration au travail et améliorer leur sommeil. En moyenne, ils utilisent les contenus de l'application neuf fois par mois.

De plus, la plupart des sites disposent de bureaux assis-debout (sans ordonnance médicale) et des sièges ergonomiques peuvent être fournis sur demande, sur ordonnance. Ces options sont adaptées aux besoins de chacun, garantissant un plus grand confort et une meilleure productivité sur le lieu de travail.

Pour favoriser le bien-être et la concentration, nous maintenons les vendredis sans réunions tous les premiers vendredis du mois (« Quiet Fridays »), pour permettre à chacun de profiter d'un temps de développement personnel, de réflexion, de formation ou de travail sans interruptions.

Sécurité au travail

La sécurité chez Criteo

Chez Criteo, assurer la santé et la sécurité environnementale et physique (en anglais Health, safety, environmental and physical security, ou HSEPS) de notre personnel, de nos opérations et de nos communautés est un élément clé de nos pratiques commerciales. Guidés par une culture de l'attention et de l'innovation, nous avons franchi un pas majeur en nommant un professionnel de la sécurité chargé de développer et de mettre en œuvre un solide système de gestion HSEPS. Cette initiative vise à établir une référence mondiale et à intégrer les principes HSEPS dans tous les aspects de nos activités à travers le monde.

Système de management santé, sécurité, environnement et sûreté physique (HSEPS)

Pour garantir une approche unifiée et cohérente, notre système de management HSEPS a été conçu en conformité avec les normes ISO internationalement reconnues. Il fournit un cadre global qui peut se décliner selon les exigences réglementaires spécifiques des opérations locales. Les normes clés qui sous-tendent ce cadre sont les suivantes :

- ISO 45001 : Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail
- ISO 14001 : systèmes de gestion environnementale
- ISO 9001 : Systèmes de management de la qualité

Nouvelles politiques et manuel

Criteo a introduit trois politiques fondamentales : la politique HSE, les règles cardinales et la politique de sûreté physique. Ces politiques sont étayées par un manuel HSEPS complet. Ces documents sont actuellement en phase de consultation avant leur validation finale et devraient être mis en œuvre en 2025. Ensemble, ils établissent une feuille de route claire pour atteindre l'excellence en matière de santé, de sécurité et de sûreté.

Formation et sensibilisation

Nous avons développé un module en ligne d'initiation générale aux principes HSE, adapté à tous nos employés et sous-traitants. Ce module fournit des connaissances de base sur les principes HSE et est complété par des programmes de formation spécifiques à chaque site, en cours de développement. Ces ressources permettront de s'assurer que les nouveaux arrivants ont tous les éléments en mai pour intégrer les pratiques de sécurité dans leurs fonctions, avec des cours de recyclage annuels pour renforcer la sensibilisation et le respect des règles.

Mesures de protection globales

Pour protéger nos employés et nos actifs, nous mettons en œuvre des solutions de sûreté physique avancées qui font partie intégrante de la création d'un environnement sûr pour tous les employés et visiteurs. Il s'agit notamment de :

- Systèmes de contrôle d'accès
- Vidéosurveillance (sur les sites concernés)
- Partenariats avec les services assurant la sécurité sur les sites locaux

Outil International SOS

Criteo accorde une importance toute particulière à la sécurité de ses employés lors de leurs voyages professionnels. Pour ce faire, nous utilisons l'outil d'assistance International SOS. Cet outil renforce l'aide d'urgence déjà fournie par notre assureur en offrant les services suivants :

- une ligne d'assistance téléphonique accessible 24 h/24 et 7 j/7 pour une aide immédiate sur les questions liées à la sécurité ;
- un suivi en temps réel des déplacements des employés afin de permettre une identification et une assistance rapides en cas d'urgence.

Cette solution complète reflète notre engagement à assurer la sécurité et le bien-être de nos employés, partout dans le monde.

Perspectives

Criteo est fermement engagée à faire progresser tous les aspects de la santé et de la sécurité environnementale et physique. Nous capitalisons sur des enseignements fondés sur des données, favorisons des partenariats solides et cultivons une culture de l'amélioration continue pour façonner un avenir plus sûr et plus durable. Ensemble, nous nous efforçons de protéger nos employés, de renforcer nos activités et d'apporter une contribution positive aux communautés locales et à leur environnement.

5. GESTION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Dans la section suivante, les différents types de formations et de développement que nous proposons sont désignés par les termes suivants :

- **Formations avec instructeur** : formations en présentiel et formations virtuelles :
 - les formations en présentiel sont des formations menées en face-à-face par un intervenant interne ou externe ;
 - les formations virtuelles sont des formations réalisées via téléconférence et animées par un intervenant interne ou externe.
- **Formations en ligne** : formations suivies en autonomie par les employés sur des plateformes d'apprentissage en ligne.
- **Séances de coaching** : entretiens individuels avec un coach, consacrés au bien-être, au développement professionnel, au leadership et à la consolidation des points forts.
- **Programme de mentorat** : un programme avec des mentors et des mentorés pour le développement de compétences non techniques.

a. Principales formations animées par des formateurs en 2024

Programme pour Talents d'exception « Leadership Journey »

Le Leadership Journey est un programme global de huit mois conçu pour favoriser le développement des talents d'exception de Criteo. L'objectif est de renforcer leurs capacités de leadership, d'accélérer la performance et la réussite de l'entreprise, de créer des opportunités de développement et de croissance, d'élargir la communauté et le réseau de Criteo et de promouvoir notre culture, nos valeurs et nos comportements en matière de leadership. En 2024, 28 participants ont suivi un cursus de formation complet, composé d'ateliers sur le leadership, de voyages d'études, de formations en ligne et de séances de coaching individuelles et collectives.

Développement des managers

Criteo continue d'étoffer son programme de développement, qui vise à accompagner ses managers dans le développement de leur leadership. Ce programme est composé de trois parcours :

- **Success makers** : un programme de formation interne d'une durée de six mois, conçu pour les nouveaux managers ou récemment promus (c'est-à-dire ayant moins de deux ans d'expérience en management), lancé en 2024. Le programme combine l'animation en direct, la formation numérique, le mentorat et le coaching.
- **Future makers** : ce cursus de développement des compétences sur six mois, conçu spécialement pour les cadres supérieurs, vise à renforcer les comportements de leadership de Criteo et à créer de nouvelles habitudes en la matière. En 2024, 122 managers ont suivi le programme. Le feedback des participants est positif quant à la pertinence, l'utilité et l'impact du programme sur leur rôle de manager.
- **Manager's Circle** : ces groupes permettent aux managers de mieux se connaître, de bénéficier d'un apprentissage social et de partager leurs meilleures pratiques. Tous les managers sont invités à y participer, qu'ils aient été recrutés en tant que manager ou promu à ce poste.

Webinaires Performance & Développement

Notre approche en matière de performance et développement aide nos employés et managers à être moteurs de la performance. Le département formation et développement (« L&D » pour *Learning & Development*) a accompagné le cycle performance et développement à travers des webinaires « *Just-in-time* », pour diffuser des informations opportunes sur nos processus pour tous les employés et managers de Criteo.

Les entretiens

Notre objectif est d'attirer et de retenir les meilleurs talents, et nous mettons tout en œuvre pour identifier le profil idéal pour chaque poste. En collaboration avec le département *Talent Acquisition (TA)* mondial, nous avons conçu un nouveau programme de formation pour fournir aux responsables du recrutement les connaissances et les compétences nécessaires pour embaucher les meilleurs profils. Cet atelier en ligne leur donne les clés pour mener des entretiens axés sur les performances des candidats, les évaluer et prendre des décisions de recrutement efficaces, justes et inclusives.

Programme d'intégration : sessions en direct

Criteo a repensé son programme global d'intégration, conçu pour permettre à ses nouveaux employés de vivre au mieux leurs premiers pas chez nous. Au cours de leur première semaine chez Criteo, les nouveaux arrivants suivent le parcours d'intégration Criteo Landing, composé de deux éléments clés : des sessions en direct et des formations disponibles sur notre plateforme d'apprentissage Learning Quest. Plusieurs sujets sont abordés : informations générales sur les activités et la stratégie de Criteo, heures d'ouverture des services informatiques, vie au quotidien chez Criteo, etc.

Solutions en présentiel basées sur le catalogue de formations

Criteo met à la disposition de ses employés un vaste catalogue de formations en présentiel. Cette offre est adaptée aux plans de développement individuels des employés, qui peuvent s'inscrire librement aux formations proposées. En 2024, ce catalogue a été enrichi de nouvelles formations en ligne, de webinaires, d'ateliers et de programmes de coaching. Il est mis à jour tous les trimestres.

Nous avons travaillé avec trois prestataires externes pour organiser des webinaires et des ateliers de développement des compétences pour tous nos employés. 33 webinaires et ateliers ont été organisés en 2024 sur les thèmes suivants : gestion d'équipes hybrides, gestion agile du changement, productivité et hiérarchisation des priorités, gestion des conflits, communication efficace.

Développement des points forts des équipes

En 2023, Criteo a commencé à utiliser les tests « CliftonStrengths » développés par Gallup pour aider les employés à évaluer eux-mêmes leurs points forts. Ces auto-évaluations font l'objet d'une séance de restitution d'une heure assurée par un coach, et le département L&D anime des sessions d'équipe axées sur les forces collectives. Ces sessions visent à favoriser la collaboration et à aider les équipes à atteindre leurs objectifs en s'appuyant sur leurs points forts au quotidien. À ce jour, Criteo a organisé des sessions en présentiel et virtuelles pour 48 équipes, et 453 employés y ont participé. Nous disposons actuellement de 13 coaches et animateurs internes qui coordonnent ces sessions. En 2024, en raison de son succès et des retours positifs de nos employés, le programme a été étendu avec un effectif d'animateurs et de coaches internes renforcé : nous avons accueilli cinq nouveaux coaches et animateurs certifiés par Gallup.

Au-delà des programmes de formation classiques, d'autres actions sont menées sur le terrain, notamment de façon transverse entre départements et organisations, ou encore par le biais de partage de connaissances entre pairs et d'initiatives d'apprentissage social. Organisées et animées au niveau local, ces activités plus informelles et ponctuelles représentent une part importante de la formation des employés au sens large. Elles font ainsi partie intégrante de la culture d'apprentissage dynamique de Criteo.

Le taux de satisfaction des formations menées par des formateurs est de 4,6 sur 5.

Indicateurs clés de performance (KPI) des formations en présentiel

FORMATIONS EN PRÉSENTIEL	Heures de formation	Nombre moyen d'heures de formation par employé	Nombre moyen d'heures de formation par employé formé	% d'employés formés
2023	7 243	1,7	4,9	37 %
2024	3 311	1	2,9	29 %
Variation (en %)	-54 %	-52 %	-41 %	-8 %

b. Principales formations en ligne en 2024

Criteo met à la disposition de tous ses employés quatre plateformes³⁷ en ligne qui donnent accès à plus de 100 000 formations et permettent de s'inscrire gratuitement à des ateliers.

En 2024, nous avons fait évoluer notre écosystème d'apprentissage interne en poursuivant la mise en œuvre de notre système de gestion de l'apprentissage (en anglais, « Learning Management System », ou LMS), Learning Quest. Cette plateforme offre davantage de flexibilité dans la création et la gestion des contenus, limitant ainsi l'externalisation de ce processus et permettant de s'adapter en temps réel aux besoins de formation de nos employés. L'un des principaux avantages de Learning Quest est qu'il recense la plupart des ateliers et événements de formation. Les utilisateurs

³⁷ Coursera, Speexx, LinkedIn Learning et Learning Quest.

disposent ainsi d'une interface centralisée pour y accéder. Cette consolidation permet d'améliorer le reporting sur l'achèvement des formations, et donc une meilleure gestion des parcours de formation individuels.

Le **Management Performance Cycle** est ancré par deux étapes clés : les points d'étape de juin et d'octobre. Dans ce cadre, des modules d'apprentissage en ligne sur mesure sont élaborés pour traiter des processus internes essentiels. Ces modules contiennent des formations pratiques sur des thèmes tels que « Comment donner un feedback » ou encore « Comment évaluer les performances des employés ».

Dans le cadre du programme **Criteo Interview**, le module d'apprentissage en ligne « Criteo Hires » a été introduit pour fournir aux managers, aux chargés d'entretiens et aux responsables du recrutement des informations essentielles sur le processus d'embauche. Il comprend une formation sur nos pratiques en matière de DEI ainsi que sur les procédures de conformité en matière de recrutement.

En complément de nos sessions d'intégration en direct, nous avons lancé la formation en ligne **Welcome to Criteo**. Cette initiative fournit aux nouveaux arrivants les connaissances et les outils essentiels pour exceller dans leur rôle et s'intégrer harmonieusement chez Criteo. Ce programme comprend des modules interactifs, des vidéos, des quiz, et invite à consolider ses apprentissages lors de sessions virtuelles en direct. En permettant aux employés de se familiariser avec notre culture, nos valeurs, politiques et procédures, il les prépare à une carrière épanouissante et réussie chez Criteo.

Nous avons continué à déployer le programme **People Processes**, un parcours d'apprentissage numérique pour les managers comprenant quatre à cinq modules couvrant des sujets tels que le recrutement, le management au quotidien, la performance et l'intégration. En 2024, nous avons simplifié les processus d'évaluation des performances avec de nouveaux points d'étape en juin et en septembre. Nous avons également mis à jour l'apprentissage numérique et organisé des ateliers et des webinaires en direct.

En outre, notre offre de formations linguistiques a été élargie pour proposer d'autres langues que l'anglais afin de répondre aux besoins d'un public plus diversifié. Elle est actualisée chaque année avec de nouveaux contenus pour s'aligner sur l'évolution des priorités commerciales de l'Entreprise.

Indicateurs clés de performance (KPI) des formations en ligne

FORMATIONS EN LIGNE	Heures de formation	Nombre moyen d'heures de formation par employé	Nombre moyen d'heures de formation par employé formé	% d'employés formés
2023	22 487	5,2	7,8	72 %
2024	18 909	5	6.1	78 %
Variation (en %)	-16 %	-12 %	-22 %	+6 %

En plus des formations de base mentionnées ci-dessus, les employés ont suivi d'autres formations en ligne, représentant environ 8 423 heures, sur des sujets tels que la prévention du harcèlement sur le lieu de travail (35 %), les modules d'intégration FlyCriteo et Welcome to Criteo (12 %), Security for us (15 %) et le Code d'éthique et de conduite professionnelle (37 %).

c. Offre de coaching Criteo

Le coaching est un outil performant qui donne à nos employés les clés pour exprimer pleinement leur potentiel et s'investir pleinement dans leur travail. Il s'agit également d'un outil formidable pour favoriser la croissance de l'Entreprise à l'échelle mondiale.

Nous avons mis en place plusieurs options de coaching pour répondre aux besoins de chaque niveau :

- Pour les contributeurs individuels et managers de départements :

En 2024, Criteo a étendu son programme de coaching interne, **CoachMe**, pour l'ouvrir à un plus grand nombre d'employés. Ce programme propose des sessions de coaching personnalisées sur le développement de carrière, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'efficacité professionnelle. L'objectif de former 50 coaches internes grâce à ce programme a été atteint. En 2023, il a ainsi permis à 171 employés de bénéficier d'un coaching. De plus, le programme permet aux coaches de procéder à une auto-évaluation dans trois domaines : le développement de carrière, l'efficacité professionnelle et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

- Pour les managers :

Dans le cadre du programme **Future Makers**, le coaching est assuré par BetterUp, une plateforme leader sur le marché du coaching. Les participants bénéficient d'un accompagnement à la demande, à une fréquence modulable en fonction de leurs besoins. Ces séances durent généralement de 45 minutes à 1 heure et ont lieu une à deux fois par mois.

- Pour les cadres supérieurs et dirigeants :

Grâce à l'encadrement dispensé par des coaches experts, les cadres supérieurs et dirigeants bénéficient d'un soutien pour renforcer leurs capacités de développement et de leadership. En novembre 2023, un programme de coaching développé par BetterUp a été mis en place pour les cadres supérieurs et l'équipe dirigeante. Nous avons également proposé à tous nos employés un coaching axé sur les points forts, à l'aide de l'outil CliftonStrengths.

Indicateurs clés de performance (KPI) de l'offre de coaching

Offre de coaching	Heures de coaching	Nombre moyen d'heures de coaching par employé coaché	% d'employés coachés
2023	1 085	3	8 %
2024	2 249	3.1	18 %
Variation (en %)	+107 %	+3 %	+9 %

d. Offre de mentorat Criteo

En 2024, nous avons lancé une nouvelle offre autonome, le programme **Criteo Global Mentoring**, qui s'appuie sur la plateforme MentorcliQ. Ce programme de mentorat interne d'une durée de six mois, axé sur les compétences non techniques, permet aux mentors et aux mentorés d'établir une relation fondée sur le respect et la confiance mutuels.

Le programme offre une occasion unique aux mentors et aux mentorés de partager leurs expériences, d'échanger leurs connaissances et d'apprendre les uns des autres. Nous voyons le mentorat comme un outil puissant pour le

développement professionnel. Il permet aux participants de réfléchir à leur carrière, d'élargir leur réseau, d'explorer de nouvelles idées, de célébrer des succès et de trouver un soutien précieux tout au long de leur parcours.

e. Hackathon

Chez Criteo, nous encourageons nos employés à innover et à sortir des sentiers battus. Notre Hackathon favorise la collaboration transversale pour faire naître des idées neuves, partout dans le monde. C'est l'une de nos plus grandes traditions, et aussi l'une des plus anciennes. Tous les ans, des centaines d'employés se réunissent pour innover, collaborer, sortir de leur zone de confort, acquérir de nouvelles compétences et donner vie à leurs idées.

L'édition 2024 du Hackathon a été un grand millésime, avec 409 participants. Cet élan de collaboration a conduit au développement de 74 projets innovants (soit 5 % de plus qu'en 2023), dont plusieurs avec un accent mis sur la RSE, dans 20 bureaux à travers le monde.

IV. Relations avec les employés, inclusion et diversité sur le lieu de travail

1. RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS

a. Communication interne

Deux fois par trimestre, Criteo organise des sessions **Global All Hands**, des réunions en ligne qui s'apparentent au format webinaire au cours desquelles la direction présente la stratégie globale et d'autres sujets clés aux employés du monde entier. En 2024, le format a été enrichi pour renforcer l'engagement des employés. Tous les employés ont désormais la possibilité de donner leur avis, de suggérer des améliorations et des thèmes pour les futures sessions grâce à une enquête envoyée après chaque Global All Hands.

En tant que société cotée en bourse, nous organisons également chaque trimestre des sessions de **présentation de nos résultats financiers**, à l'intention de nos employés. Ces rencontres sont l'occasion de les informer de l'actualité de l'entreprise et de les inviter à poser leurs questions. De plus, chaque département organise régulièrement des réunions All Hands pour diffuser des informations complémentaires sur les priorités stratégiques de Criteo et nos indicateurs de performance.

En 2024, le département communication interne a lancé la **Newsroom** pour tenir les employés informés des actions de la direction et des communications de l'Entreprise. Newsroom est un espace central sur notre site intranet. Il donne un accès direct à toutes les informations relatives à l'Entreprise, qui peuvent être diffusées via différents canaux (par exemple, e-mail, Slack), évitant ainsi d'avoir à faire des recherches sur différents médias.

b. Culture du feedback et de l'engagement

Chez Criteo, le feedback est essentiel à notre culture d'entreprise. Le département RH aide les managers et les employés, par le biais de formations spécifiques, à donner et à recevoir un feedback constructif. Le processus d'évaluation des performances comprend des échanges supplémentaires sur le feedback entre les managers et les employés. Il a évolué vers des points d'étape plus courts et plus fréquents afin de rendre le processus plus fluide et plus cohérent tout au long de l'année.

Nous sollicitons également les retours de nos employés sur leur expérience par le biais **d'enquêtes auprès des nouveaux arrivants et des personnes qui quittent l'entreprise**. Ces enquêtes nous aident à cerner l'expérience d'intégration, mais aussi à comprendre pourquoi certains employés choisissent de poursuivre leur carrière ailleurs.

Nous avons ainsi appris que nous pouvions renforcer les opportunités de mobilité interne pour favoriser la rétention de nos talents.

Nous menons régulièrement des **enquêtes auprès de nos employés à l'échelle de toute l'Entreprise**, pour mesurer leur engagement au fil du temps. **Criteo VOICES** est notre programme récurrent à l'écoute de nos employés. Il nous permet de cerner leur engagement et de savoir où porter notre attention pour faire progresser davantage notre activité et notre culture.

Dans les deux cas, nous avons mesuré leur engagement en posant cinq questions :

- Recommanderais-je Criteo comme une entreprise où il fait bon travailler ?
- Est-ce que Criteo m'incite à donner le meilleur de moi-même ?
- Suis-je fier de travailler pour Criteo ?
- Je pense rarement à chercher un emploi dans une autre entreprise.
- Est-ce que je me vois toujours travailler pour Criteo d'ici deux ans ?

Suite à ces enquêtes, nous avons mené cinq réunions avec tous les managers de Criteo, axées sur le renforcement de l'engagement des départements. Afin de rester à l'écoute de nos employés, nous mesurons leur engagement plusieurs fois par an, par le biais d'une enquête complète sur l'engagement et de deux sondages plus courts. Alors que les sondages plus courts permettent de suivre les scores d'engagement sur la durée, l'enquête d'engagement complète apporte une vision plus approfondie, notamment des scores et un feedback sur un éventail plus large de sujets. Elle prend également en compte environ 2 200 commentaires qualitatifs soumis par les employés.

En 2024, les principaux points forts identifiés par nos enquêtes d'engagement sont les suivants :

- managers : les personnes interrogées estiment que Criteo se préoccupe réellement du bien-être de ses employés, qu'elle est à l'écoute de leur feedback et les tient informés ;
- alignement des objectifs : les personnes interrogées déclarent avoir une perception claire de la façon dont leur travail contribue à la réalisation des objectifs de Criteo.

Ces enquêtes permettent à tous les managers d'avoir un accès immédiat au feedback de leur équipe. Ils sont encouragés à engager un dialogue ouvert pour discuter des points forts et des axes d'amélioration. Nous mettons à leur disposition des ressources et des formations pour les aider à renforcer l'engagement de leur équipe. Nous travaillons également en étroite collaboration avec la direction, les responsables RH, le groupe culture de Criteo et d'autres parties prenantes afin d'analyser le feedback global et de définir des actions pour répondre aux préoccupations identifiées. Au niveau de l'Entreprise, les résultats des enquêtes et les principaux axes de travail sont communiqués aux employés par le biais de messages écrits et lors des réunions Global All Hands, dans un souci de transparence et de cohérence dans l'ensemble du Groupe.

En 2024, nous avons amélioré **l'enquête sur l'efficacité des managers** (*Manager Effectiveness Survey*), qui évalue désormais :

- les comportements managériaux efficaces tels que définis dans notre nouveau cadre de gestion efficace des Ressources Humaines (*Effective People Management Framework*) (par exemple, la fixation d'objectifs, les entretiens individuels réguliers, le bien-être) ;
- les *Leadership Behaviors* de Criteo, un ensemble de comportements qui sous-tendent notre succès commun (voir Notre culture et nos valeurs dans la section « Introduction - Section I.3 » de ce Rapport).

Cette enquête est l'occasion pour nos employés d'apporter à leur manager direct un éclairage sur les domaines dans lesquels ils se sentent bien soutenus, ainsi que sur les axes d'amélioration. Les managers ont accès à un rapport détaillé du feedback fourni par leur équipe. Ils sont encouragés à le passer en revue avec leurs propres managers et à l'utiliser pour définir leurs propres objectifs de croissance et de développement.

Nous continuons le **programme d'intégration global Criteo Adventure**, qui vise à améliorer l'expérience des nouveaux arrivants. L'objectif est de leur proposer une transition fluide et impactante, en leur fournissant les connaissances et les ressources clés pour donner le meilleur d'eux-mêmes chez Criteo. Le parcours d'intégration global se divise en trois niveaux :

- **niveau mondial (Criteo Landing)** : offre la même expérience et les mêmes ressources à l'ensemble des employés dans le monde entier ;
- **niveau local (Criteo Explorers)** : fournit de plus amples informations sur les bureaux, aide à comprendre les avantages sociaux à l'échelle locale, invite à poser des questions spécifiques au pays ou à la région de travail ;
- **niveau du poste (Criteo Role Trek)** : donne accès à une intégration spécifique à un poste et à une fonction, au sein du département concerné.

Le programme d'intégration global Criteo Adventure propose un accompagnement à long terme, puisque le processus dure au total six mois, depuis les démarches de pré-intégration jusqu'à l'entretien des six premiers mois dans le poste. Enfin, des enquêtes dédiées jouent un rôle clé pour garantir la qualité de l'expérience d'intégration. En 2024, dans le cadre du processus d'intégration, une nouvelle plateforme a été lancée pour automatiser le processus d'appariement dans le cadre du **Buddy Program**, où chaque nouvel arrivant est mis en binôme avec un employé expérimenté pour l'aider à se familiariser avec la vie de l'Entreprise.

En 2024, nous avons lancé un tout nouveau module complémentaire, conçu spécifiquement pour les nouveaux managers de Criteo, qu'ils soient nouvellement embauchés ou promus. Chaque nouveau manager reçoit un e-mail de bienvenue avec un éventail de ressources, notamment : le nouveau Guide du manager, un lien vers la formation obligatoire Processus RH pour les managers sur Learning Quest, et des informations sur l'un de nos cursus pour managers – programmes **Success Makers** ou **Future Makers** de Criteo.

En 2024, nous avons également travaillé à la consolidation de notre culture d'entreprise en renforçant le rôle et le mandat du groupe culture de Criteo, un comité transversal composé de membres de différents départements et régions. Grâce au travail avec ce groupe d'employés, nous pouvons recueillir directement les retours des employés de toutes les régions et les partager avec la CEO et la Chief of Staff. Le groupe culture s'est surtout attaché à faire des suggestions pour renforcer la culture d'entreprise, améliorer la communication entre la direction et les employés et favoriser le bien-être de ces derniers.

c. Reconnaissance de la contribution des employés

Spotlight est le programme de reconnaissance mondial de Criteo, accessible à tous. Cette plateforme, lancée en 2019, vise à distinguer chaque contribution des employés à la vie de l'Entreprise, quelle qu'en soit l'ampleur.

Le programme récompense les améliorations apportées au quotidien des employés, les réussites accomplies au cours d'un mois (selon un système de points), et attribue tous les trimestres des « *standing ovations* » pour mettre en avant les réalisations exceptionnelles. Cette plateforme nous permet également de saluer les actions particulièrement notables menées dans le cadre du programme Criteo Cares, voire de célébrer les temps forts de nos employés (recrutement, promotions, retour après une absence de longue durée, anniversaires de travail, etc.).

2. DIVERSITE, INCLUSION ET EGALITE DES CHANCES

a. La stratégie de Criteo en matière de DEI

La diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur des valeurs de Criteo. Si cet engagement est porté par tous nos employés, notre département DEI dédié est chargé plus particulièrement de diffuser une culture DEI au quotidien, de l'ancrer dans l'ADN de Criteo et de faire le lien entre les communautés³⁸ et la direction.

Réparti dans différentes régions, notre département DEI travaille en étroite collaboration avec tous nos bureaux pour s'assurer que la DEI reste une priorité.

Établie en 2021, notre stratégie DEI est communiquée à travers notre **Vision et engagements DEI**³⁹ au niveau mondial (« *Global DEI Vision and Commitments* »), notre **politique DEI**, et notre **Indice d'inclusion** (voir ci-après) – entre autres initiatives majeures.

Aujourd'hui, nos priorités sont les suivantes :

- renforcer notre culture d'inclusion (et maintenir notre indice d'inclusion à un niveau élevé) par le biais de formations, d'ateliers, et grâce à l'implication de la direction ;
- accroître nos efforts pour attirer et retenir des talents diversifiés, y compris les femmes dans les fonctions techniques, les personnes en situation de handicap, et les minorités sous-représentées aux États-Unis ;
- renforcer nos engagements à travers des efforts de mobilisation et des initiatives menés dans le cadre de Criteo Cares, ainsi que la mise en œuvre de la feuille de route des communautés ;
- garantir une parité salariale totale dans tous les sites de Criteo à travers le monde.

Les principaux éléments transversaux de la stratégie DEI de Criteo sont les suivants : développement de pratiques et programmes de recrutement inclusifs (programme Open Path, Criteo Hires, formulaire et tableau de bord de déclaration volontaire), fidélisation de nos divers talents à travers des programmes de parrainage (Women in Tech Roadmap, programme Elevate) et renforcement de notre culture d'inclusion par différents biais (formation sur la prévention du harcèlement, feuille de route sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, feuille de route des communautés Criteo Cares et mesure du sentiment d'inclusion en interne via l'indice d'inclusion).

Les sections suivantes offrent une vision plus détaillée de nos politiques, engagements et actions en faveur de l'égalité des genres, de la communauté LGBTQIA+⁴⁰, de tous les types de familles, de la diversité sociale, des personnes en situation de handicap et des communautés PANDC⁴¹. Elles mettent également en lumière les procédures et mesures générales de non-discrimination.

Objectifs 2024 pour la diversité, l'équité et l'inclusion

Diversité : représentation d'identités variées et de différences, à titre collectif et individuel

Équité : traitement équitable, accès, opportunités et progression pour tous les employés de Criteo

Inclusion : sentiment d'appartenance et de valorisation ressenti au sein de Criteo

³⁸ Communautés internes animées par les employés, aussi appelées « *Employee Resource Groups* », ou ERG.

³⁹ Plus de détails sur le site Internet de Criteo [ici](#).

⁴⁰ Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer, intersexuées et asexuelles.

⁴¹ Personnes autochtones, noires et de couleur.

1. **Les programmes de recrutement sont une priorité**

- porter à 26 % la part de femmes dans les fonctions techniques⁴² d'ici 2030 ;
- renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap – attraction, recrutement et intégration ;
- soutenir les pratiques d'embauche inclusive (formation à l'embauche inclusive & tableau de bord divulgation volontaire), y compris en ce qui concerne les minorités sous-représentées aux États-Unis.

2. **Développer et fidéliser des talents diversifiés**

- développement de carrière et accompagnement de groupes sous-représentés ;
- développement de carrière et parrainage du réseau Women in Tech ;
- programme mondial de mentorat ;

3. **Consolider notre culture d'inclusion**

- maintenir notre indice d'inclusion déjà élevé ;
- former à la lutte contre le harcèlement ;
- mobiliser les employés au sein du programme Criteo Cares.

Indice d'inclusion mondial

En 2021, Criteo a mis en place son premier indice d'inclusion, axé sur plusieurs critères : culture d'appartenance, authenticité, sécurité psychologique et leadership inclusif. En juillet 2024, notre score d'inclusion a été réévalué à 80/100. Tous les employés travaillant chez Criteo depuis plus de trois mois au moment de l'enquête ont été invités à y participer. Avec un taux de participation de 79 %, ce sont 2 656 de nos employés qui y ont répondu.

Enquête DEI

En 2022, nous avons mené une étude DEI approfondie, en collaboration avec un prestataire spécialisé. L'étude, anonyme et facultative, comportait plusieurs questions d'auto-identification pour nous aider à mieux comprendre la composition de nos effectifs et évaluer l'inclusivité de notre culture. Les conclusions de 2022 ont confirmé les résultats du volet culture de notre Indice d'inclusion. Elles nous ont également permis d'approfondir notre réflexion sur certains sujets, tels que le management équitable, les évolutions de carrière, la flexibilité et la sécurité sur le lieu de travail, le recrutement et l'embauche.

Bien que l'étude n'ait pas été renouvelée en 2024, nous avons inclus ces questions sur la DEI dans l'enquête Criteo VOICES, une enquête plus large auprès des employés. L'année a été consacrée au maintien et à l'amélioration des résultats obtenus dans le cadre de l'enquête 2022.

Mesures issues des conclusions de l'enquête :

⁴² Sont concernées les collaboratrices travaillant dans les départements R&D, informatique, produits, analytics, RTB-Tam (*Real Time Bidding-Tam*, *Global Supply* et *Business Development*), développement S&O (développement global de l'automatisation), intégration technique, solutions techniques – focus client et solutions.

Évolution de carrière	Management équitable	Sécurité sur le lieu de travail
Clarification des parcours de carrière internes Promotion des postes vacants en interne et des missions à l'étranger (de courte durée) Programme de mentorat Programme CoachMe	Communication et clarification des lignes directrices en matière de promotion Lancement du programme Future Makers (formation des managers)	Formations en ligne obligatoires (prévention du harcèlement et Code d'éthique et de conduite professionnelle) Renforcement des directives internes pour faire part d'une préoccupation ou d'une plainte Certification de premiers secours en santé mentale

En 2023, un **formulaire de déclaration volontaire** a également été intégré à notre processus de candidature, permettant aux candidats de partager des informations sociodémographiques (âge, genre, etc.). Ce formulaire est facultatif et conforme aux lois de chaque pays dans lequel nous opérons. Par exemple, les informations relatives à l'origine ethnique ne sont incluses que pour les candidats au Royaume-Uni et aux États-Unis, pays où la législation le permet. Cette initiative nous apporte un éclairage sur l'inclusivité de notre processus de recrutement actuel. En 2024, nous avons lancé le **tableau de bord de déclaration volontaire**, qui permet aux départements TA et DEI de consulter les réponses des candidats au formulaire de déclaration volontaire. Cet outil permet de connaître le nombre de candidats aux profils diversifiés qui postulent chez Criteo et de suivre leur progression à chaque étape du processus de recrutement.

Parcours de formation DEI

Les **DEI Learning Paths** (parcours d'apprentissage DEI), lancés en 2021, sont des modules de formation en ligne, accessibles à tous, qui visent à renforcer l'engagement des employés sur ces questions en étoffant leurs connaissances. En 2022, des supports de formation relatifs à la **nouvelle politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination** de Criteo ont également été proposés dans le cadre de nos parcours d'apprentissage DEI. Tous les employés sont tenus de suivre une formation annuelle obligatoire portant sur divers sujets (dont la lutte contre le harcèlement et la discrimination – voir à la fin de cette section).

En 2024, nous avons organisé pour le département RH deux sessions de formation dédiées à l'inclusion des personnes en situation de handicap. La première, destinée au département TA, était axée sur la compréhension du handicap sur le lieu de travail, la gestion des handicaps et les processus de recrutement inclusifs, y compris la définition des besoins, l'analyse des CV, les entretiens et l'intégration. La deuxième, destinée aux responsables RH et au département *People Ops*⁴³, reprenait des sujets fondamentaux similaires tout en abordant le recrutement, l'intégration et la gestion de situations complexes, telles que les ajustements raisonnables et comment donner un feedback objectif. Ces sessions ont fourni aux départements les outils nécessaires pour favoriser l'inclusion et mieux soutenir les candidats et les employés en situation de handicap.

Investissement dans de nouveaux programmes DEI

Criteo a développé en 2023 et poursuivi en 2024 des programmes DEI clés, dont les suivants :

⁴³ *People Ops*, pour « *people operations* », ou activités RH, est une fonction stratégique qui place les employés au premier plan.

- **Women in Tech Sponsorship program** : notre programme de parrainage pour les femmes dans les fonctions techniques, lancé en 2023, est une initiative visant à soutenir le développement de carrière et la rétention des femmes dans les fonctions techniques tout en favorisant une culture plus inclusive (voir la section « Égalité des genres chez Criteo » de ce Rapport).
- **EmpowerU Sponsorship program** : ce programme de parrainage est une initiative spécifique aux États-Unis, d'une durée de six mois, qui vise à valoriser les employés sous-représentés, notamment les personnes PANDC (voir la section « Inclusion de la Communauté BIPOC » de ce Rapport).
- Le **Pilot Mentoring program** est un projet pilote de mentorat, axé sur le développement de carrière et des compétences, s'adressant principalement aux femmes des départements R&D (voir la section « Égalité des genres chez Criteo » de ce Rapport).

En 2024, nous avons introduit une nouvelle fonctionnalité, « **Name Pronunciation!** », dans notre outil RH. Cette fonction permet à nos employés d'enregistrer la prononciation correcte de leur nom ou d'utiliser la phonétique, permettant ainsi d'éviter le plus possible les erreurs de prononciation. Cette fonction renforce notre culture en promouvant l'inclusion et en aidant chacune et chacun à se sentir valorisé.

Les récompenses obtenues par Criteo pour son engagement en faveur de la DEI sont répertoriées au volet « Introduction – section I.5 » de ce Rapport.

b. Présentation du programme Criteo Cares

Notre démarche RSE comporte deux volets principaux : le volet stratégique, mené par les départements DEI et développement durable, et le volet relatif à l'engagement des employés, appelé Criteo Cares. Lancé en 2018, Criteo Cares vise à unifier les initiatives locales, à coordonner les actions de solidarité et de développement durable menées dans l'ensemble de l'entreprise et à maximiser leur impact global. Ce programme est cité dans plusieurs sections du présent Rapport.

Les projets du programme Criteo Cares sont menés par sept communautés⁴⁴ et un comité :

- Communauté Women@Criteo (égalité des genres)
- Communauté Pride (LGBTQIA+)
- Communauté PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur)
- Communauté Criterable (personnes en situation de handicap)
- Communauté Parents (familles)
- Communauté Green (environnement)
- Communauté Éducation (mécénat de compétences)
- le Comité Giving (volontariat et dons)

Ces communautés sont animées par des employés bénévoles actifs, issus de différents départements et zones géographiques. Composée de centaines d'employés du monde entier, chaque communauté dispose de son propre sponsor parmi les membres du Comité exécutif, d'un site intranet dédié, d'un budget et d'une feuille de route annuelle.

De plus amples informations sur les actions menées par chaque communauté Criteo Cares sont fournies dans les sections correspondantes de ce rapport.

⁴⁴ Également connues sous le nom d'ERG, « *Employee Resource Groups* ».

Grâce à notre **plateforme de bénévolat et de dons**, lancée en 2021 et baptisée « Giving by Alaya/Benevity »⁴⁵, les employés de Criteo peuvent soutenir des causes qui leur tiennent à cœur. Cette plateforme comprend une grande variété d'organisations à but non lucratif afin de donner à nos employés la liberté d'utiliser leurs deux jours de congés payés annuels pour bénévolat. Pour encourager les employés à se mobiliser davantage, Criteo a mis en place des défis quotidiens sur la plateforme. Nous espérons que la plateforme de bénévolat et de dons deviendra un élément de plus en plus important dans l'engagement de nos employés.

Indicateurs de performance du programme Criteo Cares	2022	2023	2024
Nombre d'employés Criteo ayant utilisé leurs journées de congés payés pour bénévolat (au moins une demi-journée) ⁴⁶	368 employés (environ 11 %)	391 employés (environ 11 %)	424 employés (environ 12 %)
Nombre d'employés Criteo membres du programme Criteo Cares	1 332 employés (environ 40 %)	1 473 employés (environ 41 %)	1 876 employés (environ 53 %)
Nombre de dons effectués par les employés via le programme Give Back sur Spotlight (vous trouverez plus d'informations dans la section « Reconnaissance de la contribution des employés »)	41 240 \$ donnés (532 dons)	10 735 \$ donnés (180 dons)	4 185 \$ donnés (180 dons)
Nombre d'employés avec un compte sur la plateforme Giving	1 845 employés (environ 55 %)	2 099 employés (environ 58 %)	2 574 employés (environ 73 %)
Nombre d'employés ayant effectué au moins une action sur la plateforme Giving (Do Good + Challenge) au cours de l'année	655 employés (environ 35 %)	546 employés (environ 26 %)	483 employés (environ 14 %)

Face au succès des congés payés pour bénévolat, et afin de mieux structurer cette démarche, nous nous sommes inspirés d'une bonne pratique déjà en place chez Iponweb en créant un Comité Giving. Ce comité est chargé de développer des actions liées aux dons et au bénévolat tout au long de l'année, en synergie avec les communautés Criteo Cares ainsi que les départements DEI et développement durable.

L'édition 2024 des Semaines de l'Impact de Criteo a illustré notre engagement à faire la différence au niveau mondial, avec des périodes dédiées en juin pour les régions EMEA/Amériques et en août pour la région APAC. Plus de 305 employés ont dédié 782 heures à des actions de bénévolat, menant 35 activités à impact dans 15 pays, en profitant de leurs congés payés pour bénévolat pour rendre service. Cette année a été marquée par plusieurs premières : l'introduction de responsables régionaux au sein des Comités Giving et une semaine de l'impact dédiée à la région APAC.

Fidèles à l'esprit de notre programme de bénévolat, nous sommes convaincus de la nécessité d'apporter notre contribution à la société. Grâce à nos talents répartis dans le monde entier, nous disposons d'une foule d'expertises et de compétences reconnues comme étant parmi les meilleures de notre secteur. Ainsi, nos initiatives liées à

⁴⁵ La plateforme Alaya (notre prestataire) a été rachetée par Benevity en 2022.

⁴⁶ Criteo offre à tous ses employés deux jours ouvrés maximum par an pour participer à des activités de bénévolat auprès d'associations caritatives de proximité.

l'éducation sont portées par plusieurs partenariats de mentorat, auprès d'associations soutenant différents publics. Nos employés peuvent ainsi accompagner des jeunes, des réfugiés, des personnes en réinsertion professionnelle, etc.

c. Égalité des genres chez Criteo

Nos engagements en faveur de l'égalité des genres

Criteo s'est fixé des engagements clairs en faveur de la parité. Nous sommes fiers d'être moteurs de changements significatifs pour les femmes dans le secteur des nouvelles technologies. En témoignent notre volonté de maintenir la parité salariale et d'améliorer les parcours de carrière des femmes dans les fonctions techniques (voir le tableau récapitulatif de nos indicateurs clés de performance et objectifs prioritaires dans le volet « Introduction - Section I.4.e » du présent Rapport).

Nous comptons 21 % de femmes dans les fonctions techniques en 2024 et nous avons l'objectif d'augmenter cette part de 1 % par an pour aboutir d'ici 2030 à la moyenne mondiale, qui s'élève actuellement à 26 %.

En tant que membre signataire du « Tech for Good Call »⁴⁷, Criteo a également pris des engagements forts pour améliorer la représentation des femmes aux postes de direction (en savoir plus).

En outre, l'**accord sur l'égalité hommes-femmes** de Criteo en France, renouvelé en 2024 pour quatre ans, soutient l'égalité salariale, la diversité lors des processus de recrutement, l'égalité d'accès à la formation et l'égalité des chances en matière d'évolution de carrière et de promotion. Plusieurs objectifs⁴⁸ ont été fixés dans ce cadre : élimination des écarts de rémunération injustifiés, augmentation de la proportion de femmes dans les fonctions techniques et 34,5 % de l'effectif total en France d'ici quatre ans, et engagement à assurer un taux de femmes promues au moins égal au pourcentage global de femmes représentées dans l'effectif total en France.

