

The logo for CRITEO, featuring the word in a bold, orange, sans-serif font. The background of the page is white with large, abstract, curved shapes in dark blue and a lighter blue. A thin blue line curves across the top right.

CRITEO

Plaquette d'Assemblée Générale à Caractère Mixte des Actionnaires

25 juin 2024

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

Exercice clos le 31 décembre 2023

Présentation des activités du groupe Criteo et de Criteo S.A	4
Activités du Groupe au cours du dernier exercice	4
Activités des filiales et des sociétés contrôlées	5
Information financière et résultats consolidés du Groupe et de Criteo S.A	7
Résultats consolidés du Groupe	7
Les résultats de Criteo S.A.	9
Tableau des résultats au cours des cinq derniers exercices:	10
Évènements significatifs	10
Au niveau du Groupe	10
Au niveau de Criteo S.A .	11
Évènements significatifs survenus post-clôture	12
Principaux risques et incertitudes auxquels la Société et le Groupe sont confrontés	12
Activités en matière de recherche et développement	14
Principaux investissements réalisés en 2023	14
Activités en matière de R&D	14
Évolution prévisible et perspectives d'avenir de la Société et du Groupe	15
Prises de participation significatives de l'exercice dans des sociétés ayant leur siège social sur le territoire français	15
Approbation des comptes sociaux de l'exercice	15
Affectation du résultat	15
Dépenses non-déductibles fiscalement	15
Rappel des dividendes distribués	15
Prêts à moins de trois ans consentis par la Société	15
Capital social de la Société	15
Participation des salariés au capital social	16
Acquisition par la Société de ses propres actions	17
Informations sur les délais de paiement	17
Les salariés	18
Répartition des effectifs du Groupe	18
Rapport sur le Gouvernement d'entreprise	18
Informations concernant les mandataires sociaux	19
Délégations en matière d'augmentation de capital	20
Appendix	20
Appendix A 1 - Tableau des résultats de la société	20
Appendix A 2 – Tableau des résultats du groupe	21
Appendix B - Informations sur les délais de paiements clients et fournisseurs	21
Appendix C – Tableau des délégations consenties au Conseil d'Administration en matière d'augmentation de capital	22
Appendix D – Déclaration de performance extra-financière 2023	26

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

Activités du Groupe au cours du dernier exercice

Fondée en 2005, Criteo S.A. est une entreprise technologique française dont le siège social est à Paris. Très présente à l'international, elle est cotée au NASDAQ. Criteo a lancé ses activités commerciales en France en 2007. Depuis, la société a étendu ses activités en Europe occidentale, en Amérique du Nord (en 2009) et en Asie-Pacifique (en 2010). Au fil des ans, plusieurs acquisitions ont accompagné la croissance de l'entreprise, dont celles de HookLogic, Inc. en 2016, de Mabaya en 2021, d'Iponweb en 2022 et plus récemment de Brandcrush en 2023, qui ont permis de développer l'offre et la présence du groupe sur le marché.

Criteo est une société technologique mondiale qui offre aux spécialistes du marketing et aux propriétaires de médias des résultats commerciaux supérieurs grâce à sa plate-forme de pointe Commerce Media. Le groupe opère dans le secteur du commerce media, l'avenir de la publicité numérique, en exploitant des données commerciales et l'intelligence artificielle (IA) pour relier e-commerce, marketing digital et monétisation des médias, et toucher au mieux les consommateurs à chaque étape de leur parcours d'achat. L'ambition de Criteo est d'enrichir l'expérience vécue par chaque consommateur. Pour ce faire, Criteo soutient un Internet équitable et ouvert, favorable à la découverte, à l'innovation et au choix, et alimenté par une publicité fiable et percutante. Le développement de Criteo s'est accéléré et l'entreprise s'est profondément transformée, en passant de la commercialisation d'un produit unique à la mise à disposition de plateformes multi-solutions, tout en diversifiant rapidement ses activités dans de nouvelles solutions.

Criteo accompagne 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 29 milliards de dollars en résultats commerciaux pour nos clients : sous forme de ventes de produits pour les retailers, marques et spécialistes du marketing et de revenus publicitaires pour les éditeurs. Criteo se différencie en mettant à disposition les audiences commerciales les plus performantes à grande échelle et offre cette valeur en exploitant les données transactionnelles dans le respect de la confidentialité, grâce à une technologie d'IA exclusive qui permet de toucher et d'engager les consommateurs en temps réel avec des publicités numériques ultra pertinentes (« publicités ») basées sur des caractéristiques partagées à travers toutes les étapes du parcours du consommateur. Les données de Criteo permettent de mieux comprendre les intentions et les habitudes d'achat des consommateurs.

Criteo se concentre sur le commerce media. Au 31 décembre 2023, la Société offrait ses services à près de 18 000 clients, dont un grand nombre de marques de consommateurs, de retailers, de sociétés commerciales et d'éditeurs parmi les plus importants et les plus exigeants au monde. Criteo s'associe 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 par le groupe 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. Criteo exploite l'écosystème du retail media pour aider les marques à toucher les consommateurs avec des publicités pertinentes près du point de vente numérique 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.

Criteo s'est positionné comme leader sur le marché du commerce media en se focalisant sur trois atouts clés qui le différencient des autres acteurs du marché : des données commerciales exploitables, un accès média étendu une technologie d'IA prédictive de premier rang. Le vaste ensemble de données de Criteo

se concentre uniquement sur le commerce et les consommateurs. Son accès aux médias par le biais de son réseau direct d'éditeurs partenaires permet de toucher un grand nombre de consommateurs, puisqu'il couvre plus de 700 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. Criteo innove en permanence, élargit son rayonnement, exploite et enrichit son index d'acheteurs, l'une des plus larges bases de données au monde, respectueuse de la confidentialité et constituée grâce à la collaboration de notre écosystème ouvert de nos clients spécialistes du marketing et éditeurs. Notre index des acheteurs utilise les données d'intention des consommateurs, mises en correspondance avec des signaux contextuels, pour obtenir de meilleurs résultats marketing.

La transformation radicale de Criteo, entamée en 2018 et accélérée depuis 2020, a donné lieu à la plate-forme multi-solutions Commerce Media. Criteo Commerce Media est la seule plate-forme unifiée qui met directement les annonceurs en relation avec les retailers et les éditeurs sur l'Internet ouvert. Nous proposons à nos clients spécialistes du marketing et éditeurs une plate-forme unique de marketing et de monétisation, basée sur les données *first party*. Elle fournit une suite complète de solutions alimentées par l'IA et s'appuie sur le plus grand ensemble de données transactionnelles au monde. La technologie de Criteo est optimisée pour obtenir efficacement des résultats commerciaux fiables et intéressants pour nos clients, marques, retailers ou éditeurs. Elle permet, par exemple, de booster l'engagement avec leurs marques, boutiques, apps, produits et services, ainsi que les ventes, l'installation d'apps et les visites de consommateurs, de susciter l'intérêt pour un produit auprès d'audiences commerciales ciblées, ou encore de générer des revenus publicitaires pour les éditeurs et les retailers en monétisant leurs données et leurs audiences auprès des marques de consommateurs.

Criteo présente ses résultats commerciaux en trois segments opérationnels et déclarables : Marketing Solutions, Retail Media et Iponweb.

- Marketing Solutions : ce segment permet aux entreprises de commerce de répondre à des objectifs marketing multiples en engageant leurs consommateurs avec des publicités personnalisées sur le web, le mobile et les points de vente hors ligne. Le chiffre d'affaires de ce segment pour l'année 2023 s'élève à 1 496 millions d'euros, contre 1 675,2 millions d'euros en 2022.

- Retail Media : ce segment permet aux retailers de générer des revenus publicitaires à partir des marques de consommateurs, et/ou de générer des ventes pour eux-mêmes, en monétisant leurs données et audiences via la publicité personnalisée, sur leur propriété numérique ou sur l'Internet ouvert, au service de multiples objectifs marketing. Le chiffre d'affaires de ce segment pour l'année 2023 s'élève à 193,2 millions d'euros, contre 192,3 millions d'euros en 2022.

- Iponweb : ce segment est spécialisé dans la création d'une technologie publicitaire en temps réel et d'une infrastructure commerciale, avec des capacités avancées d'achat, de vente et de packaging médias pour les éditeurs, agences, annonceurs à la performance et plates-formes AdTech de tiers. Le chiffre d'affaires de ce segment pour l'année 2023 s'élève à 113,2 millions d'euros, contre 51,6 millions d'euros en 2022.

Conformément à l'article L. 225-100-1. I. 5° du Code de Commerce, l'ensemble des processus de contrôle interne et de gestion des risques relatives à la préparation et au traitement des informations comptables et financières sont mis en œuvre.

Sauf si le contexte impose une interprétation différente, toutes les références à "Criteo" ou au "Groupe" dans le présent rapport de gestion désignent Criteo S.A. et ses filiales et toutes les références à la "Société" désignent Criteo S.A.

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 2023.

Filiales	% de détention	Chiffre d'affaires 2023 (k€)	Résultat net 2023 (k€)
Criteo France S.A.S. (France)	100 %	110 880	314
Criteo Ltd (Royaume-Uni)	100 %	56 604	430
Criteo GmbH (Allemagne)	100 %	244 355	1 227
Criteo B.V. (Pays-Bas)	100 %	44 685	601
Criteo Corp. (USA)	100 %	694 473	15 551
Criteo do Brasil Desenvolvimento De Serviços De Internet LTDA. (Brésil)	100 %	37 006	2 048
Criteo Australia Pty Ltd (Australie)	100 %	19 866	-510
Criteo K.K. (Japon)	66 %	200 146	3 075
Criteo Srl (Italie)	100 %	44 764	346
Criteo Singapore PTE. LTD. (Singapour)	100 %	29 060	539
Criteo LLC (Russie)	100 %	—	-268
Criteo España, S.L. (Espagne - Madrid)	100 %	36 826	354
Criteo Europa MM, S.L. (Espagne - Barcelone)	100 %	—	2 536
Criteo MEA FZ – LLC (Dubai)	100 %	18 105	363
Criteo Reklamcilik Hizmetleri ve Ticaret A.Ş. (Turquie)	100 %	11 989	98
Criteo Canada Corp. (Canada)	100 %	21 991	424
Criteo India Private Limited (Inde)	100 %	13 817	1 293
Criteo Korea Ltd (Corée du Sud)	100 %	83 864	160
Criteo Nordics AB (Suède)	100 %	20 078	207
Doobie In Site Ltd (Israël)	100 %	-15	-698

Criteo Technology S.A.S. (France)	100 %	1	43 467
Iponweb Labs Limited (Chype)	100 %	3 666	-31 099
Iponweb Labs LLC (Arménie)	100 %	—	159
Iponweb GmbH (Suisse)	100 %	31 479	981
Bidswitch GmbH (Suisse)	100 %	11 965	2 090
Bidswitch, Inc. (USA) ⁽²⁾	100 %	30 658	5 130
Iponweb GmbH (Allemagne) ⁽²⁾	100 %	5 782	-313
Iponweb Limited (Royaume-Uni) ⁽²⁾	100 %	3 700	-269
Iponweb, Inc. (USA) ^{(1) (2)}	100 %	832	1 556
The Mediagrid, Inc. (USA) ⁽²⁾	100 %	25 146	393
Brandcrush Pty Ltd (Australie) ⁽²⁾	100 %	534	-182

Source : Les états financiers des filiales ont été élaborés conformément aux principes comptables généralement acceptés aux États-Unis d'Amérique, ou U.S. GAAP

(1) Fusion d'Iponweb Inc. au sein de Criteo Corp. le 31 décembre 2023.

(2) Entité détenue indirectement par Criteo SA

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

Résultats consolidés du Groupe

Les états financiers consolidés pour l'exercice clos en date du 31 décembre 2023 ont été élaborés en conformité avec les 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 2023 est détaillé dans la note 2 des états financiers consolidés.

Compte de résultat consolidé

Le chiffre d'affaires du Groupe pour l'exercice 2023 s'élève à 1 802,5 millions d'euros, soit une baisse de 6 % par rapport à 2022.

Le résultat opérationnel s'élève à 66,1 millions d'euros, contre 25,0 millions d'euros, et le résultat net consolidé à 45,5 millions d'euros, contre 11,1 millions d'euros. Dans les deux cas, l'amélioration est principalement due à la hausse de la marge brute en raison de la croissance du segment Retail Media et de la contribution du segment Iponweb, partiellement compensée par une baisse du segment Marketing Solutions.

Le résultat financier qui se traduit par des charges financières nettes de 3,9 millions d'euros pour l'exercice 2023, sont principalement dues au produit de la cession d'investissements non consolidés et aux produits de notre gestion de trésorerie, entièrement compensé par la comptabilisation d'un impact négatif des taux de change, y compris l'évaluation au prix du marché en fin d'année, la désactualisation du passif de complément de prix lié à l'acquisition d'Iponweb et les charges financières liées à notre ligne de crédit renouvelable (« RCF ») disponible de 407 millions d'euros. Au 31 décembre 2023, notre exposition au risque de change était centralisée chez Criteo S.A. et couverte par des swaps de change ou des achats ou ventes à terme de devises.

Les charges fiscales s'élèvent à 16,7 millions d'euros. Celles-ci s'expliquent principalement par le résultat de 40,4 millions d'euros d'impôts courants et de -23,6 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 à l'actionnaire Criteo S.A. ressort en un bénéfice de 44,2 millions d'euros (contre 9,3 millions d'euros en 2022), la part revenant aux intérêts minoritaires étant de 1,3 millions d'euros.

Bilan consolidé

Le montant total du bilan consolidé s'élève à 2 195,6 millions d'euros à la fin de l'année 2023 et se décompose comme suit :

- Les actifs non courants s'élèvent à 979,2 millions d'euros, contre 1 019,4 millions d'euros en 2022, et se composent principalement du goodwill, à hauteur de 474,4 millions d'euros et d'immobilisations incorporelles, à hauteur de 163,7 millions d'euros.
- Les actifs courants s'élèvent à 1 216,3 millions d'euros et se composent principalement de créances externes, à hauteur de 701,9 millions d'euros, et de liquidités, à hauteur de 304,0 millions d'euros.
- Les capitaux propres du Groupe s'élèvent à 970,6 millions d'euros, y compris le bénéfice de 44,2 millions d'euros du Groupe pour la période, contre 982,6 millions d'euros en 2022.
- Les passifs courants s'élèvent à 1 069,1 millions d'euros et se composent principalement de dettes fournisseurs, à hauteur de 760,2 millions d'euros, et d'autres passifs courants, à hauteur de 257,4 millions d'euros.

Trésorerie et financement consolidés

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 2023, la trésorerie et les équivalents de trésorerie du Groupe s'élevaient à 304,0 millions d'euros, contre 326,5 millions d'euros en 2022. Le Groupe n'a pas de découvert bancaire au 31 décembre 2023.

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.

En novembre 2023, Criteo a mis à jour certaines conditions de sa ligne de crédit syndiqué de 407 millions d'euros pour en faire une ligne de crédit liée au développement durable de 407 millions d'euros, dont le cadre était prévu dans l'accord de ligne de crédit initial. 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.

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 2023, 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.

Au 31 décembre 2023, aucun montant n'avait été prélevé sur cette RCF et Criteo respectait le ratio d'endettement requis.

Engagements hors bilan consolidés

Au 31 décembre 2023, le Groupe disposait de 58,8 millions d'euros d'autres engagements non résiliables, principalement liés aux licences des logiciels et à la maintenance, ainsi que 1,8 millions d'euros d'engagements liés 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 2023 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.

Compte de résultat

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2023, la Société a généré un chiffre d'affaires net de 36,0 millions d'euros, contre 25,3 millions d'euros au cours de l'exercice précédent.

Les autres produits s'élèvent à 203,2 millions d'euros, contre 199,5 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les charges d'exploitation s'élèvent à 286,4 millions d'euros, contre 262,8 millions d'euros pour l'exercice précédent. Le résultat d'exploitation est une perte de 47,1 millions d'euros, contre une perte de 38,1 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les produits financiers et les charges financières s'élèvent respectivement à 183,0 millions d'euros et 111,6 millions d'euros, contre 133,0 millions d'euros et 120,1 millions d'euros pour l'exercice précédent. Il en ressort un résultat financier bénéficiaire de 71,4 millions d'euros, contre un résultat bénéficiaire de 12,9 millions d'euros pour l'exercice 2022.

En conséquence, le résultat courant avant impôts s'élève à 24,3 millions d'euros, contre un résultat déficitaire avant impôts de 25,2 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Le résultat exceptionnel s'élève à 130,3 millions d'euros en 2023, contre 44,2 millions d'euros en 2022. Les dépenses exceptionnelles s'élèvent à 144,68 millions d'euros, contre 149,8 millions d'euros pour l'exercice précédent.

L'exercice clos le 31 décembre 2023 se solde par un bénéfice net de 14,9 millions d'euros, contre une perte de 123,1 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Bilan

Au 31 décembre 2023, le total de l'actif du bilan de la Société s'élevait à 1 464,3 millions d'euros contre 1 574,6 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Le poste d'immobilisations financières s'élève à 882,7 millions d'euros, contre 920,8 millions d'euros pour l'exercice précédent.

L'actif circulant net s'élève à 572,2 millions d'euros, contre 645,0 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Au 31 décembre 2023, le capital social s'élève à 1,5 millions d'euros, contre 1,6 millions d'euros pour l'exercice précédent, et la prime d'émission s'élève à 169,4 millions d'euros, contre 225,3 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les passifs s'élèvent à 596,0 millions d'euros pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, contre 616,3 millions d'euros pour l'exercice 2022, et se composent des éléments suivants :

Emprunts et dettes financières divers ⁽¹⁾	515,4 millions d'euros
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	24,5 millions d'euros
Dettes fiscales et sociales	7,4 millions d'euros
Autres dettes	48,7 millions d'euros

⁽¹⁾ composés essentiellement des dettes inter-compagnies pour 383,5 millions d'euros - le montant des créances inter-compagnies inscrit à l'actif circulant du bilan s'élève à 84,5 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

Acquisition de Brandcrush

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 médias de détail omnicanaux, y compris les canaux de médias hors ligne. La contrepartie versée s'élève à 16 millions de dollars australien pour l'acquisition des actions, sous réserve de certains ajustements financiers.

Fusion d'Iponweb Inc. au sein de Criteo Corp.

Dans le cadre de l'intégration de l'activité d'Iponweb au sein de Criteo, Criteo Corp a absorbé Iponweb Inc. avec effet au 31 décembre 2023. Pour rappel, le 1er août 2022, Criteo a acquis l'activité d'Iponweb, une société AdTech leader sur le marché avec des capacités d'échanges avec des médias de classe mondiale, pour 250 millions de dollars sous forme de versements en numéraire et en actions propres, avec un complément de prix pouvant atteindre 100 millions de dollars, soumis à des conditions financières et des conditions de performance.

Opération de réorganisation

Au cours de l'exercice 2023 et dans le cadre de son évolution, la Société a réduit son effectif d'environ 7%.

Au niveau de Criteo S.A .

Liquidation de la Branche coréenne

Le 27 avril 2023, Criteo a ouvert la branche coréenne, basée à Séoul, sous le nom de Criteo S.A, branche coréenne, dans le strict but de recouvrer une somme due à Criteo par les autorités fiscales coréennes. Suite à la perception de cette somme, la branche coréenne a été liquidée le 1^{er} décembre 2023.

Opération de réduction du capital

Le 7 décembre 2023, le Conseil d'Administration de Criteo S.A. (le "Conseil d'Administration") a décidé une réduction du capital social de la Société d'un montant nominal de 54 625 euros par annulation de 2 185 000 actions. L'excédent du prix des actions au-delà de leur valeur nominale (soit 57 656 804 euros) a été affecté sur le compte « primes d'émission ».

Programme de rachat d'actions

Le 25 octobre 2018, le Conseil d'Administration a autorisé un programme de rachat d'actions d'un montant maximal de 80,0 millions de dollars (70,5 millions d'euros) des *American Depositary Shares* en circulation de la société (le "SBB1"). La Société a terminé ce programme de rachat d'actions en 2018.

Le 26 juillet 2019, le Conseil d'Administration a autorisé un programme de rachat d'actions à hauteur de 80,0 millions de dollars (71,4 millions d'euros) des *American Depositary Shares* en circulation de la société (le "SBB2"). La Société a terminé ce programme de rachat d'actions en février 2020.

Le 23 avril 2020, le Conseil d'Administration a autorisé un programme de rachat d'actions d'un montant maximal de 30,0 millions de dollars (26,3 millions d'euros) des *American Depositary Shares* en circulation de la société (le "SBB3"). La Société a terminé ce programme de rachat d'actions en juillet 2020.

Le 5 février 2021, le Conseil d'Administration a autorisé un programme de rachat d'actions (le "SBB4") d'un montant maximum de 100,0 millions de dollars (84,9 millions d'euros) 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 100 millions de dollars à 175 millions de dollars (146,6 millions d'euros) 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 175 millions de dollars à 280 millions de dollars (247,5 millions d'euros) puis de 280 millions de dollars à 480 millions de dollars (455,8 millions d'euros) d'*American Depositary Shares* en circulation de la Société. Cette dernière tranche n'a pas encore été achevée.

Au 31 décembre 2023, la Société possède 3.446.811 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 ont été comptabilisées comme suit :

	31/12/2022		Rachat d'actions gratuites		Attribution définitives d'actions gratuites		Annulation d'actions gratuites		31/12/2023	
	Nombre	Valeur brute	Nombre	Valeur	Nombre	Valeur	Nombre	Valeur	Nombre	Valeur nette
Total Programme de rachat d'actions propres	3 024 861	79 680 618	4 286 624	115 976 697	- 1 679 674	- 45 761 230	- 2 185 000	- 58 819 817	3 446 811	91 076 267
Actions acquises en vue d'attributions gratuites aux salariés	1 957 169	52 485 549	2 218 711	61 483 274	- 1 679 674	- 45 761 230	- 185 000	- 4 492 364	2 311 206	63 715 229
Actions acquises en vue d'opération de croissance externe	1 067 692	27 195 069	2 067 913	54 493 450	-	-	- 2 000 000	- 54 327 453	1 135 605	27 361 065

Par ailleurs, une provision pour risques a été comptabilisée à hauteur de 62,9 millions d'euros pour couvrir les attributions gratuites d'actions.

Évènements significatifs survenus post-clôture

Extension du programme de rachat d'actions

Le 1^{er} février 2024, le Conseil d'Administration a étendu le SBB4 de 480 millions de dollars (455,8 millions d'euros) à 630 millions de dollars d'*American Depositary Shares* en circulation de la Société.

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

Investir dans les titres de Criteo comporte des risques de niveaux élevés, notamment et de manière non limitative, les risques suivants :

1. Si Criteo ne parvient pas à innover, à améliorer sa marque, à s'adapter et à répondre efficacement à l'évolution rapide de la technologie, ses offres pourraient devenir moins compétitives ou obsolètes. Ses investissements dans de nouvelles solutions et technologies en vue d'atteindre de nouveaux objectifs marketing pour ses clients sont intrinsèquement risqués et ne seront pas forcément couronnés de succès.
2. Le marché sur lequel opère Criteo est extrêmement compétitif, et la Société pourrait ne pas être en mesure de rivaliser avec ses concurrents actuels ou futurs.