Gestion de l'égalité des genres à tous les échelons de l'Entreprise

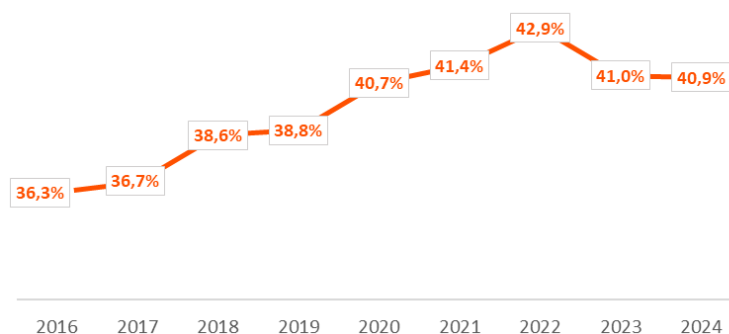
Égalité des genres	Nombre total d'employés		Managers		Directeurs et Vice-Présidents (VP)	
	2023 (N-1)	2024 (N)	2023 (N-1)	2024 (N)	2023 (N-1)	2024 (N)
Hommes	2 118 (59 %)	2 084 (59 %)	480 (67 %)	451 (64 %)	234 (70 %)	226 (67 %)
Femmes	1 480 (41 %)	1 449 (41 %)	239 (33 %)	249 (36 %)	102 (30 %)	113 (33 %)
Non précisé	12 (<1 %)	8 (<1 %)	2 (<1 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Total	3 610	3 541	721	700	336	339

Depuis sept ans, nos efforts pour attirer et garder au sein de Criteo des talents féminins font avancer les choses, comme l'indique le graphique ci-après :

⁴⁷ « Tech for Good » signifie « la technologie au service du bien ». Ce terme indique une prise de conscience collective, selon laquelle l'impact sociétal positif doit être placé au cœur de la transformation technologique et numérique.

⁴⁸ Les objectifs mentionnés dans ce paragraphe concernent les entités françaises de Criteo.

POURCENTAGE DE FEMMES CHEZ CRITEO D'ANNÉE EN ANNÉE



Criteo s'attache à recruter ses talents sans discrimination de genres et à offrir des opportunités professionnelles équitables à tous. En 2024, 40,9 % des personnes promues étaient des femmes, un chiffre aligné à la proportion globale de collaboratrices dans l'entreprise, qui s'élève à 41 %.

Programmes et partenariats clés pour les femmes dans les fonctions techniques

- Lancé en 2022, le **projet pilote de mentorat** de Criteo met l'accent sur l'évolution de carrière et le développement des compétences pour des groupes cibles, les femmes en R&D étant l'un des principaux groupes prioritaires. En 2023, nous avons mis en place le programme **Global Mentoring**, un programme de mentorat interne d'une durée de six mois, axé sur le développement des compétences non techniques. Ce programme favorise des relations inspirantes basées sur le respect et la confiance mutuels, les mentors et les mentorés étant tous des employés de Criteo.
- **Ada Tech School** est une école d'informatique inclusive et féministe, accessible à tous. Elle enseigne la programmation informatique dans un environnement ouvert et bienveillant. En 2024, une de nos spécialistes en R&D, membre du réseau interne Women in Tech, a consacré du temps à la réalisation de simulations d'entretien d'embauche pour les étudiants de l'Ada Tech School dans le cadre d'une action bénévole. Cette initiative vise à doter les étudiants des compétences et de la confiance nécessaires pour faire face aux étapes importantes de la vie professionnelle, donnant ainsi à la prochaine génération de talents des nouvelles technologies les moyens de s'assumer pleinement.

Événements promouvant l'égalité des genres

- **Sommet Top Women Tech - Careers International** : en juin 2023, Criteo a participé à cet événement, qui s'est tenu à Bruxelles, pour la seconde fois. À cette occasion, dix-huit entreprises ont rencontré 120 talents de haut niveau ouverts à des opportunités de carrière.
- **Conférence WomenTech Global** : en décembre 2024, la *Senior Vice President Talent Development and DEI* de Criteo a prononcé un discours inspirant lors des Women in Tech Global Awards organisés par le réseau WomenTech Network.

Engagement des employés en faveur de l'égalité des genres

Communauté Women@Criteo (égalité des genres)

Forte d'environ 770 membres, la communauté Women@Criteo est un réseau interne inclusif, qui vise à transformer et à promouvoir l'égalité des genres au sein de l'Entreprise. Sa mission est d'être un catalyseur pour l'avancement

professionnel des femmes, chez Criteo et dans notre industrie, afin de promouvoir l'égalité d'accès aux opportunités offertes par le Groupe.

Événements clés de la communauté Women@Criteo en 2024 :

- **Leading from the Top** : un échange de vues entre Megan Clarken (CEO de Criteo⁴⁹) et la fondatrice de Women in Tech Global sur les défis de la DEI, l'impact des femmes sur l'IA et l'autonomisation du leadership féminin.
- **Allyship – Verb, Not a Noun** : un panel réunissant des dirigeants masculins et féminins, abordant les questions du soutien et de l'avancement des femmes dans leur parcours professionnel.
- **New York – table ronde** : Leaning into Kindness, un partage de témoignages sur la résilience personnelle et la création d'une culture de soutien et d'inclusion.
- **Barcelone - atelier Connect with Your Inner Voice**, un atelier sur les limites à ne pas franchir sur le lieu de travail et sur la manière de gérer les défis.
- **Paris - atelier Leaning into Kindness**, des discussions interactives mettant l'accent sur les stratégies de santé mentale et physique.
- **Inspire Inclusion – Global Crossover Event** : une experte externe a raconté son parcours inspirant, des défis qu'elle a dû surmonter à l'époque de l'apartheid jusqu'à sa belle carrière dans le secteur des nouvelles technologies.
- **Spring Charity Fair** : une vente caritative de printemps organisée dans le bureau de Barcelone, en partenariat avec la Communauté Green, avec un échange de vêtements et de livres et une vente de pâtisseries.

Women in Tech Sponsorship Program

Le programme de parrainage Women-in-Tech vise à :

- multiplier les initiatives pour attirer davantage de femmes dans les fonctions techniques chez Criteo ;
- veiller à ce que les femmes dans nos fonctions techniques se sentent soutenues dans leur évolution professionnelle, fédérées et impliquées ;
- améliorer notre culture d'inclusion dans le secteur des nouvelles technologies.

Pour réaliser le premier objectif, nous avons lancé une série d'initiatives ciblées. Une campagne LinkedIn dédiée a été lancée pour attirer les femmes dans les fonctions techniques en Inde, en mettant en avant notre culture d'entreprise inclusive et les possibilités d'évolution de carrière. Pour élargir notre vivier de talents, nous nous sommes associés au réseau Women in Tech, une communauté mondiale qui promeut la diversité des genres dans le secteur des nouvelles technologies et met en relation des professionnelles qualifiées avec des entreprises qui priorisent les enjeux DEI.

Nos efforts dans ce sens comprennent une participation active à des événements externes organisés par des communautés et des ERG dédiés aux femmes. Nous collaborons également avec des associations telles que Rêv'Elles, ScienceFactor, Sistech et Ada Tech School afin d'inspirer et d'engager les nouvelles générations, en encourageant notamment les filles et les jeunes femmes à poursuivre des carrières dans le secteur des nouvelles technologies.

Pour atteindre le deuxième objectif, le département DEI a animé des groupes de discussion régionaux dans les régions EMEA et Amériques. Ces groupes ont d'abord concerné les femmes occupant des postes en R&D, et ont ensuite été élargis aux employées occupant des fonctions liées aux produits, ainsi qu'aux femmes à des postes de vente de solutions et produits techniques dans la région APAC. Ces groupes de discussion ont permis de recueillir des retours

⁴⁹ Megan Clarken a pris sa retraite en tant que CEO en février 2025. Les initiatives et engagements mentionnés dans ce rapport reflètent la transition de leadership au cours de la période de reporting.

précieuses de la part de femmes dans des fonctions techniques. Nous cherchons ainsi à améliorer leur expérience globale au sein de Criteo. Les participantes ont salué l'engagement de Criteo en faveur de la DEI, ses politiques de travail flexibles et ses pratiques de recrutement diversifiées. Toutefois, elles ont également proposé de renforcer le soutien aux femmes dans le développement de leurs carrières.

En réponse à ces observations, le département DEI a créé le réseau Women in Tech en 2022 afin de favoriser l'évolution de carrière des femmes dans les fonctions techniques chez Criteo. En 2024, nous avons organisé des activités trimestrielles dédiées à l'avancement des carrières :

T1 2024 : Activité d'évolution de carrière

- Parcours d'ingénieur et opportunités de mobilité interne
- Perspectives managériales et lutte contre le syndrome de l'imposteur
- Événement de réseautage en présentiel à Paris

T2 2024 : Activité d'évolution de carrière

- Atelier « Connaître ses forces uniques à travers le prisme du MBTI »
- Adhésions WomenTech
- Ateliers de prise de parole en public

T4 2024 : Activité d'évolution de carrière

- « Le kit de démarrage du networking : comment élaborer une stratégie pour construire et nourrir un réseau efficace », atelier animé par une intervenante externe

Dans le cadre du troisième objectif du programme de parrainage Women in Tech – favoriser une culture de collaboration et d'inclusion au sein des départements nouvelles technologies – nous avons organisé plusieurs initiatives à fort impact en 2024. Ces efforts soulignent notre engagement à promouvoir un sentiment d'appartenance et de soutien mutuel. L'atelier Active Allyship for Leaders, conçu pour le département product leadership, a fourni aux dirigeants des outils pratiques pour plaider en faveur de l'inclusion. L'atelier Leaders, conçu pour les managers des départements nouvelles technologies, a mis l'accent sur le développement d'un leadership inclusif et le renforcement du soutien aux communautés au sein des départements techniques. En outre, le webinaire Together for Change: Allies in Action (ensemble pour le changement : alliés dans l'action) a encouragé les participants à soutenir activement les communautés et à être acteurs d'une transformation significative. Toutes ces initiatives ont renforcé notre détermination à créer un environnement favorable et inclusif pour tous les acteurs de la technologie.

d. Inclusion de la communauté LGBTQIA+

Criteo défend un environnement de travail ouvert, inclusif et sûr. Notre objectif est de permettre aux personnes LGBTQIA+ et à leurs alliés de se sentir vus et inclus au travers de différents partenariats, initiatives et événements, ainsi que par le travail mené par notre Communauté Pride (voir ci-après).

MyGwork est un réseau professionnel qui s'adresse aux professionnels et étudiants LGBTQIA+ et aux employeurs inclusifs. Le partenariat entre Criteo et MyGwork ouvre de nouvelles opportunités de réseautage, de mentorat et de liens, en interne comme en externe, pour soutenir la communauté LGBTQIA+. En 2024, Criteo a participé à de nombreux événements, dont MyGwork WorkFair (le plus grand salon numérique mondial de l'emploi pour la communauté LGBTQIA+) et WorkPride, une conférence Pride en ligne sur cinq jours.

En 2022, nous avons signé la **charte LGBTQIA+ de L'Autre Cercle**, une association défendant l'intégration des personnes LGBTQIA+ dans le monde professionnel. Par cette signature, nous nous engageons à créer un environnement inclusif pour nos employés LGBTQIA+ et à promouvoir l'égalité de droits et de traitement, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

Pour découvrir les prix et distinctions liés à l'inclusion des personnes LGBTQIA+, voir le volet « Introduction – section I.5. » de ce Rapport.

Le programme **That's my Name** invite les employés de Criteo à indiquer le prénom qu'ils souhaitent voir utilisé au sein de l'entreprise et dans nos systèmes d'information et outils. Nous savons qu'il est essentiel pour se sentir accueilli et inclus de pouvoir choisir son prénom. En 2023, ce programme a été mis à jour et amélioré pour soutenir les employés qui préfèrent s'identifier uniquement par leur prénom, ou qui n'ont pas de nom de famille (une situation fréquente dans certaines régions du monde).

Lancée en 2022, la formation à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ met l'accent sur le langage inclusif et les divers aspects des identités de cette communauté, dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Cette formation explore les expériences des personnes trans et de celles dont l'identité de genre diffère des normes traditionnelles (comme les personnes non-binaires), en mettant l'accent sur la création d'environnements de travail favorisant l'inclusion des personnes trans. Elle aborde également les identités moins connues au sein de la catégorie dite « + », qui sont souvent mal comprises ou ignorées. Elle vise à mieux intégrer nos employés LGBTQIA+ et à renforcer le soutien aux communautés au sein de Criteo.

Communauté Pride

Avec environ 280 membres, la Communauté Pride de Criteo encourage des initiatives visant à créer un environnement de travail ouvert et inclusif, où les employés peuvent être eux-mêmes et se sentir soutenus. Tout au long de l'année, la Communauté Pride a sensibilisé à l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Voici les principales initiatives de 2024 :

- **Fireside Chat** : au cours d'un échange informel, un expert externe a fait part de son expérience au sein de l'Organisation Internationale du Travail. Ce fut l'occasion d'échanges riches avec les employés de Criteo.
- **Table ronde LGBTQIA+ et soutien aux communautés** : une experte externe a évoqué le soutien aux communautés LGBTQIA+ dans un monde de plus en plus hostile.
- **MyGwork WorkPride 2024** : organisation d'une série de sessions en ligne, y compris des tables rondes avec les leaders de notre communauté Pride.
- **Leading with Pride** : un échange informel entre notre CEO Megan Clarken et Capgemini, sur le thème du dépassement des défis et du rôle du mouvement Pride et du soutien aux communautés dans le leadership.
- **Chasse au trésor à New York** : découverte de lieux historiques tels que la fresque de Keith Haring dans les toilettes de The Center, un centre communautaire LGBT, le bar gay Julius', le Stonewall Inn, le mémorial du SIDA et la James Baldwin Residence.
- **Barcelona Fireside Chat: Being Your Authentic Self** : au cours de cet échange sur le thème « Être soi-même », des panélistes ont partagé des témoignages profondément personnels.
- **Barcelona Pride Parade** : Criteo a inauguré son propre char lors de la parade de Barcelone.
- **Criteo Cares & EcoVadis** : cet événement virtuel a rassemblé des experts de la fertilité et de la vie familiale du programme Carrot, qui soutient les employés LGBTQIA+ et leurs familles.
- **Pride x Parents Crossover** : échanges croisés sur les défis et les joies de la parentalité LGBTQIA+.
- **Barcelona Ride & Women@Criteo Charity Fair** : pâtisseries, vin chaud et collecte de fonds pour les associations caritatives locales Teresa Gallifa et Ahora Dónde.

- **Table ronde « Trans Day of Remembrance »** : partenariat avec MyGwork dans le cadre d'un événement virtuel où des personnes transgenres ont partagé leur parcours personnel et professionnel, en mettant l'accent sur l'inclusion et la lutte contre la transphobie.

e. Soutien à la parentalité chez Criteo

Depuis 2021 et l'introduction de notre **congé parental prolongé pour le second parent**⁵⁰, de nombreuses initiatives ont été mises en place pour soutenir nos employés dans leur rôle de parents. En témoigne l'obtention du label **Family Friendly Company**.

Parmi ces initiatives figure notre site de recrutement, qui intègre désormais une page intitulée « *Supporting Families* » (soutenir les familles), détaillant notre vision ainsi que les actions menées pour faire de Criteo une entreprise accueillante pour les familles.

Autre exemple d'aide à la parentalité, le **programme Carrot a été déployé en 2022 à travers le monde**. Il s'agit d'un fonds inclusif, parrainé par l'employeur, pour financer les traitements de fertilité et les services visant à fonder une famille. Ce fonds couvre des mesures de sensibilisation, d'évaluation et de préservation de la fertilité, la fécondation in vitro (FIV), la procréation médicalement assistée (PMA), y compris les services de gestation pour autrui (GPA) (dans les pays où la loi l'autorise) et l'adoption (en savoir plus). Aujourd'hui, la plupart des employés peuvent y prétendre, quels que soient leur genre, leur orientation sexuelle, leur statut marital, etc. De plus, Criteo prend en charge jusqu'à l'équivalent à vie de 50 000 dollars américains pour les traitements et les services par employé, sur la base définie par le programme Carrot selon le coût des soins dans chaque pays.

Criteo collabore également avec **Fertility Matters at Work**, une organisation qui sensibilise les entreprises aux effets des questions de fertilité sur leurs employés et leur fonctionnement (en savoir plus). Elle nous apporte également des conseils pour renforcer notre engagement en tant qu'employeur attentif à ces enjeux.

Finalement, nous avons créé une **boîte à outils de ré-intégration**, une nouvelle ressource conçue pour accompagner les salariés en transition ou de retour de congé, avec un accent particulier sur la garde d'enfants.

Communauté Parents (familles)

Avec plus de 380 membres, la Communauté Parents a pour objectif de soutenir les parents tout au long de leur parcours, depuis la découverte de leur future parentalité, jusqu'à leur retour au travail, et bien après. Voici quelques-unes des actions clés menées en 2024 :

- **Parental Awareness Celebration** : un événement célébrant le dévouement des parents au travail et à la maison.
- **Pride x Parents Crossover** : table ronde sur les défis et les joies de la parentalité LGBTQIA+.
- **Journée des enfants à Paris** : plus de 135 enfants ont été accueillis pour une journée d'activités ludiques.
- **Cyprus Volunteer Event** : cet événement caritatif à Chypre combine bénévolat et parentalité avec des activités pour les enfants, pour qu'aucun enfant ne manque de jouets, de vêtements ou de nourriture pendant la période de Noël.
- **Bring Your Kid to the Office à Boston** : une journée où les enfants viennent au bureau avec leurs parents.
- **Événement « Finding Equity at Home »** : une collaboration avec Women@Criteo sur l'équilibre des tâches domestiques.

⁵⁰ Quatre semaines de congé parental proposées dans tous nos sites à travers le monde, indépendamment du genre ou de la situation maritale.

- **Panel développement durable** : une table ronde pour aborder les questions environnementales avec les enfants, animée par des leaders des communautés partageant leurs stratégies et leur éclairage.
- **Bring Your Kid to Work Day à New York** : une journée où les enfants viennent au bureau avec leurs parents.
- **Kids' Office Takeover à Munich** : une journée où les enfants viennent au bureau avec leurs parents.
- **Petit-déjeuner parisien** : une rencontre ludique autour d'un petit déjeuner avec des supports sur l'art d'être parent en pleine conscience.
- **Atelier sur la nutrition des enfants** : cet atelier a abordé des sujets tels que les micronutriments, des conseils pour les enfants difficiles, le langage positif à l'heure des repas et des idées de paniers-repas.
- **Parentalité & Gestion du stress** : des éclairages utiles et des outils pour gérer efficacement le stress parental.
- **Atelier virtuel APAC** : une discussion sur la pleine conscience et ses bienfaits au quotidien pour les parents.

f. Diversité sociale

En 2024, nous avons lancé le nouveau **programme campus chez Criteo**, une initiative mondiale conçue pour normaliser et améliorer l'expérience des stagiaires dans l'ensemble du Groupe. Ce programme vise à leur offrir une expérience personnalisée et attrayante, en accord avec notre stratégie de marque d'employeur visant à attirer les meilleurs talents étudiants dans le monde entier. En favorisant la collaboration, le développement et la création de relations inspirantes, le programme campus améliore non seulement le parcours des stagiaires, mais accélère également le recrutement et renforce notre vivier de talents. En ce qui concerne la DEI, le programme met l'accent sur la diversité et l'inclusion en utilisant des supports de recrutement inclusifs, des partenariats avec des organisations étudiantes axées sur la diversité et des opportunités de mentorat dédiées aux étudiants sous-représentés. Cette approche souligne notre engagement inébranlable en faveur de l'équité et de l'inclusion.

Parmi les autres initiatives et partenariats poursuivis en 2024, citons :

- **Rêv'Elles** : une association à but non lucratif française qui inspire, motive et accompagne les jeunes femmes issues de zones d'éducation prioritaire dans leur développement personnel et professionnel (vous trouverez plus d'informations [ici](#)).
- **Global Contact/Science Factor (France)** : une initiative de Global Contact visant à susciter l'intérêt pour la science et la technologie. Créé en 2023, le programme lance un nouveau défi auprès de plus de 100 000 adolescents chaque année, en encourageant tout particulièrement les jeunes filles à participer.
- **Oreegami (France)** : une école de marketing digital visant à offrir aux diplômés et aux demandeurs d'emploi l'accès à des carrières prometteuses dans les métiers du numérique. L'école travaille avec des agences françaises et des sociétés d'AdTech pour former les chargés de campagnes publicitaires de demain.
- **Seekube** : un site de recrutement qui organise chaque année plus de 500 événements de « job dating », offrant des opportunités aux talents en situation de handicap.
- **MyGwork** : un réseau professionnel qui s'adresse aux personnes et étudiants LGBTQIA+ ainsi qu'aux employeurs inclusifs.
- **Article 1** : une association à but non lucratif qui agit en faveur d'une société où la réussite scolaire et l'intégration professionnelle ne dépendent pas des origines sociales, économiques et culturelles ; une société où la réussite passe par les liens sociaux et l'engagement civique.
- **Sistech** : une association à but non lucratif européenne fondée en 2017 pour autonomiser les femmes réfugiées en les aidant à obtenir des emplois qualifiés et durables dans les domaines des nouvelles technologies et du numérique.
- **Simplon.Co, rebaptisé FACE en 2024** : accompagne des personnes issues de milieux divers pour les aider à s'intégrer dans les métiers du numérique, une initiative qui s'aligne avec notre vision et nos valeurs DEI.

- **EvenBreak** : un site d'offres d'emploi en ligne spécialisé qui aide les entreprises à identifier les meilleurs talents.

Communauté Éducation (mécénat de compétences)

La Communauté Éducation compte environ 240 membres. Son objectif est de soutenir, guider et encourager les personnes sous-représentées sur le marché de l'emploi. Voici quelques-unes de ses principales actions en 2024 :

- **Environmental Month – Addressing Sustainability With Your Kids** : cet événement, organisé avec le soutien des communautés Green et Parents, propose des réflexions sur la façon d'aborder les initiatives écologiques avec ses enfants.
- **Inspire Inclusion – Global Crossover Event** : à l'occasion de cette collaboration avec Women@Criteo, la responsable Stratégie Cloud & Innovation de Netskope a partagé son parcours de résilience et de réussite.
- **Rêv'Elles rend visite à Criteo Paris** : une visite du bureau de Paris a été organisée pour huit jeunes femmes de Rêv'Elles, au cours de laquelle elles ont pu en apprendre plus sur Criteo.
- **Education x Communautés Women@Criteo – atelier CV & entretiens avec Migracode** : plus de 20 étudiants de Migracode ont visité le bureau de Barcelone pour des ateliers CV, des simulations d'entretiens et un exposé d'une employée Criteo sur son parcours d'ingénieure.
- **Semaine mondiale Criterable : événement de bénévolat virtuel** : dans le cadre d'une collaboration avec notre communauté Éducation, les employés ont eu l'occasion de créer des marque-pages pour encourager les enfants à lire.

g. Personnes en situation de handicap

Notre **politique mondiale handicap** témoigne de notre engagement en faveur de la diversité et veille à inclure les personnes en situation de handicap dans nos politiques, procédures, décisions et opérations. Criteo s'engage à garantir l'égalité d'accès et de participation aux personnes avec tous types de handicaps (physiques ou mentaux, visibles ou invisibles), tout en respectant leur dignité et leur indépendance.

En 2024, Criteo a fait des avancées significatives en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap grâce à une série d'initiatives visant à favoriser l'accessibilité, l'équité et l'autonomisation. Le département DEI et les référents handicap en France ont pris l'initiative de créer un Comité mondial du handicap, composé d'acteurs clés du département RH (responsables RH, *People Ops*, TA, Marque Employeur, Avantages), de la communication interne, du département *Workplace*, et de cadres dirigeants des départements R&D, Produit, IT et CS. Ce comité est chargé de définir, de contrôler et d'évaluer la politique de l'Entreprise en matière de handicap.

En intégrant les référents handicap dans des réseaux spécialisés tels que le Réseau des Référents Handicap France et en mettant en avant leur rôle au sein du Groupe, Criteo a renforcé son engagement en faveur de l'inclusion en France.

Tout au long de l'année, Criteo a participé à des salons de l'emploi et de l'apprentissage dédiés aux personnes en situation de handicap, notamment l'initiative Seekube by Hellowork pour les entreprises handi-accueillantes. Nous avons aussi renforcé la visibilité externe de nos politiques en matière de handicap par le biais de campagnes sur notre site Internet et nos réseaux sociaux. Ces efforts ont été amplifiés par des initiatives telles que la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité, menée par la communauté Criterable. Cet événement a permis de mieux comprendre les stratégies d'accessibilité et de promotion de l'inclusion dans les sphères professionnelles et personnelles.

Les processus de recrutement ont été améliorés en intégrant des questions spécifiques dans le questionnaire de présélection. Cela nous permet d'aborder la question des ajustements raisonnables du lieu et/ou des conditions de

travail au cours du processus d'entretien et lors de l'entrée en fonction. Ces améliorations ont pour objectif d'assurer une expérience inclusive pour tous les candidats, en veillant à ce que les informations sensibles soient accessibles en toute sécurité uniquement par les recruteurs concernés. Criteo a mis en place d'autres actions pour attirer et soutenir ces talents, notamment des partenariats avec des organisations telles qu'Evenbreak et un site d'offres d'emploi en ligne spécialisé dans l'embauche de personnes en situation de handicap. Nous avons également mis en place un tableau de bord de déclaration volontaire afin de suivre le nombre de candidats en situation de handicap et de suivre leur progression à chaque étape du processus de recrutement.

En 2024, des formations sur mesure ont été développées pour les départements Talent Acquisition, People Ops et les responsables RH. Ces programmes couvrent divers sujets, tels que la compréhension du handicap en milieu professionnel et des cadres juridiques associés, la gestion des stéréotypes, la mise en place d'ajustements raisonnables, et la garantie de processus de recrutement, d'intégration, d'évaluation et de feedback sans biais.

Parmi les activités de sensibilisation, citons des ateliers organisés pendant la Semaine du Handicap, début décembre, consacrés au yoga accessible, au TDAH⁵¹ et à la nutrition, ainsi que des séances de méditation. Des collaborations entre communautés, telles que Criterable x PANDC et Criterable x Women@Criteo, ont exploré les intersections entre le handicap, l'origine ethnique et le genre. Les missions de bénévolat, telles que la fabrication de marque-pages pour les enfants défavorisés en Inde et la création de cartes de vœux pour la Koenig Childhood Cancer Foundation à New York, ont permis aux employés de s'impliquer davantage dans des actions importantes de sensibilisation et de soutien.

Ces initiatives multiples ont contribué à renforcer notre engagement envers l'inclusion des personnes en situation de handicap. Elles marquent une étape importante dans nos efforts pour créer un lieu de travail plus accessible et plus équitable. Ces actions ont été récompensées publiquement par le prix de l'inclusion des personnes en situation de handicap décerné par les « Diversity in Tech Awards ».

Communauté Criterable (personnes en situation de handicap)

Comptant environ 200 membres, la Communauté Criterable soutient les employés en situation de handicap. Ses membres s'engagent à garantir une expérience positive chez Criteo, tout en favorisant l'épanouissement professionnel, la créativité, les idées innovantes, les performances et les réussites de chacun.

En 2024, les réalisations de la Communauté Criterable comprennent, entre autres :

- **Atelier d'introduction au handicap**

La Semaine Criterable a commencé par un atelier marquant, animé par le responsable de l'inclusion chez Evenbreak. Cette session a permis aux participants d'acquérir une réelle compréhension des obstacles à l'accessibilité et d'aborder les mesures pratiques permettant de supprimer les gênes à la mobilité des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail. Ils ont pu explorer les différents aspects du handicap à l'aide des perspectives uniques fournies par Evenbreak, un site d'offres d'emploi en ligne géré par des personnes en situation de handicap, pour des personnes en situation de handicap.

- **Méditation Vivre authentiquement**

⁵¹ Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité.

La leader de la Communauté Criterable a guidé une séance de méditation de 30 minutes sur le thème « Vivre authentiquement ». Les participants ont profité de leur abonnement Headspace pour vivre une expérience de méditation de pleine conscience, conçue pour les aider à « réinitialiser » leur journée et à se recentrer.

- **Yoga accessible (Criterable x PANDC)**

Criterable et la Communauté PANDC ont organisé une session avec une professeure de yoga renommée. Cet événement de yoga (accessible en différé) a mis l'accent sur la positivité, l'accessibilité et l'amour de soi, offrant aux participants un espace inclusif pour se ressourcer.

- **See Her Thrive (Communautés Criterable x Women@Criteo)**

Organisé en collaboration avec la Communauté Women@Criteo, ce webinaire mettait l'accent sur la santé mentale des femmes. La session a abordé la charge mentale supportée de manière disproportionnée par les femmes. Les participantes ont pu acquérir des stratégies précieuses pour maintenir leur bien-être mental et se ressourcer pendant les périodes difficiles.

- **TDAH et nutrition**

Une intervenante externe, nutritionniste et experte en bien-être a animé une session explorant le lien entre TDAH et nutrition. Les participants ont appris à connaître les nutriments énergisants, les stratégies de planification des repas et les recettes adaptées au TDAH, conçues pour améliorer la concentration et le bien-être.

- **Missions de bénévolat**

Criterable a étendu son impact communautaire par le biais de missions de bénévolat :

- Inde : les employés ont créé des marque-pages pour les enfants défavorisés et les enfants à besoins spécifiques ;
- New York : les participants ont créé des cartes de vœux pour la Koenig Childhood Cancer Foundation, une belle occasion de soutenir les enfants atteints de cancer.

- **Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité**

La communauté a organisé un événement riche en témoignages. La session a permis de souligner l'importance de l'accessibilité et de présenter des stratégies concrètes pour promouvoir l'inclusion et valoriser la diversité.

h. Inclusion de la Communauté PANDC

Criteo poursuit ses engagements en faveur de la Communauté PANDC. L'une des actions clés a consisté à développer un réseau de volontaires dans le monde entier, en particulier dans la région EMEA. Plusieurs initiatives ont été organisées en matière d'Inclusion et Diversité appliquées à la Communauté PANDC, notamment :

- Nous avons recruté une **manager de programme DEI pour les Amériques** au sein du département DEI pour soutenir spécifiquement les États-Unis et attirer, retenir et développer davantage de talents issus de minorités sous-représentées.

- **Le programme de parrainage EmpowerU** est une initiative spécifique aux États-Unis, d'une durée de six mois, qui vise à valoriser les employés. Il concerne notamment la sous-représentation des personnes PANDC. Conçu pour 15 participants sélectionnés, le programme offre un cursus complet : définition d'objectifs, cartographie de carrière, développement personnel, soutien à la santé mentale et coaching des points forts. La fin du programme est célébrée par un événement réseau. S'appuyant sur les ressources de Criteo et sur les conseils de parrains dédiés, EmpowerU crée une communauté de soutien qui encourage l'apprentissage continu, célèbre les réussites et dote les participants des compétences, des connaissances et de la confiance nécessaires à l'épanouissement et au succès de chacun. Le programme étant spécifique aux États-Unis, il permet une approche inclusive, adaptée au contexte local. Il génère un impact mesurable dans la promotion de la diversité et de l'inclusion.
- En 2024, nous avons lancé une campagne LinkedIn ciblée aux États-Unis pour attirer des talents issus de minorités ethniques, en mettant en avant notre culture d'entreprise inclusive et les diverses possibilités d'évolution de carrière que nous offrons.

Communauté PANDC

Avec environ 200 membres, la Communauté PANDC a pour mission de créer une culture valorisant les employés de couleur en créant un environnement sûr, en mettant à leur disposition des ressources pour faire évoluer leur carrière, et en leur offrant des opportunités de formation. La communauté PANDC de Criteo a été inspirée par le **projet PANDC**. Voici quelques-unes de ses principales actions en 2024 :

- **Mois du patrimoine hispanique – Élaborer une stratégie « full-funnel » en retail media :**

Les experts de Criteo, ainsi que des invités venant de Ovative et Home Depot, ont partagé des stratégies permettant d'exploiter efficacement le *retail media* à tous les niveaux de l'entonnoir de vente, en améliorant la prise de conscience, la considération et les ventes.

- **Juneteenth (célébration du 19 juin) :**

Un expert externe de TLC Lions a fait part de son parcours inspirant. En tant que jeune homme noir du sud des États-Unis, il a surmonté bien des défis pour poursuivre ses études et assumer son identité sur son lieu de travail et au sein de sa communauté.

- **Juneteenth Yoga :**

Une professeure de yoga renommée et défenseuse de la *body positivity* (positivité corporelle), a animé pour les employés de Criteo une séance de yoga accessible, axée sur la pleine conscience et l'autonomisation.

- **Yoga Accessible – Collaboration avec la communauté Criteable :**

La communauté PANDC a collaboré avec Criteable pour parrainer une séance de yoga accessible virtuelle afin de promouvoir le bien-être et l'inclusion.

- **Parrainage du dîner de Noël de la Covenant House New Jersey :**

Le 18 décembre, la communauté PANDC a parrainé un dîner de Noël à la Covenant House New Jersey, à Newark. L'événement a permis de soutenir la mission de l'organisation, qui œuvre pour les jeunes sans domicile fixe. Les employés de Criteo se sont portés volontaires pour servir des repas festifs aux jeunes et au personnel.

- **Atelier Couronnes de Noël :**

Les membres se sont retrouvés à l'occasion d'un événement créatif et festif pour fabriquer des couronnes de Noël, favorisant ainsi l'esprit communautaire et l'engagement.

- **Webinaire sur la reconnaissance des voix noires par MyGwork :**

Le 23 octobre, la communauté a soutenu le webinaire de MyGwork consacré à la célébration et à la reconnaissance des voix noires, sur le lieu de travail et au-delà. Cet événement a offert une plateforme inspirante pour apprendre et accroître le développement du potentiel des participants.

i. Lutte contre la discrimination et le harcèlement

En 2022, Criteo a révisé son **Code d'éthique et de conduite professionnelle** (le « Code », qui peut être consulté [ici](#)). Ce document, qui inclut le principe de lutte contre la discrimination et le harcèlement, s'applique à tous les sites au niveau mondial. En parallèle, Criteo a développé une formation en ligne, avec des modules spécifiques à chaque pays, sur la prévention du harcèlement et de la discrimination sur le lieu de travail, qui ont été lancés simultanément. Les employés sont tenus de suivre cette formation obligatoire tous les ans. En 2024, nous avons mené notre formation annuelle sur la prévention du harcèlement à l'échelle mondiale pour les employés de tous les pays, en plusieurs langues. Nous avons également demandé à tous nos employés de prendre connaissance de notre politique en matière de DEI afin que chacun comprenne mieux les ressorts de la discrimination sur le lieu de travail et nos attentes en matière de comportement approprié. Toutefois, en raison de problèmes techniques non résolus liés à notre système de gestion de l'apprentissage, nous n'avons pas pu suivre avec précision le nombre d'employés ayant satisfait à cette exigence en 2024. À l'horizon 2025, nous lancerons une nouvelle formation à la lutte contre le harcèlement ainsi qu'un nouveau système de gestion de l'apprentissage qui nous permettra de résoudre ces problèmes de reporting et d'assurer un suivi plus précis et transparent du pourcentage d'employés formés en la matière.

Depuis 2024, nous avons rendu obligatoire la formation **Criteo Hires**, qui comprend trois modules :

- module 1 : formation en ligne obligatoire sur les bases du recrutement (descriptif de poste, formation des chargés d'entretiens) ;
- module 2 : formation en ligne obligatoire sur les biais inconscients et les principes de non-discrimination en recrutement ;
- module 3 : atelier en ligne mené par notre département L&D pour mettre en pratique les acquis. Il est uniquement obligatoire pour les nouveaux responsables du recrutement et pour le département TA.

En outre, Criteo applique une **politique d'égalité des chances**⁵² qui interdit strictement toute forme de discrimination. Cette politique s'applique aussi bien au recrutement qu'ultérieurement en ce qui concerne les promotions, les augmentations de salaire ou autres avantages. Elle précise qu'aucun employé ne doit faire l'objet d'une discrimination fondée sur le genre, l'origine ethnique, les croyances religieuses, le handicap, la nationalité, le statut d'ancien combattant, la situation de famille ou l'orientation sexuelle.

Aujourd'hui, 94 nationalités sont représentées au sein de Criteo. Il en résulte ainsi une grande diversité, caractérisée par un mélange de talents locaux et de personnes issues de cultures et d'horizons très variés.

⁵² Notre politique de Diversité, d'Équité et d'Inclusion (DEI) est disponible [ici](#).

Si la plupart de nos employés ont moins de 45 ans (77 % des employés), nous nous engageons en priorité à ce que tous bénéficient des mêmes opportunités indépendamment de leur âge, que ce soit dans le cadre du recrutement qu'à l'occasion des promotions internes.

Recrutements et promotions d'employés de plus de 40 ans	2023	2024
Part des employés de plus de 40 ans dans les embauches	8 %	8 %
Part des employés de plus de 40 ans dans les promotions	10 %	12 %

Criteo reconnaît également l'importance de la liberté d'expression des employés, et aucune discrimination n'est exercée à l'encontre de leurs représentants. Notre Code d'éthique et de conduite professionnelle (voir le volet « Gouvernance – section VII.1 » du présent Rapport) souligne l'importance du respect de la liberté d'expression. Dans sa **politique en matière de droits de l'Homme**, Criteo respecte également plusieurs principes fondamentaux, notamment :

- la suppression du travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition du travail des enfants ;
- la suppression de toute discrimination liée à l'emploi et ou à l'activité.

La **politique en matière de droits de l'Homme** de Criteo est accessible sur le site Internet des Relations investisseurs de l'Entreprise [ici](#).

V. Relation durable avec nos clients et utilisateurs finaux

1. DIALOGUE AVEC LES CLIENTS

Nous accompagnons nos clients et partenaires fournisseurs pour leur offrir l'expertise conseil et l'intégration fluide et rapide dont ils ont besoin et gérer en continu les campagnes. L'utilisation optimale des technologies de Criteo et l'atteinte des objectifs commerciaux de nos clients sont ainsi garanties. Nos départements ventes et gestion stratégique des comptes, services créatifs, analyse et services techniques s'attachent à accompagner les clients pas à pas en leur fournissant des prestations de très grande qualité et des informations exploitables. Grâce à leur travail indispensable, Criteo maintient un taux de rétention trimestriel de ses clients proche de 90 %⁵³ depuis 2011.

Dans un souci d'amélioration continue de la qualité de ses services et souhaitant consolider sa relation de confiance, Criteo réalise **tous les ans une enquête de satisfaction client (enquête CSAT)**. Cette année, près de 2 100 de nos contacts ont participé à l'enquête, soit environ 1 700 de nos clients. Les employés en charge de la relation clientèle ont accès en temps réel aux conclusions de cette enquête pour identifier les axes d'amélioration et fournir aux clients un accompagnement sur mesure.

Preuve de notre engagement à placer le client au cœur de nos priorités, en 2023, nous avons constitué une équipe chargée de conduire des initiatives de changement mesurables sur la base des conclusions de cette enquête.

De plus amples précisions concernant notre offre de produits et services sont disponibles dans la présentation de notre modèle d'affaires, en introduction de ce Rapport.

⁵³ Le taux de rétention trimestriel désigne la proportion de clients actifs lors du trimestre précédent toujours clients durant le trimestre en cours.

2. L'ETHIQUE DANS NOS PUBLICITES

Criteo a parfaitement conscience qu'agir en entreprise responsable implique également de proposer des services responsables. Déterminés à répondre aux attentes en matière d'éthique dans nos publicités, nous avons mis en place un groupe de réflexion sur l'éthique de nos produits et services réunissant le département juridique et le Criteo AI Lab. Nous avons également constitué un **Comité de l'éthique des produits** (*Product Ethics Committee*, ou « PEC »). Présidé par le *Chief Legal and Transformation Officer*, ce comité rassemble des cadres issus des départements produits, R&D, juridique, RH, marketing et commercial.

Le PEC a pour mission de garantir le développement éthique des produits afin de proposer à nos clients et partenaires des publicités dans lesquelles ils peuvent avoir confiance. Il se porte en outre garant de la démarche éthique de Criteo qui fait la fierté de l'Entreprise. Le PEC entend devancer les préoccupations que pourraient avoir nos parties prenantes sur le plan éthique et cherche à y répondre avant même qu'elles n'émergent ou ne se concrétisent. Outre les exigences internes propres à nos produits dont il assure la supervision, ce comité tient également lieu de forum transcontinental pour nos multiples parties prenantes en leur permettant d'aborder les évolutions réglementaires et l'actualité de notre secteur et d'agir en conséquence.

En 2024, le PEC a travaillé sur les questions suivantes :

- implications liées à la diffusion de publicités à caractère politique et au recours à des *personas* sur la base de leurs convictions politiques. Travaux dirigés par le département des affaires juridiques commerciales ;
- partenariat avec des enseignes de fast fashion dans un contexte réglementaire en évolution. Travaux dirigés par le département marketing ;
- relation entre le PEC et la Data Governance Guild. Travaux dirigés par le département conformité ;
- présentation de lignes directrices concernant le développement de produits assisté par l'IA et discussions. Travaux dirigés par le département produits ;
- présentation d'une étude consacrée à la manière d'atténuer les préjugés sexistes dans la publicité et discussions. Travaux dirigés par le Criteo AI Lab (Recherche et Développement).

Qu'il s'agisse de spécialistes du marketing ou d'éditeurs, Criteo s'engage à leur fournir une expérience publicitaire digne de confiance et sûre. Nos partenaires fournisseurs et annonceurs ont l'obligation de suivre nos **Directives pour les partenaires fournisseurs et notre Charte publicitaire**. Ces directives forment le cadre commun qui encourage les pratiques éthiques au sein du réseau d'éditeurs de Criteo lorsqu'ils utilisent nos produits et services. Elles abordent notamment les questions suivantes :

- les restrictions en matière de contenus (sur certains sujets tels que l'alcool, le tabac, les jeux d'argent, les armes, et la publication de publicités sur des contenus qui encouragent le harcèlement, les messages haineux ou la violence, ou qui propagent intentionnellement la désinformation) ;
- les emplacements publicitaires (pop-ups, publicités intempestives, clics incités ou récompensés, etc.) ;
- la qualité du trafic (manipulation d'informations à caractère personnel, abus en matière de cookies, etc.) ;
- la transparence de la chaîne d'approvisionnement.

De plus amples précisions concernant les Directives pour les prestataires fournisseurs sont accessibles sur le site Internet de Criteo, [ici](#).

Côté demande, notre **Charte publicitaire** est le socle de relations solides et éthiques avec nos clients. Outre les recommandations techniques et réglementaires qu'elle fournit, notre Charte fixe les conditions d'une utilisation

acceptable de notre plateforme, garantissant ainsi le respect de notre démarche éthique, notamment en ce qui concerne :

- les restrictions en matière de contenus, en interdisant les contenus qui encouragent le harcèlement ou les discours de haine, les contenus pour adultes, les contenus vantant les drogues et les armes à feu, les allégations trompeuses ou mensongères et les contenus qui enfreignent les droits de propriété intellectuelle ;
- les restrictions en matière de ciblage, en évitant notamment le ciblage des enfants n'ayant pas l'âge requis pour consentir à la collecte d'informations à caractère personnel ou en se gardant d'exploiter les caractéristiques protégées ou sensibles des utilisateurs ;
- le format publicitaire et les spécifications techniques, en veillant au respect des normes établies en la matière.

Criteo respecte par ailleurs les principales normes en vigueur dans le secteur.

En juin 2022, Criteo a signé **l'Advertising Fairness Pledge d'IBM**, rejoignant ainsi une initiative qui rassemble des agences, des marques et autres leaders du secteur dans le but de déclencher une prise de conscience et de renforcer l'équité dans les campagnes marketing. En devenant signataire de cette initiative, Criteo s'engage à : « *faire toute la lumière sur les préjugés dans la technologie publicitaire, étudier leurs impacts sur les campagnes et les pratiques publicitaires et défendre l'équité publicitaire* ». Cet engagement s'inscrit dans le droit fil des efforts continus de Criteo, notamment l'élaboration en 2023 d'un cadre initial d'étude de l'équité publicitaire au sein de notre plateforme *Privacy by Design*. Dans le cadre de ces travaux, le Criteo AI Lab, après avoir exploré diverses approches pour lutter contre les préjugés dans les ensembles de données, est parvenu à mettre au point une méthode dite de « *fairness-enforcing* » (application de l'équité) pour minimiser les préjugés. En outre, soucieuse de promouvoir la publicité responsable, l'équipe a publié en open source un jeu de données publicitaires « *fairness-aware* ». Ce jeu de données est l'un des plus importants jamais publiés par une entreprise, fournissant ainsi un éclairage inédit sur les facteurs propices à la formation de préjugés dans le processus publicitaire.