3. Le succès de Criteo dépend de sa capacité à mettre en œuvre la transformation de ses activités ainsi que ses stratégies commerciales globales.
4. L'incapacité du Criteo AI Engine à prédire avec précision l'engagement des utilisateurs pourrait entraîner des coûts importants pour Criteo, une perte de revenus et une diminution des opportunités commerciales.
5. L'incapacité de Criteo à utiliser des logiciels sous licence de tiers, ou son utilisation de logiciels open source sous conditions de licence qui interfèrent avec ses droits exclusifs, pourrait perturber l'activité de Criteo.
6. La capacité de Criteo à générer des revenus dépend de sa collecte de vastes quantités de données provenant de diverses sources, qui 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.
7. Les activités internationales et l'expansion de Criteo exposent l'entreprise à plusieurs risques.
8. Les évolutions de la réglementation, de la loi et de l'autorégulation relatives à Internet ou aux activités en ligne pourraient entraver la capacité de l'entreprise à mener ses activités.
9. Criteo pourrait ne pas être en mesure d'intégrer efficacement les entreprises qu'elle acquiert, ce qui pourrait l'empêcher d'atteindre ses objectifs de croissance et commerciaux.
10. Criteo a une forte concentration de clients sur certains marchés locaux et certaines solutions, avec un nombre limité de clients représentant une part substantielle de ses revenus dans ces domaines.
11. Criteo opère dans un secteur qui évolue rapidement, ce qui complique l'évaluation de ses perspectives d'avenir et peut accroître le risque d'échec. Les précédents taux de croissance de Criteo ne sont pas forcément indicatifs de sa croissance future, et les investissements d'exploitation et en capital de la Société devraient poursuivre leur hausse dans un avenir prévisible. En conséquence, Criteo pourrait avoir des difficultés à maintenir sa rentabilité.
12. Criteo tire une part importante de son chiffre d'affaires d'entreprises des secteurs de la vente au détail, du tourisme et le marché des petites annonces, et tout ralentissement de ces secteurs ou toute évolution des réglementations qui les affectent pourrait nuire à ses activités.
13. Le succès futur de Criteo dépendra en partie de sa capacité à se développer dans de nouveaux segments du secteur.
14. Le développement du marché des solutions de Criteo pourrait accroître sa dépendance aux agences de publicité dans leur rôle d'intermédiaires, ce qui pourrait entraver sa capacité à attirer et conserver son activité commerciale, ou exercer une pression à la baisse sur ses marges.
15. Le succès futur de Criteo dépendra en partie de sa capacité à s'étendre à de nouveaux canaux publicitaires.
16. Criteo enregistre des résultats d'exploitation fluctuants en raison d'un certain nombre de facteurs, ce qui complique la prédiction de ses résultats futurs et pourrait entraîner des résultats d'exploitation inférieurs à ses attentes ou à ses prévisions.
17. Criteo fait face à une concurrence intense sur le marché de l'emploi, et sa croissance ainsi que les objectifs de l'entreprise dépendent notamment de sa capacité à retenir et à continuer d'attirer des talents hautement qualifiés, ou à retenir son équipe de direction et autres collaborateurs clés.
18. Des restrictions techniques, susceptibles d'être mises en œuvre par des tiers, pourraient entraver l'accès de Criteo aux données et aux opportunités de revenus sur lesquelles la Société s'appuie, ce qui pourrait avoir un impact conséquent sur ses activités et ses résultats d'exploitation.
19. Les activités de Criteo impliquent 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 un préjudice important pour la réputation, ainsi que des dommages pécuniaires.
20. 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.
21. Si Criteo n'est pas en mesure de protéger ses informations exclusives ou sa propriété intellectuelle, son activité pourrait en être affectée.
22. Les activités de Criteo peuvent souffrir s'il est allégué ou établi que la technologie de Criteo ou un autre aspect de ses activités porte atteinte aux droits de propriété intellectuelle d'autrui.
23. Le prix du marché des American Depositary Shares a été et peut continuer à être volatile, ou baisser indépendamment des performances opérationnelles de Criteo.
24. Criteo pourrait avoir besoin de capitaux supplémentaires à l'avenir pour faire face à ses obligations financières et poursuivre ses objectifs commerciaux. Ces capitaux supplémentaires pourraient ne

pas être disponibles, ou les conditions d'obtention pourraient être défavorables, ce qui pourrait compromettre la capacité de Criteo à faire face à ses obligations financières et à développer ses activités.

25. Les activités de Criteo pourraient être affectées par les activités de fonds spéculatifs ou de vente à découvert.
26. Le contrat de crédit de Criteo, et éventuellement les futurs contrats d'emprunt, contient des restrictions qui pourraient limiter sa flexibilité dans l'exploitation de ses activités.
27. À l'heure actuelle, Criteo n'a pas l'intention de verser des dividendes sur les titres de la Société. Par conséquent, sa capacité à réaliser un retour sur investissement dépendra de l'appréciation du prix des ADS. En outre, la loi française pourrait limiter le montant des dividendes que la Société est en droit de distribuer.
28. Les statuts de la Société et le droit français des sociétés contiennent des dispositions à même de retarder ou de décourager une vente de la Société.
29. Vous pourriez ne pas être en mesure d'exercer votre droit de vote pour les actions ordinaires sous-jacentes à vos ADS.
30. 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.
31. Vous pouvez être soumis à des restrictions relatives au transfert de vos ADS et au retrait des actions ordinaires sous-jacentes.
32. Les investisseurs américains pourraient rencontrer des difficultés à engager la responsabilité civile de la Société, de ses administrateurs et de ses cadres supérieurs.
33. Les droits des actionnaires des sociétés soumises au droit français diffèrent sensiblement des droits des actionnaires des sociétés constituées aux États-Unis.
34. En période d'incertitude macroéconomique et géopolitique, les entreprises peuvent retarder ou réduire leurs dépenses publicitaires, exposant ainsi Criteo au risque de crédit de certains de ses clients, ce qui pourrait nuire à ses activités, sa situation financière, ses résultats d'exploitation et/ou ses flux de trésorerie.
35. Si Criteo ne parvient pas à maintenir un système de contrôle interne efficace, la Société pourrait s'avérer incapable de présenter avec précision ses résultats financiers ou d'empêcher la fraude, ce qui pourrait nuire à la confiance des investisseurs ainsi qu'au prix de marché des ADS.
36. L'incapacité de Criteo à maintenir certains régimes fiscaux applicables aux entreprises technologiques françaises peut avoir un impact négatif sur ses résultats d'exploitation.
37. Criteo est une organisation multinationale confrontée à des questions fiscales de plus en plus complexes dans de nombreuses juridictions, à de nouvelles taxes ou lois, ou à des interprétations révisées de celles-ci, susceptibles d'avoir un impact négatif sur ses résultats d'exploitation.
38. Les détenteurs américains d'ADS de la Société sont exposés à des conséquences fiscales défavorables si la Société est considérée comme une « société de placement étrangère passive » aux fins de l'impôt fédéral sur le revenu des États-Unis.
39. Si un détenteur américain est considéré comme détenant au moins 10 % de nos ADS, cela peut engendrer des conséquences fiscales négatives au sens du Code fiscal des États-Unis.

Activités en matière de recherche et développement

Principaux investissements réalisés en 2023

Le groupe a investi 43,9 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 de Criteo, 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 1 021 collaborateurs à la fin de l'année 2023 (soit 29,3 % des effectifs du Groupe), dont 564 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 225,4 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 2023.

Approbation des comptes sociaux de l'exercice

Affectation du résultat

Il est proposé d'affecter le bénéfice de l'exercice clos le 31 décembre 2023, soit 14 892 627 € :
– à hauteur de 14 892 627 €, 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 sociaux.

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 2,89% 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

Aucun achat d'actions sur le fondement de l'article L.225-208 du Code de Commerce n'a été effectué durant l'exercice 2023.

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 2023, 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
- 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 2023 :
 - 2.218.711 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
- 2.067.913 actions ont été rachetées dans le but d'attribuer 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 : 29,27 USD (correspondant à 27,06 euros)^[1]
 - Montant des frais de négociation : 40.866,24 USD (correspondant à 37.742,24 euros)

En conséquence de ce qui précède, le nombre d'actions inscrites au nom de la Société au 31 décembre 2023 s'élève à 3.446.811 actions d'une valeur nominale de 0.025 euro chacune, représentant 5,63% du capital social au 31 décembre 2023 et d'une valeur comptable totale de 98 261 006 USD (correspondant à 91 076 267 euros).

[1] Sur la base d'un taux de change moyen de 1,0817 durant la période de rachat du 3 janvier au 29 décembre 2023.

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.

Les salariés

Répartition des effectifs du Groupe

Au 31 décembre 2023, le Groupe comptait un total de 3 569 salariés actifs. Les effectifs par zone géographique sont les suivants :

Entité	Salariés actifs
Criteo S.A. (France)	24
Criteo Ltd (Royaume-Uni)	81
Criteo Corp. (États-Unis)	693
Criteo France S.A.S. (France)	51
Criteo GmbH (Allemagne)	80
Criteo Korea Ltd (Corée du Sud)	57
Criteo Nordics AB (Suède)	3
Criteo B.V. (Pays-Bas)	19
Criteo K.K. (Japon)	119
Criteo do Brasil Desenvolvimento De Serviços De Internet LTDA. (Brésil)	79
Criteo Australia Pty Ltd (Australie)	35
Criteo Srl (Italie)	24
Criteo Advertising (Beijing) Co., Ltd. (Chine)	14
Criteo Singapore PTE. LTD. (Singapour)	57
Criteo LLC (Russie)	1
Criteo España, S.L. (Espagne - Madrid)	16
Criteo Europa MM, S.L. (Espagne - Barcelone)	590
Criteo MEA FZ – LLC (Dubai)	6
Criteo Reklamcılık Hizmetleri ve Ticaret A.Ş. (Turquie)	11

Criteo Canada Corp. (Canada)	35
Criteo India Private Limited (Inde)	212
Doobe In Site Ltd (Israël)	33
Criteo Technology S.A.S. (France)	902
Iponweb Labs Limited (Chypre)	205
Iponweb Labs LLC (Arménie)	92
Iponweb GmbH (Allemagne)	76
Iponweb Inc. (États-Unis)	37
Iponweb Limited (Royaume-Uni)	17
TOTAL	3 569

Veillez noter que 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 2023.

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 2023 :

Nom	Qualités	Autres mandats
Megan Clarken	Directrice générale	Capgemini SE, administratrice (depuis mai 2023)
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
Hubert Dubosc de Pesquidoux	Administrateur	HDP Consulting, Président Rimor LLC (US LLC), Manager Sequans Communications, administrateur et président du comité d'audit Siris Capital, Executive partner Tarana Wireless, administrateur Mavenir Systems Inc., Executive Chairman

James Warner	Administrateur	Third Floor Enterprises, Principal
Edmond Mesrobian	Administrateur	Aucun
Nathalie Balla	Administratrice	New R SAS, directrice générale Edenred SE, administratrice (depuis octobre 2023) DEE Tech, membre du conseil de surveillance (jusque juin 2023) BCR SAS, directrice générale
Marie Lalleman	Administratrice	External Advisor Global Network of Bain & Company, membre (depuis Juillet 2023) Payfit SAS, administratrice (depuis septembre 2023) PATRIZIA SE, administratrice et présidente du comité des nominations et rémunérations SCI Domaine du Devez, gérante Lalleman Group SASU, présidente
Frederik van der Kooi	Administrateur	Steller, Administrateur

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 générale

Depuis le 25 novembre 2019, les fonctions de président du Conseil d'Administration et de directeur général de la société sont dissociées.

Madame Megan Clarken est directrice générale de la Société tandis que Madame Rachel Picard est Présidente du Conseil d'Administration de la Société depuis le 28 juillet 2020. Madame Megan Clarken est également membre du Conseil d'Administration de la société depuis le 27 août 2020, en remplacement de Monsieur Jean-Baptiste Rudelle qui a démissionné de ses fonctions d'administrateur à cette date.