En 2022, Criteo a également mis en place **un partenariat de recherche entre le Criteo AI Lab et l'Inria** (Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique) pour progresser dans le développement d'une IA responsable. Le premier jalon de ce partenariat a été de constituer une équipe-projet commune, « Fairplay », hébergée à l'ENSAE (Institut Polytechnique de Paris). Ses missions sont les suivantes :

- étudier la manière dont l'IA influe sur le développement de marketplaces transparentes et équitables ;
- concilier les impératifs d'efficacité et les considérations éthiques.

L'équipe Fairplay réunit des experts de divers domaines, *data science*, économie, mathématiques et ingénierie, issus de Criteo et du monde universitaire. Depuis sa création, Fairplay a accompli d'énormes progrès dans la recherche sur les marketplaces éthiques en ligne.

Qu'elles soient de nature théorique ou pratique, ces contributions ont été publiées dans les conférences internationales les plus électives en matière d'apprentissage automatique et d'informatique théorique. Plus précisément, l'équipe commune a publié 11 articles à l'occasion de la conférence NeurIPS 2024 (avec un membre de Criteo), deux articles pour la Conférence ICML 2024 et un article pour les conférences COLT 2024, EC 2024, WISE 2024 (et la conférence à venir SODA 2025).

D'une manière générale, les principaux domaines de recherche de l'équipe Fairplay sont les suivants :

- allocation des ressources et interactions entre agents sous contraintes sur le plan éthique, telles que l'équité ou la confidentialité ;
- élaboration de mécanismes visant à encourager le partage de données et construction d'une ressource publique, une base de données universelle ;
- solutions à la problématique de prise de décision séquentielle, telle que l'apprentissage en ligne (par ex., bandits), sous contraintes liées à la confidentialité ou l'équité.

Fairplay contribue également aux innovations dans les produits et l'infrastructure de Criteo. Elle a par exemple développé un nouveau modèle d'exploration à l'aide de techniques de bandits pour optimiser les paramètres des clusters CPU. Ces progrès participent à l'amélioration continue des pratiques d'éthique et d'efficacité dans les opérations de Criteo.

Le Criteo AI Lab a par ailleurs étoffé ses collaborations avec la communauté universitaire à travers une série d'initiatives conjointes, au nombre desquelles un séminaire hebdomadaire interne durant lequel l'équipe accueille régulièrement des universitaires de toute la France et du monde entier de passage à Paris, la participation conjointe à des ateliers et à des conférences et la création de nouveaux groupes de travail prospectifs consacrés à la recherche liée à l'équité.

3. CONFIDENTIALITE DES DONNEES ET SECURITE DES INFORMATIONS

Criteo prend très au sérieux la protection de la vie privée et le respect de la réglementation en la matière. Nous avons mis en place des procédures et des politiques afin de protéger et de traiter les données dans le respect de la législation en vigueur en matière de confidentialité et de protection des données, notamment le **Règlement Général Européen sur la Protection des Données (« RGPD »)** et la Directive ePrivacy telle que transposée dans les législations des États membres de l'Union européenne. Le département juridique suit activement l'évolution des réglementations afin d'anticiper les changements à venir et de s'y préparer.

Depuis le lancement de nos premiers produits en 2008, nous avons toujours soumis notre portefeuille de produits, de technologies et de services aux exigences les plus strictes en matière de sécurité et de confidentialité des données. Nous nous conformons aux normes européennes rigoureuses dans ce domaine, que nous appliquons à nos opérations et pratiques commerciales partout dans le monde.

Preuve de l'importance que nous accordons en permanence à la question, le département *privacy* a mis en place une politique de confidentialité qui s'applique à tous les produits de Criteo et veille à la tenir régulièrement à jour. Cette politique se veut facile d'utilisation et transparente afin d'informer les utilisateurs de leurs droits en matière de données et des moyens d'exercer leur droit d'accès ou à l'oubli, par exemple. Notre **politique de confidentialité** a été mise à jour pour la dernière fois en 2022, afin d'améliorer la transparence vis-à-vis des utilisateurs. La dernière version en vigueur est disponible sur le site Internet de Criteo [ici](#).

Nos **Directives pour les partenaires fournisseurs** (disponibles [ici](#)) et notre **Charte publicitaire** (disponible [ici](#)) contiennent des volets spécifiquement consacrés à la confidentialité. Nous mettons par ailleurs à la disposition de nos partenaires nos **Directives de confidentialité pour les clients et partenaires éditeurs**, afin de les aider à mieux comprendre nos pratiques en matière de collecte de données. Ces documents sont consultables sur le site Internet de Criteo [ici](#). Ils sont régulièrement mis à jour.

a. Privacy by Design

Les départements produits développent chaque fonctionnalité dans un souci constant de confidentialité, véritable pierre angulaire de notre démarche *Privacy by Design*. Criteo s'engage pleinement à protéger l'identité des personnes. Nos activités reposent sur l'utilisation « d'identifiants pseudonymes », qui empêchent toute identification de personnes physiques.

Pratique et engagement de longue date de Criteo, la démarche ***Privacy by Design*** garantit aux utilisateurs et aux spécialistes du marketing un niveau de confidentialité et de sécurité inégalé dans le secteur. En l'occurrence, une équipe de spécialistes expérimentés de la confidentialité intervient à tous les stades du développement des produits. Lorsque nous concevons un produit, nous nous imposons de collecter le moins de données possible, tout en veillant à ce que nos pratiques de collecte ne permettent jamais d'identifier directement les individus. Criteo s'engage ainsi à respecter le principe de minimisation des données.

Par conséquent, les publicités ciblées de Criteo ne reposent pas sur la collecte d'informations permettant d'identifier directement un utilisateur particulier. Elles s'appuient généralement sur le placement d'un cookie supprimable ou sur le code d'identification d'un appareil mobile à des fins publicitaires, après avoir recueilli le consentement requis lorsque la législation en vigueur l'exige.

L'approche *Privacy by Design* repose en outre sur les éléments clés suivants :

- la désignation d'un Délégué à la protection des données (*Data Protection Officer*, ou « DPO »), épaulé par une équipe de conseillers en confidentialité. Conscients de l'importance du sujet, nous avons recruté un DPO dès 2013, bien avant l'entrée en vigueur du RGPD ;
- Une équipe d'experts en confidentialité, rattachée aux départements produits et Recherche et Développement. Ces experts réalisent des évaluations continues des facteurs relatifs à la protection des données (*privacy impact assessments*) afin de surveiller les éventuels risques tout au long du cycle de vie du produit et de les atténuer de façon proactive ;
- La formation aux enjeux liés à la confidentialité dans l'ensemble du Groupe pour veiller à développer des produits et des services à la pointe du secteur.

Nous révisons et formalisons régulièrement nos politiques internes, modifions si nécessaire les politiques de confidentialité existantes et veillons à ce que nos partenaires et sous-traitants les mettent en œuvre.

b. Des mesures de sécurité strictes

Conformément aux exigences légales en vigueur, nous appliquons des mesures de sécurité strictes lors de la collecte de données utilisateurs auprès des clients. Nous utilisons des méthodes modernes de pseudonymisation, telles que les processus de double hachage MD5⁵⁴ et SHA-256⁵⁵, considérées comme les meilleures pratiques au titre du RGPD dans notre secteur d'activité. En outre, nous ne stockons jamais volontairement d'informations à caractère personnel permettant d'identifier directement les utilisateurs individuels. En effet, comme nous l'avons mentionné plus haut, les données sont pseudonymisées : nous ne sommes donc jamais en mesure d'identifier les utilisateurs.

En 2018, nous avons déployé un **logiciel de gestion de la conformité en matière de confidentialité** qui nous permet de suivre et d'archiver tous les incidents et problèmes rencontrés en matière de confidentialité. Nous avons par

⁵⁴ *Message-Digest Algorithm* (MD).

⁵⁵ *Secure Hash Algorithm* (SHA).

ailleurs l'obligation de déclarer tout incident aux autorités nationales compétentes, le cas échéant. Ainsi, nous sommes tenus de notifier à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) tout incident pouvant représenter un risque majeur pour les données à caractère personnel des utilisateurs dans les 72 heures. En 2024, Criteo n'a constaté aucun incident de ce type en rapport avec les services fournis aux clients.

Nous organisons également des campagnes régulières de simulation d'hameçonnage (*phishing*) ainsi que des formations obligatoires pour les employés, afin de les sensibiliser et de réduire le risque d'incidents de sécurité.

c. Transparence et contrôle

Criteo a compris depuis longtemps la nécessité de concilier expériences publicitaires pertinentes et attentes en matière de confidentialité, tout en permettant aux utilisateurs de rester maîtres de leurs expériences.

Fervents défenseurs de la transparence et du contrôle, nous nous positionnons à l'avant-garde des campagnes de l'industrie et des programmes d'autorégulation allant en ce sens. Par exemple, nous nous sommes pleinement engagés dans les initiatives et dispositifs suivants : le programme relatif à l'icône AdChoices de l'EDAA⁵⁶, le Code de Conduite de la FEDMA⁵⁷, le *Transparency and Consent Framework* de l'IAB⁵⁸, le *CCPA*⁵⁹ framework de l'IAB, le Code de Conduite de la NAI⁶⁰ ou encore le dispositif de consentement tacite CCPA⁶¹ de la Digital Advertising Alliance.

Le programme AdChoices permet aux utilisateurs de comprendre exactement, d'un seul clic, à quel moment Criteo utilise leurs données et la manière dont nous protégeons leur vie privée. Lorsqu'un utilisateur refuse la collecte de ses informations ou retire son consentement, selon la loi en vigueur, nous supprimons immédiatement tous les identifiants de son navigateur, rendant de ce fait impossible toute future possibilité de ciblage. En application de la réglementation européenne en matière de protection des données, la durée de conservation des données collectées auprès des utilisateurs est limitée à 13 mois au maximum.

Tous les programmes d'autorégulation auxquels adhère Criteo s'appliquent en complément des lois américaines, européennes et locales en vigueur. De nombreux gouvernements soutiennent explicitement ces initiatives. Ces initiatives et dispositifs d'autorégulation mis en place dans notre secteur contribuent jusqu'à présent à instaurer un climat de confiance chez les utilisateurs. Nous sommes convaincus des bénéfices de l'autorégulation, qui nous permet de répondre aux attentes des clients en matière de confidentialité face à l'évolution rapide de l'Internet.

Nous pensons que notre approche en matière de confidentialité, transparente, centrée sur l'utilisateur et contrôlable, permet aux utilisateurs de prendre des décisions plus éclairées quant à l'utilisation que nous faisons de leurs données. Nous exigeons de nos clients et éditeurs qu'ils informent les utilisateurs de la manière dont nous collectons et utilisons les données relatives aux publicités que nous publions et surveillons. Nous sommes convaincus que nos exigences, parmi les plus strictes du secteur, en matière de confidentialité, de sécurité et de protection des utilisateurs nous confèrent un avantage concurrentiel crucial sur le marché.

⁵⁶ European Interactive Digital Advertising Alliance.

⁵⁷ Federation of European Data and Marketing.

⁵⁸ Interactive Advertising Bureau.

⁵⁹ *California Consumer Privacy Act*.

⁶⁰ Network Advertising Initiative.

⁶¹ *California Consumer Privacy Act*.

d. Un chef de file du secteur

En 2022, Criteo a rejoint le **Partnership for Responsible Addressable Media (PRAM)**. Cette initiative de collaboration intersectorielle joue un rôle moteur dans l'élaboration de politiques en faveur d'une utilisation responsable des données à caractère personnel. S'agissant des investissements en matière de normes et de certifications, Criteo a obtenu de nombreuses certifications auditées tous les ans par des instances de tutelle et organismes de normalisation compétents, dont :

- les normes publiées par la Network Advertising Initiative ;
- l'Interactive Advertising Bureau Europe ;
- les principes d'autorégulation définis par la Digital Advertising Alliance relatifs à la publicité comportementale en ligne ;
- les principes d'autorégulation définis par l'European Digital Advertising Alliance ;
- les principes d'autorégulation définis par la Digital Advertising Alliance of Canada ;
- TrustArc.

e. La confidentialité des données chez Criteo

Les employés bénéficient du même niveau de protection de leurs données à caractère personnel que les utilisateurs, étant donné que leurs données sont soumises aux mêmes réglementations. En particulier, le sous-traitant chargé de traiter les DEEE de Criteo veille à effacer toutes les données confidentielles et à caractère personnel des ordinateurs portables et autres types d'appareils lorsqu'il récupère le matériel informatique restitué par nos employés. Nous déployons en outre des programmes de sensibilisation à la cybersécurité auprès de nos employés. En 2021, le contenu des formations a été repensé et réorganisé pour s'adapter aux exigences du télétravail et aux nouveaux processus.

En 2024, afin de renforcer les mesures de sécurité, nous avons introduit de **nouvelles catégories dans la classification des données**. Cette nouvelle initiative assure un traitement et un étiquetage corrects ainsi que la protection adéquate des données que nous détenons, collectons et échangeons dans le cadre de toutes nos collaborations, que ce soit en interne ou en dehors de Criteo.

Gouvernance

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des principales politiques liées à la gouvernance de Criteo.

Titre	Contenu	Périmètre/exclusions	Personne référente	Normes/initiatives tierces (si applicable)	Intérêts des parties prenantes (si applicable)	Disponibilité de la politique (si applicable)
Code de conduite et d'éthique professionnelle	Principes et normes élémentaires en matière d'éthique qui encadrent la conduite des employés au sein de l'Entreprise	Ensemble du groupe	Responsable Conformité	N/A	Département juridique, département des Ressources Humaines, responsables hiérarchiques	Diffusée en interne et publiée sur le site Internet de l'Entreprise
Code de conduite applicable aux tiers	Lignes directrices destinées aux parties tierces portant sur les questions d'éthique et de conformité dans le cadre de leur collaboration avec Criteo	Toute personne qui fournit des services en lien avec l'activité de Criteo et : (i) ses filiales et sociétés affiliées ; (ii) leurs employés respectifs, notamment leurs dirigeants, travailleurs temporaires et internes ; (iii) leurs sous-traitants ; et/ou (iv) tout autre	Responsable Conformité	N/A	N/A	Diffusée en interne et publiée sur le site Internet de l'Entreprise
Politique globale de lutte contre la corruption	Définit la politique de Criteo en matière de lutte contre la corruption et les conduites à suivre et à proscrire en termes d'intégrité	Groupe entier ainsi que les tiers qui travaillent pour Criteo	Responsable Conformité	Le <i>Foreign Corrupt Practices Act</i> (loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger), le <i>UK Bribery Act</i> (loi britannique sur la corruption), lois françaises de lutte contre la corruption et directives de l'Agence française	Département juridique	Diffusée en interne et publiée sur le site Internet de l'Entreprise
Procédure de traitement des alertes professionnelles	Décrit la procédure à suivre pour traiter les alertes signalées	Groupe entier ainsi que les tiers qui travaillent pour Criteo	Responsable Conformité	N/A	Département d'audit interne et des contrôles, département des Ressources Humaines	Diffusée en interne

Titre	Contenu	Périmètre/exclusions	Personne référente	Normes/initiatives tierces (si applicable)	Intérêts des parties prenantes (si applicable)	Disponibilité de la politique (si applicable)
Procédure de <i>due diligence</i> des parties tierces	Évalue et atténue les risques de corruption et de blanchiment de capitaux/financement du terrorisme liés aux parties tierces de Criteo	Groupe entier hors organismes de bienfaisance ne relevant pas de la catégorie des fournisseurs	Responsable conformité	N/A	Responsable métier, département des données cadre des fournisseurs, Datamatics, Comité de l'Initiative de filtrage des clients, administration des comptes clients, département	Diffusée en interne
Politique en matière de concurrence loyale	Définit les principes et attentes de Criteo concernant les questions susceptibles de soulever des problèmes de concurrence déloyale	Groupe entier	Responsable Conformité	N/A	N/A	Diffusée en interne

VI. Responsabilité opérationnelle

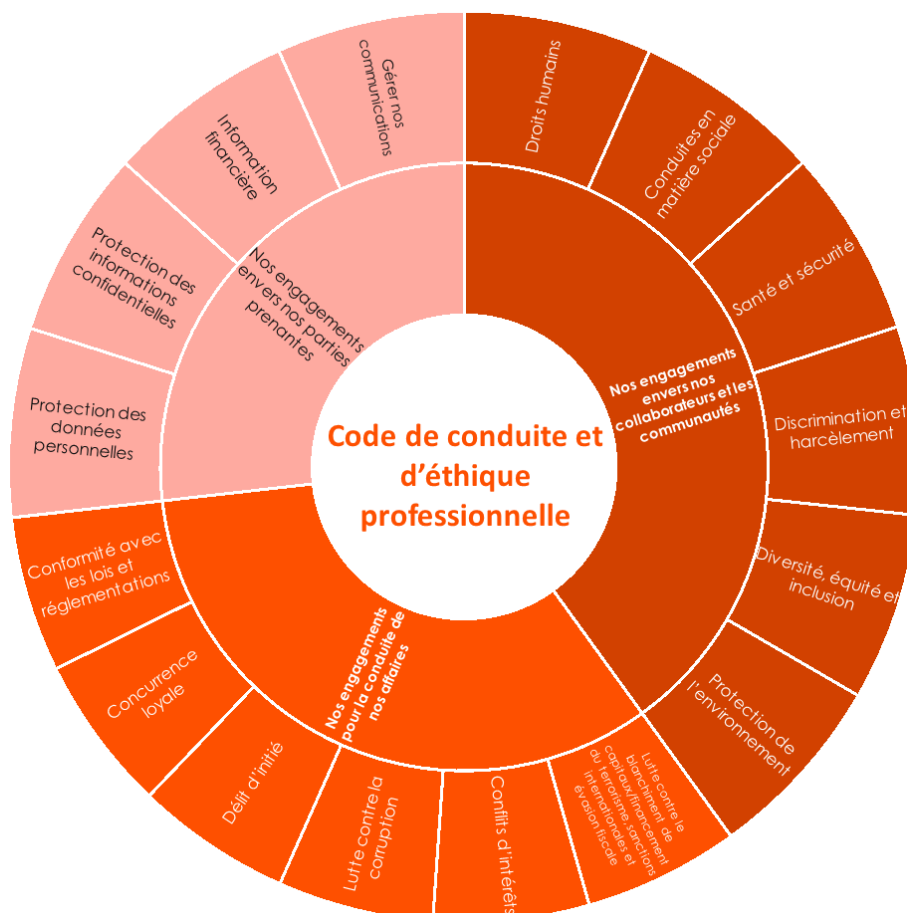
Criteo s'engage à conduire ses activités dans le respect des réglementations locales et internationales, dans tous les pays où l'Entreprise opère, et selon des principes rigoureux en matière d'éthique. L'éthique et la conformité sont les pierres angulaires de la création de valeur durable, et les activités de Criteo s'inscrivent dans cette vision responsable tournée vers le long terme. Cet engagement se reflète dans notre **Code de conduite et d'éthique professionnelle**, qui place l'éthique et la conformité au cœur de nos actions, un signal fort envoyé à l'ensemble de nos employés, nos communautés, nos clients et parties prenantes en gage de confiance et du niveau élevé de nos exigences.

1. CODE DE CONDUITE ET D'ETHIQUE PROFESSIONNELLE

Criteo a adopté un **Code de conduite et d'éthique professionnelle** (consultable [ici](#)) qui définit les politiques et procédures reflétant notre engagement à maintenir les normes les plus strictes en matière d'honnêteté, d'intégrité et d'éthique dans la conduite de nos affaires.

Le Code de conduite et d'éthique professionnelle, approuvé par le Conseil d'administration de Criteo et révisé en 2022, s'inscrit dans le prolongement de nos Valeurs. Il a vocation à guider la conduite de nos employés, afin qu'ils prennent les bonnes décisions pour eux-mêmes et pour Criteo. Il définit les conduites à adopter et à proscrire et inclut des scénarios et des exemples concrets qui permettent de mieux cerner nos attentes en termes de comportements éthiques. Il comprend en outre une synthèse de notre Politique globale de lutte contre la corruption. Le Code de conduite et d'éthique professionnelle définit l'identité de Criteo et les valeurs que nous défendons. Il tient lieu de guide pour agir en toute transparence et de manière responsable.

En 2023, 97 % des employés ont suivi la formation au Code de conduite et d'éthique professionnelle. Notre objectif est de maintenir ce score à au moins 80 % chaque année.



2. CONFORMITE FISCALE GLOBALE

En tant qu'organisation multinationale opérant dans plusieurs juridictions, Criteo est soumise à l'imposition dans diverses régions du monde, avec des réglementations commerciales et des lois fiscales étrangères de plus en plus complexes, dont l'application peut être incertaine. Le montant des impôts que Criteo doit payer dans ces juridictions pourrait augmenter considérablement en raison de modifications des principes fiscaux applicables, notamment l'introduction de nouveaux droits de douane, l'augmentation des taux d'imposition, l'adoption de nouvelles lois fiscales ou la réinterprétation des lois fiscales existantes et des précédents juridiques, ce qui pourrait avoir un impact négatif significatif sur la liquidité et les résultats opérationnels.

Criteo reconnaît qu'en opérant dans plusieurs juridictions, elle est soumise à la fiscalité et aux réglementations commerciales à l'échelle mondiale, avec une complexité croissante. La direction de Criteo s'engage à veiller à ce que toutes ses entités respectent leurs obligations fiscales et se conforment aux lois fiscales applicables dans chaque

juridiction, en accord avec le Code de conduite et d'éthique des affaires ainsi que les lignes directrices de l'OCDE⁶². Criteo adopte également une approche proactive pour identifier, évaluer et surveiller les risques fiscaux et gérer l'ensemble des risques identifiés.

Pour plus de précisions concernant la gestion des questions fiscales, vous pouvez consulter notre [Rapport annuel 10-K le plus récent](#).

3. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Criteo est fermement engagé à lutter contre la corruption et considère le contrôle du risque de non-conformité comme une priorité absolue pour protéger sa réputation.

Nous ne tolérons aucune forme de corruption. Nous interdisons toute tentative de corruption ou pots-de-vin, de quelque nature que ce soit, impliquant des représentants des administrations publiques ou des personnes du secteur privé. Nous respectons les normes de conduite définies par le *Foreign Corrupt Practices Act* (États-Unis), le *Bribery Act 2010* (Royaume-Uni) et la Loi Sapin II (France) ainsi que toutes les lois anti-corruption dans les pays où nous opérons.

Afin de prévenir tout risque de corruption, Criteo a mis en place plusieurs politiques essentielles :

- **le Code de conduite et d'éthique professionnelle** est notre document de référence. Il définit les politiques et procédures qui reflètent notre engagement à maintenir les exigences les plus strictes en matière d'honnêteté, d'intégrité et d'éthique dans la conduite de nos affaires. Pour plus de précisions, veuillez consulter le volet « Gouvernance – Section VII. 1. » de ce Rapport ;
- **le Code de conduite applicable aux tiers** éclaire nos parties tierces sur les questions d'éthique et de conformité dans le cadre de leur collaboration avec Criteo. Ce document de référence les aide à mieux cerner nos attentes dans le cadre de nos relations d'affaires ;
- **la Politique globale de lutte contre la corruption** fournit de plus amples précisions sur nos efforts pour lutter contre la corruption, à l'appui de définitions et d'exemples de situations présentant un risque de corruption. Elle précise également les responsabilités des employés et de leurs responsables hiérarchiques pour en garantir le respect et veiller à ce que leurs équipes s'y conforment. Enfin, elle résume les lois et réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption dans les différents pays où nous opérons ;
- **la Politique en matière de cadeaux et de divertissement** définit les règles à observer pour offrir ou accepter des cadeaux et autres invitations. La politique interdit strictement à nos employés (ou à tout tiers agissant pour notre compte) d'offrir ou d'accepter, directement ou indirectement, tout objet ou prestation de valeur à destination ou de la part de tout représentant officiel d'un gouvernement, entité politique ou personne physique en vue d'obtenir des avantages indus ;
- **la Politique en matière de conflits d'intérêts et de transactions entre personnes apparentées** fournit des informations précises sur la manière d'identifier, d'éviter et de résoudre les conflits d'intérêts potentiels ou avérés ;
- **la Procédure de traitement des alertes professionnelles** fournit des indications en matière de signalement et de traitement des alertes relatives à toute violation des lois et réglementations, à toute faute professionnelle ou à toute conduite contraire à l'éthique. Elle s'applique à tous les employés de Criteo ainsi qu'aux tiers collaborant avec Criteo spécifiquement désignés ;

⁶² Organisation de coopération et de développement économiques.

- **la Procédure de *due diligence* des parties tierces** détaille les règles et processus concernant l'évaluation de nos parties tierces et les mesures prises pour atténuer les risques de corruption, de blanchiment d'argent ou encore de financement du terrorisme.

Ces politiques sont consultables sur notre site Internet dans la rubrique des relations investisseurs, [ici](#).

Formation et sensibilisation des employés

Afin de les sensibiliser à la lutte contre la corruption, tous les employés sont tenus de suivre à intervalles réguliers la formation en ligne sur le Code de conduite et d'éthique professionnelle. Cette formation aide les employés à identifier et à gérer les situations potentiellement à risque dans leur travail et inclut un volet spécifique consacré à la lutte contre la corruption.

Criteo évalue régulièrement ses risques en matière de corruption et les contrôles mis en place pour promouvoir une conduite éthique chez ses employés et améliorer la sensibilisation globale à ces questions. Pour ce faire, la cartographie périodique des risques de corruption et de trafic d'influence est dressée à l'aide d'une méthodologie spécialisée, approuvée par la direction exécutive. Dans le cadre de ce processus, Criteo identifie les éventuels risques, évalue les contrôles en place et prend des mesures pour combler les lacunes constatées.

Le programme éthique et conformité est mis en œuvre par le département conformité, qui rend régulièrement compte de ses activités au Comité de gouvernance, des risques et de la conformité (GRCC) et, en dernier ressort, au Conseil d'administration, lequel supervise, par l'intermédiaire de son Comité d'audit, composé d'administrateurs indépendants non exécutifs, le déploiement du programme sur une base trimestrielle et peut procéder à des évaluations indépendantes.

4. LANCEURS D'ALERTE ET MECANISMES D'ALERTE

Chaque employé de Criteo ainsi que tout autre tiers collaborant avec Criteo a le droit et le devoir de signaler toute suspicion de violation des lois en vigueur, du Code de conduite et d'éthique professionnelle de Criteo et de toute politique de Criteo, ou de faire part de ses inquiétudes concernant toute situation qui lui semble inadéquate.

Criteo encourage le recours à ses **canaux d'alerte**, notamment :

- la messagerie sécurisée permettant de lancer une alerte à l'adresse speakup@criteo.com ;
- la ligne téléphonique réservée aux alertes professionnelles : service confidentiel, 24h/24, 7 j/7 ;
- le formulaire d'alerte sécurisé hébergé par un tiers, permettant d'effectuer des signalements de manière anonyme.

Les employés peuvent également contacter le département conformité à l'adresse ethics@criteo.com.

Seules les personnes suivantes ont accès aux alertes signalées par le biais de ces canaux : le président du Comité d'audit de Criteo (un administrateur indépendant, qui n'est ni un employé, ni un manager de Criteo), le *Chief Legal and Transformation Officer*, qui est également le *Chief Compliance Officer*, et enfin le Vice-Président senior, *Head of Legal Assistant Corporate Secretary* et le Responsable conformité.

Le *Chief Compliance Officer* peut désigner de nouveaux destinataires des canaux susvisés parmi les membres du département conformité et/ou du département contrôle interne.

Toutes les alertes sont tenues confidentielles, conformément à la loi en vigueur.

Bien que les employés de Criteo ainsi que les autres tiers travaillant pour Criteo aient la possibilité de rester anonymes lorsqu'ils utilisent ces canaux, Criteo encourage vivement les personnes à communiquer leur identité afin de pouvoir assurer le suivi efficace de l'alerte et de les tenir informées des suites données.

Criteo interdit strictement tout type de représailles, conformément à son Code de conduite et d'éthique professionnelle et à sa procédure de traitement des alertes professionnelles. Les personnes qui font part de leurs inquiétudes en toute bonne foi ne sont soumises à aucune sanction directe ou indirecte ni à aucun traitement préjudiciable, même si les faits allégués se révèlent inexacts ou ne donnent lieu à aucune action.

Tous les employés ont reçu des informations précises sur la mise en œuvre du dispositif d'alerte dans tous les pays. La formation au Code de conduite et d'éthique professionnelle sensibilise les employés aux mécanismes d'alerte et de signalement. Au cours du T4 2024, Criteo a mis en œuvre un programme de formation en ligne spécialisé afin de renforcer la compréhension de la procédure de traitement des alertes auprès des Responsables RH, l'Entreprise étant consciente du rôle essentiel de ceux qui sont généralement les premiers à recueillir les alertes des employés.

Annexe

Table de concordance CSRD

Ce Rapport 2024 est organisé de manière à anticiper les obligations en matière d'information prévues dans la Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD), qui s'appliquera à Criteo à compter de l'exercice fiscal se terminant le 31 décembre 2025. Si le rapport tient compte des normes européennes de publication sur le développement durable (*European Sustainability Reporting Standards* ou ESRS), il n'est pas encore totalement conforme à ces normes. Une fois l'analyse de la double matérialité et l'analyse des écarts achevées, nous serons pleinement en conformité en 2025.

DÉCLARATION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	THÈMES ESRS	SOUS-THÈMES ESRS	CONCORDANCE
Informations générales	ESRS 2 – Informations générales	<i>Informations générales, notamment informations fournies dans le cadre des exigences d'application de l'ESRS thématique énumérées à l'annexe C de l'ESRS 2.</i>	Message de la CEO
			À propos de ce Rapport
			Avertissement
			I. À propos de Criteo
			1. Nos activités et notre modèle d'affaires
			2. Notre gouvernance d'entreprise
			3. Notre culture et nos valeurs
			4. Notre démarche RSE
			a. Principaux enjeux RSE et matrice de matérialité
			b. Notre démarche RSE
			c. Notre gouvernance du développement durable et nos départements dédiés
			d. Relations avec nos parties prenantes
			e. Principaux résultats et objectifs
f. Contribution aux Objectifs de Développement Durable			
5. Distinctions et prix			

DÉCLARATION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	THÈMES ESRS	SOUS-THÈMES ESRS	CONCORDANCE
	Non applicable	Informations en vertu de l'Article 8 du Règlement (UE) 2020/852 (règlement relatif à la taxonomie)	N/A
	ESRS E1 – Changement climatique	Adaptation au changement climatique Atténuation du changement climatique Énergie	II. Réduire l'impact environnemental de Criteo
			1. Démarche environnementale de Criteo face au changement climatique
			2. Impact environnemental des data centers et du matériel
			3. Impact environnemental des bureaux et des déplacements professionnels
			a. Espaces de travail respectueux de l'environnement
			b. Optimiser l'utilisation des bureaux et l'empreinte immobilière
			c. Consommation d'énergie des bureaux
			d. Émissions de GES dues aux consommations des bureaux et aux déplacements professionnels
			4. Durabilité des produits
			5. Autre impact environnemental
ESRS E2 – Pollution	Pollution de l'air, de l'eau et du sol	a. Impact environnemental des sous-traitants et fournisseurs	
		b. Initiatives des employés pour l'environnement	
ESRS E3 – Ressources aquatiques et marines	Flux entrants de ressources, dont l'utilisation des ressources - Flux sortants de ressources liées aux produits et services - Déchets	c. Consommation de ressources naturelles et gestion des déchets	
ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes	Perte et dégradation de la biodiversité et des écosystèmes	Non matériel	
ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	Flux entrants de ressources, dont utilisation des ressources Flux sortants de ressources liées aux produits et services – Déchets	c. Consommation de ressources naturelles et gestion des déchets	
ESRS S1 – Personnel de l'entreprise	Conditions de travail	III. Soutenir le développement du personnel et les initiatives en matière de talents	
		1. Effectifs	
		2. Recrutements et départs	
		3. Rémunération et avantages	
	Égalité de traitement et opportunités pour tous	4. Santé, Sécurité et bien-être au travail	
		5. Gestion et développement des compétences	
		a. Principales formations animées par des formateurs en 2024	
		b. Principales formations en ligne en 2024	
		c. Offre de coaching chez Criteo	
		d. Offre de mentorat chez Criteo	
e. Hackathon			

DÉCLARATION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	THÈMES ESRS	SOUS-THÈMES ESRS	CONCORDANCE
Informations sociales			IV. Relations avec les employés, inclusion et diversité sur le lieu de travail
			1. Relations avec les employés
			a. Communication interne
			b. Culture du feedback et de l'engagement
			c. Reconnaissance de la contribution des employés
			2. Diversité, inclusion et égalité des chances
			a. Stratégie de Criteo en matière de DEI
			b. Présentation du programme Criteo Cares
			c. Égalité des genres chez Criteo
			d. Inclusion des personnes issues de la communauté LGBTQIA+
			e. Soutien à la parentalité chez Criteo
			f. Diversité sociale
			g. Personnes en situation de handicap
h. Inclusion des personnes issues de la communauté PANDC			
i. Lutte contre la discrimination et le harcèlement			
ESRS S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur	<i>Travailleurs de la chaîne de valeur ayant un lien avec les propres activités de l'entreprise et sa chaîne de valeur, notamment par l'intermédiaire de ses produits ou services et de ses relations d'affaires.</i>	Non matériel	
ESRS S3 – Communautés affectées	<i>Communautés affectées par les propres activités de l'entreprise et sa chaîne de valeur, notamment par l'intermédiaire de ses produits ou services et de ses relations d'affaires.</i>	Non matériel	
ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	<i>impacts liés à l'information pour les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux ; sécurité personnelle des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux ; inclusion sociale des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux</i>		V. Relation durable avec nos clients et utilisateurs finaux
			1. Dialogue avec les clients
			2. L'éthique dans nos publicités
			3. Confidentialité des données et sécurité des informations
			a. <i>Privacy by Design</i>
			b. Des mesures de sécurité strictes
c. Transparence et contrôle			
d. Un chef de file du secteur			
e. La confidentialité des données chez Criteo			
Informations sur la gouvernance	ESRS G1 – Conduite des affaires	<i>culture d'entreprise, protection des lanceurs d'alerte, engagement politique, gestion des relations avec les fournisseurs, corruption et pots-de-vin</i>	VI. Responsabilité opérationnelle
			1. Code de conduite et d'éthique professionnelle
			2. Conformité fiscale globale
			3. Lutte contre la corruption
			4. Lanceurs d'alerte et mécanismes d'alerte

DÉCLARATION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	THÈMES ESRS	SOUS-THÈMES ESRS	CONCORDANCE
Annexe	Annexe	<i>Annexe</i>	Table de concordance CSRD
			Table de concordance des ODD des Nations Unies
			Table de concordance TCFD
			Table de concordance SASB
			Note méthodologique



Table de concordance des ODD des Nations Unies

Éducation de qualité (4)

Objectif : assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Contributions de Criteo :

- Investir dans des initiatives d'éducation et de formation pour aider nos employés à perfectionner leurs compétences tout au long de leur parcours et créer de nouvelles opportunités de carrière et d'évolution professionnelle ;
- Élargir l'accès à notre Communauté Éducation et ses quelque 250 membres dont la mission est d'accompagner, de guider et d'encourager les personnes sous-représentées sur le marché de l'emploi ;
- Travailler en partenariat avec de nombreuses écoles en France et participer chaque année à des salons de recrutement ;
- Encourager la participation à la vie de la communauté en offrant à tous les employés des journées de bénévolat rémunérées.

Rubriques du Rapport : voir les volets « Social – Sections IV et V.2.e » de ce Rapport.

Égalité entre les sexes (5)

Objectif : parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

Contributions de Criteo :

- Depuis 2021, Criteo veille à ce qu'il n'y ait aucun écart de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- Criteo s'est fixé pour objectif d'atteindre 26 % de femmes à des fonctions technologiques d'ici 2030 ;

- Membre signataire de l'Appel Tech for Good ;
- Veiller à ce que la part des femmes promues soit proportionnelle à leur représentation au sein de l'Entreprise ;
- Communauté Women@Criteo : une communauté interne inclusive dont la mission est de promouvoir l'évolution professionnelle des femmes sur le lieu de travail dans le cadre de formations et d'initiatives de *networking* et de mentorat ;
- Engagement en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion (« DEI ») dans tout ce que nous entreprenons, comme souligné dans notre politique DEI.

Rubriques du Rapport : voir le volet « Social – Section V. 2. b » de ce Rapport.

Travail décent et croissance économique (8)

Objectif : promouvoir une croissance économique inclusive et durable, l'emploi et un travail décent pour toutes et tous.

Contributions de Criteo :

- Promouvoir un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif, quel que soit le lieu où nous conduisons nos affaires ;
- Inscrire la santé, le bien-être et la sécurité de nos employés comme une priorité absolue ;
- Déployer des politiques de travail flexibles et des avantages santé et bien-être de premier ordre pour améliorer la qualité de vie de nos employés ;
- Garantir à tous nos employés et aux candidats l'égalité des chances en appliquant une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination ;
- Veiller au respect des droits humains dans l'ensemble de nos activités en s'appuyant sur notre Politique en matière de droits de l'Homme.

Rubriques du Rapport : voir le volet « Social – Sections III. 4 et III » de ce Rapport.

Industrie, innovation et infrastructures (9)

Objectif : bâtir des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation durable et encourager l'innovation.

Contributions de Criteo :

- Contribuer à un Internet équitable et ouvert, qui encourage la découverte, l'innovation et la liberté de choix ;
- Se positionner à la pointe de l'innovation en termes de publicité informatique ;
- S'inscrire en chef de file des sciences fondamentales et appliquées, grâce aux articles publiés par le Criteo AI Lab, ses innovations produits et ses nouvelles technologies.

Rubriques du Rapport : voir les volets « Social – Section VI » et « Gouvernance – Section VII » de ce Rapport.

Inégalités réduites (10)

Objectif : réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.

Contributions de Criteo :

- Criteo est une organisation diversifiée dans laquelle plus de 90 nationalités étaient représentées en 2023.

- Notre approche en matière d'égalité des chances interdit strictement toute forme de discrimination en matière de recrutement, d'augmentation de salaire et d'avantages ;
- Notre Communauté PANDC défend des projets visant à lutter contre les inégalités raciales et contre le racisme ;
- Notre programme EmpowerU accompagne les meilleurs talents issus des minorités sous-représentées ;
- Notre politique en matière de handicap garantit que notre Communauté Critenable s'efforce d'améliorer l'expérience de nos employés en situation de handicap.

Rubriques du Rapport : voir le volet « Social - Section V. 2 » de ce Rapport.

Consommation et production durables (12)

Objectif : assurer une consommation et des schémas de production durables.

Contributions de Criteo :

- Membre éminent de l'Appel Tech for Good ;
- Coopérer avec d'autres acteurs du secteur pour définir des modèles de développement qui placent la technologie au service d'un avenir durable ;
- S'engager à offrir aux spécialistes du marketing et aux éditeurs une expérience publicitaire digne de confiance et sans danger ;
- Directives pour les partenaires fournisseurs et Charte publicitaire ;
- L'ensemble de notre portefeuille de produits, de technologies et de services est soumis à un fort niveau de sécurité et de confidentialité des données.

Rubriques du Rapport : voir le volet « Social – Section VI. 2 » de ce Rapport.

Lutte contre les changements climatiques (13)

Objectif : prendre des mesures d'urgence pour lutter contre le changement climatique et ses conséquences.

Contributions de Criteo :

- Rendre publique notre stratégie pour l'environnement et mettre en œuvre un plan de réduction des émissions de GES ;
- Définir des objectifs et des trajectoires de réduction des émissions carbone validés par l'initiative SBTi ;
- Signature du manifeste Planet Tech'Care en 2020 ;
- S'aligner sur les recommandations du cadre TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*) et répondre au questionnaire du CDP (*Carbon Disclosure Project*) ;
- Tous nos data centers utilisent de l'énergie 100 % décarbonée ou compensée.
- S'engager à réduire notre empreinte carbone en limitant les déplacements et en mettant en œuvre des pratiques écologiques dans nos bureaux avec l'aide de notre Communauté Green (environnement).

Rubriques du Rapport : voir le volet « Environnement – Section II » de ce Rapport.

Partenariats pour la réalisation des objectifs (17)

Objectif : redonner vie à un partenariat mondial en faveur du développement durable.

Contributions de Criteo :

- Partenariats avec des associations caritatives locales – éducation et mentorat ;
- Plateforme de volontariat et de don (GIVING by Alaya/Benevity) – bien social ;
- Engagement en faveur de l’initiative Tech for Good – égalité des genres ;
- Engagement en faveur des objectifs de réduction des émissions de carbone dans le cadre de l’initiative SBTi, des recommandations du TCFD, du questionnaire du CDP – environnement, label EcoVadis et questionnaire global CSA (évaluation de la durabilité) de S&P ;
- Engagement auprès de l’association française L’Autre Cercle (signature de la charte LGBTQIA+).

Rubriques du Rapport : voir les volets « Social - Sections IV et V. 2 » de ce Rapport.

Table de concordance TCFD

Introduction

En 2022, Criteo a formalisé sa stratégie globale à long terme pour l'environnement, ouvrant la voie à d'ambitieux plans d'actions et objectifs de réduction d'énergie, à court et à long terme. En 2024, Criteo a également répondu au Questionnaire du CDP et a obtenu la note de « D ». En s'alignant sur les recommandations du cadre du TCFD, Criteo entend aider les investisseurs, organismes de prêts et autres parties prenantes à prendre des décisions éclairées et à mieux comprendre la manière dont l'Entreprise identifie et gère les risques liés au climat et s'attache à y répondre.

Gouvernance

Criteo est engagé à maintenir un processus de gouvernance solide pour superviser et gérer les efforts de l'Entreprise en faveur du développement durable ainsi que nos objectifs de réduction de consommation d'énergie. Chaque année, sous l'égide de la Vice-Présidente senior du développement des talents et Diversité, Équité et Inclusion (DEI), le Comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise (NCGC) du Conseil d'administration est informé de la performance et des progrès de la Direction Générale en matière de durabilité.

En interne, le Comité de développement durable, présidé par la *Chief People Officer* (Directrice des Ressources Humaines), supervise la feuille de route et les priorités en matière de développement durable. Elle conseille également le GRCC en matière d'objectifs, de stratégies et d'engagements dans les domaines ESG, notamment les risques et opportunités liés au climat, les droits humains, l'impact sur les communautés, la responsabilité sociale et la diversité et l'inclusion.

Description	Références
Supervision, par le Conseil, des risques et opportunités liés au climat	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : C4. 1. 1
Rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : 4. 3. 1

Stratégie

Criteo a mis en place un processus de cartographie des risques d'entreprise (*Enterprise Risk mapping* ou ERM), mis à jour tous les ans, pour identifier et évaluer les risques susceptibles d'avoir un impact significatif sur l'entreprise et ses performances financières. En outre, Criteo cherche à comprendre et à anticiper la manière dont les risques et les opportunités liés au climat peuvent avoir un impact sur son activité à court, moyen et long terme.

Description	Références
Risques et opportunités liés au climat identifiés à court, moyen et long terme	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : 2. 1
Impact sur l'activité, la stratégie et la planification financière	Questionnaire du CDP : 2. 2. 1, 3. 1, 5. 1, 5. 4
Impact de différents scénarios, notamment un scénario basé sur un réchauffement de 2°C	Questionnaire du CDP : 5. 1, 5. 2

Gestion des risques

Bien que le processus spécifique d'identification et d'évaluation des risques liés au climat soit toujours en cours de déploiement, le processus de gestion des risques de l'entreprise (ERM) en place vise à identifier et à surveiller les risques importants pour l'entreprise. Dans ce contexte, les risques importants liés au climat et leurs impacts potentiels sont examinés et évalués.

Notre future évaluation des risques et opportunités liés au climat s'appuiera sur cette évaluation existante pour fournir une vision détaillée et complète des risques et opportunités liés au climat afin d'assurer un suivi adéquat des plans d'atténuation.

Description	Références
Processus d'identification et d'évaluation des risques liés au climat	Questionnaire du CDP : 2. 1, 2. 2, 2. 2. 1, 2. 2. 2, 2. 4, 2. 2. 7
Processus de gestion des risques liés au climat	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : C. 2. 2g, C. 2. 3, C. 2. 3. b
Intégration dans la gestion globale des risques	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : 2. 2. 2. 10, 3. 1. 2 Questionnaire du CDP sur les ressources en eau : 9. 3

Indicateurs et objectifs

Les indicateurs clés de performance (KPI) et les objectifs sont essentiels pour surveiller notre progression et juger de l'efficacité des initiatives en faveur de l'environnement. En 2024, suite à notre évaluation des GES, nous avons publié des objectifs de réduction des émissions de carbone à l'horizon 2030, alignés sur le scénario à 1,5°C de l'Accord de Paris. Ces objectifs sont cohérents avec les recommandations de l'initiative Science Based Targets (SBTi) qui les a approuvés.

Description	Références
Indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et opportunités liés au climat	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : 2. 2. 2, 2. 2. 2. 7, 2. 2. 2. 16
Émissions de GES dans les Scopes 1, 2 et 3	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : 7. 2, 7. 5, 7. 6, 7. 7, 7. 8
Objectifs fixés et progression par rapport aux objectifs	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : 4. 10. 2, 7. 53, 7. 54, 13. 2

Table de concordance SASB⁶³

Thème	Code SASB	Indicateur comptable	Catégorie	Unité de mesure	Publication
Empreinte environnementale de l'infrastructure matérielle	TC-SI-130a. 1	(1) Consommation totale d'énergie (2) Pourcentage d'électricité du réseau (3) Pourcentage d'énergie renouvelable	Quantitative	(1), (2) : Gigajoules (GJ) (3) : Pourcentage (%)	Voir volet « Environnement – Section II » de ce Rapport.
	TC-SI-130a. 2	(1) Total d'eau prélevée (2) Total d'eau consommée, pourcentage de m ³ dans les régions où le stress hydrique de référence est élevé ou extrêmement élevé	Quantitative	(1) Milliers de mètres cubes (m ³) (2) Pourcentage (%)	À ce jour, les données ne sont pas publiées à l'échelle du Groupe.
	TC-SI-130a. 3	Discussion sur l'intégration des considérations environnementales dans la planification stratégique des besoins des <i>data centers</i>	Discussion et analyse	N/A	Voir volet « Environnement – Section II. 1-2 » de ce Rapport.
Confidentialité des données et liberté d'expression	TC-SI-220a. 1	Description des politiques et pratiques relatives à la publicité comportementale et à la vie privée des utilisateurs	Discussion et analyse	N/A	Voir volets « Social – Section V. 2. 3 » et « Gouvernance – Section VI. 1 » de ce Rapport.
	TC-SI-220a. 2	Nombre d'utilisateurs dont les informations sont utilisées à des fins secondaires	Quantitative	Nombre	Veillez-vous rapporter à cette page .
	TC-SI-220a. 3	Montant total des pertes monétaires consécutives à des procédures judiciaires en lien avec la vie privée des utilisateurs	Quantitative	Devise de déclaration	Veillez-vous rapporter au formulaire 10-K de notre Rapport annuel le plus récent pour les litiges les plus importants.
	TC-SI-220a. 4	(1) Nombre de demandes d'application de la loi concernant les informations d'utilisateurs (2) Nombre d'utilisateurs dont les informations ont été demandées (3) Pourcentage donnant lieu à une divulgation	Quantitative	(1), (2) : nombre (3) Pourcentage (%)	Criteo ne peut publier ces informations étant donné qu'elles sont de nature confidentielle.
	TC-SI-220a. 5	Liste des pays dans lesquels les produits et services de base sont soumis à une surveillance, un blocage, un filtrage du contenu ou une censure imposés par les pouvoirs publics	Discussion et analyse	N/A	Aucun de nos produits et services de base n'est soumis à une surveillance, un blocage, un filtrage du contenu ou une censure imposés par des pouvoirs publics.

⁶³ Remarque : dans la plupart des pays dans lesquels Criteo est implantée, la réglementation interdit le suivi des informations relatives à l'appartenance raciale/ethnique des employés. À ce titre, l'Entreprise a seulement accès aux données liées au genre.

Thème	Code SASB	Indicateur comptable	Catégorie	Unité de mesure	Publication
Sécurité des données	TC-SI-230a. 1	(1) Nombre de violations de données (2) Pourcentage de violations impliquant des informations personnelles permettant l'identification (3) Nombre d'utilisateurs affectés	Quantitative	(1) Nombre (2) Pourcentage (%) (3) Nombre	En 2024, nous n'avons subi aucune violation de données nécessitant d'être déclarée dans nos dossiers SEC publics.
	TC-SI-230a. 2	Description de l'approche permettant d'identifier et de traiter les risques liés à la sécurité des données, notamment l'application de normes tierces en matière de cybersécurité	Discussion et analyse	N/A	Voir volet « Gouvernance – Section VI » de ce Rapport.
Recrutement et gestion d'un personnel global, diversifié et qualifié	TC-SI-330a. 1	Pourcentage d'employés : (1) ressortissants étrangers (2) installés à l'étranger	Quantitative	Pourcentage (%)	Criteo est une entreprise internationale. Environ 73 % des employés travaillent dans des locaux situés en dehors de la France. Au 31 décembre 2024, près de 19 % des employés relèvent de la catégorie des ressortissants étrangers en possession d'un visa de travail dans le pays où ils sont employés. En 2023, ils représentaient 22,5 % des effectifs.
	TC-SI-330a. 2	Engagement des employés en pourcentage	Quantitative	Pourcentage (%)	Voir volet « Social – Section IV. 2. b » de ce Rapport.
	TC-SI-330a. 3	Pourcentage de représentation des femmes et des groupes raciaux/ethniques dans les catégories suivantes : (1) Management ; (2) Personnel technique ; (3) Tous les autres employés.	Quantitative	Pourcentage (%)	Voir volet « Social – Section IV. 2. a » de ce Rapport. Remarque : dans la plupart des pays dans lesquels Criteo est implantée, la réglementation interdit le suivi des informations relatives à l'appartenance raciale/ethnique des employés. À ce titre, l'Entreprise a seulement accès aux données liées au genre.
Protection de la propriété intellectuelle et conduite en matière de concurrence	TC-SI-520a. 1	Montant total des pertes monétaires consécutives à des procédures judiciaires en lien avec la réglementation en matière de conduite anticoncurrentielle.	Quantitative	Devise de déclaration	Veuillez-vous rapporter au formulaire 10-K de notre Rapport annuel le plus récent.
Gestion des risques systémiques découlant de perturbations technologiques	TC-SI-550a. 1	(1) Nombre de problèmes de performance (2) Nombre d'interruptions de service (3) Temps d'arrêt total pour la clientèle	Quantitative	(1), (2) : nombre (3) : jours	Criteo ne peut publier ces informations étant donné qu'elles sont de nature sensible et confidentielle.
	TC-SI-550a. 2	Description des risques liés à la continuité des activités suite à des perturbations opérationnelles	Discussion et analyse	N/A	Veuillez-vous rapporter au formulaire 10-K de notre Rapport annuel le plus récent.

Note méthodologique

Le rapport RSE de Criteo tient lieu de Déclaration de Performance Extra-Financière (« DPEF »), établie conformément à l'Article L.225-102-1 du Code de Commerce français.

Période et périmètre couverts par le rapport

Toutes les informations collectées et présentées dans ce Rapport RSE couvrent la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2024.

En 2024, le périmètre du Rapport RSE coïncide avec celui du rapport financier. Toutes les entités de Criteo sont incluses dans le rapport RSE 2024, quels que soient leur taille et la date à compter de laquelle l'entité a rejoint Criteo (par exemple, la nouvelle entité en Roumanie est également incluse dans le périmètre du Rapport RSE 2024).

Pertinence des indicateurs RSE

Criteo sélectionne les indicateurs RSE sur la base des éléments suivants :

- étude comparative des meilleures pratiques RSE parmi les leaders du secteur IT ;
- analyse des risques liés au personnel, des risques environnementaux et sociaux et des risques liés aux opérations de Criteo et de leurs impacts ;
- respect de la norme SASB ;
- inclusion d'indicateurs spécifiques liés aux politiques RH de Criteo ;
- réalisation d'une première analyse de double matérialité (*double materiality analysis* ou « DMA ») et de l'analyse des écarts, conformément aux exigences de la directive CSRD.

La liste des indicateurs RSE est revue chaque année et mise à jour en intégrant les feedbacks de l'équipe développement durable de Criteo, des contributeurs au rapport ainsi que des relecteurs, tout en tenant compte des nouveaux domaines d'attention dans le rapport et en répondant aux attentes des parties prenantes.

Contrôles internes et externes

Les données collectées au cours du processus de préparation du Rapport RSE sont soumises à des contrôles. Pour chaque KPI, une personne ressource supervise le contrôle des données et réalise les tests de cohérence définis dans la procédure de déclaration de Criteo. Par exemple, afin d'éviter toute erreur lors du processus de déclaration des KPI, chaque responsable de validation effectue les contrôles suivants :

- Absence de données : vérifier que toutes les données nécessaires sont disponibles. Toute donnée manquante doit être justifiée par la personne responsable de l'indicateur ;
- Cohérence des données : vérifier la cohérence des données avec les informations de l'année précédente. Les écarts importants d'une année sur l'autre doivent être justifiés et documentés.

Criteo charge par ailleurs un organisme tiers indépendant de vérifier et de valider la fiabilité de ses informations RSE (audit). La nature des travaux de vérification réalisés ainsi que les conclusions des audits sont disponibles sur demande.

Indicateurs RSE – Méthodes de calcul et d'estimation

Effectifs :

Les effectifs présentés comprennent l'ensemble des employés de Criteo en poste le dernier jour de l'exercice :

- employés permanents (dont le contrat avec Criteo n'est pas à durée déterminée) ;
- employés non permanents (contrats à durée déterminée, apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires) ;
- employés momentanément en congé et donc inactifs (congé parental ou sabbatique, congé longue maladie, congé maternité, etc.) ;
- employés d'une entité juridique détachés dans une autre entité juridique et expatriés ;
- employés quittant Criteo le dernier jour de l'année.

Toutes les données liées au genre figurant dans la section Effectifs de ce Rapport sont auto-déclarées dans trois catégories : homme, femme, non précisé. Ces données n'ont pas été collectées spécifiquement aux fins du présent Rapport, mais via nos instances internes, nos rapports ou nos interfaces dans lesquels la notion de « genre » est utilisée (par exemple, dans certains pays, à des fins salariales, pour la sécurité sociale, ou en tant qu'obligation légale ou dans le cadre d'avantages sociaux, etc.). La catégorie « non précisé » se réfère à tous les employés qui n'ont pas répondu « homme » ou « femme ».

Formation :

Les heures de formation de tous les employés, y compris celles des employés ayant quitté l'Entreprise pendant l'exercice sous revue, sont incluses dans les calculs. En revanche, la formation par Criteo des sous-traitants ou consultants n'entre pas en ligne de compte.

Heures de formation en présentiel

Les données relatives à la formation proviennent du système de gestion de l'apprentissage (LMS) de Criteo.

Les données suivantes sont prises en compte :

- nombre d'heures de formation suivies par les employés (et non le nombre d'heures de formation auxquelles ils se sont inscrits), indiqué par les Responsables RH au département L&D ;
- coaching individuel ou séances de co-développement professionnel ;
- modules de développement du management et du leadership.

Les données suivantes sont exclues :

- séminaires, conférences, groupes de travail et journées portes ouvertes ;
- ressources et sessions du programme d'intégration (FlyCriteo) ;
- formations consacrées à la lutte contre le harcèlement, à la lutte contre la corruption pour les publics à haut risque et au Code de conduite et d'éthique professionnelle.

Lorsque les heures de formation en présentiel concernent des sessions organisées sur deux années consécutives, si la formation représente plus de 50 heures, les heures sont comptabilisées au prorata des jours passés sur chaque année. Pour les autres formations, les heures sont incluses dans les chiffres de l'année en cours.

Heures de formation en ligne

Étant donné le vaste choix de plateformes de formation en ligne à disposition des employés de Criteo (Coursera, LinkedIn Learning, The Learning Quest, O'Reilly, etc.), nous avons adapté nos méthodes de suivi et de déclaration des heures de formation en ligne de manière à s'aligner sur l'approche unique de chaque plateforme en termes d'apprentissage, de structure des cours et de systèmes de suivi de l'activité des apprenants.

Si cette approche donne lieu à l'application de diverses méthodes de calcul selon les plateformes, elle garantit que la méthode la plus pertinente est utilisée dans chaque cas de figure afin de reporter avec précision le nombre d'heures de formation suivies par les employés. Les méthodes de calcul les plus utilisées sont les suivantes :

- nous ne déclarons que les formations achevées jusqu'à un certain point (avec des seuils de durée minimum voire maximum selon le type de formation dispensée). Par exemple :
 - Micro-formations : prises en compte dès une minute de temps passée sur la plateforme (LinkedIn Learning, The Learning Zone, The Learning Quest, O'Reilly, DataCamp ou TLZone). Étant donné que les plateformes de micro-formation proposent des contenus courts, centrés sur des points essentiels, ce seuil minimum d'une minute est jugé pertinent.
 - Formations MOOC : heures prises en compte pour des durées de connexion comprises entre une heure minimum et 25 heures maximum (Coursera). Étant donné que les sessions MOOC sont censées durer entre 19 et 25 heures, un seuil de 25 heures a été retenu afin d'être sûr que ce seuil englobe essentiellement le temps consacré aux contenus d'apprentissage. Au-delà de 25 heures, le temps est essentiellement consacré à des quiz, des examens en ligne ou des forums de discussions.
- Pour les cours d'e-learning du département produits, seule la durée prescrite est prise en compte et non le temps réellement passé en ligne.
- Aucune durée minimale n'a été définie pour les formations en langue. Nous partons du principe que la progression dans l'apprentissage d'une langue se mesure dès le départ.

Les éléments suivants sont exclus des heures de formation :

- temps de connexion au LMS ;
- contenus de formation inférieurs aux seuils minimum ou supérieurs aux seuils maximum ;
- formations démarrées lors de l'exercice antérieur ;
- contenus de formation uniquement liés à une évaluation ou à un quiz ;
- formations exclusivement basées sur la lecture de documents ou renvoyant vers des documents de référence ;
- tutoriels consacrés aux applications informatiques de base pour tous les employés, telles que la déclaration des notes de frais, le système d'information RH, etc. ;
- programmes et contenus imposés/recommandés aux employés à des fins de conformité ou de formation complémentaire aux applications informatiques.

Heures de coaching

Pour calculer le nombre d'employés coachés, on prend en compte le nombre d'employés ayant participé à au moins une session de coaching, et non le nombre d'employés inscrits.

Les employés ayant assisté à plus d'une session de coaching pendant la période de reporting sont comptabilisés une seule fois.

En cas de coaching lié à des sessions se déroulant sur deux années consécutives, seules les sessions terminées dans l'année N doivent être prises en compte. Si une session commence pendant l'année N et se termine durant l'année N+1, elle doit être incluse dans les chiffres de l'année N+1.

Autres informations :

À chaque changement significatif de méthodologie, les données de formation de l'exercice précédent peuvent être mises à jour conformément à la nouvelle méthodologie pour les besoins de comparabilité.

- **Voyages professionnels** : les données fournies par notre agence de voyages partenaire incluent tous les trajets effectués en avion et en train.
- **Trajets domicile-travail** : ces données comportent un niveau élevé d'incertitude dans la mesure où elles sont extrapolées à partir du trajet entre le domicile des employés et leur lieu de travail.
- **Consommation d'électricité des bureaux** : en l'absence de données sur un ou plusieurs mois, il est procédé à une extrapolation sur la base des mois disponibles.
- **Consommation d'électricité des DC** : la consommation réelle est fournie par les fournisseurs de *data room* de Criteo. Les consommations incluent tous les DC, à l'exception des POP dont les besoins énergétiques sont négligeables.
- **Quantité d'énergie renouvelable consommée dans les DC** : ces données sont calculées à partir des quantités d'énergies fournies par des sources décarbonées ou compensées par des certificats.
- **Quantité d'énergie renouvelable consommée dans les bureaux** : les ratios d'énergies renouvelables nationaux utilisés proviennent de l'AIE (Agence internationale de l'énergie).
- **Émissions de CO₂** : les coefficients d'émissions par pays utilisés pour les calculs proviennent de la base de données ADEME. Les émissions de CO₂ sont désormais calculées à l'aide de l'outil SWEEP.
- **Nombre d'employés ayant participé aux événements RSE organisés par Criteo Cares** : pour chaque événement, le nombre de participants est compté, et l'indicateur consiste en des chiffres consolidés pour chaque événement. Cet indicateur couvre donc le nombre total de participations et non le nombre de participations individuelles.

Autres informations : ce Rapport ne contient aucune information relative aux thématiques réglementaires suivantes prévues par l'Article L. 225-102-1 du Code de Commerce, parce qu'elles ont été jugées non significatives dans le cadre de la matrice de matérialité présentée en introduction de ce Rapport, ou non pertinentes au regard des activités de Criteo :

- lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- lutte contre la précarité alimentaire ;
- bien-être animal ;
- choix alimentaires responsables ;
- promotion de la pratique d'activité physique et sportive ;
- promotion du lien Nation-armée et soutien à l'engagement dans les réserves.



Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée Générale

Chers Actionnaires,

Nous vous avons réunis en assemblée générale à caractère mixte afin de soumettre à votre approbation des décisions qui relèvent de la compétence de l'assemblée générale ordinaire d'une part, et extraordinaire, d'autre part. L'assemblée générale ordinaire et l'assemblée générale extraordinaire, qui auront lieu le 13 juin 2025, sont ensemble désignées l'« assemblée générale » dans le présent rapport.

Vous êtes donc appelés à statuer sur l'ordre du jour suivant :

Ordre du jour de la compétence de l'assemblée générale ordinaire

1. renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Rachel Picard,
2. renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Nathalie Balla,
3. renouvellement du mandat d'administrateur de Monsieur Frederik van der Kooi,
4. nomination de Madame Stefanie Jay en qualité d'administrateur,
5. ratification de la cooptation de Monsieur Michael Komasiński en qualité d'administrateur décidée par le Conseil d'administration,
6. poursuite du mandat de commissaire aux comptes titulaire de la société RBB Advisors par la société Nexbonis Advisory (anciennement RBB Audit),
7. avis consultatif sur la rémunération versée par la Société aux *named executive officers* de la Société,
8. approbation des comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024,
9. approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2024,
10. affectation des résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2024,
11. approbation d'une convention visée à l'article L. 225-38 du Code de commerce (*Indemnification Agreement* conclu entre la Société et Monsieur Ernst Teunissen),
12. approbation d'une convention visée à l'article L. 225-38 du Code de commerce (*Indemnification Agreement* conclu entre la Société et Monsieur Michael Komasiński),
13. approbation de la modification du plan d'options de souscription ou d'achat d'actions 2016 afin de proroger sa durée,

14. autorisation à donner au Conseil d'administration en vue de l'achat par la Société de ses propres actions conformément aux dispositions de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce,

Ordre du jour de la compétence de l'assemblée générale extraordinaire

15. autorisation à donner au Conseil d'administration en vue de réduire le capital social par voie d'annulation d'actions dans le cadre de l'autorisation de rachat par la Société de ses propres actions conformément aux dispositions de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce,
16. autorisation à donner au Conseil d'administration en vue de réduire le capital par voie d'annulation d'actions acquises par la Société dans le cadre des dispositions de l'article L. 225-208 du Code de commerce,
17. délégation à donner au Conseil d'administration à l'effet de réduire le capital social par voie de rachat d'actions suivi de leur annulation,
18. approbation du nombre maximum d'actions susceptibles d'être émises ou acquises en vertu de la seizième résolution de l'assemblée générale du 13 juin 2023 (autorisation d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales), de la quinzième résolution de l'assemblée générale du 25 juin 2024 (autorisation de procéder à l'attribution d'actions gratuites soumises à des critères de présence au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales) et de la seizième résolution de l'assemblée générale du 25 juin 2024 (Autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'Actions de Performance aux mandataires sociaux et aux membres du personnel salarié de la Société et aux membres du personnel salarié de ses filiales),
19. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit d'une catégorie de personnes répondant à des caractéristiques déterminées,
20. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du code monétaire et financier,
21. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital sans droit préférentiel de souscription réalisée en vertu des délégations visées à la Dix-neuvième résolution et à la Vingtième résolution ci-dessus,
22. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres,
23. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital social avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par émission d'actions et de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société au profit des salariés adhérant à un plan d'épargne d'entreprise,

24. fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées à la Dix-neuvième résolution, la Vingtième résolution, la Vingt-et-unième résolution, la Vingt-deuxième résolution et la Vingt-troisième résolution ci-dessus,
25. modification de l'article 12 des statuts de la Société « réunion du conseil d'administration »,
26. modification de l'article 19 des statuts de la Société relatif aux assemblées générales,
27. modification de l'article 24 des statuts de la Société « Perte de la moitié du capital social » afin de le mettre à jour avec les nouvelles dispositions de l'article L 225-248 du code de commerce.

I. MARCHE DES AFFAIRES SOCIALES DE LA SOCIETE

Nous soumettons à votre approbation plusieurs projets d'augmentation de capital de la société Criteo S.A. (la « **Société** »). Conformément aux dispositions de l'article R 225-113 du Code de commerce, nous vous donnons des indications sur la marche des affaires sociales au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024 et depuis le début de l'exercice en cours.

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024, la Société a généré un chiffre d'affaires net de 55,7 millions d'euros. Au 31 décembre 2024, le total de l'actif du bilan de la Société s'élevait à 1.331,7 millions d'euros tandis que l'exercice clos le 31 décembre 2024 se soldait par une perte nette de 20,3 millions d'euros. Pour de plus amples informations concernant les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024, et pour une présentation des événements significatifs intervenus au cours de l'exercice 2024 et depuis le début de l'exercice 2025, votre Conseil d'administration vous invite à vous reporter au rapport de gestion accessible dans la plaquette de l'assemblée générale mixte des actionnaires figurant dans la section «Investor Relations» de notre site internet à l'adresse <https://criteo.investorroom.com/annuals>.

En complément des informations fournies dans le rapport de gestion mentionné ci-dessus, le 9 avril 2025, Madame Rachel Picarda démissionné de son mandat de présidente du conseil d'administration de la Société (le « **Conseil d'administration** ») avec effet immédiat, tout en continuant de siéger au sein du Conseil d'administration en tant qu'administrateur. Le même jour, le Conseil d'administration a nommé Monsieur Frederik van der Kooi en tant que président du Conseil d'administration à compter du 9 avril 2025, pour la durée de son mandat d'administrateur restant à courir (soit jusqu'à l'assemblée générale annuelle des actionnaires devant se tenir en 2025) et ensuite, sous réserve du renouvellement de son mandat d'administrateur par l'assemblée générale annuelle des actionnaires devant se tenir d'ici fin juin 2025, pour la durée de son mandat d'administrateur alors renouvelé (soit jusqu'à l'assemblée générale annuelle des actionnaires devant se tenir en 2027).

II. DECISIONS RELEVANT DE LA COMPETENCE DE L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

A. RENOUELEMENT DES MANDATS D'ADMINISTRATEUR ARRIVANT A ECHEANCE [RESOLUTIONS 1 À 3]

Composition du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est composé de huit membres, dont sept sont indépendants : Rachel Picard, Nathalie Balla, Marie Lalleman, Edmond Mesrobian, Hubert de Pesquidoux, Frederik van der Kooi (président du Conseil d'administration à compter du 9 avril 2025) et Ernst Teunissen. Le seul membre du Conseil d'administration qui n'est pas indépendant est Michael Komaskinski, directeur général de la Société, nommé en qualité d'administrateur par le Conseil d'administration durant sa réunion du 17 décembre 2024 afin de remplacer Megan Clarken à compter du 15 février 2025, laquelle n'exerce plus les fonctions de directrice générale et d'administratrice (non-indépendante également) de la Société depuis le 14 février 2025 (minuit).

Les membres indépendants du Conseil d'administration ont été choisis au regard de la combinaison unique de leurs expertises, expériences et autres compétences, qui permet à chacun d'eux d'apporter une contribution précieuse au Conseil d'administration. Quatre des sept administrateurs indépendants sont résidents aux Etats-Unis d'Amérique, tandis que les trois autres administrateurs indépendants sont résidents européens, de sorte qu'aujourd'hui sa composition reflète une large part des enjeux géographiques de la Société. Leur panel de compétences permet aux membres du Conseil d'administration de bénéficier d'une expertise de qualité et de bonnes pratiques en matières financières et administratives, de gouvernance et de rémunération.

Taux de présence

Le Conseil d'administration et ses comités se réunissent *a minima* quatre fois par an. Le Conseil d'administration s'est réuni douze fois au cours de l'exercice 2024, dont quatre fois physiquement. Les différents comités se sont également réunis à plusieurs reprises au cours de l'exercice 2024. Le taux d'assiduité des membres du Conseil d'administration, tant aux réunions du Conseil d'administration que de ses comités, a été de 100% à l'exception d'Hubert de Pesquidoux, absent et excusé lors de deux réunions via conférence téléphonique et d'Edmond Mesrobian qui a été absent et excusé lors d'une réunion via conférence téléphonique du Conseil d'administration.

De plus, le travail fourni par chacun des administrateurs entre les réunions, au titre de la préparation ou du suivi (conférences téléphoniques, échanges réguliers entre les administrateurs et entre la Société et les administrateurs), permettent des réunions efficaces, des prises de décision éclairées et prudentes. Chacun des administrateurs apporte des compétences indispensables aux travaux du Conseil d'administration qui sont essentielles pour relever les défis particuliers auxquels la Société est confrontée.

Renouvellement des mandats de Rachel Picard, Nathalie Balla et Frederik van der Kooi

Les mandats d'administrateur de Rachel Picard, Nathalie Balla et Frederik van der Kooi viennent à expiration à l'issue de la présente assemblée générale. Nous vous proposons donc de les renouveler pour une durée de deux années venant à expiration à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026. En effet, nous pensons que :

- L'expérience de Rachel Picard dans la conduite de transformations de grandes entreprises commerciales et dans la direction de sociétés dans l'univers numérique, particulièrement du e-commerce font d'elle une candidate légitime pour siéger et contribuer utilement au Conseil d'administration ;

- Les diverses expériences de Nathalie Balla en tant que directrice générale dans le secteur du e-commerce et sa solide expérience en finance font d'elle une candidate légitime pour siéger et contribuer utilement au Conseil d'administration ;
- la forte expérience de Frederik Van der Kooi dans des entreprises opérant à l'échelle mondiale dans le domaine de la publicité font de lui un candidat légitime pour siéger et contribuer utilement au Conseil d'administration.

Hubert de Pesquidoux, dont le mandat vient également à expiration à l'issue de la présente assemblée générale, a indiqué qu'il ne solliciterait pas le renouvellement de son mandat lors de l'assemblée générale des actionnaires cette année. En conséquence, il ne vous est pas demandé de renouveler son mandat.

B. NOMINATION D'UN NOUVEL ADMINISTRATEUR [RÉSOLUTIONS 4]

Stefanie Jay, identifiée par le cabinet de recrutement de cadres Spencer Stuart, a été proposée par le Conseil d'administration en vue de sa nomination en tant qu'administrateur. Le Conseil d'administration estime que l'expertise de Madame Jay dans le secteur du *Retail Media*, ainsi qu'en matière de stratégie dans le secteur du e-commerce à l'échelle mondiale, et son expérience en matière de marchés de capitaux et des fusions et acquisitions lui permettront d'apporter une contribution précieuse au Conseil d'administration.

Il vous est donc demandé de nommer Stefanie Jay en tant qu'administrateur, pour une période de deux ans, expirant à la fin de l'assemblée générale ordinaire convoquée pour approuver les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

C. RATIFICATION DE LA COOPTATION DE MICHAEL KOMASINSKI EN QUALITE D'ADMINISTRATEUR DECIDEE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION [RÉSOLUTION 5]

Le Conseil d'administration a nommé Michael Komasinski en tant qu'administrateur lors de sa réunion du 17 décembre 2024, à compter du 15 février 2025, afin de remplacer Megan Clarken qui, comme annoncé précédemment, prend sa retraite et a quitté ses fonctions de directrice générale et d'administrateur de la Société. Michael Komasinski remplace Megan Clarken en tant qu'administrateur pour la durée restant à courir de son mandat, c'est-à-dire jusqu'à à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Nous vous proposons, conformément aux dispositions de l'article L.225-24 du Code de commerce, de ratifier la nomination de Michael Komasinski en tant qu'administrateur afin de remplacer Megan Clarken, pour la durée restant à courir de son mandat, c'est-à-dire jusqu'à à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

D. POURSUITE DU MANDAT DE COMMISSAIRE AUX COMPTES TITULAIRE DE LA SOCIETE RBB ADVISORS PAR LA SOCIETE NEXBONIS ADVISORY [RÉSOLUTION 6]

Nous vous rappelons que RBB Business Advisors a été nommé par l'assemblée générale annuelle des actionnaires du 25 juin 2024 (l'«**AGM 2024**») en tant que commissaire aux comptes titulaire de la Société pour une durée de six exercices venant à l'expiration à l'issue de l'assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2029.

A la suite de la réalisation d'un apport partiel d'actif le 18 septembre 2024 effectué par la société RBB Business Advisors au profit de la société Nexbonis Advisory, le mandat de commissaire aux comptes titulaire de la société RBB

Business Advisors sur la Société a été apportée à la société Nexbonis Advisory, laquelle est venue aux droits de RBB Business Advisors. Suite à cette opération, Nexbonis Advisory est devenu le commissaire aux comptes de la Société à compter du 18 septembre 2024.

Nous vous proposons de constater que Nexbonis Advisory est venue aux droits de RBB Business Advisors et est le commissaire aux comptes de la Société depuis le 18 septembre 2024, pour la durée restant à courir du mandat de RBB Business Advisors, soit à l'issue de l'assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2029.

E. AVIS CONSULTATIF SUR LA REMUNERATION VERSEE PAR LA SOCIETE AUX NAMED EXECUTIVE OFFICERS DE LA SOCIETE [RESOLUTION 7]

Le 15 juin 2022, vous vous êtes prononcés pour que la consultation sur les éléments de rémunération versés par la Société aux « *named executive officers* » soit organisée chaque année.

En 2024, nos « *named executive officers* » étaient Megan Clarken, notre directrice générale (*Chief Executive Officer*), Sarah Glickman, notre directrice financière (*Chief Financial Officer*), Ryan Damon, *Chief Legal and Transformation Officer* et Brian Gleason, notre *Chief Revenue Officer and President, Retail Media*.

Il convient de noter que le Conseil d'administration, par le biais de son comité des rémunérations, accorde une attention particulière à ce que la rémunération de ses *Named Executive Officers* soit structurée de sorte à (i) attirer et retenir une équipe dirigeante la plus compétitive possible sur nos marchés concurrentiels, (ii) rétribuer l'équipe dirigeante pour avoir atteint ou dépassés les objectifs opérationnels, financiers et stratégiques (iii) aligner les intérêts de notre équipe dirigeante avec ceux de nos actionnaires, et (iv) fournir à nos dirigeants une rémunération globale qui soit à la fois compétitive et raisonnable pour des postes équivalents au sein du même secteur d'activité. Ainsi, la rémunération de nos « *named executive officers* » découle directement de la performance de la Société et des mesures mises en œuvre pour augmenter sa valeur pour les actionnaires.

En conséquence, nous vous demandons, conformément aux dispositions de l'*U.S. Securities Exchange Act of 1934, as amended* (l'« *Exchange Act* ») et les règles édictées par l'*U.S. Securities and Exchange Commission (Section 14A of the Exchange Act)*, d'approuver, à titre consultatif, les éléments de rémunération versés par la Société aux « *named executive officers* » tels que figurant dans le « *Proxy Statement* » de la Société pour l'assemblée générale, dont un extrait figure en annexe au présent rapport.

F. APPROBATION DES COMPTES ANNUELS ET CONSOLIDES POUR L'EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2024 – AFFECTATION DES RESULTATS [RESOLUTIONS 8 A 10]

Chaque année, dans les six mois de la clôture de l'exercice, l'assemblée générale doit être réunie pour approuver les comptes annuels et les comptes consolidés de l'exercice écoulé.

Les résolutions 8 et 9 ont respectivement pour objet d'approuver :

- les comptes annuels (également appelés comptes individuels ou sociaux) et les opérations traduites dans ces comptes ; et
- les comptes consolidés (IFRS) et les opérations traduites dans ces comptes.

Nous vous demandons d'approuver, au travers de la résolution 10, l'affectation de la perte de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, soit 20.303.049 euros, au compte « report à nouveau ».

G. EXAMEN DES CONVENTIONS VISEES AUX ARTICLES L. 225-38 ET SUIVANTS DU CODE DE COMMERCE [RESOLUTION 11 ET 12]

Conformément à l'article L. 225-38 du Code de commerce, l'assemblée générale de la Société est appelée à statuer sur les nouvelles conventions réglementées conclues par la Société au cours de l'exercice 2024. Une convention conclue au cours de l'exercice 2025 et visée dans le rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées visé à l'article L.225-40 du Code de commerce est également soumis à l'approbation de la présente assemblée générale.

Ainsi qu'il l'a été notifié aux commissaires aux comptes de la Société par la Présidente du Conseil d'administration, deux conventions ont été autorisées par le Conseil d'administration préalablement à leur signature et sont soumises à l'approbation de l'assemblée générale de la Société conformément à l'article L.225-40 du Code de commerce.

Il s'agit des deux conventions suivantes :

- (i) l'« *Indemnification Agreement* » conclu avec Ernst Teunissen le 8 juillet 2024 en sa qualité d'administrateur de la Société, prévoyant, dans la mesure où les lois et règlements français applicables le permettent, (i) l'indemnisation d'Ernst Teunissen des dommages subis du fait de ses fonctions, et (ii) le remboursement des frais engagés dans ce cadre.
- (ii) l'« *Indemnification Agreement* » conclu avec Michael Komaskinski le 15 février 2025 en sa qualité de directeur général et d'administrateur de la Société, prévoyant, dans la mesure où les lois et règlements français applicables le permettent, (i) l'indemnisation de Michael Komaskinski des dommages subis du fait de ses fonctions, et (ii) le remboursement des frais engagés dans ce cadre.

Le modèle de cet « *Indemnification Agreement* » a été incorporé par référence en tant qu'annexe 10.9 du rapport annuel 2024 (dit « *Form 10-K* ») déposé auprès de l'*U.S. Securities and Exchange Commission* le 28 février 2025.

H. MODIFICATION DU PLAN D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS 2016 [RESOLUTION 13]

Le 9 avril 2025, le Conseil d'administration, sur recommandation du comité de rémunération, a approuvé une modification du plan d'options de souscription ou d'achat d'actions 2016 (« Plan d'options 2016 ») sous réserve de l'approbation des actionnaires. La modification proposée reporterait la date d'expiration du Plan d'options 2016 initialement fixée au 29 juin 2026 au 13 juin 2035.

Il vous est donc demandé d'approuver la version modifiée du Plan d'options 2016 telle qu'adoptée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 9 avril 2025 sous réserve de votre approbation, afin de reporter la date d'expiration du Plan d'options 2016 fixée initialement au 29 juin 2026 au 13 juin 2035.

I. RACHAT PAR LA SOCIETE DE SES PROPRES ACTIONS [RESOLUTION 14]

Nous vous demandons d'approuver le rachat par la Société de ses propres actions, dans les conditions ci-après définies, pour les attribuer en paiement dans le cadre d'opérations de croissance externe et/ou comme instruments d'intéressement des salariés et des dirigeants de la Société et de ses filiales.

La croissance externe, et en particulier les acquisitions qui permettraient à la Société de renforcer sa plateforme technologique, son portefeuille de produits ou son équipe d'employés clés, notamment au sein des équipes Produit et Recherche & Développement, est un axe de développement majeur de la Société. Les cibles potentielles d'importance stratégique sont principalement situées aux Etats-Unis. Alors que la Société sera soucieuse d'optimiser

ses ressources financières, afin de tirer profit d'éventuelles opportunités compte tenu de la forte concurrence de l'industrie du marketing digital, nous tenons à être en mesure d'agir rapidement si une telle opportunité se présentait.

En outre, dans la mesure où l'intéressement au capital est un élément clé dans le secteur des nouvelles technologies, le Conseil d'administration souhaite permettre à la Société d'utiliser ses actions comme élément de rémunération dans le cadre d'acquisitions. Dans la mesure où nous ne sommes pas une société cotée au sens du Code de commerce (les actions de la Société n'étant pas admises sur un marché réglementé au sens dudit code), nos actionnaires ne peuvent pas déléguer leur compétence au Conseil d'administration pour émettre de nouvelles actions en rémunération de potentielles acquisitions sans convoquer une assemblée générale extraordinaire. Néanmoins, l'assemblée générale peut déléguer sa compétence au Conseil d'administration de racheter ses actions existantes afin de les utiliser comme élément de rémunération dans le cadre d'acquisitions.

En outre, l'intéressement au capital est un élément clé pour attirer des talents dans le secteur des nouvelles technologies, et plus généralement pour s'assurer que les intérêts des salariés de la Société sont alignés avec ceux de ses actionnaires.

Par ailleurs, afin d'offrir au Conseil d'administration la flexibilité nécessaire afin de répondre rapidement à tout changement dans les conditions de marché, nous vous demandons également d'approuver que cette autorisation puisse être utilisée pour attribuer les actions rachetées aux actionnaires de la Société, qui, dans les cinq ans de leur rachat, manifesterait à la Société l'intention de les acquérir à l'occasion d'une procédure de mise en vente organisée par la Société dans les conditions prévues par l'article L.225-209-2 du Code de commerce.

De même, nous vous demandons d'approuver que cette autorisation puisse être utilisée dans le cadre de toute autre finalité qui serait permise par la loi à la date d'utilisation par le Conseil d'administration de la présente autorisation, dans l'hypothèse où les finalités dans le cadre de tels programmes de rachat d'actions seraient modifiées par la loi afin de les rapprocher des dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce applicables aux sociétés cotées sur un marché européen.

Les rachats d'actions, mis en œuvre conformément à cette autorisation, ne pourront excéder 10% du nombre total d'actions composant le capital de la Société, étant précisé que lorsqu'elles le seront en vue de leur conservation et de leur remise ultérieure dans le cadre d'une opération de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport, le nombre d'actions acquises ne pourra excéder 5% du nombre total d'actions composant le capital de la Société. Les rachats décidés en application de cette autorisation se feront à un prix unitaire fixé selon des critères qui seront déterminés par cette assemblée générale et qui tiendront compte de la valeur de marché d'une *American Depositary Share* de la Société, chacune d'entre elles représentant une action ordinaire de la Société (les « **ADS** ») telle que cotée sur le *Nasdaq Stock Market*. Le prix unitaire minimum d'achat par action (hors frais et commissions) serait fixé à \$17,47, et le prix unitaire maximum d'achat par actions (hors frais et commissions) serait fixé à \$56,51. Cette autorisation serait valable pour une durée de douze (12) mois (soit jusqu'au 13 juin 2026), mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'AGM 2024, et serait mise en œuvre dans les conditions définies à l'article L. 225-209-2 du Code de commerce.

En tout état de cause, le Conseil d'administration ne pourrait pas utiliser cette autorisation en période d'offre publique non-sollicitée initiée par un tiers sur les actions de la Société.

Au soutien de cette résolution, seront mis à la disposition de l'assemblée générale dans les conditions prévues par la loi (i) le rapport établi par un expert indépendant désigné en application des dispositions de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce et (ii) le rapport des commissaires aux comptes.

III. DECISIONS RELEVANT DE LA COMPETENCE DE L'ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE

A. AUTORISATIONS A CONSENTIR AU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN VUE D'ANNULER LES ACTIONS RACHETEES PAR LA SOCIETE DANS LE CADRE DES DISPOSITIFS DES ARTICLES L. 225-209-2 ET L. 225-208 DU CODE DE COMMERCE – DELEGATION A CONSENTIR AU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN VUE DU RACHAT D' ACTIONS SUIVI DE LEUR ANNULLATION [RESOLUTIONS 15 A 17]

a) **Résolution 15 : Annulation des actions rachetées sur le fondement de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce**

Nous vous demandons d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'annulation, en une ou plusieurs fois, dans la limite maximum de 10% du montant du capital social de la Société par période de vingt-quatre (24) mois, de tout ou partie des actions de la Société acquises sur le fondement de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce conformément à la résolution 15.

Cette autorisation serait consentie pour une durée de douze (12) mois (soit jusqu'au 13 juin 2026) et mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'AGM 2024.

b) **Résolution 16 : Annulation des actions rachetées sur le fondement de l'article L. 225-208 du Code de commerce**

Par ailleurs, nous vous demandons d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'annulation, en une ou plusieurs fois, à hauteur d'un montant maximum de 144.362,075 euros, représentant 10% du capital social au 28 février 2025, date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration, tout ou partie des actions acquises sur le fondement de l'article L.225-208 du Code de commerce. Cette autorisation vous est demandée afin de permettre à la Société de se conformer aux dispositions de l'article L. 225-214 du Code de commerce qui impose l'annulation des actions possédées sur le fondement notamment de l'article L.225-208 du Code de commerce qui n'auraient pas été allouées ou cédées dans le délai d'un an à compter de leur acquisition.

Cette délégation serait consentie pour une durée de douze (12) mois (soit jusqu'au 13 juin 2026) et mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'AGM 2024, et ne pourra être utilisée en période d'offre publique non-sollicitée initiée par un tiers sur les actions de la Société.

c) **Résolution 17 : Rachat d'actions suivi de leur annulation (Réduction de capital non motivée par des pertes)**

Enfin, nous vous demandons d'autoriser le Conseil d'administration à décider, en une ou plusieurs fois, le rachat d'actions dans la limite d'un nombre maximum de 11.548.967 actions en vue de leur annulation entraînant une réduction de capital non motivée par des pertes d'un montant nominal maximum de 288.724,175 euros (représentant 20% du capital social au 28 février 2025, date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration), conformément aux dispositions des articles L. 225-204 et L. 225-207 du Code de commerce. Cette résolution vise à permettre à l'ensemble des actionnaires qui le souhaitent de bénéficier d'une opportunité de liquidité sur leurs actions au prorata de leur participation au capital. L'annulation des actions ainsi rachetées aura un effet relatif pour les autres actionnaires.

Dans ce cadre, il sera demandé à l'assemblée générale d'autoriser le Conseil d'administration à formuler une offre de rachat auprès de tous les actionnaires de la Société, à mettre en œuvre la réduction de capital puis à en arrêter le montant définitif. Le prix de rachat unitaire sera déterminé par le Conseil d'administration dans la limite d'un prix

maximum de \$56,51 par action (ou la contrevaletur en euros de ce montant au jour de l'utilisation de la délégation), soit un montant total maximum de \$652.632.125,17 pour l'opération.