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

<i>Montants en euros</i>	2019	2020	2021	2022	2023
Capital en fin d'exercice					
Capital social	1 651 009	1 656 803	1 647 084	1 581 219	1 528 923
Nombre d'actions ordinaires	66 040 322	66 272 106	65 883 347	63 248 728	61 165 663
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.)	25 840 575	16 941 170	26 735 221	25 313 266	35 989 310
Résultat av. impôts, participation, dot. aux amortissements, dépréciations et provisions	183 623 751	174 781 663	99 262 480	-37 843 971	-42 954 517
Impôts sur les bénéfices	-12 176 599	-4 054 874	-3 216 030	-7 691 450	-4 933 277
Participation des salariés	73 717	—	—		
Résultat ap. impôts, participation, dot. aux amortissements, dépréciations et provisions	135 833 395	80 482 469	75 256 676	-123 129 405	14 892 627
Résultat distribué					
Résultat par action					
Résultat après impôts, participation, avant dot. aux amort, dépréciations et provisions,	3	3	2	- 1	-1
Résultat après impôts, participation, dot. aux amort, dépréciations et provisions	2	1	1	- 2	—
Dividende attribué					
Personnel					
Effectif moyen des salariés	902	902	868	20	24
Montant de la masse salariale	83 032 647	82 815 924	80 952 229	4 375 538	4 362 926
Montant des sommes versées en avantages sociaux (Sécu. Soc. Œuvres) nettes des transferts de charges	42 039 386	42 064 187	49 802 133	9 352 722	3 963 967

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

<i>En millions d'euros</i>	2019	2020	2021	2022	2023
Chiffres d'affaires	2 020,1	1 816,4	1 905,8	1 919,0	1 802,0
Résultat net part groupe	77,1	63,6	113,2	9,3	44,2

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	0 jour	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)
(A) Tranches de retard de paiement						
Nombre de factures concernées	69					220
Montant total des factures concernées T.T.C.	19 648 824	44 025	489 279	4 125	643 849	1 181 278
Pourcentage du montant total des achats H.T. de l'exercice	7,1 %	— %	0,2 %	— %	0,2 %	0,4 %
(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	0 jour	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jour et plus)
(A) Tranches de retard de paiement						
Nombre de factures concernées	107					437
Montant total des factures concernées T.T.C.	15 541 059	1 254 042	331 896	231 155	-511 707	1 305 386
Pourcentage du chiffre d'affaires H.T. de l'exercice	6,5 %	0,5 %	0,1 %	0,1 %	-0,2%	0,6 %
(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 : de 30 à 60 jours <input type="checkbox"/> 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 2023
Délégations consenties par l'AGM du 25 juin 2020			
AGM du 25.06.2020 (seizième résolution)	<i>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.</i>	25.08.2023 (38 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 13 juin 2023, 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 25.06.2020 (dix-septième résolution)	<i>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 conformément aux dispositions des articles L.225-197-1 et suivants du Code de Commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription.</i>	25.08.2023 (38 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 13 juin 2023, 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 23 février 2023 et 26 avril 2023. Cf. rapport du Conseil d'Administration.
AGM du 25.06.2020 (dix-huitième résolution)	<i>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 conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de Commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription.</i>	25.08.2023 (38 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 13 juin 2023, une nouvelle délégation ayant le même objet a été consentie.	Le Conseil d'Administration a fait usage de cette autorisation lors de sa séance du 23 février 2023. Cf. rapport du Conseil d'Administration.
Délégations consenties par l'AGM du 15 juin 2021			
AGM du 15.06.2021 (quinzième résolution)	<i>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 dans le cadre d'une offre au profit d'investisseurs qualifiés ou d'un cercle restreint d'investisseurs visée au II de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier.</i>	15.08.2023 (26 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 13 juin 2023, 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 15.06.2021 (seizième résolution)	<i>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 165.680,25 €.</i>	15.08.2023 (26 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 13 juin 2023, 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 2022			
AGM du 15.06.2022 (dix-septième résolution)	<i>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.</i>	15.12.2023 (18 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 13 juin 2023, 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-huitième résolution)	<i>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.</i>	15.08.2024 (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 15.06.2022 (dix-neuvième résolution)	<i>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</i>	15.08.2024 (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 15.06.2022 (vingtième résolution)	<i>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 17 à 19,</i>	15.12.2023 (18 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 13 juin 2023, 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 (vingtième-et-unième résolution)	<i>Délégation de compétence à consentir 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</i>	15.12.2023 (18 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 13 juin 2023, 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.

<p>AGM du 15.06.2022 (vingt-quatrième résolution)</p>	<p><i>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 dans le cadre d'une fusion-absorption décidée par le Conseil d'administration en vertu de la délégation visée à la résolution 23 (de l'AGM du 15 juin 2022)</i></p>	<p>15.08.2024 (26 mois à compter de l'AGM)</p>	<p>Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.</p>
<p>Délégations consenties par l'AGM du 13 juin 2023</p>			
<p>AGM du 13.06.2023 (seizième résolution)</p>	<p><i>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.</i></p>	<p>13.08.2026 (38 mois à compter de l'AGM)</p>	<p>Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.</p>
<p>AGM du 13.06.2023 (dix-septième résolution)</p>	<p><i>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 conformément aux dispositions des articles L.225-197-1 et suivants du Code de Commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription.</i></p>	<p>13.08.2026 (38 mois à compter de l'AGM)</p>	<p>Le Conseil d'Administration a fait usage de cette autorisation lors de ses séances du 27 juillet 2023, 26 octobre 2023 et 7 décembre 2023.</p> <p>Cf. rapport du Conseil d'Administration.</p>
<p>AGM du 13.06.2023 (dix-huitième résolution)</p>	<p><i>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 conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de Commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription.</i></p>	<p>13.08.2026 (38 mois à compter de l'AGM)</p>	<p>Le Conseil d'Administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.</p>

AGM du 13.06.2023 (vingtième résolution)	<i>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</i>	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-et-unième résolution)	<i>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 dans le cadre d'une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier</i>	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)	<i>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 ci-dessus</i>	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)	<i>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 €.</i>	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)	<i>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</i>	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.

Appendix D – Déclaration de performance extra-financière 2023

Déclaration de Performance Extra-Financière 2023

Rapport de Responsabilité Sociale d'Entreprise de Criteo

Février 2024

Sommaire

Introduction	28
Message de la Directrice Générale, Megan Clarcken, et de la Présidente du Conseil d'Administration, Rachel Picard	28
À propos de ce Rapport : processus d'élaboration	30
À propos de ce Rapport : avertissement	31
I. À propos de Criteo	33
1. Nos activités et notre modèle d'affaires.....	33
2. Gouvernance d'entreprise	37
3. Notre culture et nos valeurs.....	38
4. Notre démarche de responsabilité sociale d'entreprise (RSE).....	39
5. Distinctions et prix.....	48
Environnement.....	49
II. Réduire l'impact environnemental de Criteo	49
1. Démarche environnementale de Criteo face au changement climatique.....	49
2. Impact environnemental des <i>data centers</i> et du matériel informatique.....	52
3. Impact environnemental des bureaux et des déplacements professionnels.....	1
Social.....	8
III. Soutenir le développement et les initiatives des talents	8
1. Effectifs	8
2. Embauches et départs.....	10
3. Rémunération et avantages.....	11
4. Santé, sécurité et bien-être au travail.....	12
5. Formation et développement des compétences.....	15
IV. Présentation du programme <i>Criteo Cares</i>	19
V. Relations avec les collaboratrices et collaborateurs, inclusion et diversité sur le lieu de travail	21
1. Relations et communication avec les collaboratrices et collaborateurs	21
2. Diversité, inclusion et égalité des chances.....	23
VI. Relation durable avec nos clients et utilisateurs finaux	37
1. Dialogue avec les clients	37
2. L'éthique dans nos publicités.....	37
3. Protection des données personnelles et sécurité des informations	39
Gouvernance	42
VII. Responsabilité opérationnelle.....	43
1. Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle	43
2. Conformité fiscale	44
3. Lutte contre la corruption	45
4. Procédures de remontée et de traitement des alertes professionnelles	46
Annexe.....	48
Table de concordance CSRD.....	48
Table de concordance ODD de l'ONU	52
Table de concordance <i>TCFD</i>	55
Table de concordance SASB	57
Note méthodologique.....	58

Concordance CSRD :

ESRS 2 – Informations Générales - Sous-thématique ESRS : informations générales, dont les informations fournies dans le cadre des exigences d'application de l'ESRS thématique énumérées à l'annexe C de l'ESRS 2.

Introduction

Message de la Directrice Générale, Megan Clarken, et de la Présidente du Conseil d'Administration, Rachel Picard

Chez Criteo, nous avons une mission claire : fournir aux spécialistes du marketing et aux éditeurs du monde entier une publicité impactante, de confiance, tout en apportant une contribution positive au monde qui nous entoure. Nous avançons à grands pas vers nos objectifs en nous concentrant sur un ensemble de priorités clés, et notamment réduire notre empreinte environnementale et promouvoir la Diversité, l'Équité et l'Inclusion (« DEI ») au sein de notre secteur.

En 2023, nous avons largement poursuivi nos démarches dites de « Responsabilité Sociale d'Entreprise » (RSE). Nous avons constitué un comité de développement durable pour consolider notre approche RSE, alignée à nos activités et nos valeurs, à l'échelle de tout le Groupe. Nous avons également révisé notre politique d'achat pour mobiliser notre réseau et encourager nos prestataires à agir à nos côtés en faveur d'un avenir plus durable. Ces efforts ont été récompensés par la médaille d'argent d'EcoVadis. Nous sommes très fiers de cette distinction qui souligne la solidité de nos engagements RSE auprès de nos clients et de nos parties prenantes.

Pour aller plus loin dans nos l'évaluation de nos performances environnementales, nous sommes heureux d'avoir répondu pour la première fois au questionnaire du *Climate Disclosure Project* (CDP), qui analyse la performance de notre stratégie climatique par rapport aux normes du secteur. En outre, l'analyse annuelle de nos émissions de gaz à effet de serre (GES), pour les scopes 1, 2 et 3, a permis d'identifier de nouvelles pistes d'amélioration. Nous avons soumis nos objectifs de réduction de nos émissions de GES à l'initiative *Science Based Target* (SBTi), qui les a validés, dans la droite lignée de notre engagement : réduire l'empreinte carbone de nos produits et activités, conformément aux objectifs de l'Accord de Paris.

Ce sont nos collaboratrices et collaborateurs qui font de Criteo une Société réellement à part. Notre volonté de créer un environnement toujours plus inclusif et épanouissant pour nos employés est ancrée dans notre ADN depuis toujours. Pour y parvenir, nous sommes à l'écoute de nos talents. Nous avons mis en place une série d'enquêtes internes qui les invite, deux fois par an, à donner leur avis. Dans nos réponses à leurs observations, nous nous attachons à les impliquer au maximum dans nos activités, et à mettre toutes les conditions en place pour favoriser leur bien-être. Nous avons également lancé notre premier programme de mentorat, qui vise à partager les connaissances, l'expérience et les compétences afin d'offrir à chacun et chacune les clés pour évoluer et réussir.

En outre, nous nous efforçons sans relâche d'affiner notre compréhension des enjeux DEI, et de mieux cerner les besoins de nos collaboratrices et collaborateurs. Grâce aux retours de notre Communauté BIPOC¹, nous avons créé le programme « *Elevate* », dont l'objectif est de mettre en lumière des profils d'excellence issus de populations sous-représentées. En 2023, nous avons également poursuivi nos efforts

¹ En anglais, d'où il tire son origine, l'acronyme BIPOC signifie « Black, indigenous and people of color ». L'équivalent en français est PANDC signifiant ainsi « personnes autochtones, noires et de couleur ».

pour attirer et retenir les femmes à des postes dans le domaine de la « Tech », et avons d'ores et déjà constaté les premiers effets positifs de ce programme au sein de Criteo.

Nous sommes fiers ce que nous avons accompli jusqu'à présent, grâce à l'engagement indéfectible de nos talents et à notre travail d'équipe. Ces deux piliers nous ont permis de progresser, depuis la définition d'objectifs RSE ambitieux, jusqu'à l'impact positif apporté par notre programme « *Criteo Cares* ». Au cours de nos deux semaines de bénévolat, plus de 400 collaboratrices et collaborateurs du monde entier ont participé à des missions avec des associations locales pour soutenir les causes qui leur tiennent à cœur.

Tandis que nous passons nos réussites en revue, nous savons qu'il n'est pas question de nous reposer sur nos acquis. Notre engagement en faveur du développement durable est solide, et nous sommes déterminés à établir de nouvelles références en matière de pratiques commerciales responsable, et à apporter une contribution positive au monde et à la société tout entière.

Megan Clarken et Rachel Picard

À propos de ce Rapport : processus d'élaboration

La RSE a toujours fait partie de notre identité, bien avant que Criteo ne publie les premières éditions de ce rapport RSE annuel (« Rapport RSE » ou « Rapport »). Nous sommes fiers de notre culture où nos collaboratrices et collaborateurs nous poussent sans cesse à nous améliorer. Alors que Criteo progresse vers des engagements de plus en plus structurés et ambitieux, la RSE reste plus que jamais la responsabilité de toutes et tous. C'est grâce à la mobilisation indéfectible de nos collaboratrices et collaborateurs que nous parvenons à atteindre nos objectifs en termes de diversité, équité et inclusion, mais aussi d'éthique et d'environnement. Ce sont nos talents qui façonnent notre croissance future et définissent la valeur que nous souhaitons apporter à la société. Nous sommes heureux de vous les exposer dans ce Rapport.