Les créanciers de la Société pourront former opposition à la réduction de capital pendant un délai de 20 jours suivant le dépôt au greffe du tribunal de commerce du procès-verbal de l'assemblée générale et du procès-verbal de la délibération du Conseil d'administration mettant en œuvre la délégation.

Cette autorisation serait consentie pour une durée de dix-huit (18) mois (soit jusqu'au 13 décembre 2026), mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'AGM 2024, et ne pourra être utilisée en période d'offre publique non-sollicitée initiée par un tiers sur les actions de la Société.

B. FIXATION DU NOMBRE MAXIMUM D' ACTIONS SUSCEPTIBLES D' ETRE EMISES OU ACQUISES DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE D' INTERESSEMENT DES SALARIES, DES DIRIGEANTS ET DES ADMINISTRATEURS DE LA SOCIETE [RESOLUTION 18]

En vertu de la résolution 18, nous vous demandons de fixer à 7.000.000 actions le nombre maximum d'actions :

- (i) qui pourront être émises ou acquises lors de l'exercice d'options attribuées après l'assemblée générale en vertu de la 16^{ème} résolution de l'Assemblée Générale du 13 juin 2023 (autorisation d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions aux mandataires sociaux et aux membres du personnel salarié de la Société et aux membres du personnel salarié de ses filiales),
- (ii) qui pourront être émises ou acquises à la suite d'attributions gratuites d' actions soumises à des conditions de présence ("**Time-Based RSUs**") décidées après cette assemblée générale en vertu de la 15^{ème} résolution de l'AGM 2024 (autorisation de procéder à l'attribution d'actions gratuites soumises à des critères de présence au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales) et
- (iii) qui pourront être émises ou acquises à la suite d'attributions gratuites d' actions de performance ("**Actions de Performance**" / "**Performance-based RSU**" (PSU)) décidées après l'assemblée générale en vertu de la 16^{ème} résolution de l'AGM 2024 (autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'Actions de Performance aux mandataires sociaux et aux membres du personnel salarié de la Société et aux membres du personnel salarié de ses filiales) ;

étant précisé que cette limite globale n'inclut pas les actions supplémentaires émises pour préserver, conformément aux dispositions légales et contractuelles applicables, les droits de tout bénéficiaire de valeurs mobilières ou autres droits donnant accès à des actions de la Société.

C. DELEGATIONS FINANCIERES A CONSENTIR AU CONSEIL D'ADMINISTRATION [RESOLUTIONS 19 A 23]

L'objet des résolutions 19 à 23 est de permettre à la Société de lever les fonds nécessaires à la poursuite de ses objectifs stratégiques, y compris en matière de croissance externe. Ces résolutions offriront au Conseil d'administration la flexibilité nécessaire afin de répondre rapidement aux changements des conditions du marché et par conséquent la capacité d'obtenir un financement approprié dans les meilleures conditions possibles.

Bien que nous pensons que la position actuelle de la Société en matière de liquidités lui confère déjà une grande flexibilité financière, les autorisations financières proposées donneront à notre Conseil d'administration une flexibilité supplémentaire pour réagir rapidement aux changements des conditions du marché et être ainsi en mesure d'obtenir des financements aux meilleures conditions possibles. Ainsi, la stratégie de croissance externe de Criteo est

axée sur les acquisitions qui complètent sa plateforme technologique et son portefeuille de produits, ainsi que sur des équipes spécialisées en Produit et Recherche & Développement. Nous nous efforçons de poursuivre les opportunités de croissance externe de manière sélective tout en préservant la qualité et la performance de notre offre et en assurant à nos actionnaires une valorisation à long terme.

Le renouvellement des délégations financières à consentir au Conseil d'administration permettra à la Société de rester sur un pied d'égalité avec nos concurrents américains et augmentera notre flexibilité financière en nous permettant de lever rapidement des fonds et de saisir rapidement des opportunités telles que des acquisitions.

- a) **Résolution 19: délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit d'une catégorie de personnes répondant à des caractéristiques déterminées**

Cette délégation a pour objet de permettre l'émission d'actions dont la souscription sera garantie, à l'instar de l'offre réalisée concomitamment à notre introduction en bourse en octobre 2013 sur le *Nasdaq Stock Market*.

Nous vous demandons de renoncer à votre droit préférentiel de souscription au titre des actions ordinaires et valeurs mobilières qui seront émises en vertu de cette délégation, et d'en réserver la souscription à la catégorie de personnes suivante : toute banque, tout prestataire de services d'investissement ou membre d'un syndicat bancaire de placement (prise ferme ou *underwriting*) s'engageant à garantir la réalisation de l'augmentation de capital ou de toute émission susceptible d'entraîner une augmentation de capital à terme qui pourrait être réalisée en vertu de la présente délégation.

Le prix des actions sera au moins égal à la moyenne des cours moyens pondérés par les volumes des cours des ADS des cinq (5) dernières séances de bourse précédant la fixation du prix de l'émission du le *Nasdaq Global Market*, éventuellement diminuée d'une décote maximale de 10% décidée par le Conseil d'administration.

Le montant nominal maximum global des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en vertu de cette délégation ne pourra pas excéder 144.362,075 euros représentant 10% du capital social au 28 février 2025 (date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration). A ce montant s'ajoutera, le cas échéant, le montant de toutes les actions supplémentaires à émettre pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières et autres droits donnant accès au capital. Le montant nominal de toute augmentation de capital social susceptible d'être ainsi réalisée s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 24.

Le montant nominal total des valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital pouvant être émises ne pourra pas être supérieur à \$500.000.000 (ou la contrevaletur de ce montant en cas d'émission en une autre devise) et s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 24.

Comme mentionné ci-dessus, la Société entend s'appuyer sur cette résolution pour lever les fonds nécessaires aux besoins de financement généraux de la Société aux opérations de croissance externe et n'entend pas faire usage de cette résolution pour tout autre objectif, notamment dans le contexte d'une offre publique non-sollicitée ou tout autre contexte.

Pour ce faire, la Société estime qu'une augmentation de capital d'un montant maximum de 10% du capital lui offrirait la flexibilité suffisante afin de remplir ses objectifs stratégiques.

Cette délégation serait consentie pour une durée de dix-huit (18) mois (soit jusqu'au 13 décembre 2026) et mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'AGM 2024 qui, en l'absence de vote favorable, prendrait fin le 24 décembre 2025 et pourrait empêcher la Société d'obtenir les financements nécessaires pour poursuivre ses objectifs stratégiques.

A cet égard, le Conseil d'administration précise qu'il n'a pas fait usage de la délégation ayant le même objet qui lui a été conférée par l'AGM 2024.

Cette délégation ne pourra pas, directement ou par voie de subdélégation, être mise en œuvre en période d'offre publique non-sollicitée initiée par un tiers sur les actions de la société.

b) Résolution 20 : délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier

Cette résolution permettrait au Conseil d'administration d'augmenter le capital social de la Société par émission d'actions (ou d'autres valeurs mobilières donnant accès au capital) dans le cadre d'un placement privé, c'est-à-dire au profit d'investisseurs qualifiés ou d'un cercle restreint d'investisseurs en application du premier paragraphe de l'article L.411-2 II du Code monétaire et financier. Cette résolution permettrait notamment à la Société d'obtenir un mode de financement additionnel et d'étendre la maturité de son endettement.

Le montant nominal total des augmentations de capital social susceptibles d'être réalisées immédiatement et/ou à terme, en vertu de la présente délégation, ne pourra pas être supérieur à 144.362,075 euros (soit environ 10% du capital de la Société au 28 février 2025, date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration) ni, en tout état de cause, excéder les limites prévues par la réglementation applicable au jour de l'émission. Par exemple, au jour de la présente assemblée générale, l'émission de titres de capital réalisée par une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 II du Code monétaire et financier serait limitée à 30 % du capital de la Société par an, ledit capital étant apprécié au jour de la décision du Conseil d'administration d'utilisation de la présente délégation. Dans l'hypothèse où l'assemblée générale approuverait cette résolution et que la direction l'utiliserait pour émettre des obligations convertibles en actions, il serait alors envisagé de mettre en place des mesures visant à protéger les actionnaires contre leur dilution et notamment : (i) mise en place d'un mécanisme appelé *Net Share Settlement* de remboursement desdites obligations en numéraire ou en actions nouvelles, (ii) gestion proactive de la dilution, et (iii) éventuellement, et sous réserve des règles, notamment de marché, applicables, le rachat par la Société de ses propres actions concomitamment à l'émission des obligations convertibles en actions mentionnées ci-dessus.

Tout montant supplémentaire des actions émises, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, pour préserver les droits des porteurs de valeurs mobilières et autres droits donnant accès à des actions s'imputera sur le montant maximum. Le montant nominal de toute augmentation de capital social susceptible d'être ainsi réalisée s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 24.

Le montant nominal total des valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital pouvant être émises ne pourra pas être supérieur à \$500.000.000 (ou la contrevaletur de ce montant en cas d'émission en une autre devise) et s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 24.

Nous vous proposons donc de décider que le prix d'émission des actions susceptibles d'être émises en vertu de la présente délégation sera déterminé par le Conseil d'administration et sera au moins égal à la moyenne des cours

moyens pondérés par les volumes des ADS au cours des 5 dernières séances de bourse sur le *Nasdaq Global Market* aux Etats-Unis d'Amérique précédant la fixation du prix de l'émission éventuellement diminuée d'une décote maximale de 5 % déterminée par le Conseil d'administration.

Cette délégation sera consentie pour une durée de 26 mois (soit jusqu'au 13 août 2026) et mettra fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'assemblée générale du 13 juin 2023 (l' « **AGM 2023** ») qui, en l'absence de vote favorable, prendrait fin le 13 août 2025 et pourrait, le cas échéant, empêcher la Société d'obtenir les financements nécessaires à la poursuite de ses objectifs stratégiques.

A cet égard, le Conseil d'administration précise qu'il n'a pas fait usage de la délégation ayant le même objet qui lui a été conférée par l'AGM 2023.

c) Résolution 21 : délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital sans droit préférentiel de souscription réalisée en vertu des délégations visées aux résolutions 19 et 20 ci-dessus

L'objet de cette résolution 21 est de permettre au Conseil d'administration d'octroyer une option de surallocation pour toute émission réalisée en vertu des résolutions 19 et 20. Toute augmentation de capital réalisée au titre de cette délégation se fera au même prix, et dans la limite de 15% de l'émission initiale.

Le montant nominal de toute augmentation de capital social susceptible d'être ainsi réalisée en application de la présente délégation, s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 24.

d) Résolution 22 : délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres

L'objet de cette résolution est de déléguer au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, la compétence de décider une ou plusieurs augmentations du capital par incorporation au capital de primes, réserves, bénéfices ou autres dont la capitalisation sera légalement et statutairement possible et sous forme d'attribution d'actions gratuites nouvelles, d'élévation de la valeur nominale des actions existantes ou d'emploi conjoint de ces deux procédés, lesdites actions conférant les mêmes droits que les actions anciennes sous réserve de leur date de jouissance. La mise en œuvre de cette augmentation de capital n'aura pas d'effet dilutif pour les actionnaires, qui seront tous traités sur un pied d'égalité.

Cette délégation permettra notamment à la Société de procéder à une augmentation de capital par augmentation de la valeur nominale des actions de la Société, sans faire appel aux actionnaires, ou de procéder, le cas échéant, à un ajustement du montant du capital ou de la valeur nominale des actions en cas d'opérations nécessitant un tel ajustement (regroupement d'actions, par exemple).

Cette délégation portera sur un montant maximum de 144.362,075 euros, représentant 10% du capital social au 28 février 2025 (date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration). Cette délégation sera consentie pour une durée de 26 mois (soit jusqu'au 13 août 2027) et mettra fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'AGM 2023.

A cet égard, le Conseil d'administration précise qu'il n'a pas fait usage de la délégation ayant le même objet qui lui a été conférée par l'AGM 2023.

e) Résolution 23 : augmentation de capital réservée aux salariés adhérant au plan d'épargne groupe

Conformément aux articles L. 225-129 et suivants et L. 225-138-1 du Code de commerce, et aux articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail, le Conseil d'administration est tenu de soumettre à l'approbation de l'assemblée générale une résolution ayant pour objet d'autoriser le Conseil d'administration à augmenter le capital social de la Société par émission d'actions et de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société au profit des salariés adhérant au plan d'épargne groupe.

Dans ce contexte, nous vous proposons que le montant nominal total des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en application de la présente délégation ne puisse pas être supérieur à 43.308,625 euros, représentant 3% du capital social au 28 février 2025 (date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration) ; (tout montant supplémentaire des actions émises pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital, s'imputera sur le montant maximum énoncé ci-dessus).

Le montant nominal de toute augmentation de capital social susceptible d'être ainsi réalisée en application de la présente délégation, s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 24.

Le montant nominal total des émissions de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital susceptibles d'être ainsi réalisées en application de la présente délégation, ne pourra être supérieur à \$500.000.000 (ou la contrevaletur de ce montant en cas d'émission en une autre devise), et s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 24.

Le prix d'émission des actions ou des valeurs mobilières nouvelles donnant accès au capital sera déterminé par le Conseil d'administration dans les conditions prévues aux articles L. 3332-18 à L. 3332-23 du Code du travail. Le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions ou aux valeurs mobilières sera supprimé au bénéfice des adhérents à un plan d'épargne entreprise.

A ce jour, étant donné qu'aucune augmentation de capital réservée aux salariés adhérant au plan d'épargne entreprise n'a été mis en œuvre, les salariés n'ont reçu aucune action par ce biais.

Cependant, l'approbation de cette résolution permettra au Conseil d'administration de le faire, s'il considère à l'avenir que cela est pertinent afin de renforcer l'alignement entre les salariés et les actionnaires.

f) Résolution 24 : fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées aux résolutions 19 à 23 ci-dessus

Le Conseil d'administration propose de fixer à 144.362,075 euros, soit à environ 10% du capital social au 28 février 2025 (date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration), le montant maximal cumulé des augmentations de capital qui pourraient être conduites en vertu des résolutions 19 à 23. Votre Conseil d'administration estime que ce montant permet à la fois de préserver les actionnaires et d'offrir à la Société la flexibilité suffisante afin de remplir ses objectifs stratégiques en matière de croissance externe.

Le montant nominal total des valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital pouvant être émises en vertu des résolutions 19, 20 et 23 ne pourra pas être supérieur à \$500.000.000 (ou la contrevaletur de ce montant en cas d'émission en une autre devise).

Le Conseil d'administration entend, lorsque cela est possible, octroyer aux actionnaires une période de souscription prioritaire, pour toutes les émissions effectuées en vertu des délégations susvisées.

D. MODIFICATION DES ARTICLES 12, 19 ET 24 DES STATUTS DE LA SOCIETE [RESOLUTIONS 25 A 27]

L'objectif des résolutions 25 à 27 est de mettre à jour les statuts de la Société (les « **statuts** ») au regard des dernières évolutions législatives et réglementaires intervenues.

a) **Résolution 25** : modification de l'article 12 des statuts « réunion du conseil d'administration »

Le Conseil d'administration propose de modifier les paragraphes suivants de l'article 12 de nos statuts afin de les mettre à jour avec les nouvelles dispositions du Code de commerce tel que modifié par la loi n° 2024-537 du 13 juin 2024 visant à accroître le financement des entreprises et l'attractivité de la France (« Loi Attractivité »). L'article 12 des statuts serait mis à jour comme suit :

- L'article 12.3 serait modifié afin de prendre en compte, dans le quorum et la majorité nécessaire pour adopter une décision, les administrateurs votant par correspondance ou participant à une consultation écrite, conformément à la Loi Attractivité telle que mise en œuvre par les autres modifications statutaires détaillées ci-dessous,
- l'article 12.4 serait modifié afin de supprimer la référence à l'impossibilité pour les administrateurs de participer aux délibérations du conseil d'administration relatives à l'arrêté des comptes et du rapport de gestion par téléconférence ou visioconférence, cette faculté étant désormais offerte pour toutes les décisions du conseil d'administration, sauf disposition contraire du règlement intérieur adopté par le Conseil d'administration,
- l'article 12.7 serait modifié afin de supprimer la liste limitative des décisions pouvant faire l'objet d'une consultation écrite par le conseil d'administration, cette faculté étant désormais offerte pour toutes les décisions du conseil d'administration, à moins qu'un membre au moins du conseil d'administration ne s'oppose à ce qu'il soit recouru à cette modalité,
- l'article 12.9. serait modifié afin de permettre le recours au vote par correspondance à l'occasion d'une réunion du Conseil d'administration.

Nous vous proposons en conséquence d'approuver les modifications corrélatives de l'article 12 des statuts, la version modifiée de celui-ci figurant au sein de la résolution 25.

b) **Résolution 26**: modification de l'article 19 des statuts relatifs aux assemblées générales

Le Conseil d'administration propose de modifier l'Article 19 des statuts afin de les mettre en conformité avec les dispositions légales du Code de commerce, telles que modifiées par la Loi Attractivité. Ces modifications autorisent le Conseil d'administration à organiser la participation et le vote des actionnaires aux assemblées par tout moyen de télécommunication, permettant leur identification, qu'elle soit ou non couplée à un autre mode de participation. Si le Conseil d'administration décidait d'exercer cette faculté pour une assemblée donnée, il serait fait état de cette décision du Conseil dans l'avis de convocation. Toutefois, s'agissant exclusivement des assemblées générales extraordinaires, un ou plusieurs actionnaires représentant au moins 25 % du capital social pourraient s'opposer à ce qu'il soit recouru exclusivement à un moyen de télécommunication permettant leur identification.

Nous vous proposons en conséquence d'approuver les modifications corrélatives de l'article 19 des statuts, la version modifiée de celui-ci figurant au sein de la résolution 26.

- c) **Résolution 27** : modification de l'article 28 des statuts « Perte de la moitié du capital social » afin de le mettre à jour avec les nouvelles dispositions de l'article L 225-248 du code de commerce

Le Conseil d'administration propose de modifier l'article 24 des statuts afin de le mettre à jour avec les nouvelles dispositions de l'article L. 225-248 du code de commerce concernant les modalités de reconstitution des capitaux propres en cas de perte de la moitié du capital social. Les nouvelles dispositions de l'article L.225-248 du Code de commerce visent à clarifier les procédures applicables pour reconstituer les capitaux propres dans la situation où ceux-ci deviennent inférieurs à la moitié du capital social et complète le dispositif existant pour faciliter la reconstitution des capitaux propres.

Nous vous proposons en conséquence d'approuver les modifications corrélatives de l'article 24 des statuts, la version modifiée de celui-ci figurant au sein de la résolution 27.

Le Conseil d'administration

Annexe : Eléments de rémunération versés par la Société aux « named executive officers » - extrait du « Proxy Statement » de la Société pour l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2025

COMPENSATION DISCUSSION AND ANALYSIS

The following compensation discussion and analysis provides comprehensive information and analysis regarding our executive compensation program for 2024 for our named executive officers and provides context for the decisions underlying the compensation reported in the executive compensation tables in this proxy statement. For 2024, our named executive officers included (i) our principal executive officer during 2024; (ii) our principal financial officer; and (iii) our other executive officers, other than the principal executive officer and the principal financial officer, who were serving as of the end of the fiscal year. Unless otherwise noted, titles referred to in this section are as of December 31, 2024. For the year ended December 31, 2024, our named executive officers were:

Megan Clarcken	Chief Executive Officer (principal executive officer)
Sarah Glickman	Chief Financial Officer (principal financial officer)
Ryan Damon	Chief Legal and Transformation Officer
Brian Gleason	Chief Revenue Officer and President, Retail Media

We believe that we have a strong team of executives with the ability to execute our strategic and operational priorities. The combination of strong executive leadership and highly talented and motivated employees played a key role in our solid financial performance in 2024, as described below.

2024 FINANCIAL AND OPERATING RESULTS

We are a global technology company driving superior commerce outcomes for and media owners through the world's leading Commerce Media Platform. We operate in commerce media, the future of digital advertising, leveraging commerce data and artificial intelligence to connect ecommerce, digital marketing and media monetization to reach consumers throughout their buyer journey. Criteo has deeply transformed itself and is now a multi-solution Commerce Media Platform provider.

2024 Financial Results:

In 2024, the financial results of our two reportable segments⁶⁴: Performance Media and Retail Media, included the following highlights:

- Revenue decreased 1%, or was flat at constant currency, from \$1.949 billion in 2023 to \$1.933 billion in 2024. This was driven by lower Performance Media revenue, partially offset by strong growth in Retail Media;
- Gross profit increased 14% year-over-year, from \$863 million in 2023 to \$983 million in 2024;
- Contribution excluding traffic acquisition costs, which we refer to as Contribution ex-TAC, which is a non-GAAP financial measure, increased by 10% year-over-year, or 11% at constant currency, from \$1,023 million in 2023 to \$1,121 million in 2024;
- Retail Media Contribution ex-TAC grew 25% year-over-year (or 25% on a constant currency basis) and same-retailer Contribution ex-TAC retention was 128% in 2024;
- Performance Media Contribution ex-TAC increased 6% year-over-year (or 8% on a constant currency basis);
- Net income increased by 110% year-over-year from \$55 million in 2023 to \$115 million in 2024; and
- Adjusted EBITDA, which is a non-GAAP financial measure, increased by 29% from \$302 million in 2023 to \$390 million in 2024.
- Cash from operating activities was \$258 million and Free Cash Flow amounted to \$182 million in 2024.⁶⁵

Contribution ex-TAC and Adjusted EBITDA are non-GAAP measures. Contribution ex-TAC is a profitability measure akin to gross profit. It is calculated by deducting traffic acquisition costs from revenue and reconciled to gross profit through the exclusion of other cost of revenue. We define Adjusted EBITDA as our consolidated earnings before financial income (expense), income taxes, depreciation and amortization, adjusted to eliminate the impact of equity awards compensation expense, pension service costs, certain restructuring, integration and transformation costs, certain acquisition-related costs and a loss contingency related to a regulatory matter. Traffic acquisition costs consist primarily of purchases of impressions from publishers on a CPM basis. We purchase impressions directly from publishers or third-party intermediaries, such as advertising exchanges. We recognize cost of revenue on a publisher by publisher basis as incurred. Costs owed to publishers but not yet paid are recorded in our consolidated statements of financial position as trade payables. Please refer to “Item 7. Management’s Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations” of our 2024 Annual Report on Form 10-K on page 60 for a reconciliation of gross profit to Contribution ex-TAC and at page 66 for a reconciliation of net income to Adjusted EBITDA, in each case the most directly comparable financial measure calculated and presented in accordance with U.S. GAAP. Constant currency measures exclude the impact of foreign currency fluctuations and are computed by applying the 2023

⁶⁴ As previously disclosed in the Form 8-K filed with the SEC on March 4, 2024, beginning with the first quarter of 2024, the Company changed its segment reporting structure to two reportable segments: Retail Media and Performance Media. These changes have no effect on the Company’s consolidated financial statements or results of operations.

⁶⁵ Free Cash Flow, defined as cash flow from operating activities less acquisition of intangible assets, property, plant and equipment, is a non-GAAP financial measure. For the year 2024, Free Cash Flow is calculated by considering Cash Flow from Operating Activities of \$258 million and a \$76 million usage for net additions to intangible assets, property, and equipment. For a reconciliation from operating activities to free cash flow, please see Annex D.

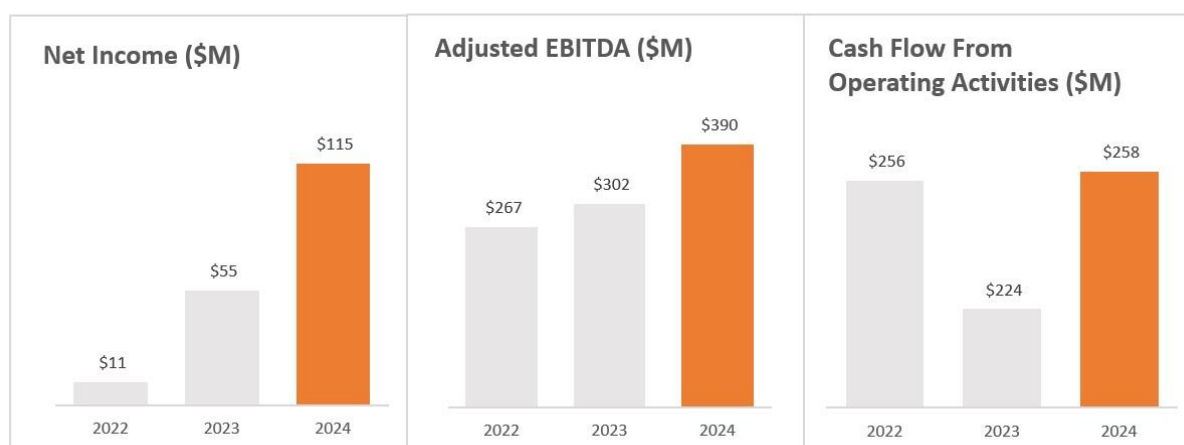
average exchange rates for the relevant period to 2024 figures. A reconciliation is provided in “Item 7. Management’s Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations” of our 2024 Annual Report on Form 10-K at page 61 in the section entitled “Constant Currency Reconciliation.”

The following charts show the change in our revenue, Contribution ex-TAC, gross profit, net income, Adjusted EBITDA and cash flow from operating activities over the past three years:

Revenue, Gross Profit and Contribution ex-TAC



Selected Financial Data



Operational Metrics:

- Criteo's media spend⁶⁶ activated by the Commerce Media Platform for marketers and media owners was over \$4.3 billion in 2024;
- Criteo had approximately 720 million Daily Active Users (DAUs), approximately 70% of which on the web are addressable through media owners we have direct access to, as we continue to build Criteo's first-party media network;
- We ended the year with approximately 17,000 clients globally, while maintaining an average client retention rate (as measured on a quarterly basis) of approximately 90% over the past three years;

EXECUTIVE COMPENSATION HIGHLIGHTS FOR 2024 AND CERTAIN 2024 DECISIONS

Highlights of our executive compensation program for 2024, and certain 2024 decisions, include the following:

- We continue to maintain rigorous short- and long-term incentive compensation programs for our executive officers to ensure fair ongoing pay-for-performance outcomes and strong alignment with our shareholders:
 - In fiscal year 2024, in keeping with strong business performance, the Board of Directors determined that our named executive officers demonstrated continued leadership and vision in developing our businesses and building long-term shareholder value;
 - We paid out annual incentives to our active named executive officers at 125%-141% of target based primarily on our achievement of quantitative Company financial performance metrics along with the named executive officers' achievement of qualitative objectives;
- We updated our compensation peer groups to maintain alignment with key attributes of the Company (including our industry, market capitalization and certain financial metrics, including annual revenue and annual revenue growth), and determined executive compensation levels with reference, in part, to these reasonably comparable groups;
- We continued the practice by which a majority of our executive officers' target total direct compensation opportunity is performance-based and variable paid in the form of both short-term incentives and long-term equity-based incentives, including performance-based stock units ("PSUs") and time-vesting restricted stock units ("RSUs"). Our long-term equity incentive awards vest over four years for RSUs and three years for PSUs, and provide varied realizable pay opportunities for executives tied to growth in Company value over time or achievement of measurable, objective, pre-determined performance goals; and
- We are also pleased to confirm significant improvements to our long-term incentives ("LTI") programs, as previewed last year, in our continuous effort to respond to shareholder feedback and better align with market practice. These are detailed in the "Long-Term Incentives" section below but include: increasing the percentage of LTI tied to performance (70% for CEO and 60% for other executives), measuring performance for half of PSUs awarded against an external market metric in the form of relative total shareholder return

⁶⁶ Media spend is defined as the sum of working media spend allocated to Retail Media campaigns and media spend activated on behalf of Performance Media clients.

(“TSR”), extending the performance period from one year to two and three years for those PSUs, and focusing the PSUs based on financial metrics on a rigorous performance scale tied to our Retail Media growth.

- The Company also extended the holding period for equity held by our non-executive directors from one to two years to further align their interests with our investors.

EXECUTIVE COMPENSATION POLICIES AND PRACTICES

We maintain several policies and practices, including compensation-related corporate governance standards, consistent with our executive compensation philosophy:

What We Do

- ✓ Performance-based equity incentives with long-term vesting requirements
- ✓ Strong percentage of executive equity granted in the form of performance-based annual incentive
- ✓ Caps on performance-based cash and equity compensation payouts
- ✓ Annual compensation program review and, where appropriate, alignment with our compensation peer group; review of external competitive market data when making compensation decisions
- ✓ Significant portion of executive compensation contingent upon corporate performance, which directly influences shareholder return along with relative TSR performance (new in 2024)
- ✓ Four-year equity award vesting periods for RSUs, three-year for PSUs, both with a two-year initial vesting cliff (longer than peer norms)
- ✓ Clawback policy requires recoupment of erroneously awarded incentive-based compensation paid to executive officers if our financial statements are the subject of an accounting restatement
- ✓ Prohibition on short sales, hedging of stock ownership positions and transactions involving derivatives of our ADSs

What We Don't Do

- ✗ No "single-trigger" change of control benefits
- ✗ No post-termination retirement or pension non-cash benefits or perquisites for our executive officers that are not available to our employees generally
- ✗ No tax "gross-ups" for change of control benefits
- ✗ No employment agreements with executive officers that contain guaranteed salary increases, bonuses, or equity compensation rights
- ✗ No discounted stock options or option re-pricings without shareholder approval
- ✗ No payment or accrual of dividends on unvested stock options, PSU or RSU awards

EXECUTIVE PAY MIX

The charts below show the target total pay mix for each of Ms. Clarcken, our Chief Executive Officer during 2024, Ms. Glickman, our Chief Financial Officer, Mr. Damon, our Chief Legal and Transformation Officer and Mr. Gleason, our Chief Revenue Officer and President, Retail Media. The long-term compensation presented below is based on grant date fair values, and there is no assurance that these amounts will reflect their actual economic value or that such amounts will ever be realized.

The charts illustrate the overall predominance of performance-based compensation and variable (as opposed to fixed) long-term incentive compensation through performance-based annual incentives and equity awards in our executive compensation program. We believe that this weighting of components allows us to reward our executives for achieving or exceeding our financial, operational and strategic performance goals, and align our executives' long-term interests with those of our shareholders.

2024 CEO Pay Mix



0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ Base salary ■ Cash Bonus ■ RSU's ■ PSU's

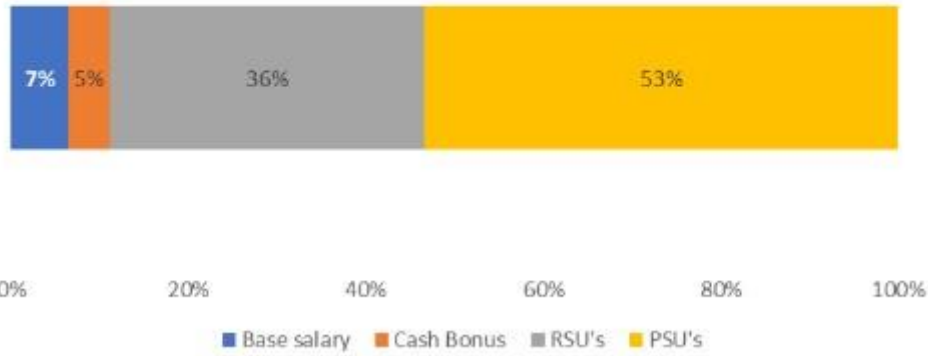
2024 Chief Financial Officer Pay Mix



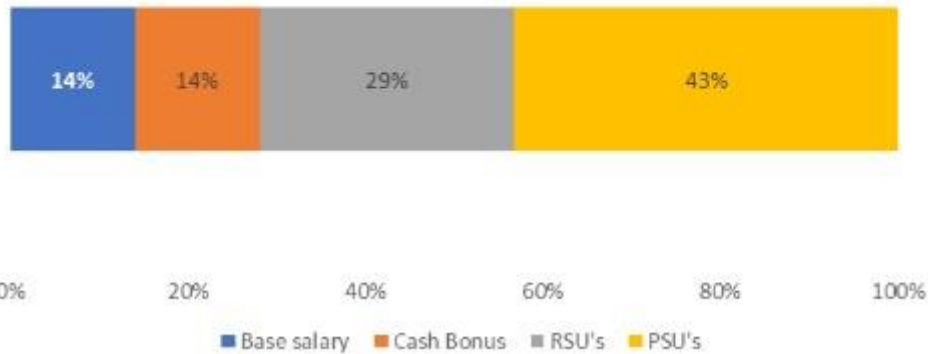
0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ Base salary ■ Cash Bonus ■ RSU's ■ PSU's

2024 Chief Legal and Transformation Officer Pay Mix



2024 Chief Revenue Officer and President, Retail Media Pay Mix



For more information on the pay mix for our named executive officers, please see “Compensation Tables—Summary Compensation Table.”

COMPENSATION PHILOSOPHY AND OBJECTIVES

Pay for Performance

Our philosophy in setting compensation policies for our executive officers has four fundamental objectives:

- ✓ to attract and retain a highly skilled team of executives in competitive markets;
- ✓ to reward our executives for achieving or exceeding our financial, operational and strategic performance goals;
- ✓ to align our executives' long-term interests with those of our shareholders; and
- ✓ to provide compensation packages that are both competitive and reasonable relative to our peers and the broader competitive market.

The compensation committee and the Board of Directors believe that executive compensation should be directly linked both to annual improvements in corporate performance and to accomplishments that are expected to increase shareholder value over time. Historically, the Board of Directors has compensated our executive officers through three direct compensation components: base salary, an annual incentive bonus opportunity and long-term equity-based incentive compensation. The compensation committee and the Board of Directors believe that cash compensation in the form of base salary and an annual incentive bonus opportunity provides our executive officers with short-term rewards for success in operations, and that long-term incentive compensation in the form of equity awards increases retention and aligns the objectives of our executive officers with those of our shareholders with respect to long-term performance. Since 2021, long-term equity compensation for our executive officers has consisted of RSU and PSU awards, though a stock option plan remains available for future equity award consideration. For more information, please see “—Long Term Incentive Compensation.”

Participants in the Compensation Process

Role of the Compensation Committee and the Board of Directors

In accordance with French law, committees of our Board of Directors have an advisory role for matters falling into the competence of the Board of Directors under French law and can only make recommendations to our Board of Directors in this respect. As a result, while our compensation committee is primarily responsible for our executive compensation program, including establishing our executive compensation philosophy and practices, as well as determining specific compensation arrangements for the named executive officers, final approval by our Board of Directors is required on such matters. The Board of Directors' decisions and actions regarding executive compensation referred to throughout this Compensation Discussion and Analysis are made following the compensation committee's comprehensive in-depth review, analysis and recommendation.

The Board of Directors approves the performance goals recommended by the compensation committee under the Company's annual and long-term incentive plans and achievement by our executive officers of these goals. While the compensation committee draws on a number of resources, including, input from our Chief Executive Officer (other than with respect to the Chief Executive Officer's own compensation), and Compensia, the compensation committee's independent compensation consultant, to make decisions regarding our executive compensation program, the compensation committee is responsible for making the ultimate recommendation to be approved by

the Board of Directors. The compensation committee relies upon the judgment of its members in making recommendations to the Board of Directors after considering several factors, including recommendations of the chairperson of the Board of Directors and the Chief Executive Officer with respect to the compensation of executive officers (other than with respect to the Chief Executive Officer's own compensation), Company and individual performance, perceived criticality, retention objectives, internal fairness, current compensation opportunities as compared to similarly situated executives at peer companies (based on a review of competitive market analyses prepared by Compensia) and other factors as it may deem relevant.

Role of Compensation Consultant

The compensation committee retains the services of Compensia as its independent compensation consultant. The mandate of the compensation consultant includes assisting the compensation committee in its review of executive and director compensation practices, including analysis of competitive market practices and the competitiveness of our executive officer pay levels, design of the Company's annual and long-term incentive compensation plans, and executive compensation design. The compensation committee is responsible for oversight of the work of Compensia and annually evaluates the performance of Compensia. The compensation committee has discretion to engage and terminate the services provided by Compensia.

At its meeting in October 2024, the compensation committee assessed the independence of Compensia pursuant to SEC and Nasdaq rules and concluded that no conflict of interest exists that would prevent Compensia from serving as an independent consultant to the compensation committee.

Role of Chief Executive Officer

In 2024, Ms. Clarcken, who was then serving as our Chief Executive Officer, attended compensation committee meetings and worked with the chair of the compensation committee and Compensia to develop compensation recommendations for the executive officers (excluding Ms. Clarcken), based upon individual experience and breadth of knowledge, individual performance during the year and other relevant factors listed above. The compensation committee works directly with Compensia to recommend to the Board of Directors compensation actions for individuals holding the position of Chief Executive Officer. In accordance with Nasdaq rules, the charter of the compensation committee provides that individuals holding the position of Chief Executive Officer are not present during deliberations or voting concerning their own compensation.

Use of Competitive Market Data

The compensation committee draws on a number of resources to assist in the evaluation of the various components of the Company's executive compensation program, including an evaluation of the compensation practices at peer companies. The compensation committee uses data from this evaluation to ensure that our compensation practices are competitive in the marketplace and to assess the reasonableness of compensation.

Our peer companies in 2024 were provided to the compensation committee by Compensia, then selected by the compensation committee and subsequently approved by the Board of Directors. Each year, the compensation committee reviews and updates our peer group, as appropriate, with the assistance of Compensia. The companies comprising the peer group for 2024 were selected on the basis of their comparability to Criteo in terms of industry (with a focus on public internet software and services companies focused on advertising/media-related business in the United States and public software/technology companies more broadly in Europe, given the more limited number of comparable companies in the European market), geographic location, market capitalization, financial attributes

(including revenue, revenue growth, comparable gross profit and operating/net income), number of employees and other relevant factors.

Based on this evaluation, the compensation committee selected the peer companies in the following table for 2024. Given the Company's unique position as a French company publicly-listed on the Nasdaq Global Market in the United States with certain executives based in Europe, the compensation committee determined that it was appropriate to develop both U.S. and international peer groups, although this practice is reviewed annually for continued relevance as the market evolves. The peer companies generally had revenues up to two times the Company's revenue, and market capitalization between a quarter to four times the Company's market capitalization.

U.S. Peers:

Blackbaud	Integral Ad Science Holding	Tripadvisor
Box	LiveRamp Holdings	Verint Systems
CarGurus	Magnite	Yelp
Cars.com	MicroStrategy	Zeta Global Holdings
Commvault Systems	Nutanix	Ziff Davis
Digital Turbine	QuinStreet	
DoubleVerify Holdings	Thryv Holdings	

European Peers:

Auto Trader Group plc	Opera	Scout24 SE
Cimpress plc	Playtech	Stroer SE & Co. KGaA
GlobalData plc	Rightmove	Trivago N.V.
Majorel Group Luxembourg S.A.	S4 Capital plc	

Changes to the U.S. peer group from 2023 to 2024 include the addition of Zeta Global Holdings, and the removal of New Relic (due to its acquisition). These changes result in a peer group that the compensation committee believed was more closely aligned with Criteo's financial and value criteria. There were no changes to our European peer group from 2023 to 2024.

In addition to reviewing data drawn from these peer groups, the compensation committee also reviews competitive compensation data from broader Radford Global Compensation survey cuts and Compensia databases. To assist the Company in making its executive compensation decisions for 2024, Compensia evaluated competitive market practices, considering base salary, target annual incentives as a percentage of base salary, annual incentive plan structures, target total cash compensation, target annual long-term incentive grant date fair values, equity award mixes and structures, and target total direct compensation.

In general, our Board of Directors seeks to set executives' total cash compensation (base salary plus target annual incentive bonus) and long-term incentive compensation at levels that are competitive with our peers (based on its review of the compensation data for executives with similar roles in the Company's peer groups) and, in the case of long-term incentive compensation, at a level competitive with our peers and significant enough to ensure strong alignment of our executive officers' interests with those of our shareholders.

However, the compensation committee does not formally “benchmark” our executive officers’ compensation to a specific percentile of our peer group. Instead, it considers competitive market data as one factor among many in its deliberations. The compensation committee exercises independent judgment in determining appropriate levels and types of compensation to be paid based on its assessment of several factors, including recommendations of the Chief Executive Officer with respect to the compensation of executive officers (other than their own compensation), Company and individual performance, perceived criticality, retention objectives, internal fairness, current compensation opportunities as compared with similarly situated executives at peer companies (based on review of competitive market analyses prepared by Compensia) and other factors as it may deem relevant.

PRIOR YEAR SAY-ON-PAY RESULTS

At the 2022 Annual General Meeting, shareholder votes expressed a preference for the say-on-frequency proposal to hold an advisory vote to approve executive compensation on an annual basis. In light of this vote, the Company’s Board of Directors determined that the Company will continue to hold an advisory vote to approve executive compensation on an annual basis until the next required say-on-frequency vote, which will be held at the 2028 Annual General Meeting.

Our executive compensation program received the support of our shareholders and was approved, on a non-binding advisory basis, by approximately 88.51% of the votes cast at the 2024 Annual General Meeting. While the 2024 say-on-pay vote passed with strong support from our shareholders, the level of support was lower than in prior years. We greatly value feedback from our shareholders on our executive compensation program and corporate governance policies and welcome input, as it impacts our decision-making. As a result of our engagement with our shareholders, detailed below, our compensation committee made a number of changes to the structure of long-term incentive compensation awards made to our executive officers, commencing in 2024. See “Shareholder Feedback, Responses and Actions” below for details on these changes in response to shareholder feedback. We believe that ongoing engagement builds mutual trust with our shareholders, and we will continue to monitor feedback from our shareholders and may solicit outreach on our programs, as appropriate.

In 2024, our management team continued to frequently engage with the investment community, hosting and participating in 200 investor events, including during roadshows and conferences as well as phone calls and meetings with approximately 205 firms. Shareholders we spoke to jointly represented about 78% of floating shares as of December 31, 2024. In 2024, we engaged with shareholders to discuss corporate governance, board composition, executive compensation, business strategy, capital allocation and other ESG-related topics. In such engagements, investors’ feedback and suggestions on our executive compensation program were regularly heard and taken into consideration. Based on future engagement with our shareholders, our compensation committee and Board of Directors will continue to consider potential shareholders’ feedback and take them into account in future determinations concerning compensation of our named executive officers.

ELEMENTS OF EXECUTIVE COMPENSATION PROGRAM

In 2024, as in prior years, our executive compensation program consisted of three principal elements:

- Base salary
- Annual incentive

- Long-term incentives

Base Salary

Base salary is the principal fixed element of an executive officer’s annual cash compensation during employment. The level of base salary reflects the executive officer’s skills and experience and is intended to be on par with other job opportunities available to such executive officer. Given the industry in which we operate and our compensation philosophy and objectives, we believe it is important to set base salaries at a level that is both competitive with our peer group in order to retain our current executives and reasonable, and to hire new executives when and as required. However, our review of the competitive market data is only one factor in setting base salary levels. In addition, the compensation committee also considers the following factors:

- individual performance of the executive officer, as well as overall performance of the Company, during the prior year;
- level of responsibility, including breadth, scope and complexity of the position;
- years and level of experience and expertise and location of the executive officer;
- internal review of the executive officer’s compensation relative to other executives to contemplate internal fairness considerations; and

in the case of executive officers other than the Chief Executive Officer, the recommendations of the Chief Executive Officer.

Base salaries for our executive officers are determined on an individual basis at the time of hire. Adjustments to base salary are considered annually based on the factors described above.