Au-delà de présenter la stratégie globale de Criteo en matière de RSE, ce Rapport reprend les faits marquants et les progrès réalisés en 2023. Ce document a été établi conformément aux dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de commerce. Il s'appuie également sur d'autres normes de reporting extra-financier, telles que celles du *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB)². La structure de ce Rapport anticipe certaines exigences en matière de reporting à venir, édictées par la directive européenne 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (« CSRD », pour « *Corporate Sustainability Reporting Directive* »)³, qui s'appliquera à Criteo à partir de l'exercice fiscal se clôturant le 31 décembre 2025. Par conséquent, ce document s'inspire des normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS, pour « *European Sustainability Reporting Standards* »), même s'il ne s'y conforme pas encore totalement. Nous nous employons également à faire correspondre nos déclarations en matière de climat aux recommandations édictées par la *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD).

Ce Rapport est élaboré selon un processus annuel standardisé, qui consiste d'abord à identifier les enjeux de développement durable à aborder dans le Rapport, sélectionnés à partir d'une matrice de matérialité⁴. Ensuite, les parties prenantes internes fournissent une vue détaillée des avancées et des réussites de l'exercice écoulé, et certaines d'entre elles sont interrogées dans le cadre d'un entretien. Enfin, les données de l'exercice complet sont consolidées, puis intégrées à ce Rapport. Une fois rédigé, ce dernier est revu par plusieurs équipes en interne (Communication, Juridique et Conformité, Finances, Relations Investisseurs) et par les différentes parties prenantes impliquées dans les enjeux de développement durable au sein du Groupe. Enfin, 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 », la « Société », le « Groupe » ou « nous ».

La « note méthodologique », à la fin de ce Rapport, donne de plus amples informations sur l'élaboration de ce document.

² Voir tableau de concordance avec les normes SASB en annexe.

³ 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.

⁴ Une analyse de matérialité est un processus qui permet à une entreprise d'identifier les domaines les plus importants sur lesquels elle doit se concentrer afin de les prioriser, et comprendre quels sont les sujets de préoccupation les plus importants pour les parties prenantes et comment ils influencent le modèle d'entreprise (et vice-versa).

À propos de ce Rapport : avertissement

Le présent Rapport concerne notre Société 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 contrôlées 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 ni 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 que définis ou entendus par les lois américaines régulant les marchés financiers ou utilisés dans le contexte du reporting et des états financiers, et ne doivent pas être confondus avec ces derniers.

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 dit « Rapport 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 principaux facteurs qui pourraient entraîner une différence significative entre les résultats réels et ces plans, estimations ou attentes incluent, entre autres, les suivants : volatilité des taux d'intérêt, y compris ses effets macroéconomiques sur nos activités, nos opérations, notre trésorerie et nos résultats financiers ; la capacité du moteur d'intelligence artificielle (« IA ») de Criteo à prédire avec exactitude l'engagement d'un utilisateur ; notre capacité à prédire les changements dans les plateformes industrielles largement adoptées et les autres nouvelles technologies et à nous y adapter, y compris, sans s'y limiter, les changements et améliorations proposés pour le navigateur Chrome annoncés par Google ; notre capacité à nous procurer un approvisionnement adéquat en termes d'inventaire publicitaire auprès des éditeurs, à des conditions qui nous sont favorables ; notre capacité à relever les défis d'une entreprise internationale en pleine croissance dans un secteur qui évolue et se transforme rapidement, y compris notre capacité à établir des prévisions exactes ; notre capacité à gérer notre développement, nos opérations internationales et l'intégration de nos acquisitions ; les effets d'une concurrence accrue au sein de notre marché ; notre capacité à nous adapter aux évolutions réglementaires, législatives ou d'autorégulation concernant les questions de vie privée sur Internet ; notre capacité à protéger les informations des utilisateurs et à répondre correctement aux préoccupations liées à la

confidentialité ; notre capacité à améliorer notre marque ; notre capacité à pénétrer de nouveaux circuits de commercialisation et de nouvelles zones géographiques ; notre capacité à faire évoluer notre plate-forme technologique efficacement ; notre capacité à attirer et à fidéliser des employés qualifiés ; notre capacité à maintenir, protéger et améliorer notre marque et notre propriété intellectuelle ; les défaillances de nos systèmes ou de notre infrastructure ; et les facteurs de risque figurant dans la section « Facteurs de risque » de notre dernier rapport annuel dit « Rapport 10-K » et ceux exposés de temps à autre dans d'autres documents déposés par la société auprès de la SEC, disponibles sur notre site Internet ou via le système électronique de collecte, d'analyse et de restitution de données EDGAR de la SEC [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 sont effectivement incluses ;
- 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 non 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 ;
- 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.

I. À propos de Criteo

1. Nos activités et notre modèle d'affaires

Fondée en 2005, Criteo S.A. est une société 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, d'Iponweb en 2022 et de Brandcrush en 2023. 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 technologique internationale, Criteo propose aux spécialistes du marketing et aux éditeurs des solutions pour améliorer leurs résultats commerciaux, grâce à sa *Commerce Media Platform*, sans équivalent à l'échelle mondiale. Leader du *Commerce Media* et de l'avenir de la publicité numérique, 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. Depuis 2018, et en particulier depuis 2020, nous avons profondément transformé notre offre en une plateforme multi-solutions, en diversifiant nos activités pour répondre à un plus large éventail d'objectifs de marketing et de monétisation, y compris le ciblage de l'audience du Commerce et le *Retail Media*.

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 30 milliards de dollars de résultats commerciaux pour nos clients — sous forme de ventes de produits et de prospects pour les spécialistes du marketing, et de revenus publicitaires pour les éditeurs. En 2023, nous étions présents dans 109 pays.

Commerce Media Platform de Criteo : nous avons accompli d'énormes progrès depuis notre création pour répondre aux besoins des marques, des spécialistes du marketing, des distributeurs et des éditeurs, dans un paysage commercial en pleine évolution. À travers notre *Commerce Media Platform* unique sur le marché, nous proposons à nos clients de service marketing et éditeurs une plate-forme de marketing et de monétisation, axée sur des données dites *first-party*. Sa suite complète de solutions est alimentée par une technologie IA⁵ et par le plus grand ensemble de données commerciales au monde sur l'Internet ouvert.

Notre technologie est optimisée pour obtenir efficacement des résultats commerciaux fiables 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, de booster 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.

La Commerce Media Platform de Criteo est composée de quatre solutions clients.

⁵ Intelligence artificielle (IA).

Côté demande :

- **Commerce Max** est une plate-forme commerciale DSP (*Demand Side Platform*) en libre-service, qui s'adresse aux marques, agences et distributeurs. Elle permet de planifier des campagnes et d'acheter des espaces médias sur les inventaires des distributeurs et de l'Internet ouvert, en s'appuyant sur l'IA, les données de distributeurs approuvés et des données transactionnelles uniques. Le taux de conversion est mesuré en boucle fermée, au niveau du produit ;
- **Commerce Growth** est un outil puissant de performance marketing en libre-service, pour les marques *Direct-to-Consumer* (en lien direct avec le consommateur) et leurs agences. Cette solution permet d'atteindre et de dépasser les objectifs d'acquisition et de fidélisation des clients.

Côté offre :

- 5.1 **Commerce Yield** est une plate-forme 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 ;
- 5.2 **Commerce Grid** est une plate-forme *Commerce Media* pour éditeurs, qui bénéficient ainsi du contrôle nécessaire pour monétiser au mieux leurs inventaires et leurs données.

Perspectives, tendances et opportunités : notre priorité est d'assurer la croissance durable et rentable de nos activités. Pour ce faire, nous élargissons notre proposition de valeur afin de couvrir à 360 degrés tous les objectifs marketing du *Commerce Media* sur notre *Commerce Media Platform*. En parallèle, nous donnons la priorité à l'investissement pour notre croissance stratégique et cherchons à l'autofinancer, en gagnant en efficacité au sein de l'entreprise. Nous avons également mis en place une stratégie d'adressabilité en plusieurs piliers, pour assurer la performance publicitaire de nos clients confrontés aux bouleversements actuels du secteur de la publicité numérique.

Notre stratégie de transformation et de croissance permanente tient compte de ces tendances à long terme. Ainsi, nous comptons poursuivre notre collaboration avec des partenaires du secteur, actuels et nouveaux, pour étendre les capacités et les fonctionnalités de notre *Commerce Media Platform*, au-delà de ce que nous proposons actuellement.

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.

- En août 2022, nous avons fait l'acquisition d'**Iponweb**, une société *AdTech* leader sur le marché, dotée de capacités hors pair de media trading. Cet achat stratégique nous a permis de gagner en envergure, d'ajouter des produits complémentaires à notre portefeuille et d'améliorer nos capacités en données first-party.
- En mars 2023, nous avons fait l'acquisition de **Brandcrush** pour accélérer nos solutions *retail media* hors ligne. Grâce à cette opération, nous pouvons désormais proposer aux marques une solution à 360 degrés de monétisation omnicanale, qui gère l'ensemble de leur inventaire média en ligne et en magasin, tout en permettant aux marques et aux agences de découvrir et d'acheter de manière transparente des médias omnicanaux auprès de leaders de la distribution.

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 2023, nous avons des relations directes avec environ 47 % de nos clients et les 53 % restants étaient détenus par des agences de publicité ou d'autres tiers du côté de *Criteo Marketing Solutions*. Par ailleurs, 30 % des revenus de *Criteo Retail Media* proviennent des agences.

Au 31 décembre 2023 :

- nous servions environ 18 000 clients ;
- 1,9 milliard de publicités digitales ciblées (« annonces ») fournies ;
- données collectées sur plus de 1 milliard 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 collaboratrices et collaborateurs 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 directement par le Conseil d'Administration, ce qui souligne l'importance de ce sujet pour Criteo.

Au 31 décembre 2023 :

- nous avons 3 610⁶ collaboratrices et collaborateurs au total dans le monde ;
- 41 % de nos employés étaient des femmes (1 480 femmes sur 3 610 employés) ;
- nos collaboratrices et collaborateurs ont suivi plus de 29 700 heures de formation⁷ ;
- pour la troisième année consécutive, grâce à notre plan d'action pour la parité salariale, l'écart salarial entre collaboratrices et collaborateurs a été maintenu à 0 %⁸.

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, APAC et Europe, Moyen-Orient et Afrique (« EMEA »). Dans chacune de ces régions, nos services sont fournis par des *data centers* qui desservent la zone en question. Nous utilisons généralement plus d'un data center dans une région donnée et, dans les grandes régions, les *data centers* 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 *data centers* 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 2023, notre infrastructure comprenait les éléments suivants :

⁶ Ce chiffre diffère du KPI relatif à l'effectif total présenté dans notre Rapport 10-K car, dans le présent Rapport, nous prenons en compte les employés « inactifs » (au nombre de 41), alors que ces derniers sont exclus du KPI du Rapport 10-K. Voir la note méthodologique à la fin de ce Rapport).

⁷ Hors formation sur la conformité.

⁸ Voir « Social – section III.3 Rémunérations et avantages sociaux » de ce Rapport.

- environ 39 000 serveurs répartis dans onze *data centers* de traitement (et trois salles réseau « POP », pour *Points of Presence*), qui comprennent 4300 serveurs hébergeant 1,1 million de *processing cores* et qui, au total, ont une capacité de stockage supérieure à 400 pétaoctets et 1,5 pétaoctet de mémoire vive ;
- 100 % des émissions de CO₂ liées à l'utilisation des *data centers* sont compensées, soit directement par les fournisseurs de *data centers*, soit par l'achat de Certificats d'Energie Renouvelable («REC » pour *Renewable Energy Certificates*).

Recherche et Développement (« R&D ») : nous investissons fortement dans des travaux de recherche sur l'IA et les modèles de *machine learning* pour améliorer l'efficacité des algorithmes de notre moteur de traitement de données (« *Criteo AI Engine* »), développer de nouveaux produits et fonctionnalités, mener des contrôles d'assurance qualité, affiner nos technologies clés et enfin, optimiser nos infrastructures. Nos pôles d'ingénierie sont principalement implantés dans les équipes R&D, et répartis dans six pays : France, Canada, États-Unis, Allemagne, Chypre et Arménie. Nous prévoyons de continuer à développer le potentiel de notre technologie et de poursuivre nos investissements importants, tant en R&D que dans le développement de nouvelles solutions.