2023 — 2024 Base Salaries

The base salaries of the named executive officers for 2023 and 2024 and related explanatory notes are set forth below:

Name	Position	2024 Base Salary (USD)	2023 Base Salary (USD)	Explanatory Notes

Megan Clarcken	Chief Executive Officer	\$711,325	\$665,000	<p>Base salary increase to recognize continued strong performance and align with the trend in the competitive market for the role, based on review of applicable peer market data. The amount shown with respect to 2023 and 2024 reflects the compensation Ms. Clarcken received due to proration of the effective date April 2023 and April 2024, respectively, based on an annual base salary of \$670,000 and \$725,000, respectively, rounded to the nearest thousandth.</p> <p>Ms. Clarcken’s remuneration is solely for her role as Chief</p>
Sarah Glickman	Chief Financial Officer	\$516,817	\$476,000	<p>Base salary increase to recognize continued strong performance and align with the trend in the competitive market for the role, based on review of applicable peer market data. The amount shown with respect to 2023 and 2024 reflects the compensation Ms. Glickman received due to proration of the effective date April 2023 and April 2024, respectively, based on an annual base salary of \$480,000 and \$529,000, respectively, rounded to the nearest thousandth.</p>
Ryan Damon	Chief Legal and Transformation Officer	\$482,541	\$455,000	<p>Base salary increase to recognize continued strong performance and align with the trend in the competitive market for the role, based on review of applicable peer market data. Mr. Damon also took on additional responsibility for the Transformation office, as well as some operations. The amount shown with respect to 2023 and 2024 reflects the compensation Mr. Damon received due to proration of the effective date April 2023 and April 2024, respectively, based on an annual base salary of \$460,000 and \$490,000, respectively, rounded to the nearest thousandth.</p>
Brian Gleason	Chief Revenue Officer and President, Retail Media	\$550,137	—	<p>The amount shown with respect to 2024 reflects the compensation Mr. Gleason received due to proration of the effective date July 2024, based on an annual base salary of \$575,000, rounded to the nearest thousandth.</p>

Annual Incentive Bonus

The Company provides our executive officers with the opportunity to earn annual cash bonus awards pursuant to the Executive Bonus Plan (“EBP”), which are specifically designed to motivate our executive officers to achieve pre-established Company-wide goals set by the Board of Directors and, to a lesser degree, reward them for individual results and achievements in a given year.

The EBP is intended to provide structure and predictability regarding the determination of performance-based cash bonuses. Specifically, the EBP seeks to:

- help attract and retain a high quality executive management team;
- increase management focus on challenging yet realistic goals intended to create value for shareholders;
- encourage management to work as a team to achieve the Company's goals; and
- provide incentives for participants to achieve results that exceed Company goals.

Pursuant to the EBP, the annual cash bonus opportunities for our executive officers are approved on an annual basis by the Board of Directors. The Company goals, their relative weighting, and the relative weighting for each of the individual performance goals of the executive officers, if applicable, are also established by the Board of Directors at the beginning of the year, upon recommendation of the compensation committee, shortly after the Board of Directors has approved our annual operating plan.

Under the EBP, the Board of Directors has the discretion to determine the extent to which a bonus award will be adjusted based on an executive officer's individual performance or such other factors as it may, in its discretion, deem relevant. An executive officer's bonus award may be adjusted downward to zero by the Board of Directors based on a review of factors including individual performance. The Board of Directors is not required to set individual qualitative goals for a given year.

2024 Annual Bonus Incentive

The performance measures and related target levels for the 2024 EBP, which reflected performance requirements set at the start of the year in the Company's annual operating plan, were developed by the compensation committee and approved by the Board of Directors at meetings held in February 2024. In the first quarter of 2024, the Board of Directors, on the recommendation of the compensation committee, set two shared quantitative goals applicable to all of the named executive officers (weighted 80%, collectively) and individual qualitative goals for each of our named executive officers (weighted 20%). All of our named executive officers participated in the 2024 EBP.

Quantitative Goals

The quantitative measures selected for the 2024 EBP were the 2024 achievement of financial targets in (i) Contribution ex-TAC,⁶⁷ measured at constant currency and (ii) Adjusted EBITDA, measured at constant currency at 2024 plan rates. These measures were selected by the Board of Directors because Contribution ex-TAC and Adjusted EBITDA are the key measures it uses to monitor the Company's financial performance. In particular, our strategy focuses on maximizing the growth of our Contribution ex-TAC on an absolute basis over maximizing our near-term gross margin, as we believe this focus builds sustainable long-term value for our business by fortifying a number of our competitive strengths, including access to advertising inventory, breadth and depth of data and continuous improvement of the Criteo AI Engine's performance, allowing it to deliver more relevant advertisements at scale. In 2024 (as in the previous three years), the Contribution ex-TAC measure and Adjusted EBITDA measure were given equal weight of 40% and 40%, respectively (collectively 80% for the quantitative goals). In setting the payout scale for both the Contribution ex-TAC portion and the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals, goals were set

⁶⁷ Contribution ex-TAC is a non-GAAP financial measure of profitability akin to gross profit. It is calculated by deducting traffic acquisition costs from revenue and reconciled to gross profit through the exclusion of other costs of revenue.

to be challenging, yet achievable, taking the business context into consideration. Finally, when determining quantitative performance, the Company's reported Contribution ex-TAC for 2024 is adjusted for EBP purposes by using the same exchange rate as was used to establish the Contribution ex-TAC targets in February 2024.

The payout scale on the **Contribution ex-TAC** portion of the quantitative goals determined in early 2024 was as follows, with Contribution ex-TAC growth measured, in each case, on a constant-currency basis:

- If 2024 Contribution ex-TAC was below \$1,018 million, the payout on the Contribution ex-TAC portion of the qualitative goals would have been zero;
- (iv) If 2024 Contribution ex-TAC was between \$1,018 million and the \$1,131 million target, the payout on the Contribution ex-TAC portion of the quantitative goals would be between 50% and 100% of target;
- If 2024 Contribution ex-TAC was between the \$1,131 million target and the \$1,244 million stretch target, the payout on the Contribution ex-TAC portion of the quantitative goals would be between 100% and 150% of target;
- If 2024 Contribution ex-TAC growth was between the \$1,244 million stretch target and the \$1,301 million maximum target, the payout on the Contribution ex-TAC portion of the quantitative goals would be between 150% and 200% of target; and
- If 2024 Contribution ex-TAC growth was \$1,301 million or greater, our executives could achieve the maximum payout on the Contribution ex-TAC portion of the quantitative goals, which was 200%.

Viewed in terms of required year-over-year growth, the Contribution ex-TAC portion of the 2024 quantitative goals would 8.9% growth for a target level payout and 25.2% growth for a maximum level payout.

2023 Contribution ex-TAC*	2024 Contribution ex-TAC Targets*							
	Threshold		Target		Stretch		Max	
	Amount (\$ millions)	Required Growth	Amount (\$ millions)	Required Growth	Amount (\$ millions)	Required Growth	Amount (\$ millions)	Required Growth
1,039	1,018	(2.0)%	1,131	8.9%	1,244	19.7%	1,301	25.2%

*Presented in constant currency at 2024 plan rates. 2023 reported Contribution ex-TAC was \$1,022.6 million.

The payout scale on the **Adjusted EBITDA** portion of the quantitative goals determined in early 2024 was as follows, in each case calculated on an absolute basis and excluding currency impacts:

- If 2024 Adjusted EBITDA was less than \$292 million, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would have been zero;
- If 2024 Adjusted EBITDA was between \$292 million and the \$343 million target, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would be between 50% and 100% of target;
- If 2024 Adjusted EBITDA was between the \$343 million target and the \$394 million stretch target, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would be between 100% and 150% of target;
- If 2024 Adjusted EBITDA was between the \$394 million stretch target and the \$420 million maximum target, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would be between 150% and 200% of target; and
- If 2024 Adjusted EBITDA was \$420 million or greater, our executives could achieve the maximum payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals, which was 200%.

2023 Adjusted EBITDA*	2024 Adjusted EBITDA Targets			
	Threshold	Target	Stretch	Max
(\$ millions)	Amount	Amount	Amount	Amount
	(\$ millions)	(\$ millions)	(\$ millions)	(\$ millions)
299	292	343	394	420

*Presented in constant currency at 2024 plan rates. 2023 reported Adjusted EBITDA was \$301.8 million.

The quantitative goals determined in early 2024 and the achievement levels for such goals were designed to ensure proper alignment between the 2024 EBP and the internal 2024 financial plan supporting the guidance that we published at the beginning of 2024.

The chart below sets forth the quantitative goals determined in early 2024 and the achievement levels for such goals, as well as actual Company performance for 2024 against which executive performance was measured.

Performance Measure	Weight	Payout Scale					Actual	Plan Payout	
		50%	100%	150%	200%	Bonus Achievement		Factor (Percent of Target)	
2024 Contribution ex-TAC*	40%	\$1,018 million	\$1,131 million	\$1,244 million	≥\$1,301 million	\$1,154 million*	102%	110%	
2024 Adjusted EBITDA*	40%	\$292 million	\$343 million	\$394 million	≥\$420 million	\$396 million	115.5%	153%	

*Calculated on a constant currency basis and using the same exchange rate as was used to set the targets in February 2024. The Company's as reported constant currency Contribution ex-TAC was \$1,136.5 million.

As shown above, year-over-year Contribution ex-TAC growth was 11.1% at constant currency, which resulted in a 110% payout for the Contribution ex-TAC portion of the quantitative goals, and Adjusted EBITDA was \$396 million, which resulted in a payout of 153% on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals, averaging 131% on financial metric performance. This resulted in a total of 125% of the target bonus amounts to the 2024 EBP participants with 100% achievement of the qualitative goals discussed below.

Qualitative Goals

Pursuant to the EBP, the Board of Directors selected individual qualitative goals for each of the 2024 EBP participants that were aligned to strategic performance objectives for those individuals. The qualitative goals were weighted 20% of the target bonus opportunity, and this component is evaluated at the discretion of the Board of Directors. These qualitative goals for 2024 were determined for Ms. Clarken, Ms. Glickman and Mr. Damon in the first half of 2024 by the compensation committee with the intent to be rigorous and difficult to achieve. The qualitative goals for 2024 included: (i) for Ms. Clarken, to set strategic and business direction, align and engage leaders and employees to deliver on 2024 Company priorities and prepare for 2025, deliver against our numbers, scale the retailers, drive demand (ad spend) into our platform, secure our performance beyond cookie deprecation, make Criteo the most recognized and trusted brand for Commerce Media, develop and retain world-class talent, and execute on our plans to reduce our environmental footprint and champion our cultural values across our industry; (ii) for Ms. Glickman, to deliver against our numbers, support Criteo's product and commercial strategy, strengthen our finance processes and ensure a clear and compelling equity story to drive investor confidence; (iii) for Mr. Damon, to deliver against our numbers, secure our performance beyond cookie deprecation, scale the retailers, drive demand (ad spend) into our platform and make Criteo the most recognized and trusted brand in Commerce Media and (iv) for Mr. Gleason, to deliver against our numbers, scale the retailers, drive demand (ad spend) into our platform, secure our performance beyond cookie deprecation and make Criteo the most recognized and trusted brand in Commerce Media.

The compensation committee determined that the 2024 EBP participants generally exceeded the achievement of their respective qualitative objectives. The EBP, with Board of Directors approval, allows for over-achievement of qualitative objectives, provided that the total bonus cap of 200% of target is not exceeded, so individual payout results may vary based on individual performance outcomes. For the qualitative portion of the 2024 EBP (weighted 20% of the total EBP), the compensation committee recommended, and the Board of Directors approved, a 180% payout with respect to Ms. Clarken, a 140% payout with respect to Ms. Glickman, a 100% payout with respect to Mr. Damon and a 180% payout with respect to Mr. Gleason.

2024 Annual Cash Bonus Payouts

The Board of Directors approved annual incentive bonus awards for each of the named executive officers as follows:

Name	Bonus Target as % of Base Salary	Bonus Target (\$)	Quantitative Goals Achievement	Qualitative Goals Achievement	Funding Multiplier of Target	Actual Payout as % of Target	Actual Payout Amount
				(20%)			

Megan Clarken	100%	\$711,325	131%	180%	141%	\$1,001,546
Sarah Glickman	75%	\$387,613	131%	140%	133%	\$514,750
Ryan Damon	70%	\$332,060	131%	100%	125%	\$414,411
Brian Gleason	100%	\$550,137	131%	180%	141%	\$774,593

Long-Term Incentives

Long-term incentives (“LTIs”) in the form of equity awards represent an important tool for the Company to attract industry leaders of the highest caliber in the technology industry and to retain them for the long term. The majority of the total target direct compensation opportunity for our named executive officers is provided in the form of long-term equity awards. We use equity awards to align our executive officers’ financial interests with those of our shareholders by motivating them to drive the achievement of both near-term and long-term corporate objectives.

Starting in 2018, the Board of Directors, after careful review by the compensation committee, resolved to use a mix of RSUs and PSUs to provide LTIs to executive officers pursuant to the Company’s 2015 Time-Based Restricted Stock Unit Plan and 2015 Performance-Based RSU Plan. The combination of Time-Based Restricted Stock Units (“RSUs”) and Performance-Based Restricted Stock Units (“PSUs”) provide an appropriate balance between addressing retention objectives and driving corporate performance, and is also the practice in a strong majority of our peer companies. The Board of Directors generally grants our executive officers additional equity awards each year as part of our annual review of our executive compensation program. The eligibility for, size of, and mix of any additional equity awards to each of our executive officers are determined on a discretionary basis taking into account the following factors:

- the individual performance assessment of each executive officer, the results and contributions delivered during the year, as well as his or her anticipated potential future impact;
- the competitive positioning of the target value of each equity award when compared to the equity values delivered to executives in comparable roles at the companies in our peer group and the broader market for our sector;
- the mix of RSUs and PSUs needed to stay at the forefront of our peer and broader market practices, as well as key investor and investor advisor guidelines;
- the size and vesting schedule of existing equity awards in order to maximize the long-term retentive power of additional awards;
- the size of each executive officer’s total cash compensation opportunity;
- the Company’s overall performance relative to corporate objectives; and
- the Company’s projected overall equity pool for the year and impact on available share reserves.

Additionally, in making decisions regarding the equity awards to be granted to our named executive officers in 2024, the Board of Directors considered feedback provided by our shareholders during engagements following our 2023 annual meeting. In response to that shareholder input, the Board of Directors evaluated market practices with our

independent compensation consultant, Compensia, and determined to adopt some significant changes to the structure and design of the Company's LTI program for 2024. These changes include the adoption of a new performance goal for our financial PSUs, the introduction of an external market-based PSU award subject to a relative TSR performance goal, and an increase in the overall portion of the LTI target opportunity that is subject to performance-based vesting (versus solely time-vesting) for our named executive officers, as described below.

Changes to Financial PSUs for 2024

Our shareholders recommended that we avoid repetitive usage of Contribution ex-TAC as a performance goal in both our annual incentive program and LTI program. To address this feedback, we eliminated the use of Contribution ex-TAC in our LTI program by changing the design of our 2024 financial PSUs so that the awards would be subject to a single performance metric, Retail Media Contribution ex-TAC. The Board of Directors determined that it was appropriate to use Retail Media Contribution ex-TAC as the sole performance metric in the financial PSUs for 2024 both because this strategic metric is critically important to our shareholders and to account for the decreased weighting of the financial PSUs in the overall LTI mix, given the new TSR-based PSUs (described below) which comprise 50% of the PSUs granted to the named executive officers in 2024.

With the introduction of Retail Media Contribution ex-TAC as the single performance metric for the financial PSUs, the Board of Directors determined that it was appropriate to retain a one-year performance measurement period for the financial PSUs granted in 2024, while addressing our shareholders' request for an extended multi-year performance measurement period through the grant of the new TSR-based PSUs.

Further, based on market data and advice provided by Compensia, and to ensure that the LTI program remains competitive, the Board of Directors determined to change the vesting schedule of the financial PSUs for 2024 so that the awards would be subject to an overall vesting period of three years, rather than four years. However, to maximize the retention value of the financial PSUs, for 2024, the Board of Directors decided not to include quarterly vesting of PSUs between the first and second anniversaries of the grant date, such that an executive will need to remain employed until the second anniversary of the grant date in order to vest in two-thirds of the PSUs for which the applicable performance goals have been attained, with the remaining one-third of the PSUs subject to continued employment through the third anniversary of grant.

Additionally, to align with market practice and based on input from Compensia, the Board of Directors increased the maximum attainment level for over-achievement of PSUs for 2024 from 150% to 200%. The targets and actual attainment levels for the financial PSUs for 2024 are set forth below under "Performance Conditions and Vesting of 2024 PSU Grants."

Introduction of TSR-Based PSUs

In response to feedback from our shareholders regarding the concentration of internal financial objectives in our PSUs, we introduced a new form of PSU for 2024 with an external market-based performance metric of TSR relative to that of the Nasdaq Composite Index. The use of relative TSR as a metric for performance-based awards is well-aligned with market practice at our peers and other similarly situated technology companies. Additionally, to address our shareholders' preference for performance measurement periods in excess of one year, the TSR-based PSUs are subject to two-year and three-year performance periods (as detailed below), both worth 50% of the award. The targets for the TSR-based PSUs are set forth under "Performance Conditions and Vesting of PSU Grants" below.

Change in Equity Mix to Increase Performance-Based Component

To strengthen the link between pay and performance in our LTI program, for 2024, the Board of Directors increased the percentage of LTI target grant date face value that is granted to our named executive officers in the form of PSUs, rather than time-based RSUs, from 50% to (i) 70% for our CEO and (ii) 60% for other named executive officers.

Equity Awards Granted in 2024

Based on the foregoing factors, the Board of Directors, upon recommendation of the compensation committee, determined that the 2024 LTI compensation to be granted to Ms. Clarken, Ms. Glickman, Mr. Damon and Mr. Gleason should be shifted from 50% time-based RSUs and 50% financial PSUs to a mix of RSUs and PSUs amounting to (i) 30% RSUs and 70% PSUs (35% financial PSUs and 35% TSR-based PSUs) for Ms. Clarken; and (ii) 40% RSUs and 60% PSUs (30% financial PSUs and 30% TSR-based PSUs) for Ms. Glickman, Mr. Damon and Mr. Gleason.

The table below sets forth the equity awards granted by the Board of Directors to our named executive officers in 2024:

Name	Shares Issuable Upon	Shares Issuable Upon	Total Value of Equity Awards in 2024 (in thousands) ⁽²⁾
	Vesting of PSUs Granted in 2024 (At Target) ⁽¹⁾	Vesting of RSUs Granted in 2024	
Megan Clarken	188,489	80,781	\$8,000
Sarah Glickman	59,576	39,717	\$2,950
Ryan Damon	50,488	33,659	\$2,500

Brian Gleason	61,354	30,360	\$2,725
---------------	--------	--------	---------

(1) The amounts of PSUs set forth in this column show the PSU awards at target (100%). The PSUs are granted to our named executive officers assuming the maximum possible achievement of 200% of target (which would represent 376,978 PSU for Ms. Clarken, 119,152 PSU for Ms. Glickman, 100,976 PSU for Mr. Damon and 122,708 PSU for Mr. Gleason), with 50% of the amount granted in the form of financial PSUs and 50% granted in the form of TSR-based PSUs. As set forth in the section below. 130% of the target of Ms. Clarken's, Ms. Glickman's, Mr. Damon's and Mr.

(2) The Board of Directors has standardized the pricing policy for all equity grants to an average of 45-trading-day closing price calculated on date of determination, the date of determination being five (5) trading days prior to the date on which the Board of Directors grants the equity award, provided that the fair market value should not be less or more than 10% of the closing price on the date of determination of the number of shares. The values shown are different from the grant date fair value of stock awards granted in 2024 as shown in the Summary Compensation Table, which is measured in accordance with the accounting standards of ASC Topic 718.

Performance Conditions and Vesting of 2024 PSU Grants

Our Ordinary Shares subject to the PSUs granted to the named executive officers are earned contingent upon the attainment of performance goals set by the Board of Directors and are then subject to time-based vesting. In the first quarter of 2024, Ms. Clarken, Ms. Glickman, Mr. Damon and Mr. Gleason were granted, assuming achievement of the goals at the maximum level (200% of target), 376,978, 119,152, 100,976 and 91,080 PSUs, respectively. 50% of each executive's PSUs was granted in the form of financial PSUs and the other 50% was granted in the form of TSR-based PSUs. The Board of Directors set 2024 Retail Media Contribution ex-TAC as the goal for the financial PSU grant and relative total shareholder return as the goal for the TSR-based PSU grant,

In addition, in the third quarter of 2024, Mr. Gleason received a grant of 15,814 financial PSUs when he was promoted to Chief Revenue Officer and President, Retail Media. Due to the timing of this award, the performance conditions for this grant will be based on the metrics for 2025 financial PSUs.

Financial PSUs have a one-year performance measurement period, and two-thirds of the PSUs will vest on the second anniversary of the grant date based on achievement in the Company's Retail Media Contribution ex-TAC performance during 2024; the remaining one-third will vest on the third anniversary of the grant date.

TSR-based PSUs are subject to an extended performance measurement period, such that 50% will vest based on the Company's TSR performance relative to that of the Nasdaq Composite Index through the second anniversary of the grant date, and the remaining 50% will vest based on the Company's TSR performance relative to that of the Nasdaq Composite Index through the third anniversary of the grant date.

Following a review of prevailing market practice with the advice of Compensia, our Board of Directors granted these awards with a maximum payout opportunity tied to maximum defined performance levels at 200% of target to create a long-term incentive opportunity to incentivize and reward over-performance. Any excess (unearned) portion of the grant will be recaptured (and returned to the equity pool), which for the financial PSUs, will occur in the year following the grant date, well in advance of the financial PSUs' vesting date. Below we have described the application of the 2024 financial goals that apply to Ms. Clarken's, Ms. Glickman's, Mr. Damon's and Mr. Gleason's 2024 PSU grants.

Financial PSUs

Given its critical importance to our shareholders, and the impact on future growth, the compensation committee and Board of Directors determined it was appropriate to use Retail Media Contribution ex-TAC as a single strategic performance metric for the financial PSUs in 2024. Furthermore, in considering the feedback from shareholders, our compensation committee and Board of Directors determined that it was appropriate to retain a one-year performance period for the financial PSUs for 2024, while adopting a longer, multi-year performance period for the TSR-based PSUs.

The following table sets forth the 2024 **Retail Media Contribution ex-TAC** goal for the 2024 PSU awards.

2024 Retail Media Contribution ex-TAC	Potential Percentage of Financial PSUs Earned⁽¹⁾
<\$221 million	0%
\$221 million	50% (Threshold)
\$246 million	100% (Target)
\$283 million	200% (Max)

(1) Achievement is linear for Retail Media Contribution ex-TAC between tranches, and paid to one decimal point. Achievements below the threshold and above the maximum are rounded up or down accordingly, and capped at 100%.

Actual Retail Media Contribution ex-TAC for 2024 was \$257 million, for an increase of nearly 25% from \$206 million in 2023, resulting in a 130% of target payout with respect to the financial PSUs.

Our compensation committee and Board of Directors believe that a time-based vesting requirement for any earned PSUs is important to provide additional retention incentives and longer term alignment with our shareholders. The financial PSUs earned with respect to 2024 are subject to an overall three-year vesting schedule, with two-thirds of the earned PSUs vesting on the second anniversary of the grant date and the remainder vesting on the third anniversary of the grant date, which vesting is subject to the recipient's continued employment with the Company. As a result, none of the financial PSUs granted to and earned by Ms. Clarken, Ms. Glickman, Mr. Damon or Mr. Gleason for 2024 will vest until March 2026 at the earliest.

TSR-Based PSUs

With regard to the TSR-based PSUs, the compensation committee and the Board of Directors believe that the use of a TSR metric promotes longer-term alignment with shareholders and a relative metric establishes a direct link between the compensation of our named executive officers and long-term enterprise value creation as payouts under the PSUs are determined by the Company's long-term TSR performance relative to that of the Nasdaq Composite Index. The compensation committee and the Board of Directors, based on input from Compensia,

determined that the use of the Nasdaq Composite Index was an appropriate benchmark given the broad-market nature of the index, its use among other software/media companies, its administrative simplicity and its transparency. In order to facilitate the transition to the use of multi-year performance measurement periods, the Board of Directors determined that it was appropriate to measure relative TSR over a two-year performance period for 50% of the TSR-based PSUs and over a three-year performance period for the other 50% of the PSUs. In setting the performance goals for the TSR-based PSUs, after consideration of input from Compensia and market best practices, the Board of Directors determined that payouts under the TSR-based PSUs would range from 0% to 200% of the target PSUs, with relative TSR performance at the 55th percentile resulting in 100% payout, and relative performance at the 80th percentile or better resulting in a 200% payout; provided, however, that if the Company's absolute TSR is negative, then payout for the TSR-based PSUs cannot exceed 100% regardless of the Company's relative percentile performance. In this way, the payouts under the TSR-based PSUs are intended to be aligned with performance levels that are considered challenging.

The following table sets forth the 2024 **Total Shareholder Return** goal for the 2024 TSR-Based PSU awards.

Criteo's TSR Percentile vs. Nasdaq Composite Index⁽¹⁾	Potential Percentage of TSR-Based PSUs Earned⁽²⁾⁽³⁾
0 - 30th	0%
55th	100% (Target)
80th - 100th	200% (Max)

(1) TSR is measured as the percentage change in the 30-trading-day average adjusted closing price of a share of Criteo and the Nasdaq Composite Index as measured on the first and last day of the applicable two-year and three-year performance periods (each for 50% of the award) beginning on March 1, 2024, the grant date of the TSR-based PSUs.

(2) Achievement is linear for relative TSR between tranches and paid to one decimal point.

(3) Earned PSUs are capped at target (100%) if the Company's absolute TSR is negative.

As well as meeting the relative TSR performance goals, the executive officers must remain employed through the second and third anniversaries of the TSR-based PSU grant date in order to vest in the PSUs. As a result, none of the TSR-based PSUs granted to Ms. Clarcken, Ms. Glickman, Mr. Damon or Mr. Gleason in 2024 will vest (if earned) until March 2026 at the earliest.

Vesting of RSU Grants

Our standard RSU grants have a four-year vesting schedule, with 50% of the award vesting on the second anniversary of the date of grant, and the remainder vesting in equal quarterly installments thereafter over the subsequent two-year period.

Share Ownership and Equity Awards

As discussed above, long-term incentive compensation in the form of equity awards is an important tool for the Company to attract industry leaders of the highest caliber in the global technology industry and to retain them for the long term. The majority of our named executive officers' target total direct compensation opportunity is provided

in the form of long-term equity awards. We use equity awards to align our executive officers' financial interests with those of our shareholders by motivating them to assist with the achievement of both near-term and long-term corporate objectives.

As a result, each of our named executive officers accumulates substantial exposure to our stock price, which, when coupled with time- and performance-based vesting, we believe results in strong alignment of our executives' interests with those of our shareholders. Furthermore, our Insider Trading Policy prohibits short sales, trading in derivative instruments and other inherently speculative transactions in our equity securities by our employees and related persons.

Share Ownership Requirements

We maintain share ownership guidelines for our Section 16 executive officers, under which (i) our Chief Executive Officer is required to acquire and own securities in an amount equal to the lesser of (a) 200,000 shares or (b) five times the Chief Executive Officer's annual base salary and (ii) all other Section 16 executive officers are required to acquire and own securities in an amount equal to the lesser of (a) 45,000 shares or (b) two times their annual base salary. The Section 16 officers are required to meet the applicable ownership requirements within five years of becoming subject to them. If required share ownership is not satisfied within five years, the individual must retain 100% of any shares resulting from exercised options or vested RSUs or PSUs, net of any amounts required to pay taxes and exercise prices, until the guidelines are met.

We also maintain share ownership guidelines for our non-employee directors (including the chairperson of our Board of Directors). For more details on the non-employee director share ownership guidelines, see "Director Compensation—Non-Employee Director Share Ownership Guidelines."

In addition to these share ownership guidelines, our Board of Directors require that 1% of the shares resulting from the exercise of stock options or received upon the vesting of RSUs or PSUs by our chairperson (if applicable), Chief Executive Officer and Deputy Chief Executive Officers ("*directeurs généraux délégués*"), if any, be held by such persons until the termination of their respective offices. For 2024, (i) Ms. Picard was the chairperson of our Board of Directors and (ii) Ms. Clarken was our Chief Executive Officer.

The table below shows the total exposure that each of our named executive officers had to Criteo's stock as of March 31, 2025, including both vested and unvested equity awards.

Name	Ordinary Shares and ADSs (1)	Securities underlying option awards (2)	Securities underlying RSU and PSU awards (3)	Total
Megan Clarken	200,347	86,715	553,626	840,688
Sarah Glickman	189,054	—	333,067	522,121
Ryan Damon	—	—	258,386	258,386
Brian Gleason	5,335	—	416,044	421,379

Total for all named executive officers:

2,042,574

(1) The amounts shown in this column reflect Ordinary Shares and ADSs owned by each of our named executive officers.

(2) The amounts shown in this column reflect stock options that have vested and are exercisable, as well as those that have not yet vested. For more information on grant dates, vesting schedules, exercise prices and expiration dates of option awards held by our named executive officers as of December 31, 2024, please see “Compensation Tables—Outstanding Equity Awards at 2024 Fiscal Year End.”

(3) The amounts shown in this column reflect outstanding RSUs and PSUs, whether or not vested or determined earned by the Board of Directors. For more information on the RSUs and PSUs held by each of our named executive officers as of December 31, 2024, please see “Compensation Tables—Outstanding Equity Awards at 2024 Fiscal Year End.” For more information applicable to PSU awards, please see “—Long-Term Incentive Compensation.”

OTHER COMPENSATION INFORMATION

Employee Benefit Programs

Each of our executive officers is eligible to participate in the employee benefit plans available to our employees in the country in which they are employed, including medical, dental, group life and disability insurance, in each case on the same basis as other employees in such country, subject to applicable law. We also provide vacation and other paid holidays to all employees, including executive officers, all of which we believe to be comparable to those provided at peer companies. These benefit programs are designed to enable us to attract and retain our workforce in a competitive marketplace. Health, welfare and vacation benefits ensure that we have a productive and focused workforce through reliable and competitive health and other benefits.

Our retirement savings plan for U.S. employees is a tax-qualified 401(k) retirement savings plan (the “401(k) Plan”), pursuant to which all employees, including any named executive officer employed by our U.S. subsidiary (Criteo Corp.), are able to contribute certain amounts of their annual compensation, subject to limits prescribed by the Internal Revenue Code. In 2024, we provided a 100% matching contribution on employee contributions up to the first 3% of eligible compensation and a 50% matching contribution for the next 2% of eligible compensation. Each of Ms. Clarcken, Ms. Glickman, Mr. Damon and Mr. Gleason participate on the same basis as our other eligible employees.

Perquisites and Other Personal Benefits

We provide limited perquisites to our named executive officers. For more information on the perquisites and other personal benefits provided to our named executive officers, please refer to footnote (5) to the Summary Compensation Table in “Executive Compensation – Compensation Tables” included elsewhere in this proxy statement.

Timing of Compensation Actions

Compensation, including base salary adjustments, for our named executive officers is reviewed annually, usually in the first quarter of the fiscal year, and upon promotion or other changes in job responsibilities.

Equity Grant Policy

In fiscal year 2024, we did not grant any stock options, stock appreciation rights or similar awards under the Criteo Amended 2016 Stock Option Plan and we have not granted stock options to our named executive officers since December 2019. There are no current plans to grant stock options, stock appreciation rights or other similar appreciation-based awards as incentive compensation. The timing of our equity grants to the named executive officers is set without regard to anticipated earnings or other major announcements by the Company.

Short Sale and Derivatives Trading Policy

As noted in more detail above under the caption “Insider Trading and Anti-Hedging/Pledging Policies,” our Insider Trading Policy prohibits short sales, trading in derivative instruments and other inherently speculative transactions in our equity securities by our employees and related persons.

Executive Compensation Recovery (“Clawback”) Policy

We maintain a “clawback” policy, adopted by our Board of Directors in October 2023, which incorporates the requirements of Rule 10D-1 under the Exchange Act, and the applicable Nasdaq listing standards. The clawback policy requires us to recoup erroneously awarded incentive-based compensation from current and former executive officers (as such term is defined in Rule 10D-1, for purposes of this section, a “Section 16 officer”) in the event that the Company is required to prepare an accounting restatement due to material noncompliance with any financial reporting requirement under securities laws. The clawback policy became effective with respect to incentive-based compensation received by such Section 16 officers on or after October 2, 2023.

RISKS RELATED TO COMPENSATION POLICIES AND PRACTICES

As part of the Board of Directors’ risk oversight role, our compensation committee at least annually reviews and evaluates the risks associated with our compensation programs. The compensation committee has reviewed our compensation practices as generally applicable to our employees and believes that our policies do not encourage excessive and unnecessary risk-taking, and that the level of risk that they do encourage is not reasonably likely to have a material adverse effect on the Company. In making this determination, the compensation committee considered the following:

- the Company’s use of different types of compensation vehicles to provide a balance of short-term and long-term incentives with fixed and variable components;
- the granting of equity-based awards that are earned based on performance (in the case of executive officers) and subject to time-based vesting, which aligns employee compensation with Company performance, encouraging participants to generate long-term appreciation in equity values;
- the Company’s annual bonus determinations for each employee being tied to achievement of Company goals, which goals seek to promote retention on behalf of the Company and to create long-term value for our shareholders; and
- the Company’s system of internal control over financial reporting and code of business conduct and ethics, which among other things, reduce the likelihood of manipulation of the Company’s financial performance to enhance payments under any of its incentive plans.

COMPENSATION COMMITTEE REPORT

The compensation committee has reviewed and discussed the Compensation Discussion and Analysis required by Item 402(b) of Regulation S-K with management. Based on such review and discussions, the compensation committee recommended to the Board of Directors that the Compensation Discussion and Analysis be included in this proxy statement.

THE COMPENSATION COMMITTEE

Ernst Teunissen (Chair)

Edmond Mesrobian

Rachel Picard

COMPENSATION TABLES

SUMMARY COMPENSATION TABLE

The following Summary Compensation Table sets forth, for the three years ended December 31, 2024, 2023 and 2022, respectively, the compensation earned by (i) our principal executive officer, (ii) our principal financial officer, and (iii) our other executive officers, other than the principal executive officer and the principal financial officer, who were serving as of the end of the fiscal year (collectively, our named executive officers).

Name and Principal Position	Year	Salary	Bonus	Stock Awards	Option Awards	Non-Equity Incentive Plan Compensation	All Other Compensation	Total
		\$(1)	\$(2)	\$(3)(4)	\$(3)	Compensation	\$(6)	(\$)
Megan Clarcken	2024	711,325		8,818,593	—	1,001,546	124,206	10,655,670
Chief Executive Officer	2023	665,000	—	7,729,000	—	768,819	50,844	9,213,663
	2022	650,000	—	6,075,000	—	292,500	46,202	7,063,702
Sarah Glickman	2024	516,817	100,000	3,251,846	—	514,750	16,122	4,399,535
Chief Financial Officer	2023	476,000	—	3,138,000	—	412,953	14,132	4,041,085
	2022	461,000	—	2,392,000	—	174,375	11,400	3,038,775
Ryan Damon	2024	482,541	100,000	2,755,814	—	414,411	8,713	3,761,479
Chief Legal and Transformation Officer	2023	455,000	—	2,092,000	—	371,519	6,349	2,924,868
	2022	437,000	—	1,531,000	—	128,700	10,739	2,107,439
Brian Gleason	2024	550,137	200,000	3,196,564	—	774,593	15,042	4,736,336
Chief Revenue Officer and President, Retail Media								

- (1) All amounts presented in the Summary Compensation Table, and in the supporting tables that follow, are expressed in U.S. dollars. In 2022, 2023 and 2024 all compensation calculations were in U.S. dollars.
- (2) The amounts reported in the “Bonus” column include an integration bonus related to the August 2022 acquisition of Iponweb, which was granted to members of the leadership team. For Brian Gleason, this amount also includes the last installment of his retention bonus.
- (3) The amounts reported in the “Stock Awards” and “Option Awards” columns reflect the aggregate grant date fair value of each award computed in accordance with ASC Topic 718. For information regarding the assumptions used in determining the fair value of awards granted in 2024, 2023 and 2022 please refer to Note 16, Note 16 and Note 15 (Share-based Compensation), respectively, of our Annual Reports on Form 10-K, each as filed with the SEC on February 28, 2025, February 23, 2024 and February 24, 2023, respectively.
- (4) The amounts reported in the “Stock Awards” column reflect the grant date fair value of the PSU awards measured at target (100%), for all years shown, computed in accordance with FASB ASC Topic 718. Note, however, that the maximum PSU payout possible for years 2022 and 2023 is 150% of target and 200% of target for 2024. For 2024, this would represent maximum stock award values of \$14,991,607 for Ms. Clarcken, \$5,202,960 for Ms. Glickman, \$4,409,296 for Mr. Damon and \$5,398,839 for Mr. Gleason.

- (5) The amounts reported in the “Non-Equity Incentive Plan Compensation” column represent the amount of the cash incentive bonus earned by our named executive officers for performance for the three years ended December 31, 2024, 2023 and 2022 under the EBP. See “Executive Compensation—Compensation Discussion and Analysis—Elements of Executive Compensation Program—Annual Incentive Bonus” for the discussion and analysis of the annual cash incentives earned by each named executive officer in respect of 2024.
- (6) The amounts reported in the “All Other Compensation” column for 2024 include the benefits set forth in the table below. The incremental cost to the Company is based on premiums paid and amounts reimbursed by the Company to the executive.

Named Executive Officer	Life Insurance and Disability Benefit Plan Contributions	Defined Contribution Plan Contributions	Tax Reimbursements	Tax Assistance
	\$(a)	\$(b)	\$(c)	\$(d)
Megan Clarcken	2,322	13,800	42,531	65,553
Sarah Glickman	2,322	13,800	—	—
Ryan Damon	1,242	—	3,661	3,810
Brian Gleason	1,242	13,800	—	—

- (a) Represents the cost of any life insurance and disability plan premium.
- (b) Represents the cost of our employer contributions to the 401(k) plan accounts of Ms. Clarcken, Ms. Glickman, Mr. Damon and Mr. Gleason, for those who elected to participate in our 401(k) plan.
- (c) Represents Company-paid taxes for items such as tax filing assistance.
- (d) Represents tax assistance to support filings related to trailing income from past international mobility or requirements triggered by working time spent in different countries.

GRANTS OF PLAN-BASED AWARDS TABLE 2024

The following table sets forth the grants of plan-based awards to the named executive officers during the year ended December 31, 2024.

Name	Grant Date	Estimated Future Payouts Under Non-Equity Incentive Plan Awards (1)			Estimated Future Payouts Under Equity Incentive Plan Awards (2)			All Other Stock Awards: Number of Shares of Stock or Units (#)(3)	All Other Option Awards: Number of Securities Underlying Options (#)	Exercise or Base Price of Option Awards (\$/Sh)	Grant Date Fair Value of Stock and Option Awards (\$)(3)
		Threshold (\$)	Target (\$)	Maximum (\$)	Threshold (#)	Target (#)	Maximum (#)				
Megan Clarcken	—	355,663	711,325	1,422,650	—	—	—	—	—	—	—
	3/1/2024	—	—	—	47,122	94,245	188,489	—	—	—	2,800,004
	3/1/2024	—	—	—	47,122	94,245	188,489	—	—	—	2,800,004
	3/1/2024	—	—	—	—	—	—	80,781	—	—	2,400,004
Sarah Glickman	—	193,807	387,613	775,226	—	—	—	—	—	—	—
	3/1/2024	—	—	—	14,894	29,788	59,576	—	—	—	885,001
	3/1/2024	—	—	—	14,894	29,788	59,576	—	—	—	885,001
	3/1/2024	—	—	—	—	—	—	39,717	—	—	1,179,992
Ryan Damon	—	166,030	332,060	664,120	—	—	—	—	—	—	—
	3/1/2024	—	—	—	12,622	25,244	50,488	—	—	—	749,999
	3/1/2024	—	—	—	12,622	25,244	50,488	—	—	—	749,999
	3/1/2024	—	—	—	—	—	—	33,659	—	—	1,000,009
Brian Gleason	—	275,069	550,137	1,100,274	—	—	—	—	—	—	—
	3/1/2024	—	—	—	11,385	22,770	45,540	—	—	—	1,352,993
	3/1/2024	—	—	—	11,385	22,770	45,540	—	—	—	1,352,993
	3/1/2024	—	—	—	—	—	—	30,360	—	—	901,996
	7/24/2024	—	—	—	7,907	15,814	31,628	—	—	—	599,983

- (1) The amounts in the “Estimated Future Payouts Under Non-Equity Incentive Plan Awards” column represent each named executive officer’s annual cash incentive that could have been earned in respect of the annual cash incentive established in 2024 under the EBP. See “Executive Compensation—Compensation Discussion and Analysis—Elements of Executive Compensation Program—Annual Incentive Bonus” for a discussion of the annual cash incentives earned by each named executive officer for 2024.
- (2) The number of these PSUs that will be actually received by each named executive officer is determined in the following fiscal year. Of those PSUs actually received (or earned), for the financial PSUs, two-thirds will vest on the two-year anniversary of the grant date, and the remainder will vest on the three-year anniversary of the grant date. For the TSR PSUs, 50% will vest on the two-year anniversary of the grant and the remainder will vest on the three-year anniversary of the grant date.
- (3) Represents the grant date fair value, measured in accordance with ASC Topic 718, of PSU awards and RSU awards made in 2024. Grant date fair values are calculated pursuant to assumptions set forth in Note 16 of our 2024 Annual Report on Form 10-K as filed with the SEC on February 28, 2025.

EXECUTIVE EMPLOYMENT AGREEMENTS

We have entered into an offer letter agreement or employment agreement with each of the named executive officers, the material terms of which are described below. Each of the agreements with our named executive officers is for an indefinite term. The provisions of these arrangements relating to termination of employment are described under “Potential Payments Upon Termination or Change of Control” below. See “Executive Compensation—Compensation Discussion and Analysis—Elements of Executive Compensation Program” for a discussion of the elements of compensation of each of the named executive officers for the year ended December 31, 2024.

Ms. Clarken

Criteo S.A. and Criteo Corp. entered into a management agreement with Ms. Clarken, dated as of October 2, 2019, as amended on November 22, 2019, in connection with her employment by Criteo Corp. The management agreement, as amended, provided that Ms. Clarken was entitled to receive an annual base salary of \$650,000 and will be eligible to receive a target annual bonus opportunity equal to 100% of her base salary. Ms. Clarken’s remuneration is in respect of her role as Chief Executive Officer of our wholly-owned subsidiary, Criteo Corp.

Our Board of Directors determined that, for year ended December 31, 2024, Ms. Clarken would receive an annual base salary of \$725,000 with no change to annual bonus opportunity percentage.

Transition Agreement

On August 26, 2024, we announced that Ms. Clarken would retire from the Company after completion of a search process for her successor and a transition period. To ensure a smooth transition, on August 26, 2024, Criteo Corp. and Ms. Clarken entered into a Transition Agreement (the “Transition Agreement”), which sets forth the terms of Ms. Clarken’s phased transition.

Pursuant to the terms of the Transition Agreement, Ms. Clarken served in a full time capacity as Chief Executive Officer and a member of the Board of Directors until her successor Chief Executive Officer was appointed by the Board of Directors and commenced services (the “Transition Date”), which occurred with the appointment of Michael Komaskinski with the effective date of February 15, 2025. Ms. Clarken stepped down from her roles on the Transition Date and will remain employed as a senior advisor to the Board of Directors and the Chief Executive Officer through the later of (i) the date that is nine (9) months following the Transition Date or (ii) September 1, 2025 (the “Transition Period”).

Ms. Glickman

We entered into an amended and restated executive employment agreement effective as of November 1, 2024 with Ms. Glickman, our Chief Financial Officer. Under the terms of her employment agreement, Ms. Glickman was entitled to receive an annual base salary of \$529,000 and a target annual bonus opportunity equal to 75% of her annual base salary.

Our Board of Directors determined that for year ended December 31, 2024, Ms. Glickman would receive an annual base salary of \$529,000 with no change to annual bonus opportunity percentage.

Mr. Damon

We entered into an amended and restated executive employment agreement effective as of November 1, 2024 with Mr. Damon, our Chief Legal and Transformation Officer. Under the terms of his employment agreement,

Mr. Damon was entitled to receive an annual base salary of \$490,000, and a target annual bonus opportunity equal to 70% of his annual base salary.

Our Board of Directors determined that for year ended December 31, 2024, Mr. Damon would receive an annual base salary of \$490,000, and an increased annual target bonus opportunity equal to 70% of his annual base salary.

Mr. Gleason

We entered into an amended and restated executive employment agreement effective as of July 1, 2024 with Mr. Gleason, our Chief Revenue Officer and President, Retail Media. Under the terms of his employment agreement, Mr. Gleason was entitled to receive an annual base salary of \$575,000, and a target annual bonus opportunity equal to 100% of his annual base salary.

Our Board of Directors determined that for year ended December 31, 2024, Mr. Gleason would receive an annual base salary of \$575,000 with no change to annual bonus opportunity percentage.

OUTSTANDING EQUITY AWARDS AT 2024 FISCAL YEAR END

The following table sets forth the number of securities underlying outstanding equity awards held by the named executive officers as of December 31, 2024.

Option Awards

Stock Awards

Name	Grant Date	Number of Securities Underlying Unexercised Options Exercisable (#)	Number of Securities Underlying Unexercised Options (#)(1)(2)	Option Exercise Price (\$)(3)	Option Expiration Date	Number of Shares or Units of Stock That Have Not Vested (#)(1)(5)	Market Value of Shares or Units of Stock That Have Not Vested (\$)(6)	Equity	Equity
								Equity Incentive Plan Awards: Number of Shares, Units or Rights That Have Not Vested (#)(1)(4)	Equity Incentive Plan Awards: Market or Payout Value of Unearned Shares, Shares, (1)(4)
Megan Clarken	12/11/19	195,371	—	16.61	12/11/29	—	—	—	—
	02/25/21	—	—	—	—	13,776	488,497	13,776	488,497
	02/24/22	—	—	—	—	48,789	1,585,155	48,789	1,585,155
	02/23/23	—	—	—	—	245,616	8,269,891	245,616	8,269,891
	03/01/2024	—	—	—	—	457,759	18,108,946	457,759	18,108,946
Sarah Glickman	10/23/20	—	—	—	—	—	—	—	—
	02/24/22	—	—	—	—	19,205	623,970	19,205	623,970
	02/23/23	—	—	—	—	99,724	3,357,707	99,724	3,357,707
	03/01/2024	—	—	—	—	158,869	6,284,858	158,869	6,284,858
Ryan Damon	10/25/18	—	—	19.84	10/25/28	—	—	—	—
	03/03/20	—	—	—	—	—	—	—	—
	02/25/21	—	—	—	—	3,215	114,004	3,215	114,004
	02/24/22	—	—	—	—	12,289	399,270	12,289	399,270
	02/23/23	—	—	—	—	66,483	2,238,483	66,483	2,238,483
	03/01/2024	—	—	—	—	134,635	5,326,161	134,635	5,326,161
Brian Gleason	04/28/22	—	—	—	—	33,233	833,484	33,233	833,484
	02/23/23	—	—	—	—	77,562	2,611,513	77,562	2,611,513
	03/01/2024	—	—	—	—	153,068	6,055,370	153,068	6,055,370

- (1) Refer to “Potential Payments upon Termination or Change of Control” below for circumstances under which the terms of the vesting of equity awards would be accelerated.
- (2) The stock options will generally vest as to 25% of the grant on the first anniversary of the date of grant and in 16 equal quarterly installments thereafter, based on continued employment.
- (3) The applicable exchange rate for the exercise price of the stock option and employee warrant awards shown in the Outstanding Equity Awards at Fiscal Year End table are as follows:

Date	Euro to U.S. Dollar Conversion Rate
10/25/18	1.1389
12/11/19	1.1077

- (4) The PSUs prior to 2024 will generally vest as to 50% of the earned amount on the second anniversary of the date of grant and in eight equal quarterly installments thereafter, based on continued employment. The PSUs for grant dates in 2024 are provided at the maximum possible payout at 200% of target. Starting in 2024, the PSU vesting period was changed to 3 years, such that 2/3 of the earned amount will vest on the second anniversary date for Financial PSUs and 50% for TSR-based PSUs, and on the third anniversary, the remaining 1/3 will vest for Financial PSUs and remaining 50% for TSR-based PSUs.
- (5) The RSUs will generally vest as to 50% on the two-year anniversary of the grant date, and the remainder will vest in eight equal quarterly installments thereafter.
- (6) Determined with reference to \$39.56, the closing price of an ADS on December 31, 2024.

OPTION EXERCISES AND STOCK VESTED IN 2024

The following table summarizes for each named executive officer the stock option exercises and shares vested from outstanding stock awards during the year ended December 31, 2024.

Name	Option Awards		Stock Awards	
	Number of Shares Acquired on Exercise (#)	Value Realized on Exercise (\$)	Number of Shares Acquired on Vesting (#)	Value Realized on Vesting (\$)
Megan Clarken	—	—	215,293	7,910,118
Sarah Glickman	—	—	118,428	4,264,306
Ryan Damon	—	—	58,765	2,131,104
Brian Gleason	—	—	83,240	3,124,343

POTENTIAL PAYMENTS UPON TERMINATION OR A CHANGE IN CONTROL

Individual Agreements

We have entered into employment arrangements and non-compete agreements, as described below, which require us to provide specified payments and benefits to certain of our named executive officers as a result of certain terminations of employment, including following a change of control. Each of the employment arrangements with our named executive officers, discussed above in “Executive Compensation—Compensation Tables—Executive Employment Agreements,” provide for severance, non-compete or change of control payments.

Ms. Clarken

Ms. Clarken’s employment agreement, as amended, provides for a potential severance payment in the event of certain terminations of employment with Criteo Corp. If Ms. Clarken’s office as Chief Executive Officer of Criteo Corp. is terminated by Criteo Corp. other than for Cause (as defined in her employment agreement) and other than due to her death or disability, or by Ms. Clarken for Good Reason (as defined in her employment agreement) (each,

an “involuntary termination”), subject to Ms. Clarcken’s execution of a general release of claims in favor of Criteo S.A. and Criteo Corp. and continued compliance with the restrictive covenants set forth in her protective covenants agreement, Ms. Clarcken will be entitled to receive (i) a lump sum cash amount equal to the sum of (A) Ms. Clarcken’s annual base salary rate as then in effect (without giving effect to any reduction in base salary amounting to Good Reason), (B) an annual bonus for the calendar year during which the involuntary termination occurs, calculated based on the annual bonus that would be paid to Ms. Clarcken if her office had not terminated and if all performance-based milestones were achieved at the 100% level by both Criteo Corp. and Ms. Clarcken and (C) all earned but unpaid bonus amounts for completed performance periods prior to the termination date (notwithstanding any requirement to remain in service through the payment date) and (ii) the cost of COBRA premiums under Criteo Corp.’s group health insurance plans in the United States for the 12-month period following the termination date and (iii) continued vesting of outstanding unvested stock options, RSUs and PSUs as if Ms. Clarcken remained in service for 12 months following the termination date (and in the case of PSUs, based on actual performance at the end of the applicable performance year, as determined by the board in its reasonable discretion). All vested stock options will remain exercisable by Ms. Clarcken for the 12-month period following the termination date, or the earlier expiration of the stock option pursuant to its original terms.

Under the employment agreement, if Ms. Clarcken’s office as Chief Executive Officer of Criteo Corp. is terminated due to an involuntary termination within one year following a Change in Control (as defined in her employment agreement), subject to Ms. Clarcken’s execution of a general release of claims in favor of Criteo S.A. and Criteo Corp. and continued compliance with the restrictive covenants set forth in her protective covenants agreement, Ms. Clarcken will be entitled to receive immediate vesting of all outstanding unvested stock options, RSUs and PSUs based on achievement of the target level of performance, provided that no RSU or PSU granted within the one-year period prior to the date of Ms. Clarcken’s termination will vest (but, in such event, any unvested RSUs or PSUs will continue to vest as if Ms. Clarcken remained in service for up to 12 months following the termination date). All vested stock options will remain exercisable by Ms. Clarcken for the 12-month period following the termination date, or the earlier expiration of the stock option pursuant to its original terms.

Any RSUs or PSUs that become vested pursuant to the terms of her employment agreement will be subject to a holding period until the second anniversary of the date of grant of the award, and the shares relating to such vested RSUs and PSUs will be definitively acquired by (delivered to) Ms. Clarcken no earlier than the expiration of the required holding period.

The terms for all of the below non-CEO named executive officers were aligned for consistency in 2024.

Ms. Glickman, Mr. Damon, and Mr. Gleason

The employment agreements with Ms. Glickman, Mr. Damon and Mr. Gleason (each an “executive” and collectively, the “executives”) provide for a potential severance payment in the event the executive is terminated by us without Cause or resigns with Good Reason (as such terms are defined in the employment agreements). In such an event, the executive will be entitled to receive, on the 60th day following the Termination Date (as defined in the employment agreement), a lump sum cash amount (less applicable withholdings) equal to the sum of (i) the product of (x) 12 (or in the event of a change of control (as defined in the employment agreement) and a subsequent involuntary termination within 12 months following the date of such change of control, also 12), and (y) the executive’s monthly base salary rate as then in effect (without giving effect to any reduction in base salary amounting to good reason), (ii) an amount equal to the product of (x) 100% (or in the event of a change of control (as defined in the employment agreement) and a subsequent involuntary termination within 12 months following

the date of such change of control, also 100%) and (y) the executive's annual bonus for the calendar year during which the termination occurs, calculated based on the bonus that would have been paid to the executive if the executive's employment had not terminated and if all performance-based milestones were achieved at the 100% level by both the Company and the executive, such bonus to be, solely for the purpose of defining severance benefits, (iii) all bonus amounts earned for completed performance periods prior to the termination date but which otherwise remain unpaid as of the termination date, (iv) the cost of COBRA premiums under Criteo Corp.'s group health insurance plans in the United States for the 12-month period following the termination date and (v) continued vesting of outstanding unvested RSUs and PSUs as if the executive remained employed for six months following the termination date (and in the case of PSUs, based on actual performance at the end of the applicable performance year, as determined by the Board of Directors in its reasonable discretion).

In addition, in the event that the executive is terminated by us without Cause or resigns with Good Reason, in each case, upon or within 12 months following a change in control of the Company (as defined in the 2016 Stock Option Plan), all of the executive's equity awards will accelerate and become exercisable as of their termination date, provided that the PSUs will vest in the amount that would become vested assuming achievement of the target level of performance, and provided further that in all instances the provisions of the Amended and Restated 2015 RSU Plan and the Amended and Restated 2015 PSU Plan which prohibit the acceleration or shortening of the minimum vesting period of one year will continue to apply, such that no RSUs or PSUs granted within the one-year period prior to the date of the executive's termination will vest (but, in such event, any unvested RSUs or PSUs will continue to vest as if the executive remained in service for up to 12 months following the termination date to enable those unvested shares to also ultimately accelerate and vest as stated above).

Any RSUs or PSUs that become vested pursuant to the terms of the executive's employment agreement will be subject to a holding period until the second anniversary of the date of grant of the award and the shares relating to such vested RSUs and PSUs will be definitively acquired by (delivered to) the executive no earlier than the expiration of the required holding period.

Treatment Under Equity Plans

Stock Option Plans

Each of our 2014 Stock Option Plan and 2016 Stock Option Plan provides that in the event of a change of control of the Company (as defined in the plans), a successor corporation shall assume all outstanding options or substitute outstanding options with equivalent options or rights. Pursuant to the stock option plans, in the event that the successor corporation does not agree to assume or substitute outstanding options, the options will accelerate and become fully vested and exercisable upon the change of control.

Upon termination of an option holder's employment with us, unless a longer period is specified in the notice of award or otherwise determined by the Board of Directors, a vested option will generally remain exercisable for 90 days following the option holder's termination.

If, at the date of termination, the option holder is not entitled to exercise all of his options, the shares covered by the unexercisable portion will be forfeited and revert back to the applicable stock option plan.

Performance-Based Free Share (PSU) Plan

Pursuant to the terms of our Amended and Restated 2015 Performance-Based RSU Plan, in the event of a change of control of the Company, if a successor corporation does not agree to assume an unvested PSU award or substitute for the PSU award with an equivalent right, and the grant date of the PSU is at least one year prior to the date of the change of control, the restrictions and forfeiture conditions applicable to the PSU will lapse, and the PSU award will become vested prior to the consummation of the change of control, with any performance conditions being deemed to be achieved at target levels. If the grant date of the PSU award is less than one year prior to the date of the change of control of the Company and no such successor corporation agrees to assume or substitute an unvested PSU, the PSU will lapse.

In the event of a recipient's death or disability (as defined in the Amended and Restated 2015 Performance-Based RSU Plan), an unvested PSU will vest automatically. In the event of a recipient's retirement (as defined in the Amended and Restated 2015 Performance-Based RSU Plan), our Board of Directors has the discretion to determine whether some or all of the unvested PSUs will vest, subject to the limitations of the plan.

If an employee with outstanding PSUs terminates his employment, or we terminate the employee's service with the Company or any of our affiliates, the employee's right to vest in the PSUs under the Amended and Restated 2015 Performance-Based RSU Plan, if any, will terminate effective as of the date that such employee is no longer actively employed.

Time-Based Free Share (RSU) Plan

Pursuant to the terms of our Amended and Restated 2015 Time-Based RSU Plan, in the event of a change in control (as defined in the 2015 Time-Based RSU Plan), if a successor corporation or a parent or subsidiary of the successor corporation does not agree to assume or substitute outstanding RSUs, and only if the RSUs were granted at least one year prior to the date of the change in control, the restrictions and forfeiture conditions applicable to the RSUs will lapse and the RSUs will be deemed fully vested prior to the consummation of a change in control.

In the event of a recipient's death or disability (as defined in the Amended and Restated 2015 Time-Based RSU Plan), any unvested RSUs will vest automatically. In the event of a recipient's retirement (as defined in the Amended and Restated 2015 Time-Based RSU Plan), our Board of Directors has the discretion to determine whether some or all of the unvested RSUs will vest, subject to the limitations of the plan.

If an employee with outstanding RSUs terminates his employment, or we terminate the employee's service with the Company or any of our affiliates, the employee's right to vest in the RSUs under the Amended and Restated 2015 Time-Based RSU Plan, if any, will terminate effective as of the date that such employee is no longer actively employed.

Estimated Potential Payments and Benefits

The following table estimates the potential amounts payable to our named executive officers in connection with certain terminations of their employment or a change of control of the Company, under the circumstances described in more detail above. The table reflects estimated amounts assuming that the termination of employment or other circumstance, as applicable, occurred on December 31, 2024. The actual amounts that would be paid upon a named executive officer's termination of employment or a change of control can be determined only at the time of such event.

POTENTIAL PAYMENTS UPON TERMINATION OR FOLLOWING A CHANGE OF CONTROL

Name	Termination Without Cause				Termination Without Cause or Resignation by the Executive With Change of Control			
	Severance Pay (\$)	Accelerated Vesting of Equity Awards (\$)	Continued Insurance Coverage (\$) ⁽¹⁾	Total (\$)	Severance Pay (\$)	Accelerated Vesting of Equity Awards (\$) ⁽²⁾	Continued Insurance Coverage (\$) ⁽¹⁾	Total (\$)
Megan Clarken ⁽³⁾	\$1,450,000	\$11,782,951	\$25,829	13,258,780	\$1,450,000	\$22,844,021	\$25,829	24,319,850
Sarah Glickman	\$925,750	\$3,524,721	\$37,309	4,487,780	\$925,750	\$8,633,027	\$37,309	9,596,086
Ryan Damon	\$833,000	\$2,650,136	\$37,309	3,520,445	\$833,000	\$6,572,600	\$37,309	7,442,909
Brian Gleason	\$1,150,000	\$3,063,012	\$37,309	4,250,321	\$1,150,000	\$7,786,186	\$37,309	8,973,495

(1) Amount shown is based on full COBRA benefits continuation costs in the United States based on the current enrollment status of each executive.

(2) The amount shown represents the value of the equity awards that would vest upon a change of control under the additional assumption that outstanding equity awards are not assumed or substituted in the change of control transaction, as described above in the “Potential Payments Upon Termination or Change of Control—Treatment Under Equity Plans” narrative.

(3) Ms. Clarken retired from her role of Chief Executive Officer as of February 15, 2025. No severance will be paid to Ms. Clarken in connection with her retirement or cessation of employment with the Company after the Transition Period under the terms of her Transition Agreement with the Company. See “Executive Employment Agreements — Ms. Clarken — Transition Agreement” on [page 68] for additional details.

PAY RATIO DISCLOSURE

Pursuant to the Exchange Act, we are required to disclose in this proxy statement the ratio of the total annual compensation of our Chief Executive Officer to the median of the total annual compensation of all of our employees (excluding our Chief Executive Officer). Based on SEC rules for this disclosure and applying the methodology described below, we have determined that total compensation for Ms. Clarken, our Chief Executive Officer, for 2024 was \$10,655,670, and the median of the total compensation of all of our employees (excluding Ms. Clarken) for 2024 was approximately \$93,368. Accordingly, we estimate the ratio of Ms. Clarken's total compensation for 2024 to the median of the total compensation of all of our employees (excluding Ms. Clarken) for 2024 to be approximately 114 to 1.

We selected December 31, 2024, which is a date within the last three months of fiscal year 2024, as the determination date to identify our median employee. To find the median of the annual total compensation of all our employees (excluding Ms. Clarken), we used the amount of salary, wages, overtime and bonus from our payroll records as our consistently applied compensation metric. In making this determination, we annualized the compensation for those employees who were hired during fiscal 2024 as permitted under SEC rules. We did not make any cost-of-living adjustments in identifying the median employee. After identifying the median employee, we calculated the annual total compensation for such employee using the same methodology we used for Ms. Clarken's annual total compensation in the Summary Compensation table for fiscal year 2024.

In accordance with SEC rules, we excluded all employees in certain non-U.S. jurisdictions that, in each case, constituted less than 0.63% of our total headcount. The excluded employees were located in Australia (22 employees), China (16 employees), Italy (19 employees), the Netherlands (18 employees), Russia (1 employee), Sweden (3 employees), Dubai (10 employees) and Romania (17 employees). The 106 excluded employees constituted 3.02% of our total number of 3,507 U.S. and non-U.S. employees as of December 31, 2024.

PAY VERSUS PERFORMANCE

Under rules adopted pursuant to the Dodd-Frank Act, we are required to disclose certain information about the relationship between the compensation actually paid to our named executive officers and certain measures of company performance. The material that follows is provided in compliance with these rules however additional information regarding our compensation philosophy, the structure of our performance-based compensation programs, and compensation decisions made this year is described above in our "Compensation Discussion and Analysis".

The following table provides information regarding compensation actually paid to our principal executive officer, or PEO, and other NEOs for each year from 2020 to 2024, compared to our total shareholder return (TSR) from December 31, 2019 through the end of each such year, and our net income and Adjusted EBITDA for each such year.

						Value of Initial Fixed \$100 Investment Based On:			
Summary		Average Summary		Average		Peer Group			
Fiscal Year	Compensation Table Total	Compensation Actually Paid	Compensation Table Total	Compensation Actually Paid	Total Shareholder Return	Total Shareholder Return	Net Income (\$ millions)	Adjusted EBITDA (millions)	(\$
	for PEO	to PEO	for non-PEO NEOs	to non-PEO NEOs	Return	Return	(h)	(i)	
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	
2024	\$10,655,670	\$22,606,625	\$4,299,117	\$8,199,560	\$228.27	\$169.33	\$115	\$390	
2023	\$9,213,663	\$8,037,540	\$3,482,977	\$2,911,501	\$146.11	\$130.27	\$55	\$302	
2022	\$7,063,702	\$109,157	\$2,573,107	(\$84,334)	\$150.38	\$79.37	\$11	\$267	
2021	\$9,573,644	\$17,678,710	\$1,879,611	\$5,097,357	\$224.29	\$152.38	\$138	\$323	
2020	\$1,439,900	\$2,535,044	\$1,049,314	\$919,486	\$118.35	\$161.36	\$75	\$251	

(a) Megan Clarken was our PEO from November 25, 2019 through February 15, 2025.

(b) Represents the total compensation paid to our PEO in each listed year, as shown in our Summary Compensation Table for such listed year.

(c) Compensation actually paid does not mean that our PEO was actually paid those amounts in the listed year, but this is a dollar amount derived from the starting point of summary compensation table total compensation under the methodology prescribed under the relevant rules as shown in the adjustment table below.

PEO	
Prior FYE	12/31/2023
Current FYE	12/31/2024
Fiscal Year	2024
Summary Compensation Table Totals	\$10,655,670
– Change in Pension Value and Above Market Non-Qualified Deferred Compensation	\$—
– Grant Date Fair Value of Option Awards and Stock Awards Granted in Fiscal Year	(\$8,818,593)
+ Fair Value at Fiscal Year-End of Outstanding and Unvested Option Awards and Stock Awards Granted in Fiscal Year	\$14,478,639
+ Change in Fair Value of Outstanding and Unvested Option Awards and Stock Awards Granted in Prior Fiscal Years	\$4,390,579
+ Fair Value at Vesting of Option Awards and Stock Awards Granted in Fiscal Year That Vested During Fiscal Year	\$—
+ Change in Fair Value as of Vesting Date of Option Awards and Stock Awards Granted in Prior Fiscal Years For Which Applicable Vesting Conditions Were Satisfied During Fiscal Year	\$1,900,330
– Fair Value as of Prior Fiscal Year-End of Option Awards and Stock Awards Granted in Prior Fiscal Years That Failed to Meet Applicable Vesting Conditions During Fiscal Year	\$—
+ Value of Dividends or other Earnings Paid on Stock or Option Awards not Otherwise Reflected in Fair Value or Total Compensation	\$—
Compensation Actually Paid	\$22,606,625

*The assumptions used for determining the fair values shown in this table are materially consistent with those used to determine the fair values disclosed as of the grant date of such awards.

(d) These amounts are the average of the total compensation paid to our NEOs other than our PEO in each listed year, as shown in our Summary Compensation Table for such listed year. The names of the non-PEO NEOs in each year are listed in the table below.

Officer Name	Fiscal Year Position				
	2020	2021	2022	2023	2024
Sarah Glickman	NEO	NEO	NEO	NEO	NEO
Ryan Damon	NEO	NEO	NEO	NEO	NEO
Dave Anderson	NEO	N/A	N/A	N/A	N/A
Benoit Fouillard	NEO	N/A	N/A	N/A	N/A
Brian Gleason	N/A	N/A	N/A	N/A	NEO

(e) These amounts are the average of compensation actually paid for our NEOs other than our PEO in each listed year. Compensation actually paid does not mean that these NEOs were actually paid those amounts in the listed year, but this is a dollar amount derived from the starting point of Summary Compensation Table total compensation under the methodology prescribed under the SEC's rules as shown in the table below, with the indicated figures showing an average of such figure for all NEOs other than our PEO in each listed year.

Average NEO	
Prior FYE	12/31/2023
Current FYE	12/31/2024
Fiscal Year	2024
Summary Compensation Table Total	\$4,299,117
– Change in Pension Value and Above Market Non-Qualified Deferred Compensation	\$—
– Grant Date Fair Value of Option Awards and Stock Awards Granted in Fiscal Year	(\$3,068,075)
+ Fair Value at Fiscal Year-End of Outstanding and Unvested Option Awards and Stock Awards Granted in Fiscal Year	\$4,743,793
+ Change in Fair Value of Outstanding and Unvested Option Awards and Stock Awards Granted in Prior Fiscal Years	\$1,481,129
+ Fair Value at Vesting of Option Awards and Stock Awards Granted in Fiscal Year That Vested During Fiscal Year	\$—
+ Change in Fair Value as of Vesting Date of Option Awards and Stock Awards Granted in Prior Fiscal Years For Which Applicable Vesting Conditions Were Satisfied During Fiscal Year	\$743,597
– Fair Value as of Prior Fiscal Year-End of Option Awards and Stock Awards Granted in Prior Fiscal Years That Failed to Meet Applicable Vesting Conditions During Fiscal Year	\$—
+ Value of Dividends or other Earnings Paid on Stock or Option Awards not Otherwise Reflected in Fair Value or Total Compensation	\$—
Compensation Actually Paid	\$8,199,560

*Note that the fair value assumptions shown with respect to footnote (c) apply to the figures in this table as well.

(f) Total shareholder return is calculated by assuming that a \$100 investment was made on the day prior to the first fiscal year reported below and reinvesting all dividends until the last day of each reported fiscal year.

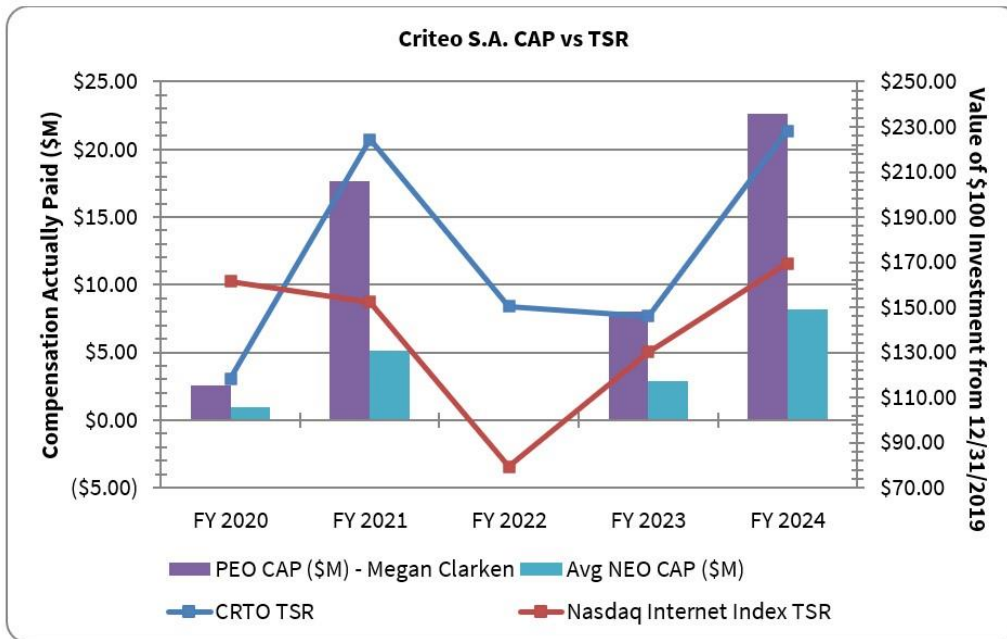
(g) The peer group used is the Nasdaq Internet Index, as used in the Company's performance graph in our annual report. Total shareholder return is calculated by assuming that a \$100 investment was made on the day prior to the first fiscal year reported below and reinvesting all dividends until the last day of each reported fiscal year.

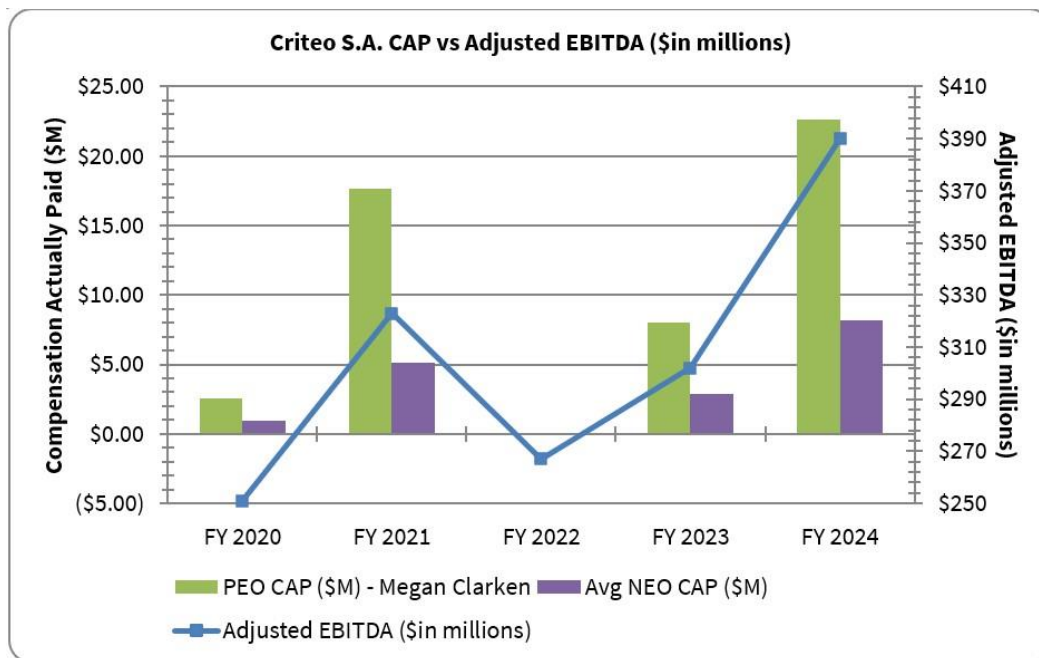
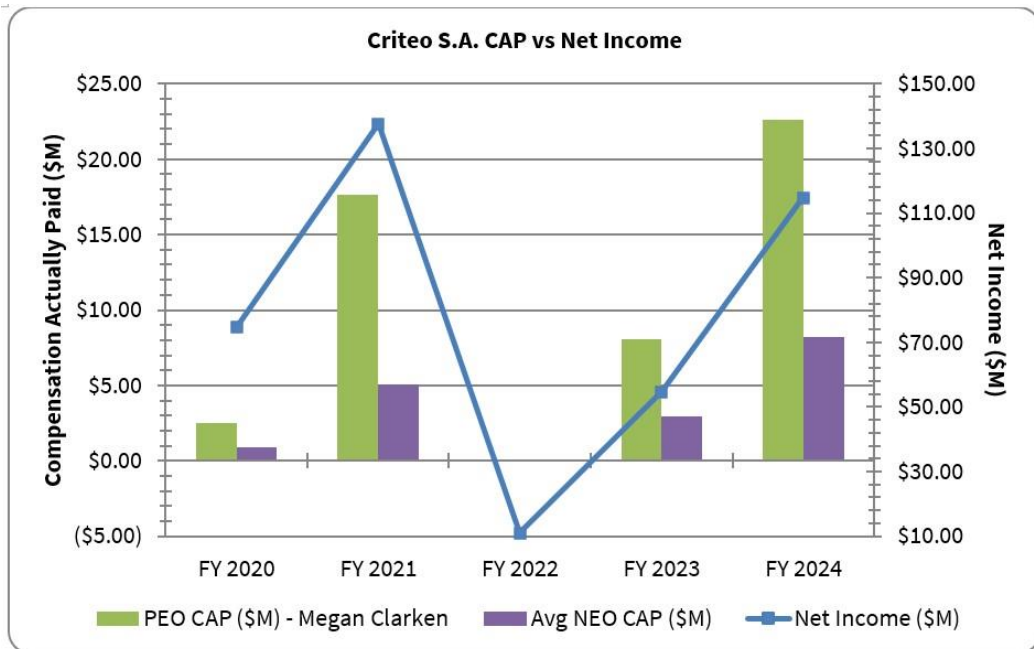
(h) The dollar amounts reported are the Company's net income reflected in the Company's audited financial statements.

(i) In the Company's assessment Adjusted EBITDA is the financial performance measure that is the most important financial performance measure (other than total shareholder return and net income) used by the company in 2024 to link compensation actually paid to performance. Adjusted EBITDA can be determined from net income by adding back financial income (expense), income taxes, depreciation and amortization, and adjusting to eliminate the impact of equity awards compensation expense, pension service costs, certain restructuring, integration and transformation costs, certain acquisition costs and a loss contingency related to a regulatory matter.

Description of Relationships Between Compensation Actually Paid and Performance

We believe the Company’s pay-for-performance philosophy is well reflected in the table above because the Compensation Actually Paid tracks well to the performance measures disclosed in such tables. The graphs below describe, in a manner compliant with the relevant rules, the relationship between Compensation Actually Paid and the individual performance measure shown.





Tabular List of Financial Performance Measures

As described in greater detail in “Compensation Discussion and Analysis,” the objectives of our executive compensation program are to ensure that we are able to attract and retain highly skilled executives and to provide a compensation program that incentivizes management to optimize business performance, deploy capital productively, and increase long-term shareholder value. The most important financial performance measures used

by the Board of Directors for the most recently completed fiscal year to link compensation actually paid to our named executive officers to the Company's performance are as follows (unranked):

Most Important Financial Performance Measures
Contribution ex-TAC
Adjusted EBITDA
Retail Media Contribution ex-TAC



Société anonyme au capital de 1.443.620,975 euros

Siège social : 32 rue Blanche, 75009 Paris

484 786 249 R.C.S. Paris

ASSEMBLEE GENERALE A CARACTERE MIXTE 13 JUIN 2025

TEXTE DES RESOLUTIONS

ORDRE DU JOUR

Ordre du jour de la compétence de l'assemblée générale ordinaire

1. renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Rachel Picard,
2. renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Nathalie Balla,
3. renouvellement du mandat d'administrateur de Monsieur Frederik van der Kooi,
4. nomination de Madame Stefanie Jay en qualité d'administrateur,
5. ratification de la cooptation de Monsieur Michael Komasiński en qualité d'administrateur décidée par le Conseil d'administration,
6. poursuite du mandat de commissaire aux comptes titulaire de la société RBB Advisors par la société Nexbonis Advisory (anciennement RBB Audit),
7. avis consultatif sur la rémunération versée par la Société aux *named executive officers* de la Société,
8. approbation des comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024,
9. approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2024,
10. affectation des résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2024,
11. approbation d'une convention visée à l'article L. 225-38 du Code de commerce (*Indemnification Agreement* conclu entre la Société et Monsieur Ernst Teunissen),
12. approbation d'une convention visée à l'article L. 225-38 du Code de commerce (*Indemnification Agreement* conclu entre la Société et Monsieur Michael Komasiński),
13. approbation de la modification du plan d'options de souscription ou d'achat d'actions 2016 afin de proroger sa durée,
14. autorisation à donner au Conseil d'administration en vue de l'achat par la Société de ses propres actions conformément aux dispositions de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce,

Ordre du jour de la compétence de l'assemblée générale extraordinaire

15. autorisation à donner au Conseil d'administration en vue de réduire le capital social par voie d'annulation d'actions dans le cadre de l'autorisation de rachat par la Société de ses propres actions conformément aux dispositions de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce,
16. autorisation à donner au Conseil d'administration en vue de réduire le capital par voie d'annulation d'actions acquises par la Société dans le cadre des dispositions de l'article L. 225-208 du Code de commerce,
17. délégation à donner au Conseil d'administration à l'effet de réduire le capital social par voie de rachat d'actions suivi de leur annulation,
18. approbation du nombre maximum d'actions susceptibles d'être émises ou acquises en vertu de la seizième résolution de l'assemblée générale du 13 juin 2023 (autorisation d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales), de la quinzième résolution de l'assemblée générale du 25 juin 2024 (autorisation de procéder à l'attribution d'actions gratuites soumises à des critères de présence au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales) et de la seizième résolution de l'assemblée générale du 25 juin 2024 (Autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'Actions de Performance aux mandataires sociaux et aux membres du personnel salarié de la Société et aux membres du personnel salarié de ses filiales),
19. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit d'une catégorie de personnes répondant à des caractéristiques déterminées,
20. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du code monétaire et financier,
21. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital sans droit préférentiel de souscription réalisée en vertu des délégations visées à la Dix-neuvième résolution et à la Vingtième résolution ci-dessus,
22. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres,
23. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital social avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par émission d'actions et de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société au profit des salariés adhérant à un plan d'épargne d'entreprise,
24. fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées à la Dix-neuvième résolution, la Vingtième résolution, la Vingt-et-unième résolution, la Vingt-deuxième résolution et la Vingt-troisième résolution ci-dessus,
25. modification de l'article 12 des statuts de la Société « réunion du conseil d'administration »,
26. modification de l'article 19 des statuts de la Société relatif aux assemblées générales,
27. modification de l'article 24 des statuts de la Société « Perte de la moitié du capital social » afin de le mettre à jour avec les nouvelles dispositions de l'article L 225-248 du code de commerce.

TEXTE DES RESOLUTIONS

RESOLUTIONS DE LA COMPETENCE DE L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

Première résolution

Renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Rachel Picard

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

constatant que le mandat d'administrateur de Madame Rachel Picard vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée générale,

renouvelle le mandat d'administrateur de Madame Rachel Picard pour une durée de deux années venant à expiration à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

Deuxième résolution

Renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Nathalie Balla

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

constatant que le mandat d'administrateur de Madame Nathalie Balla vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée générale,

renouvelle le mandat d'administrateur de Madame Nathalie Balla pour une durée de deux années venant à expiration à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

Troisième résolution

Renouvellement du mandat d'administrateur de Monsieur Frederik van der Kooi

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

constatant que le mandat d'administrateur de Monsieur Frederik van der Kooi vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée générale,

renouvelle le mandat d'administrateur de Monsieur Frederik van der Kooi pour une durée de deux années venant à expiration à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

Quatrième résolution

Nomination de Madame Stefanie Jay en qualité d'administrateur

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

nomme Madame Stefanie Jay en qualité de nouvel administrateur pour une durée de deux années venant à expiration à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

Madame Stefanie Jay a déjà fait savoir qu'elle acceptait le mandat d'administrateur qui vient de lui être conféré. Madame Stefanie Jay n'exerce pas dans d'autres sociétés de mandat susceptible de lui interdire l'acceptation desdites fonctions.

Cinquième résolution

Ratification de la cooptation de Monsieur Michael Komaskinski en qualité d'administrateur décidée par le Conseil d'administration

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

après avoir pris acte que le conseil d'administration a, lors de sa séance du 17 décembre 2024, nommé Monsieur Michael Komaskinski en qualité d'administrateur en remplacement de Madame Megan Clarken à compter du 15 février 2025 pour la durée restant à courir du mandat de cette dernière, soit jusqu'à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025,

ratifie, conformément aux dispositions de l'article L. 225-24 du code de commerce, la nomination de Monsieur Michael Komaskinski en qualité d'administrateur.

Sixième résolution

Poursuite du mandat de commissaire aux comptes titulaire de la société RBB Advisors par la société Nexbonis advisory (anciennement RBB Audit)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

prend acte qu'à la suite de l'apport partiel d'actif réalisé le 18 septembre 2024 le mandat de commissaire aux comptes titulaire de la société RBB Business Advisors (414 202 341 RCS Paris) sur la Société a été apporté à la société Nexbonis advisory (984 642 744 RCS Paris),

constate en conséquence que Nexbonis advisory est venue aux droits de RBB Business Advisors et est commissaire aux comptes titulaire de la Société depuis le 18 septembre 2024, pour la durée restant à courir du mandat de RBB Business Advisors, soit à l'issue de l'assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2029.

Septième résolution

Avis consultatif sur la rémunération versée par la Société aux « named executive officers » de la Société

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

approuve, à titre consultatif, les éléments de rémunération versés par la Société aux « *named executive officers* », tels que figurant dans le « *Proxy Statement* » de la Société pour l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2025 conformément aux règles de déclaration édictées par l' « *U.S. Securities and Exchange Commission* », incluant la « *Compensation Discussion and Analysis* », les tableaux de rémunérations et la description desdites rémunérations, la « *Compensation Discussion and Analysis* » figurant en annexe du rapport du Conseil d'administration.

Huitième résolution

Approbation des comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport de gestion du Conseil d'administration relatif à l'exercice clos le 31 décembre 2024 et des comptes annuels dudit exercice ainsi que du rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024,

approuve les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024 se soldant par une perte de 20.303.049 euros, tels qu'ils lui ont été présentés ainsi que les opérations traduites dans ces comptes et résumées dans ces rapports, et

prend acte que les comptes annuels ne font apparaître ni amortissements excédentaires et autres amortissements non déductibles, ni dépenses somptuaires visés à l'article 39-4 du Code général des impôts.

Neuvième résolution

Approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2024

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport de gestion du groupe relatif à l'exercice clos le 31 décembre 2024 et des comptes consolidés dudit exercice ainsi que du rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2024,

approuve les comptes consolidés (établis selon les normes IFRS) de l'exercice clos le 31 décembre 2024 tels qu'ils lui ont été présentés ainsi que les opérations traduites dans ces comptes et résumées dans ces rapports.

Dixième résolution

Affectation des résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2024

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

constatant que la perte de l'exercice clos le 31 décembre 2024 s'élève à la somme de 20.303.049 euros et que la réserve légale est intégralement dotée,

décide d'affecter ladite perte au compte « report à nouveau ».

Il est rappelé qu'il n'a pas été distribué de dividende au titre des trois derniers exercices sociaux.

Onzième résolution

Approbation d'une convention visée à l'article L. 225-38 du Code de commerce (Indemnification Agreement conclu entre la Société et Monsieur Ernst Teunissen)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce,

approuve, conformément aux dispositions de l'article L. 225-40 du Code de commerce, la conclusion de l'*indemnification agreement* conclu le 8 juillet 2024 entre la Société et Monsieur Ernst Teunissen, administrateur, dont la conclusion a été autorisée par le Conseil d'administration lors de sa séance du 15 avril 2024.

Douzième résolution

Approbation d'une convention visée à l'article L. 225-38 du Code de commerce (Indemnification Agreement conclu entre la Société et Monsieur Michael Komasiński)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce,

approuve, conformément aux dispositions de l'article L. 225-40 du Code de commerce, la conclusion de l'*indemnification agreement* conclu le 15 février 2025 entre la Société et Monsieur Michael Komasiński, directeur général et administrateur, dont la conclusion a été autorisée par le Conseil d'administration lors de sa séance du 17 décembre 2024.

Treizième résolution

Approbation de la modification du plan d'options de souscription ou d'achat d'actions 2016 afin de proroger sa durée

L'Assemblée Générale des Actionnaires, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

approuve la version modifiée du plan d'options de souscription ou d'achat d'actions 2016 (« Plan d'options de souscription ou d'achat d'actions 2016 ») adoptée par le Conseil d'Administration lors de la réunion qui s'est tenue le 9 avril 2025 afin de reporter la date d'expiration du Plan d'options de souscription ou d'achat d'actions 2016 fixée au 29 juin 2026 au 13 juin 2035.