Au 31 décembre 2023 :

- 1 039 employés faisaient partie des équipes R&D et Produits.
- les dépenses en R&D et Produit s'élevaient à 242,3 millions de dollars.
- Outre les plates-formes *walled garden*, nous disposons de l'une des plus grandes équipes de 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 à caractère personnel par les réseaux publicitaires, les annonceurs et les éditeurs. Les États-Unis et d'autres gouvernements ont promulgué, envisagé (ou envisagent) certaines lois ou réglementations qui pourraient impacter la capacité des acteurs du secteur à recueillir, analyser, utiliser et partager des données personnelles. Ainsi, certains de ces textes affectent le niveau d'information et de consentement requis auprès du consommateur, avant qu'une entreprise ne puisse utiliser des cookies tiers ou d'autres technologies de suivi.

Résultats financiers au 31 décembre 2023 :

- Chiffre d'affaires : 1949 millions de dollars.
- Marge brute : 863 millions de dollars.
- Contribution ex-TAC : 1023 millions de dollars.
- Résultat net pour l'exercice : 55 millions de dollars.
- EBITDA ajusté : 302 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 des Relations investisseurs](#).

2. Gouvernance d'entreprise

Notre cadre de gouvernance permet à notre Conseil d'Administration (le « 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 fermement engagé en faveur d'une gouvernance irréprochable et cherche sans relâche des pistes d'amélioration. Tous les ans, il tient compte des retours de nos actionnaires, des résultats de l'assemblée générale annuelle des actionnaires, des auto-évaluations du Conseil d'Administration et des comités, des bonnes pratiques de gouvernance et de l'évolution des réglementations pour affiner le cadre de notre gouvernance d'entreprise.

Pour en savoir davantage sur nos pratiques de gouvernance et sur la diversité du Conseil d'Administration, [veuillez-vous reporter à notre Proxy Statement](#).

Diversité du Conseil d'Administration

Matrice de diversité du Conseil d'Administration (en janvier 2024)				
Nombre total de directrices et directeurs : 8	Femmes	Hommes	Non binaires	Non précisé
Partie I : identité de genre				
Directrices et directeurs	4	3		1
Partie II : origines démographiques				
Personne afro-américaine ou noire				
Personne amérindienne d'Alaska ou amérindienne				
Personne asiatique				
Personne hispanique ou d'Amérique Latine				
Personne native d'Hawaï ou d'un territoire insulaire du Pacifique				
Personne blanche ou caucasienne	4	3		
Personne issue d'un métissage de plus de deux origines ethniques différentes				
Personne issue de la communauté LGBTQ+	1			
Personne n'ayant pas divulgué ses informations ethniques ou démographiques	1			

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, l'exposition aux 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 :

28. qu'elle tienne compte des risques et de la gestion des risques dans chacune des décisions commerciales ;
29. qu'elle élabore proactivement et suive de près des stratégies de gestion des risques ;
30. 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](#).

3. Notre culture et nos valeurs

Chez Criteo, nous sommes convaincus que des personnes compétentes et des produits de qualité sont essentiels sont la clé de voûte d'un futur viable pour tous.

Les valeurs de Criteo sont « *Open, Together, and Impactful* ». Elles définissent notre culture⁹ au fur et à mesure de l'évolution de l'entreprise :

- **OPEN** : nous sommes convaincus que l'ouverture d'esprit est un signe de grandeur. 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 de grandes choses 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** présente également **nos valeurs et nos engagements en matière d'éthique et de conduite des affaires envers nos employés, communautés, clients et autres parties prenantes**. Il met également en lumière nos engagements RSE et démontre la place fondamentale qu'ils occupent pour Criteo. Il s'agit là encore d'un engagement à l'échelle de l'entreprise, car les objectifs fixés dans ce Code ne pourront être atteints sans l'engagement total de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de Criteo.

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

En 2023, Criteo a lancé un nouveau concept intitulé « **Criteo Leadership Behaviors** » afin de fournir aux collaboratrices et collaborateurs les clés pour mieux impacter, piloter et alimenter la croissance et la réussite

⁹ Notre Culture Book peut être consulté [ici](#).

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 :

- **Centré-client** : « 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 de premier ordre à nos clients, internes et externes.

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

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.

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

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.

- **Exécution** : « 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.

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

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.

4. Notre démarche de responsabilité sociale d'entreprise (RSE)

a. Principaux enjeux RSE et matrice de matérialité¹⁰

Principaux enjeux RSE pour Criteo

En 2018, Criteo a réalisé une première analyse de ses enjeux RSE à partir d'une étude sectorielle et d'entretiens menés avec les parties prenantes internes qui travaillent avec l'équipe de Développement durable. Au cours de ces entretiens, ces personnes ont été invitées à classer les enjeux potentiels par ordre de priorité. L'analyse a fait ressortir huit principaux sujets RSE. En 2023, l'alignement de l'approche des

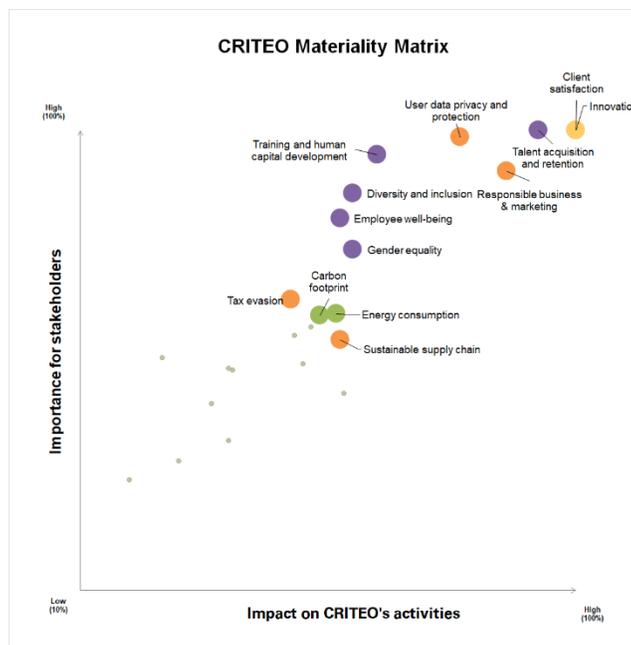
¹⁰ Comme indiqué dans la section « Avertissement », le présent Rapport utilise certains termes, notamment « matériel » et « matérialité », pour refléter les problématiques ou les priorités de Criteo et de ses parties prenantes. Utilisés dans ce contexte, ces termes sont toutefois distincts des termes « matériel » et « matérialité » tels qu'ils sont définis ou entendus par la Securities Law américaine ou utilisés dans le contexte du reporting des états financiers et ne doivent pas être confondus avec ces derniers.

risques liés à la RSE sur la cartographie des risques de l'entreprise et celle des risques de corruption a été revu avec les équipes d'Audit interne, de Risques et de Conformité.

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 interrogeant nos départements et équipes (Ressources Humaines (« RH »), Acquisition de talents (« TA ») et Gestion des talents, Rémunérations et avantages, Expérience Employé, Informatique interne (« IT »), Juridique ou encore Relations Investisseurs), ainsi que des parties prenantes externes (fournisseurs, clients, partenaires, investisseurs, etc.).

Lors de ces mises à jour, nous demandons aux parties prenantes d'évaluer l'importance et la pertinence des enjeux de la RSE par rapport aux activités de Criteo. Ensuite, nous nous sommes appuyés sur les résultats de ces entretiens et de l'analyse des enjeux RSE pour établir notre matrice de matérialité, ci-après.



En 2021, nous avons également lancé une enquête RSE en ligne, afin de mieux cerner les attentes de nos parties prenantes externes. Plus d'une trentaine y ont répondu, dont des clients, des fournisseurs, des éditeurs, des investisseurs, des analystes et des agences. Les priorités mises en avant correspondent aux résultats de notre matrice de matérialité, les cinq principaux enjeux RSE identifiés par cette enquête étant les suivants :

- confidentialité et protection des données des utilisateurs ;
- satisfaction des clients ;
- bien-être des collaboratrices et collaborateurs ;
- éthique professionnelle et marketing responsable ;
- attraction et rétention des talents.

Ce Rapport présente les politiques, initiatives et indicateurs clés de performance de Criteo en relation avec chacune de ces questions importantes de RSE, dans les différentes sections énumérées dans le tableau ci-dessous :

Catégorie	Principaux enjeux RSE	Section
Impact environnemental	Consommation d'énergie	Environnement – section II.2.3
	Empreinte carbone	Environnement – section II.1.2.3
Attraction, développement et bien-être au travail des talents	Attraction et rétention des talents	Social – section III.1.2.3
	Formation et développement des compétences	Social – section III.5
	Bien-être des employés	Social – section III.4
	Inclusion, Diversité et Égalité des genres	Social – section III.3 ; Social – section V.2
Relations avec les clients	Satisfaction des clients	Social – section VI.1
	Innovation	Social – section III.5
Éthique et Conduite Professionnelle	Confidentialité et protection des données	Social – section VI.3
	Éthique professionnelle et marketing responsable	Social – section VI.2 ; Gouvernance – section VII.1-3.4
	Achats responsables	Environnement – section II.3.e
	Conformité fiscale	Gouvernance – section VII.2

b. 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 l'environnement et la diversité, l'équité et l'inclusion. L'éthique est depuis toujours une priorité absolue. 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 créer un avenir durable pour toutes et pour tous, tout en allégeant notre empreinte environnementale. Notre engagement en faveur du développement durable sous-tend nos prises de décision, modifie nos comportements et impacte l'expérience de nos parties prenantes.

Nos projets environnementaux sont menés par notre équipe Développement durable, avec le soutien de notre Communauté Green (cf. volet « Environnement – section II » de ce Rapport). En 2022, nous avons défini une feuille de route environnementale. Depuis, nous nous sommes fixés d'ambitieux objectifs pour améliorer notre impact. En 2023, nous avons défini des objectifs et trajectoires de réduction des émissions de carbone, qui ont été approuvés par l'initiative *Science-Based Targets* (SBTi). Nous avons également mis en œuvre un plan d'adaptation et de réduction des émissions de gaz à effet de serre (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 (DEI)

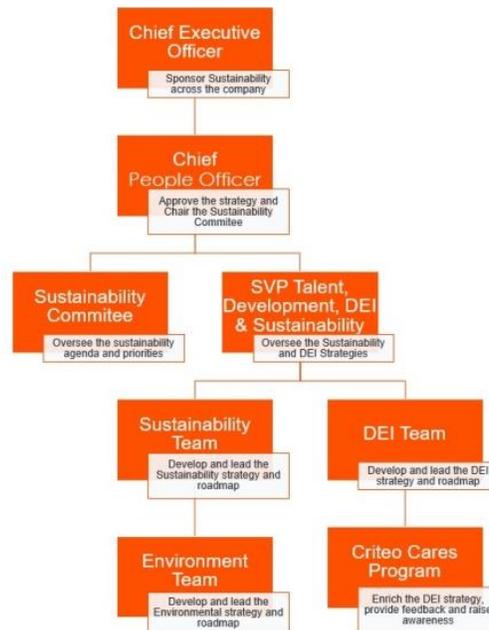
Notre engagement en faveur de la DEI se reflète dans chacune de nos activités, y compris dans nos modes de travail, dans la manière dont nous nous traitons les uns les autres et dans l'impact que nous avons sur nos clients, nos partenaires et les consommateurs que nous servons. Nos initiatives sont menées par notre équipe DEI et soutenues par cinq de nos communautés internes dirigées par les collaboratrices et collaborateurs, qui seront présentées plus loin dans ce Rapport (cf. volet « Social section IV » de ce Rapport).

- **Diversité** : intensifier nos efforts pour attirer, recruter, fidéliser et faire évoluer de multiples talents. Représenter la pluralité des identités et des origines, à titre collectif et individuel.

- **Équité** : offrir à chacune et à chacun les mêmes opportunités de formation, de carrière et de rémunération. Fournir un traitement équitable, un accès, des opportunités et une progression pour toutes et 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 d'appartenance au sein de Criteo.