Quatorzième résolution

Autorisation à donner au Conseil d'administration en vue de l'achat par la Société de ses propres actions conformément aux dispositions de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, du rapport de l'expert indépendant nommé en application des dispositions des articles R. 225-160-1 et suivants du Code de commerce et du rapport spécial des commissaires aux comptes,

conformément aux dispositions de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce,

autorise le Conseil d'administration à acquérir, dans les conditions prévues à l'article L. 225-209-2 du Code de commerce, des actions de la Société,

décide que l'acquisition de ces actions pourra être effectuée, sur le marché ou hors marché, incluant sans limitation, par voie de procédure de construction accélérée du livre d'ordres ou de transaction en bloc, en une ou plusieurs fois et ne pourra intervenir en période d'offre publique,

décide que l'autorisation pourra être utilisée et les actions ainsi acquises attribuées :

- dans les deux ans de leur rachat, en paiement ou en échange d'actifs acquis par la Société dans le cadre d'une opération de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport, ou
- dans l'année de leur rachat, aux fins d'honorer des obligations liées à des programmes d'options d'achat d'actions, d'attributions gratuites d'actions, d'épargne salariale ou autres allocations d'actions aux salariés et dirigeants de la Société ou des sociétés qui lui sont liées ; ou
- dans les cinq ans de leur rachat, aux actionnaires qui manifesteraient à la société l'intention de les acquérir à l'occasion d'une procédure de mise en vente organisée par la société elle-même dans les trois mois qui suivent chaque assemblée générale ordinaire annuelle, ou
- dans le cadre de toute autre finalité autorisée par la loi à la date à laquelle le Conseil d'administration utilisera la présente autorisation ;

prend acte de ce que le nombre maximum d'actions pouvant être achetées en vertu d'une opération prévue par la présente résolution ne pourra, à aucun moment, excéder 10% du nombre total d'actions composant le capital de la Société, étant précisé que lorsqu'elles le seront en vue de leur conservation et de leur remise ultérieure dans le cadre d'une opération de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport, le nombre d'actions acquises ne pourra excéder 5% du nombre total d'actions composant le capital de la Société,

décide que toutes ou partie des actions ainsi rachetées, pourront, sous réserve de l'adoption de la Quinzième résolution ci-après, être annulées, dans les termes indiqués dans ladite résolution,

prend acte qu'à défaut d'avoir été utilisées pour l'une des finalités et dans les délais mentionnés ci-dessus, les actions rachetées sont annulées de plein droit, étant précisé que le Conseil d'administration sera autorisé à utiliser les actions rachetées pour une autre des finalités prévues ci-dessus (et dans le respect des délais ci-dessus),

décide de fixer le prix unitaire minimum d'achat par action (hors frais et commissions) à 17,47 dollars US, ou sa contrevaletur en euros au jour de l'utilisation de la présente autorisation, et le prix unitaire maximum d'achat par action (hors frais et commissions) à 56,51 dollars US, ou sa contrevaletur en euros au jour de l'utilisation de la présente autorisation, conformément au rapport établi par l'expert indépendant en application de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce, avec un plafond global de 326.316.034,33 dollars US, étant précisé que ce prix d'achat fera l'objet des ajustements le cas échéant nécessaires afin de tenir compte des opérations sur le capital (notamment en cas d'incorporation de réserves et attribution gratuite d'actions, de division ou de regroupement d'actions) qui interviendraient pendant la durée de validité de la présente autorisation,

décide que le prix d'achat par action en vertu de cette autorisation sera fixé par le Conseil d'administration,

donne tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation au directeur général ou, en accord avec ce dernier, à un ou plusieurs directeurs généraux délégués, s'il en existe, à l'effet de mettre en œuvre la présente autorisation, de passer tous ordres de bourse, de conclure tous accords autorisés par la loi, effectuer toutes formalités, délégations et dépôts auprès des autorités boursières françaises et auprès de tout autre organisme compétent et, généralement, à l'effet de faire tout ce qui sera nécessaire.

Cette autorisation est consentie pour une durée de douze (12) mois à compter de la date de la présente Assemblée générale et met fin à l'autorisation ayant le même objet consentie par l'assemblée générale du 25 juin 2024, étant précisé que, si durant la validité de la présente autorisation, les actions de la Société venaient à être admises aux négociations sur un marché réglementé ou sur un système multilatéral de négociation au sens du Code de commerce, cette autorisation prendrait fin automatiquement.

RESOLUTIONS DE LA COMPETENCE DE L'ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE

Quinzième résolution

Autorisation à donner au Conseil d'administration en vue de réduire le capital social par voie d'annulation d'actions dans le cadre de l'autorisation de rachat par la Société de ses propres actions conformément aux dispositions de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes,

autorise le Conseil d'administration, conformément à l'article L. 225-209-2 du Code de commerce, à annuler, en une ou plusieurs fois, dans la limite maximum de 10 % du montant du capital social par période de vingt-quatre mois, tout ou partie des actions acquises par la Société,

décide que l'excédent éventuel du prix d'achat des actions sur leur valeur nominale sera imputé sur tout poste de réserve disponible, y compris sur la réserve légale, sous réserve que celle-ci ne devienne pas inférieure à 10 % du capital social de la Société après réalisation de la réduction de capital,

confère tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, à l'effet d'accomplir tous actes, formalités ou déclarations en vue de rendre définitives les réductions de capital qui pourraient être réalisées en vertu de la présente autorisation et à l'effet de modifier en conséquence les statuts de la Société.

Cette autorisation est consentie pour une durée de douze (12) mois à compter de la présente Assemblée générale et met fin à l'autorisation ayant le même objet consentie aux termes de la douzième résolution de l'assemblée générale du 25 juin 2024.

Seizième résolution

Autorisation à donner au Conseil d'administration en vue de réduire le capital par voie d'annulation d'actions acquises par la Société dans le cadre des dispositions de l'article L. 225-208 du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport des commissaires aux comptes,

conformément aux dispositions des articles L. 225-204 et L. 225-205 du code de commerce,

autorise le Conseil d'administration à procéder une réduction de capital non motivée par des pertes, en une ou plusieurs fois, à hauteur d'un montant maximum de 144.362,075 euros, par voie d'annulation d'un maximum de 5.774.483 actions de la Société d'une valeur nominale de 0,025 euro l'une, acquises par la Société dans le cadre des dispositions de l'article L. 225-208 du Code de commerce,

décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi et sous les conditions précisées ci-dessous, à l'effet de, notamment :

- en cas d'opposition d'un ou plusieurs créanciers de la Société dans le délai d'opposition des créanciers, lequel commencera à courir à compter du dépôt au greffe du procès-verbal de la présente Assemblée générale et du procès-verbal de la délibération de Conseil d'administration mettant en œuvre la présente autorisation, prendre toute mesure appropriée, constituer toute sûreté ou exécuter toute décision de justice ordonnant la constitution de garanties ou le remboursement de créances ;
- modifier les statuts de la Société en conséquence et, plus généralement, faire tout ce qui sera utile ou nécessaire pour la mise en œuvre de la présente résolution ;

décide que la présente autorisation est consentie pour une durée de douze (12) mois à compter de la présente Assemblée générale, met fin à l'autorisation ayant le même objet consentie aux termes de la treizième résolution de l'assemblée générale du 25 juin 2024 et ne pourra pas être mise en œuvre en période d'offre publique visant les titres de la Société déposée par un tiers.

Dix-septième résolution

Délégation à donner Conseil d'administration à l'effet de réduire le capital social par voie de rachat d'actions suivi de leur annulation

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport des commissaires aux comptes, conformément aux dispositions des articles L. 225-204 et L. 225-207 du Code de commerce,

autorise le Conseil d'administration à décider de procéder en une ou plusieurs fois, à un ou des rachats d'actions (ou d'*American Depositary Shares*) dans la limite d'un nombre maximum de 11.548.967 actions d'une valeur nominale de 0,025 euro en vue de leur annulation, entraînant une réduction de capital non motivée par des pertes d'un montant nominal maximum de 288.724,175 euros, conformément aux dispositions de l'article L. 225-207 du code de commerce,

décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans la mesure permise par la loi, pour mettre en œuvre la présente délégation dans les conditions fixées par la loi et les statuts de la Société et notamment pour :

- fixer les conditions et modalités définitives de l'opération, en ce compris notamment le nombre d'actions à racheter et à annuler dans la limite susmentionnée et le prix de rachat des actions dans la limite maximale de 56,51 dollars US par action (ou la contrevaletur en euros de ce montant au jour de l'utilisation de la présente délégation), soit un montant total maximum de 652.632.125,17 dollars US ;
- en cas d'opposition d'un ou plusieurs créanciers de la Société dans le délai d'opposition des créanciers, lequel commencera à courir à compter du dépôt au greffe du procès-verbal de la présente décision et du procès-verbal de la délibération du Conseil d'administration mettant en œuvre la présente délégation, prendre toute mesure appropriée, constituer toute sûreté ou exécuter toute décision de justice ordonnant la constitution de garanties ou le remboursement de créances ;
- formuler auprès de tous les actionnaires une offre de rachat par la Société ;
- au vu des résultats de l'offre de rachat, arrêter le montant définitif de la réduction de capital et constater la réalisation définitive de la réduction de capital ;
- le cas échéant, décider d'imputer la différence entre la valeur de rachat des actions acquises et la valeur nominale des actions annulées sur tous postes de réserves et primes disponibles, ou sur un compte de report à nouveau ;
- modifier les statuts de la Société en conséquence et, plus généralement, faire tout ce qui sera utile ou nécessaire pour la mise en œuvre de la présente résolution ;

décide que la présente autorisation est donnée au Conseil d'administration pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de la date de la présente Assemblée générale, met fin à l'autorisation ayant le même objet consentie aux termes de la quatorzième résolution de l'assemblée générale du 25 juin 2024 et ne pourra pas être mise en œuvre en période d'offre publique visant les titres de la Société déposée par un tiers.

Dix-huitième résolution

Approbation du nombre maximum d'actions susceptibles d'être émises ou acquises en vertu de la seizième résolution de l'assemblée générale du 13 juin 2023 (autorisation d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales), de la quinzième résolution de l'assemblée générale du 25 juin 2024 (autorisation de procéder à l'attribution d'actions gratuites soumises à des critères de présence au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales), et de la seizième résolution de l'assemblée générale du 25 juin 2024 (Autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'Actions de Performance aux mandataires sociaux et aux membres du personnel salarié de la Société et aux membres du personnel salarié de ses filiales)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

décide de fixer à 7.000.000 le nombre maximum d'actions ordinaires d'une valeur nominale de 0,025€ chacune :

- (i) qui pourront être émises ou acquises lors de l'exercice d'options attribuées après la présente assemblée générale en vertu de la seizième résolution de l'Assemblée Générale du 13 juin 2023 (autorisation d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales),
- (ii) qui pourront être émises ou acquises à la suite d'attributions gratuites d'actions soumises à des conditions de présence ("*Time-Based RSUs*") décidées après la présente assemblée générale en vertu de la quinzième résolution de l'assemblée générale du 25 juin 2024 (autorisation de procéder à l'attribution d'actions gratuites soumises à des critères de présence au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales) et
- (iii) qui pourront être émises ou acquises à la suite d'attributions gratuites d'actions de performance ("*Actions de Performance*" / "*Performance-based RSU*" (PSU)) décidées après la présente assemblée générale en vertu de la seizième résolution de l'assemblée générale du 25 juin 2024 (autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'Actions de Performance aux mandataires sociaux et aux membres du personnel salarié de la Société et aux membres du personnel salarié de ses filiales) ;

étant précisé que cette limite globale n'inclut pas les actions supplémentaires émises pour préserver, conformément aux dispositions légales et contractuelles applicables, les droits de tout bénéficiaire de valeurs mobilières ou autres droits donnant accès à des actions de la Société.

Dix-neuvième résolution

Délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit d'une catégorie de personnes répondant à des caractéristiques déterminées

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport des commissaires aux comptes,

conformément aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-129-2, L. 225-138 et L. 228-91 et suivants du Code de commerce,

délègue au Conseil d'administration sa compétence à l'effet de décider, en une ou plusieurs fois, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, tant en France qu'à l'étranger, l'émission d'actions ordinaires de la Société ou de toutes valeurs mobilières donnant accès par tous moyens, immédiatement et/ou à terme, au capital de la Société (en ce compris, notamment, toutes obligations remboursables ou convertibles en actions ordinaires et tous bons de souscription d'actions ordinaires, attachés ou non à des actions ou autres valeurs mobilières), lesdites valeurs

mobilières pouvant être émises en euros, en monnaie étrangère ou en unités monétaires quelconques établies par référence à plusieurs monnaies au choix du Conseil d'administration, à libérer en numéraire, y compris par compensation de créances,

décide que la présente délégation ne pourra pas être mise en œuvre en période d'offre publique,

décide que le montant nominal maximal des augmentations de capital social susceptibles d'être réalisées, immédiatement ou à terme, en vertu des pouvoirs délégués par l'Assemblée générale au Conseil d'administration dans la présente résolution, ne pourra excéder un plafond global de 144.362,075 euros ou sa contre-valeur en monnaie étrangère, montant auquel s'ajoutera, le cas échéant, le montant des actions supplémentaires à émettre pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières et autres droits donnant accès au capital,

décide en outre que le montant nominal de toute augmentation de capital social susceptible d'être ainsi réalisée s'imputera sur le plafond global visé à la Vingt-quatrième résolution ci-après,

décide que le montant nominal total des émissions de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital, susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourra être supérieur à 500.000.000 dollars US (ou la contre-valeur de ce montant en cas d'émission en une autre devise),

- ce montant sera majoré, le cas échéant, de toute prime de remboursement au-dessus du pair,
- ce montant s'imputera sur le plafond global visé à la Vingt-quatrième résolution ci-dessous,
- ce plafond ne s'applique pas aux titres de créance dont l'émission serait décidée ou autorisée par le Conseil d'administration conformément à l'article L. 228-40 du Code de commerce,

décide de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires sur les actions et valeurs mobilières qui seront ainsi émises et de réserver la souscription des actions et valeurs mobilières faisant l'objet de la présente résolution à la catégorie de personnes suivante :

- toute banque, tout prestataire de services d'investissement ou membre d'un syndicat bancaire de placement (prise ferme ou *underwriting*) s'engageant à garantir la réalisation de l'augmentation de capital ou de toute émission susceptible d'entraîner une augmentation de capital à terme qui pourrait être réalisée en vertu de la présente délégation,

prend acte, en tant que de besoin, que la présente délégation emporte de plein droit, au profit des porteurs des valeurs mobilières donnant accès au capital le cas échéant émises en vertu de la présente délégation, renonciation expresse des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions ordinaires auxquelles ces valeurs mobilières donneront droit,

décide que le prix d'émission des actions ordinaires susceptibles d'être émises en vertu de la présente délégation, sera au moins égal à la moyenne des cours moyens pondérés par les volumes des cinq dernières séances de bourse précédant la fixation du prix de l'émission sur le *Nasdaq Global Market*, éventuellement diminuée d'une décote maximale de 10 %, en tenant compte s'il y a lieu de leur date de jouissance, étant précisé que (i) dans l'hypothèse de l'émission de valeurs mobilières donnant accès au capital, le prix d'émission des actions ordinaires susceptibles de résulter de leur exercice, de leur conversion ou de leur échange pourra le cas échéant être fixé, à la discrétion du Conseil d'administration, par référence à une formule de calcul définie par celui-ci et applicable postérieurement à l'émission desdites valeurs mobilières (par exemple lors de leur exercice, conversion ou échange) auquel cas la décote maximale susvisée pourra être appréciée, si le Conseil d'administration le juge opportun, à la date d'application de ladite formule (et non à la date de fixation du prix de l'émission), et (ii) le prix d'émission des valeurs mobilières donnant accès au capital le cas échéant émises en vertu de la présente résolution sera tel que la somme le cas échéant perçue immédiatement par la Société, majorée de celle susceptible d'être perçue par elle lors de l'exercice ou de la conversion desdites valeurs mobilières, soit, pour chaque action ordinaire émise en conséquence de l'émission de ces valeurs mobilières, au moins égale au montant minimum susvisé,

précise que la délégation ainsi conférée au Conseil d'administration est valable pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de la présente Assemblée générale et met fin à toute délégation antérieure ayant le même objet,

décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs pour mettre en œuvre, dans les conditions fixées par la loi et les statuts de la Société, la présente délégation à l'effet notamment de :

- décider le montant de l'augmentation de capital, le prix d'émission (étant précisé que celui-ci sera déterminé conformément aux conditions de fixation arrêtées ci-dessus) ainsi que le montant de la prime qui pourra, le cas échéant, être demandée à l'émission ;
- arrêter les dates, les conditions et les modalités de toute émission ainsi que la forme et les caractéristiques des actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital à émettre ;
- fixer la date de jouissance éventuellement rétroactive des actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital à émettre, leur mode de libération ;
- arrêter la liste des bénéficiaires au sein de la catégorie de personnes susmentionnée et le nombre de titres à attribuer à chacun d'eux ;
- à sa seule initiative et lorsqu'il l'estimera approprié, imputer les frais, droits et honoraires occasionnés par les augmentations de capital réalisées en vertu de la délégation visée dans la présente résolution, sur le montant des primes afférentes à ces opérations et prélever, sur le montant de ces primes, les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital, après chaque opération ;
- constater la réalisation de chaque augmentation de capital et procéder aux modifications corrélatives des statuts de la Société ;
- d'une manière générale, passer toute convention, notamment pour parvenir à la bonne fin des émissions envisagées, prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles à l'émission, à la cotation et au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés ;
- prendre toute décision en vue de l'admission des titres et des valeurs mobilières ainsi émis aux négociations sur le *Nasdaq Global Market* aux Etats-Unis d'Amérique.

Vingtième résolution

Délégation de compétence consentie au Conseil en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport des commissaires aux comptes,

conformément aux dispositions des articles L. 225-129 et suivants du Code de commerce, et, notamment, de ses articles L. 225-129-2, L. 225-135, L. 225-135-1, L. 225-136, L. 228-91 et L. 228-92,

délègue au Conseil la compétence de décider l'émission, en une ou plusieurs fois, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, en France ou à l'étranger, en euros, en devises étrangères ou en unité monétaire quelconque établie par référence à plusieurs devises, à titre gratuit ou onéreux, d'actions ordinaires de la Société ainsi que de toutes valeurs mobilières donnant accès par tous moyens, immédiatement et/ou à terme, à des actions ordinaires de la Société, dans le cadre d'offres visées au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier, lesdites actions conférant les mêmes droits que les actions anciennes sous réserve de leur date de jouissance,

décide que les valeurs mobilières ainsi émises pourront consister en des titres de créances, être associées à l'émission de tels titres ou en permettre l'émission comme titres intermédiaires,

décide de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires sur les actions ordinaires ou valeurs mobilières émises en vertu de la présente délégation,

prend acte, en tant que de besoin, que la présente délégation emporte de plein droit, au profit des porteurs des valeurs mobilières ainsi le cas échéant émises, renonciation expresse des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions ordinaires auxquelles ces valeurs mobilières donneront droit,

décide que le montant nominal total des augmentations de capital social susceptibles d'être réalisées immédiatement et/ou à terme, en vertu de la présente délégation, ne pourra pas être supérieur à 144.362,075 euros (représentant environ 10% du capital social de la Société à la date du 28 février 2025, ni, en tout état de cause, excéder les limites prévues par la réglementation applicable au jour de l'émission (à titre indicatif, au jour de la présente assemblée générale, l'émission de titres de capital réalisée par une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier est limitée à 30 % du capital de la Société par an, ledit capital étant apprécié au jour de la décision du Conseil d'administration d'utilisation de la présente délégation, montant maximum auquel s'ajoutera, le cas échéant, le montant supplémentaire des actions à émettre pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières et autres droits donnant accès à des actions,

décide que le montant nominal total des émissions de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital, susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourra être supérieur à 500.000.000 dollars US (ou la contrevaaleur de ce montant en cas d'émission en une autre devise), étant précisé que :

- ce montant sera majoré, le cas échéant, de toute prime de remboursement au-dessus du pair, et
- ce plafond ne s'applique pas aux titres de créance dont l'émission serait décidée ou autorisée par le Conseil d'administration conformément à l'article L. 228-40 du Code de commerce,

décide que, si les souscriptions n'ont pas absorbé la totalité d'une telle émission, le Conseil pourra utiliser, dans les conditions prévues par la loi et dans l'ordre qu'il déterminera, l'une ou l'autre des facultés prévues à l'article L. 225-134 du Code de commerce, à savoir :

- limiter l'émission au montant des souscriptions, sous la condition que celles-ci atteignent les trois-quarts au moins de l'émission initialement décidée,
- répartir librement tout ou partie des titres émis non souscrits entre les personnes de son choix, et
- offrir au public, sur le marché, français ou international, tout ou partie des titres émis non souscrits,

décide le prix d'émission des actions susceptibles d'être émises en vertu de la présente délégation sera au moins égal à la moyenne des cours moyens pondérés par les volumes des *American Depositary Shares* représentant des actions ordinaires de la Société de la Société au cours des cinq dernières séances de bourse sur le *Nasdaq Global Market* aux Etats-Unis d'Amérique précédant la fixation du prix de l'émission éventuellement diminuée d'une décote maximale de 5% (étant toutefois précisé que si, lors de l'utilisation de la présente délégation, les actions de la Société étaient admises aux négociations sur un marché réglementé reconnu comme tel par l'Autorité des marchés financiers, le prix serait fixé conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-52 du Code de commerce), en tenant compte s'il y a lieu de leur date de jouissance et étant précisé que le prix d'émission des valeurs mobilières donnant accès au capital le cas échéant émises en vertu de la présente résolution sera tel que la somme perçue immédiatement par la Société, majorée de celle susceptible d'être perçue par elle lors de l'exercice ou de la conversion desdites valeurs mobilières, soit, pour chaque action ordinaire émise en conséquence de l'émission de ces valeurs mobilières, au moins égale au montant minimum susvisé,

précise que la délégation ainsi conférée au Conseil est valable pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de la présente assemblée et met fin à toute délégation antérieure ayant le même objet,

décide que le Conseil aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, pour mettre en œuvre, dans les conditions fixées par la loi et les statuts de la Société, la présente délégation à l'effet notamment :

- d'arrêter les dates, les conditions et les modalités de toute émission ainsi que la forme et les caractéristiques des actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital à émettre, avec ou sans prime,
- de fixer les montants à émettre, la date de jouissance éventuellement rétroactive des actions ou valeurs

mobilières donnant accès au capital à émettre, leur mode de libération ainsi que, le cas échéant, les modalités d'exercice des droits à échange, conversion, remboursement ou attribution de toute autre manière de titres de capital ou valeurs mobilières donnant accès au capital,

- de procéder à tous ajustements requis en application des dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, pour protéger les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société et
- de suspendre, le cas échéant, l'exercice des droits attachés à ces valeurs mobilières pendant un délai maximum de trois mois,

décide que le Conseil pourra :

- à sa seule initiative et lorsqu'il l'estimera approprié, imputer les frais, droits et honoraires occasionnés par les augmentations de capital réalisées en vertu de la délégation visée dans la présente résolution, sur le montant des primes afférentes à ces opérations et prélever, sur le montant de ces primes, les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital, après chaque opération,
- prendre toute décision en vue de l'admission des titres et des valeurs mobilières ainsi émis aux négociations sur le *Nasdaq Global Market* aux Etats-Unis d'Amérique et, plus généralement,
- prendre toutes mesures, conclure tout engagement et effectuer toutes formalités utiles à la bonne fin de l'émission proposée, ainsi qu'à l'effet de rendre définitive l'augmentation de capital en résultant, et apporter aux statuts de la Société les modifications corrélatives.

Vingt-et-unième résolution

Délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital sans droit préférentiel de souscription réalisée en vertu des délégations visées à la Dix-neuvième résolution et à la Vingtième résolution ci-dessus

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport des commissaires aux comptes,

conformément aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-129-2, L. 225-135, L. 225-135-1 et suivants, L. 228-91 et L. 228-92 du Code de commerce,

délègue au Conseil d'administration la compétence à l'effet d'augmenter le nombre d'actions ou de valeurs mobilières à émettre en cas de demande excédentaire de souscription dans le cadre de toute augmentation de capital de la Société sans droit préférentiel de souscription décidée en vertu des délégations visées à la Dix-neuvième résolution et la Vingtième résolution ci-dessus dans les conditions prévues aux articles L. 225-135-1 et R. 225-118 du Code de commerce (soit, à ce jour, dans les trente jours de la clôture de la souscription, au même prix que celui retenu pour l'émission initiale et dans la limite de 15 % de l'émission initiale), lesdites actions conférant les mêmes droits que les actions anciennes sous réserve de leur date de jouissance,

décide en outre que le montant de toute émission réalisée en vertu de la présente délégation s'imputera sur le plafond global visé à la Vingt-quatrième résolution ci-après,

décide que la présente délégation est donnée au Conseil d'administration pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de la présente Assemblée générale,

décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, pour mettre en œuvre, dans les conditions fixées par la loi et les statuts de la Société, la présente délégation à l'effet notamment :

- d'arrêter les dates, les conditions et les modalités de toute émission ainsi que la forme et les caractéristiques des actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital à émettre, avec ou sans prime,

- de fixer les montants à émettre, la date de jouissance éventuellement rétroactive des actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital à émettre, leur mode de libération ainsi que, le cas échéant, les modalités d'exercice des droits à échange, conversion, remboursement ou attribution de toute autre manière de titres de capital ou valeurs mobilières donnant accès au capital,
- de procéder à tous ajustements requis en application des dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, pour protéger les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société et
- de suspendre, le cas échéant, l'exercice des droits attachés à ces valeurs mobilières pendant un délai maximum de trois mois,

décide que le Conseil d'administration pourra :

- à sa seule initiative et lorsqu'il l'estimera approprié, imputer les frais, droits et honoraires occasionnés par les augmentations de capital réalisées en vertu de la délégation visée dans la présente résolution, sur le montant des primes afférentes à ces opérations et prélever, sur le montant de ces primes, les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital, après chaque opération,
- prendre toute décision en vue de l'admission des titres et des valeurs mobilières ainsi émis aux négociations sur le *Nasdaq Global Market* aux Etats-Unis d'Amérique et, plus généralement,
- prendre toutes mesures, conclure tout engagement et effectuer toutes formalités utiles à la bonne fin de l'émission proposée, ainsi qu'à l'effet de rendre définitive l'augmentation de capital en résultant, et apporter aux statuts de la Société les modifications corrélatives.

Vingt-deuxième résolution

Délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité prévues par l'article L. 225-130 du Code de commerce,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

conformément, notamment, aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-129-2, et L. 225-130 du Code de commerce,

délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues dans la loi, durant une durée de vingt-six (26) mois à compter de la présente assemblée générale, la compétence de décider une ou plusieurs augmentations du capital par incorporation au capital de primes, réserves, bénéfices ou autres dont la capitalisation sera légalement et statutairement possible et sous forme d'attribution d'actions gratuites nouvelles, d'élévation de la valeur nominale des actions existantes ou d'emploi conjoint de ces deux procédés, lesdites actions conférant les mêmes droits que les actions anciennes sous réserve de leur date de jouissance,

décide que la présente délégation ne pourra être mise en œuvre en période d'offre publique,

décide que le montant nominal total des augmentations de capital social susceptibles d'être ainsi réalisées immédiatement et/ou à terme, ne pourra être supérieur à 144.362,075 euros, montant auquel s'ajoutera, le cas échéant, le montant supplémentaire des actions à émettre pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès à des actions,

décide, conformément aux dispositions de l'article L. 225-130 du Code de commerce, qu'en cas d'usage par le Conseil d'administration de la présente délégation, les droits formant rompus ne seront pas négociables et que les titres correspondants seront vendus, les sommes provenant de la vente étant allouées aux titulaires des droits dans le délai prévu par la réglementation,

précise que la présente délégation met fin à toute délégation antérieure ayant le même objet.

Vingt-troisième résolution

Délégation consentie au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital social avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par émission d'actions et de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société au profit des salariés adhérant à un plan d'épargne d'entreprise

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport des commissaires aux comptes,

conformément, notamment, d'une part aux dispositions des articles L. 225-129 et suivants et L. 225-138-1 du Code de commerce, et d'autre part, à celles des articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail,

délègue au Conseil d'administration les pouvoirs pour décider l'émission, en une ou plusieurs fois, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès par tous moyens, immédiatement et/ou à terme, à des actions ordinaires de la Société réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise de la Société et, le cas échéant, des entreprises, françaises ou étrangères, qui lui sont liées dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et de l'article L. 3344-1 du Code du travail (le « Groupe »),

décide que le montant nominal total des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en application de la présente résolution ne pourra pas être supérieur à 43.308,625 euros, montant maximum auquel s'ajoutera, le cas échéant, le montant supplémentaire des actions à émettre pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières et autres droits donnant accès à des actions,

décide que le montant nominal total des émissions de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourra être supérieur à 500.000.000 US dollars (ou la contrevaieur de ce montant en cas d'émission en une autre devise), et qu'il s'imputera sur le plafond visé à la Vingt-quatrième ci-dessous,

décide que toute émission réalisée en vertu de la présente délégation s'imputera sur le plafond global visé à la Vingt-quatrième ci-dessous,

fixe à dix-huit (18) mois, à compter de la date de la présente Assemblée générale, la durée de validité de la délégation faisant l'objet de la présente résolution,

décide que le prix d'émission des actions ou des valeurs mobilières nouvelles donnant accès au capital sera déterminé par le Conseil d'administration dans les conditions prévues aux articles L. 3332-18 à L. 3332-23 du Code du travail,

décide de supprimer, en faveur des adhérents à un plan d'épargne entreprise, le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions ou aux valeurs mobilières donnant accès par tous moyens, immédiatement et/ou à terme, à des actions ordinaires, à émettre,

décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs pour mettre en œuvre la présente délégation, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi et sous les conditions précisées ci-dessus, à l'effet notamment :

- décider que les souscriptions pourront être réalisées directement ou par l'intermédiaire de fonds communs de placement d'entreprise ou autres structures ou entités permises par les dispositions légales ou réglementaires applicables,
- d'arrêter les dates, les conditions et les modalités des émissions qui seront réalisées en vertu de la présente résolution, et, notamment, de fixer les dates d'ouverture et de clôture des souscriptions, les dates de jouissance, les modalités de libération des actions et des autres valeurs mobilières donnant accès au capital

de la Société, de consentir des délais pour la libération des actions et, le cas échéant, des autres valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société,

- de demander l'admission en bourse des titres créés, de constater la réalisation des augmentations de capital à concurrence du montant des actions qui seront effectivement souscrites et de procéder à la modification corrélative des statuts de la Société, d'accomplir, directement ou par mandataire, toutes opérations et formalités liées aux augmentations du capital social et, d'imputer, le cas échéant, les frais des augmentations de capital sur le montant des primes afférentes à ces augmentations et de prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital après chaque augmentation.

Vingt-quatrième résolution

Fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées à la Dix-neuvième résolution, la Vingtième résolution, la Vingt-et-unième résolution, la Vingt-deuxième résolution et la Vingt-troisième résolution ci-dessus

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport des commissaires aux comptes,

décide que :

- le montant nominal maximum global des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en vertu des délégations conférées aux termes de la Dix-neuvième résolution, Vingtième résolution, Vingt et unième résolution, Vingt-deuxième résolution et Vingt-troisième résolution ci-dessus, ne pourra pas être supérieur à 144.362,075 euros, étant précisé que s'ajoutera à ce plafond le montant supplémentaire des actions à émettre pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières et autres droits donnant accès à des actions,
- le montant nominal maximum global des titres de créance pouvant être émis en vertu des délégations visées à la Dix-neuvième résolution, à la Vingtième résolution et à la Vingt-troisième résolution visées ci-dessus est fixé à 500.000.0000 dollars US (ou la contrevaletur à la date d'émission de ce montant en monnaie étrangère ou en unité de compte établie par référence à plusieurs devises).

Vingt-cinquième résolution

Modification de l'article 12 des statuts de la Société « réunion du conseil d'administration »

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

décide

(i) de modifier l'article 12.3 des statuts de la Société afin de prendre en compte, dans le quorum et la majorité requises pour adopter une décision, les administrateurs votant par correspondance ou participant à une consultation écrite, ledit article sera désormais rédigé comme suit :

« 12.3. Pour que le Conseil d'administration puisse valablement délibérer, au moins la moitié de ses membres doivent être présents ou réputés présents (ou avoir voté par correspondance ou participé à une consultation écrite). Les décisions du Conseil d'administration (y compris par consultation écrite) sont prises à la majorité des votes exprimés. En cas de partage des voix, le Président n'aura pas de voix prépondérante. »

(ii) de modifier l'article 12.4. des statuts de la Société afin de supprimer la référence à l'impossibilité pour les administrateurs de participer aux délibérations du conseil d'administration relatives à l'arrêté des comptes et du rapport de gestion par téléconférence ou visioconférence, l'article 12.4 des statuts de la Société sera désormais rédigé comme suit :

« 12.4. Sauf disposition contraire du règlement intérieur éventuellement adopté par le Conseil d'administration, sont réputés présents, pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du conseil par un moyen de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective conforme à la réglementation en vigueur. »

(iii) modifier l'article 12.7 des statuts de la Société afin de supprimer la liste limitative des décisions du conseil d'administration pouvant faire l'objet d'une consultation écrite, l'article 12.7. des statuts de la Société sera désormais rédigé comme suit :

« 12.7. A moins qu'un membre au moins du conseil d'administration ne s'oppose à ce qu'il soit recouru à cette modalité comme indiqué ci-dessous, les décisions du conseil d'administration peuvent également être prises par consultation écrite des administrateurs, y compris par voie électronique. Dans cette hypothèse, le texte des résolutions proposées, accompagné d'un bulletin de vote, est adressé par le président à chaque membre du conseil d'administration par voie électronique (avec accusé de réception).

Les administrateurs disposent d'un délai de trois (3) jours ouvrés (ou tout autre délai figurant dans l'avis de convocation) suivant la réception du texte des résolutions proposées et du bulletin de vote pour compléter et adresser au président ou au secrétaire du conseil d'administration par voie électronique le bulletin de vote, daté et signé, en cochant pour chaque résolution, une case unique correspondant au sens de son vote.

Tout administrateur peut s'opposer à l'utilisation de la consultation écrite définie ci-dessus en envoyant un courriel au président dans un délai de deux (2) jours ouvrables (ou tout délai plus court indiqué dans la demande transmise par le président ou le secrétaire du Conseil d'administration) suivant la réception du texte des résolutions proposées.

Dans ce cas, le président informera les autres membres du Conseil d'administration, et la consultation écrite sera réputée nulle ; une réunion du Conseil d'administration sera convoquée dans les plus brefs délais. Tout administrateur ayant envoyé sa réponse dans le même délai sera réputé avoir renoncé à son droit de s'opposer.

Si aucune ou plus d'une case ont été cochées pour une même résolution, le vote sera nul et ne sera pas pris en compte pour le calcul de la majorité.

Tout administrateur n'ayant pas fait parvenir sa réponse dans le délai ci-dessus sera considéré comme absent (sauf si ce délai est prolongé par le président) et sa voix ne sera donc pas prise en compte pour le calcul du quorum et de la majorité.

Pendant le délai de réponse, tout administrateur peut exiger de l'initiateur de la consultation toutes explications complémentaires.

Dans les cinq (5) jours ouvrés suivant la réception du dernier bulletin de vote, le président établit et date le procès-verbal des délibérations, auquel seront annexés les bulletins de vote et qui sera signé par le président du conseil d'administration et un administrateur.»

(iv) ajouter un paragraphe à l'article 12 des statuts de la Société (article 12.9) afin de permettre le recours au vote par correspondance à l'occasion d'une réunion du conseil d'administration, l'article 12.9 des statuts de la Société sera rédigé comme suit :

« 12.9. Les administrateurs peuvent voter par correspondance dans le cadre des réunions du Conseil d'administration.

Un formulaire de vote conforme aux dispositions de l'article R. 225-21 du Code de commerce est adressé à chaque administrateur qui en fait la demande par voie électronique avec le texte des résolutions proposées ainsi que tout autre document nécessaire à son information.

Les administrateurs souhaitant recourir au vote par correspondance doivent compléter et adresser au président ou au secrétaire du conseil d'administration leur formulaire de vote avant la date limite de réception indiquée sur ledit formulaire, étant précisé que ce formulaire de vote peut être adressé par voie électronique. Les voix exprimées par correspondance après l'expiration du délai indiqué ne seront pas prises en compte pour le calcul du quorum et de la majorité.

Le formulaire doit être daté et signé et l'administrateur doit cocher, pour chaque résolution, une case unique correspondant au sens de son vote. Si aucune ou plus d'une case sont cochées pour une même décision, le vote sera nul et ne sera pas pris en compte pour le calcul de la majorité.

Tout administrateur présent lors de réunion pourra valablement confirmer ou modifier le vote qu'il aurait préalablement exprimé par correspondance.

Lors de la réunion du conseil d'administration, les délibérations doivent tenir compte des votes par correspondance et des observations éventuelles formulées dans le formulaire de vote ».

Vingt-sixième résolution

Modification de l'article 19 des statuts de la Société relatifs aux assemblées générales

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du conseil d'administration,

décide de modifier l'article 19 des statuts de la Société comme suit :

« Les assemblées générales sont convoquées et réunies dans les conditions, formes et délais fixés par la loi.

Lorsque la société souhaite recourir à la convocation par télécommunication électronique au lieu et place d'un envoi postal, elle doit préalablement recueillir l'accord des actionnaires intéressés qui indiqueront leur adresse électronique.

Les réunions ont lieu au siège social ou en tout autre lieu précisé dans l'avis de convocation.

Tout actionnaire, quel que soit le nombre d'actions qu'il possède, a le droit d'assister aux assemblées générales et de participer aux délibérations.

Il est justifié du droit de participer aux assemblées générales par l'inscription des titres au nom de l'actionnaire au deuxième (2^{ème}) jour ouvré précédant l'assemblée générale à zéro heure, heure de Paris.

L'actionnaire, à défaut d'assister personnellement à l'assemblée, peut choisir entre l'une des trois formules suivantes :

- *donner une procuration à un autre actionnaire ou à son conjoint ou au partenaire avec lequel il a conclu un pacte civil de solidarité, ou*
 - *voter par correspondance, ou*
 - *adresser une procuration à la société sans indication de mandat,*
- dans les conditions prévues par la loi et les règlements.*

Les actionnaires peuvent, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, adresser leur formulaire de vote par correspondance concernant toute assemblée générale, soit sous forme papier, soit sur décision du conseil d'administration visée dans l'avis de réunion et/ou de convocation, par télétransmission.

Le conseil d'administration peut organiser, dans les conditions prévues par la loi et les règlements en vigueur, la participation et le vote des actionnaires aux assemblées par tout moyen de télécommunication, permettant leur identification, en complément ou à l'exclusion de toute autre modalité de participation. Si le conseil d'administration décide d'exercer cette faculté pour une assemblée donnée, il est fait état de cette décision du conseil dans l'avis de convocation. Toutefois, s'agissant exclusivement des assemblées générales extraordinaires, un ou plusieurs

actionnaires représentant au moins 25 % du capital social peuvent s'opposer à ce qu'il soit recouru exclusivement à un moyen de télécommunication permettant leur identification. Ce droit d'opposition est exercé après la publication de l'avis de convocation, conformément aux dispositions réglementaires applicables.

Les actionnaires participant aux assemblées par un moyen de télécommunication permettant leur identification sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité.

Les actionnaires qui utilisent le formulaire électronique de vote proposé sur le site internet mis en place par le centralisateur de l'assemblée sont également réputés présents. Les procurations ou votes ainsi exprimés avant l'assemblée par ce moyen électronique ne pourront être révoqués et seront opposables à toutes les parties.

Les formulaires de vote par correspondance et les procurations données pour se faire représenter à une assemblée pourront comporter une signature électronique de l'actionnaire ou de son représentant légal ou judiciaire au moyen d'un procédé fiable d'identification garantissant son lien avec l'acte auquel elle s'attache.

Les assemblées sont présidées par le président du conseil d'administration ou, en son absence, par le directeur général, par un directeur général délégué s'il est administrateur, ou par un administrateur spécialement délégué à cet effet par le conseil. A défaut, l'assemblée élit elle-même son président.

Les fonctions de scrutateurs sont remplies par les deux actionnaires, présents et acceptant ces fonctions, qui disposent, tant par eux-mêmes que comme mandataires, du plus grand nombre de voix.

Le bureau, désigne le secrétaire, lequel peut être choisi en dehors des actionnaires.

Il est tenu une feuille de présence dans les conditions prévues par la loi.

L'assemblée générale ordinaire réunie sur première ou sur deuxième convocation ne délibère valablement que si les actionnaires présents ou représentés possèdent au moins 33 1/3 des actions ayant le droit de vote.

Les délibérations de l'assemblée générale ordinaire sont prises à la majorité des voix exprimées par les actionnaires présents ou représentés. Les voix exprimées ne comprennent pas celles attachées aux actions pour lesquelles l'actionnaire n'a pas pris part au vote, s'est abstenu ou a voté blanc ou nul.

L'assemblée générale extraordinaire réunie sur première ou sur deuxième convocation ne délibère valablement que si les actionnaires présents ou représentés possèdent au moins 33 1/3 des actions ayant le droit de vote.

Les délibérations de l'assemblée générale extraordinaire sont prises à la majorité des deux tiers des voix exprimées par les actionnaires présents ou représentés. Les voix exprimées ne comprennent pas celles attachées aux actions pour lesquelles l'actionnaire n'a pas pris part au vote, s'est abstenu ou a voté blanc ou nul.

Les copies ou extraits des procès-verbaux de l'assemblée sont valablement certifiés par le président du conseil d'administration, par un administrateur exerçant les fonctions de directeur général ou par le secrétaire de l'assemblée.

Les assemblées générales ordinaires et extraordinaires exercent leurs pouvoirs respectifs dans les conditions prévues par la loi. »

Vingt-septième résolution

Modification de l'article 24 des statuts de la Société « Perte de la moitié du capital social » afin de le mettre à jour avec les nouvelles dispositions de l'article L 225-248 du code de commerce

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du conseil d'administration,

décide de modifier ainsi qu'il suit l'article 24 des statuts de la Société « Perte de la moitié du capital » afin de le mettre à jour avec les nouvelles dispositions de l'article L. 225-248 du code de commerce concernant les modalités de reconstitution des capitaux propres en cas de perte de la moitié du capital social :

« Article 24 - Perte de la moitié du capital

Si, du fait de pertes constatées dans les documents comptables, les capitaux propres de la société deviennent inférieurs à la moitié du capital social, le conseil d'administration est tenu dans les quatre mois qui suivent l'approbation des comptes ayant fait apparaître cette perte, de convoquer l'assemblée générale extraordinaire à l'effet de décider s'il y a lieu à dissolution anticipée de la société.

Si la dissolution n'est pas prononcée, la société est tenue, au plus tard à la clôture du deuxième exercice suivant celui au cours duquel la constatation des pertes est intervenue, de reconstituer ses capitaux propres à concurrence d'une valeur au moins égale à la moitié du capital social ou, sous réserve de l'article L. 224-2 du code de commerce, de réduire son capital social du montant nécessaire pour que la valeur des capitaux propres soit au moins égale à la moitié de son montant.

Dans les deux cas, la résolution adoptée par l'assemblée générale est publiée selon les modalités réglementaires.

Si, avant l'échéance mentionnée au deuxième alinéa du présent article, les capitaux propres n'ont pas été reconstitués à concurrence d'une valeur au moins égale à la moitié du capital social alors que le capital social de la société est supérieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction de la taille de son bilan, la Société est tenue, au plus tard à la clôture du deuxième exercice suivant cette échéance, de réduire son capital social, sous réserve de l'article L. 224-2 du code de commerce, pour le ramener à une valeur inférieure ou égale à ce seuil.

Lorsque, en application du quatrième alinéa du présent article, la Société a réduit son capital social sans pour autant que ses fonds propres aient été reconstitués et procède par la suite à une augmentation de capital, elle se remet en conformité avec les dispositions du même quatrième alinéa avant la clôture du deuxième exercice suivant celui au cours duquel a eu lieu cette augmentation.

A défaut de réunion de l'assemblée générale, comme dans le cas où cette assemblée n'a pas pu délibérer valablement sur dernière convocation, tout intéressé peut demander en justice la dissolution de la Société. Il en est de même si les dispositions dudit quatrième alinéa n'ont pas été appliquées. Dans tous les cas, le tribunal peut accorder à la Société un délai maximal de six mois pour régulariser la situation. Il ne peut prononcer la dissolution, si, au jour où il statue sur le fond, cette régularisation a eu lieu. »