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

c. Notre gouvernance en développement durable et nos équipes dédiées



En 2023, nous avons mis en place un **comité de développement durable, chargé de superviser la stratégie de Criteo en la matière**. Il se réunit au moins deux fois par an. Présidé par notre Directrice des Ressources Humaines (« *Chief People Officer* »), ce comité interne se compose d'un ensemble de parties prenantes internes, issues de différents départements et équipes, possédant une expertise pertinente et fortement engagées en faveur du développement durable. **Ce comité répond au Comité de Gouvernance, des Risques et de la Conformité (le « GRCC »)**. Composé de membres de la direction, il supervise tous les sujets liés à la gouvernance, au risque et à la conformité.

d. Relations avec nos parties prenantes

Nos parties prenantes

Plusieurs équipes dédiées sont chargées d'entretenir les relations avec les parties prenantes internes et externes, via divers canaux. Voici les parties prenantes clés de Criteo :

- collaboratrices et collaborateurs ;
- clients, prospects et éditeurs ;
- investisseurs et actionnaires ;
- partenaires technologiques, fournisseurs et sous-traitants, opérateurs de *data centers* ;
- 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, 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.

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 ESG¹¹. Nous avons déjà adopté le cadre de présentation du *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB)¹², répondu au questionnaire sur le changement climatique du CDP¹³, et suivons les recommandations de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD, cf. annexe de ce Rapport).

En 2023, nous avons à nouveau complété le questionnaire EcoVadis, répondant ainsi aux demandes croissantes de nos clients sur la visibilité et la 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 les domaines dans lesquels nous devons progresser. Grâce aux efforts déployés au cours de l'année écoulée, nous sommes passés d'une médaille EcoVadis de bronze à une médaille d'argent.

Relations avec les investisseurs et les actionnaires

La transparence et la responsabilité restent au cœur de toutes nos actions. Nos équipes dirigeantes et Relations investisseurs s'engagent activement auprès de la communauté d'investisseurs. En 2023, nous avons participé à 26 rencontres et conférences destinées aux investisseurs.

Nous disposons d'un site Internet dédié aux relations avec les 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 notre entreprise, pour mettre en lumière les actions et les engagements importants autour de thématiques clés : DEI ou encore réduction de notre empreinte environnementale.

En outre, nous avons modifié les conditions de notre « *syndicated credit facility* » de 407 millions d'euros (450 millions de dollars) pour en faire un crédit lié au développement durable (« *sustainability-linked credit facility* ») en novembre 2023. Les conditions de ce crédit sont désormais liées à nos objectifs de développement durable visant à accroître la représentation des femmes dans les postes tech et à réduire nos émissions de gaz à effet de serre.

Les actionnaires peuvent contacter l'équipe Relations investisseurs directement en écrivant à : investorrelations@criteo.com.

e. Principaux résultats et objectifs

Criteo a défini une série d'**objectifs RSE** qui guident nos principaux projets et initiatives en cours ou à venir. Le tableau ci-après synthétise nos objectifs RSE en 2023.

¹¹ Environnementale, sociale et de gouvernance.

¹² Voir notre tableau de concordance SASB en annexe.

¹³ Carbon Disclosure Project (CDP).

Enjeu RSE	Ambition	Objectif	2023	2024	Section
Stratégie environnementale	Définir une stratégie et un plan d'action en faveur de l'environnement	Identifier et mettre en place des actions pour réduire notre impact environnemental	Objectif atteint	Poursuivre l'action en 2024	Environnement – section II – Réduire l'impact environnemental de Criteo
		Publier une déclaration et une politique environnementale	Déclaration environnementale consultable ici	Publier la politique environnementale incluant les objectifs de réduction carbone validés par SBTi	Environnement – section II – Réduire l'impact environnemental de Criteo
Mesurer les émissions de gaz à effet de serre de Criteo (scopes 1, 2 et 3) chaque année		Objectif atteint. La mesure des émissions est réalisée grâce à notre partenariat avec SWEEP	Poursuivre la mesure annuelle des émissions de gaz à effet de serre de Criteo	Environnement – section II – Réduire l'impact environnemental de Criteo	
Définir les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre et les faire valider par SBTi		Approbation de la stratégie climatique de Criteo par l'équipe dirigeante et approbation des objectifs par l'initiative SBT	Progresser vers nos objectifs	Environnement – section II. Réduire l'impact environnemental de Criteo	
Analyse des émissions de gaz à effet de serre					

Data centers (Infrastructure) et bureaux	Limiter l'empreinte carbone de nos <i>data centers</i>	Utiliser 100 % d'énergies renouvelables pour alimenter nos <i>data centers</i> (market-based)	Objectif atteint	Maintenir à 100 %	Environnement – section II.2 – Impact environnemental des <i>data centers</i> et du matériel
	Gérer les autres impacts environnementaux liés à nos <i>data centers</i> et bureaux	Suivre la consommation annuelle d'eau des <i>data centers</i> et des bureaux	Bureaux : 12 558 m ³ <i>Data centers</i> : 65,5 millions L	Poursuivre l'action en 2024	Environnement – section II.2 – Impact environnemental des <i>data centers</i> et du matériel Environnement – section II.3 – Impact environnemental des bureaux et des déplacements professionnels
Déplacements professionnels et événements	Limiter l'impact environnemental de nos événements	Compenser toutes les émissions de gaz à effet de serre des déplacements liés à notre événement interne annuel (appelé « Summit »)	Non applicable	Non applicable	Environnement – section II. Réduire l'impact environnemental de Criteo
	Limiter l'impact environnemental de nos déplacements	Compenser toutes les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels (vols aériens, train, hôtels)	Objectif atteint.	Poursuivre l'action en 2024	Environnement – section II. Réduire l'impact environnemental de Criteo
Stratégie de Diversité, Équité et Inclusion (DEI)	Maintenir nos scores en matière d'inclusion	Maintenir les scores de l'indice d'inclusion à 75 % ou plus (questions de culture ciblées sur l'authenticité, la sécurité psychologique, l'appartenance et le leadership inclusif)	79 % en 2023	Maintenir à 75 % ou plus	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)	42 % en 2023	Maintenir à 40 % ou plus	Social – section V.2. Diversité, inclusion et égalité des chances

Égalité entre les genres	Augmenter la part de femmes à des postes tech	Porter à 26 % en 2030 la part de femmes à des postes tech	20 % en 2023	Maintenir à 20 % en 2024	Social – section V.2. Diversité, inclusion et égalité des chances
	Assurer l'égalité des salaires par le biais de notre plan d'action sur 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	Atteint. Comparatio moyen de 0,90 % 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 et les initiatives des talents
Mobilisation de l'effectif (programme Criteo Cares)	Accroître l'implication des employés au sein des communautés	Accroître le nombre d'employés actifs dans (au moins) une communauté	41 % en 2023	Maintenir à 40 % ou plus	Social – section IV – Présentation du programme Criteo Cares
	Déployer la plateforme de volontariat (Giving by Alaya/Benevity)	Augmenter le nombre d'employés ayant créé un compte	58% en 2023	Maintenir à 55 % ou plus	Social – section IV – Présentation du programme Criteo Cares
Compétences des talents	Donner accès à la formation à nos employés	Augmenter la part d'employés formés (ateliers en présentiel et en ligne), en dehors des formations de conformité	75 % en 2023	Maintenir à 70 % ou plus	Social – section III.5 – Formation et développement des compétences
Gouvernance en développement durable	Consolider la gouvernance de notre stratégie de développement durable	Mettre en place un comité interne de développement durable et publier une charte	Objectif atteint	/	Introduction – section I-4-c. Notre gouvernance en développement durable et nos équipes dédiées
	Accroître la visibilité et l'appropriation des enjeux de développement durable par tous les départements	Organiser une réunion trimestrielle avec le comité de développement durable et communiquer le taux de participation d'ici fin 2023	Objectif atteint. Une réunion organisée par le comité de développement durable en novembre 2023	Poursuivre l'action en 2024	Introduction – section I-4-c. Notre gouvernance en développement durable et nos équipes dédiées
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 et sur la lutte contre le harcèlement	Atteint. 98 % en 2023 pour les formations sur le Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle et 78 % pour la formation sur pour la lutte contre le harcèlement (+ 5 % en cours d'achèvement).	Maintenir à 80 % ou plus	Social – section V2- h. – Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Achats	Évaluer notre entreprise et nos prestataires	Mettre en place un partenariat avec un institut d'audit de développement durable des fournisseurs et évaluer la performance RSE de nos principaux prestataires d'ici fin 2023	Evaluation RSE des fournisseurs clés terminée. Objectif atteint.	Maintenir l'évaluation de la performance RSE d'au moins 80 % des fournisseurs clés en 2024	Environnement – section II. 3.e. Impact environnemental des sous-traitants et fournisseurs
		Obtenir un score EcoVadis d'ici 2022 et l'améliorer d'ici fin 2025	Obtention d'une médaille d'argent en 2023 (68/100 points)	Améliorer la notation	Introduction – section I-5. Distinctions et prix
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	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. Proxy Statement de Criteo (lien disponible dans le volet « Social – section III.3. Rémunérations et avantages »)
	Équilibre entre les genres parmi nos « named executive officers »	Chaque genre doit être représenté à au moins 40 % parmi nos « named executive officers »	67 % de nos « named executive officers » sont des femmes (2 sur 3)	Poursuivre l'action en 2024	Cf. Proxy Statement de Criteo (lien disponible dans le volet « Social – section III.3. Rémunérations et avantages »)
Rémunérations et avantages sociaux	Transparence sur nos rémunérations	Publier la rémunération globale de la Directrice Générale par rapport à la moyenne des employés	Objectif atteint	Poursuivre l'action en 2024	Cf. Proxy Statement de Criteo (lien disponible dans le volet « Social – section III.3. Rémunérations et avantages »)

f. Contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

Les activités de Criteo ont un impact sur la société et l'environnement à travers notre vaste éventail de programmes mis en place pour nos collaboratrices et collaborateurs, mais aussi via nos produits et services, l'infrastructure nécessaire pour les fournir à nos clients ainsi que nos relations avec nos parties prenantes et d'autres entreprises dans le secteur des nouvelles technologies. Notre impact se traduit par des **contributions directes et indirectes**¹⁴ **aux Objectifs de Développement Durable** fixés par les Nations Unies à l'horizon 2030, un cadre reconnu à l'international.

¹⁴ 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.

5. Distinctions et prix

Récompenses récentes :

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

2022 : Top 50 des lieux de travail inspirants (NOAM) : 12^e place du classement

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 mondiale

2023 : Prix Comparably du meilleur département RH

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

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

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

2023 : Meilleur lieux de travail selon le *Sunday Times*, catégorie taille moyenne

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

2023 : CDP Climate Change (C)

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

- lauréat de la catégorie « Initiatives en santé mentale » ;
- mention honorable pour la catégorie « Meilleurs lieux de travail pour le bien-être de l'effectif », grande entreprise (plus de 1000 collaboratrices et collaborateurs).

Pour en savoir plus sur les *Workplace Wellness Awards* de Ragan, cliquez [ici](#).

Maria Trivellato, notre Vice-Présidente *Global Talent Acquisition & Employer Branding*, a également été récompensée lors des prix HRO EMEA en tant que « *Global TA Leader* » de l'année. En 2022, Criteo a eu la fierté d'être certifiée *Family Friendly Company*, un label créé par l'association française Ensemble pour l'Éducation de la Petite Enfance (plus d'informations à ce sujet [ici](#)).

Pour en savoir plus sur nos prix RSE et DEI, veuillez cliquer [ici](#).

Environnement

Concordance CSRD :

ESRS E1 – changement climatique - Sous-thématiques : 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

Stratégie et initiatives environnementales

Notre stratégie environnementale, définie en 2022, ouvre la voie à **d'ambitieux plans d'actions et objectifs de réduction d'énergie, à court et à long terme.**

Conformément à cette feuille de route, nous avons mené plusieurs projets axés sur le climat en 2023. Un grand nombre d'entre eux ont été proposés par des groupes de travail dédiés à des postes d'émissions spécifiques, pour lesquelles les collaboratrices et collaborateurs de Criteo ont réfléchi et identifié des leviers de décarbonation appropriés.

Ainsi, nous avons réuni des managers événementiels de plusieurs équipes pour rédiger un « Livret de l'événementiel durable ». Ce document dicte des lignes directrices claires et partage des bonnes pratiques pour l'organisation d'événements durables. Il sera amené à être étoffé au cours des prochaines années.

Grâce à la contribution de nos équipes *Travel*, Achats et Développement durable, ainsi que des représentants événementiels et de la Communauté Green, nous avons également mis à jour notre politique de voyages pour y intégrer nos objectifs de développement durable, en encourageant les collaboratrices et collaborateurs de Criteo à voyager de manière responsable (réduire leurs déplacements, privilégier les transports en commun tels que les trains, séjourner dans des hôtels ayant une politique de développement durable, etc.).

En 2023, une autre étape a été franchie avec la mise en place d'**objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (« GES ») de Criteo** d'ici à 2030, alignés sur le scénario 1,5°C de l'Accord de Paris. Ces objectifs ont été définis en concertation avec un cabinet de conseil spécialisé, puis envoyés à l'initiative **Science Based Target** (SBTi), qui les a validés.

Toutes ces actions s'inscrivent dans le cadre de notre nouvel « Environmental Statement » adopté en 2023. Cette déclaration, tout comme nos efforts pour réduire nos émissions de GES, témoignent de notre volonté à agir de manière responsable. Ils constituent un pas en avant pour impulser 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 résiduelles de GES.

Notre nouvel « *Environmental Statement* » témoigne de notre volonté d'adopter les meilleures pratiques du secteur pour réduire autant que possible l'impact de nos activités sur l'environnement. Nous agissons notamment sur les facteurs suivants :

- **préservation des ressources** : nous recherchons à préserver les ressources, réduire la production de déchets et promouvoir une utilisation efficace de l'énergie, de l'eau et d'autres ressources naturelles ;
- **réduction des émissions de carbone** : nous nous sommes engagés à diminuer 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 ;
- **mobilisation des fournisseurs** : nous collaborons avec nos prestataires pour promouvoir des pratiques durables tout au long de notre chaîne d'approvisionnement ;
- **sensibilisation et engagement de l'effectif** : nous sensibilisons nos collaboratrices et collaborateurs aux questions environnementales et leur donnons les moyens de contribuer à nos objectifs de développement durable ;
- **amélioration continue et rapports** : 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 déclaration environnementale de Criteo sont disponibles [ici](#).

Criteo participe également à des initiatives visant à réduire l'impact environnemental du secteur des nouvelles technologies, telles que :

- l'initiative **Planet Tech'Care** (de l'association française Numeum¹⁵) réunit des acteurs de l'écosystème numérique français, engagés à réduire leur empreinte environnementale ;
- l'**Alliance Digitale**¹⁶ est un organisme professionnel, le principal du secteur en France, qui 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**. L'IAB Europe a fourni un cadre de référence pour mesurer l'empreinte carbone des campagnes publicitaires en 2023.

Depuis quelques années, Criteo observe une évolution des attentes des organismes de réglementation et de l'opinion publique pour réduire l'impact environnemental du secteur. Nous poursuivons notre engagement auprès des décideurs politiques afin de promouvoir des normes plus durables.

Empreinte carbone de Criteo

Notre premier bilan carbone couvrant les scopes 1, 2 et 3 a été effectué en 2022 (pour l'année 2021), en collaboration avec des experts externes. Menée conformément à la méthodologie du *GHG Protocol*, elle nous a permis d'identifier les principales sources d'émissions dans notre chaîne de valeur et de mettre en lumière les facteurs de décarbonation les plus pertinents pour les années à venir.

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 toute 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 au logiciel SWEEP, nous pouvons mieux contrôler les résultats de notre empreinte carbone par rapport aux objectifs *SBTi* fixés cette année, et donc mieux vérifier et anticiper l'impact de nos actions de décarbonation.

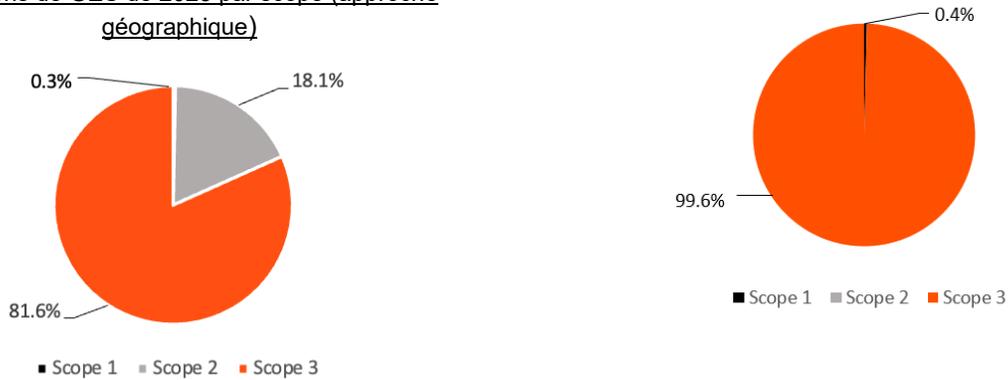
Dans notre rapport 2022, le calcul de notre empreinte carbone s'appuyait sur nos données 2021. Suite au déploiement de SWEEP en 2023, nous avons pu réaliser l'empreinte carbone des scopes 1, 2 et 3 pour les

¹⁵ Numeum (anciennement « Syntech numérique »).

¹⁶ Alliance Digitale, anciennement « Interactive Advertising Bureau France » (IAB France).

exercices 2022 et 2023. Les résultats obtenus et les tendances observées en 2023 sont présentés dans les graphiques et les tableaux ci-après.

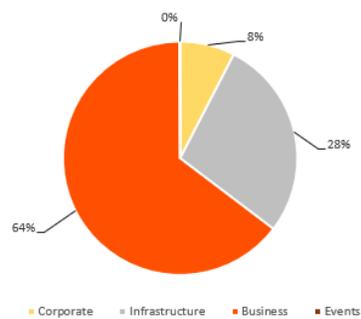
Émissions de GES de 2023 par scope (approche géographique)



Émissions de GES de 2023 par scope (approche contractuelle)

Résultats des émissions de GES de Criteo par scope			
Scope	2022 (N-1)	2023 (N)	Écart N/N-1
Scope 1	91	472	+418,7%
Scope 2 – approche géographique (« <i>location-based</i> »)	32 293	24 730	-23,4%
Scope 2 – approche contractuelle (« <i>market-based</i> »)	0	0	0%
Scope 3	119 143	111 462	-6,5%
Total des émissions de CO ₂ (scopes 1 + 2 + 3) – approche géographique (« <i>location-based</i> »)	151 527	136 664	-9,8%
Total des émissions de CO ₂ (scopes 1 + 2 + 3) – approche contractuelle (« <i>market-based</i> »)	119 870	111 933	-6,6%

Émissions de GES de 2023 par périmètre d'activité



Résultats des émissions de GES de Criteo, par périmètre d'activité			
Périmètre	2022 (N-1)	2023 (N)	Écart N/N-1
Corporate	10 684	10 344	-3,2%
Infrastructure	42 847	37 955	-11,4%
Business	92 386	88 152	-4,6%
Événements	5 610	212	-96,2%
Total des émissions de CO₂ (tous périmètres confondus)	151 527	136 664	-9,8%

Comparé au chiffre d'affaires, le ratio de l'empreinte carbone de Criteo pour les scopes 1, 2 et 3 en 2023 s'élève donc à **70 tCO₂eq/million de dollars**.

Comme l'indiquent les résultats, environ 92 % de nos émissions de GES en 2023 étaient issues des périmètres infrastructure et *business* (utilisation des produits et services Criteo), et la quasi-totalité des émissions étaient attribuées aux scopes 2 et 3.

En approfondissant l'analyse, nous constatons que :

- les achats d'électricité (scope 2) représentaient **18 %** des émissions totales ;
- l'utilisation des produits et services vendus (scope 3) **64 %** des émissions totales ;
- l'achat de produits et services, ainsi que les *capital goods* constituaient environ **12%** des émissions totales.

L'évolution de nos émissions entre 2022 et 2023 met en lumière les actions et les efforts entrepris cette dernière année pour réduire notre empreinte environnementale sur toute 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 total calculée pour 2021 et présentée ci-dessus (en savoir [plus](#)). Nous répéterons cette procédure régulièrement, conformément à l'article L 229-25 du Code de l'Environnement français (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 et/ou vérifiés par des experts externes. Nous appuyons notre reporting sur des cadres nationaux et internationaux afin de garantir la cohérence, la fiabilité et la comparabilité des informations que nous divulguons.

Pour la première fois, nous avons répondu au questionnaire *CDP*¹⁷ sur le changement climatique et nous avons obtenu le score de « C ». Le score obtenu sert de référence pour fixer des objectifs pour les années à venir. De plus, nous nous sommes appuyés sur les recommandations de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD) pour élaborer notre stratégie environnementale et nos trajectoires bas carbone (voir « Tableau de concordance » en annexe).

2. Impact environnemental des *data centers* et du matériel informatique

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

Les opérations de Criteo reposent sur une infrastructure comprenant plusieurs **data centers principaux, associés à des salles réseau plus petites**, appelées *POP* (« **Points of Presence** » en anglais). Au 31

¹⁷ <https://www.cdp.net/en>.

décembre 2023, nos serveurs étaient répartis dans 14 *data centers* à travers le monde, tout appartenant à des prestataires externes. Parmi les quatorze *data centers* restants au 31 décembre 2023, onze 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 (28% de l'empreinte carbone globale et plus de 98 % de notre consommation énergétique totale). Une équipe dédiée à la planification des capacités optimise l'attribution des ressources en fonction des objectifs commerciaux et s'attache, à temps plein, à rationaliser l'utilisation de notre infrastructure afin d'en tirer le meilleur rendement en termes de coûts et de consommation d'énergie.

Relocalisation et redimensionnement

Fidèles à notre volonté permanente de réduire nos émissions, nous avons relocalisé plusieurs *data centers* en 2023, en ciblant tout particulièrement ceux ayant aux émissions carbone les plus élevées lors de notre analyse environnementale de 2022. Ainsi, l'un des *data centers* ayant la plus forte empreinte carbone, à Amsterdam, est en cours de relocalisation à Paris, où son empreinte sera plus faible.

Le redimensionnement des *data centers* est un effort continu et à long terme, qui consiste à revoir la taille des *data centers*, notamment le volume des serveurs, pour **gagner en efficacité énergétique**, tout en maintenant la **même qualité de service** et en **répondant à la croissance future de l'entreprise**. Ces efforts ont été poursuivis en 2023. Ainsi, les sites de Paris et d'Amsterdam ont bénéficié de changements architecturaux visant à réduire le volume de ressources (serveurs, électricité) utilisées. Grâce aux améliorations apportées aux machines ces dernières années, nous estimons qu'un nouveau serveur en activité possède désormais un rendement au moins égal à celui de deux anciens : les nouveaux processeurs répondent à deux fois plus de requêtes par seconde et par watt consommé (QPS/watt).

Pour atténuer l'impact environnemental de nos *data centers*, les serveurs et les machines en stock sont également éteints lorsqu'ils ne sont pas utilisés. Cela représente environ une économie de 3 % sur notre consommation annuelle d'électricité. Pour des motifs de maintenance, ils peuvent être rebranchés une fois par semaine afin de vérifier leur bon fonctionnement, mais en dehors de ces contrôles, ils sont éteints.

Au-delà de l'efficacité énergétique, l'empreinte environnementale globale de l'infrastructure de serveurs « du berceau à la tombe » doit également être prise en compte lors de l'identification des leviers qui nous permettront de réduire les impacts environnementaux. C'est pourquoi nous évaluons spécialement l'empreinte carbone de l'ensemble du cycle de vie de notre infrastructure, en plus de celle de notre entreprise (voir ci-après pour de plus amples informations). Les résultats de cette évaluation nous aident à définir l'approche la plus durable à adopter.

Collaboration avec nos prestataires

Nous cherchons activement à établir des **pratiques durables avec nos prestataires de services** (hébergement et recyclage de matériel) et nos **fournisseurs de matériel informatique**. À cette fin, nous avons rédigé en 2023 une **politique d'achats durables pour nos infrastructures** qui présente notre volonté d'intégrer des pratiques durables aux achats destinés aux activités de notre infrastructure (cf. « Fournisseurs et sous-traitants » pour plus d'informations). Pour chaque nouveau projet, Criteo émet un appel d'offres à destination de plusieurs partenaires potentiels, et le développement durable fait partie des critères de sélection. Plusieurs facteurs sont pris en compte : méthodes mises en place pour économiser l'énergie, types de sources d'énergie alimentant le data center, maintien de l'indicateur d'efficacité énergétique (PUE, pour « *Power Usage Effectiveness* »)¹⁸ à un niveau inférieur à 2, stratégie ou programme de développement durable adoptés par le prestataire, certifications, etc. Ainsi, tous les *data centers*

¹⁸ Le PUE est le ratio entre l'énergie totale consommée par un data center et l'énergie 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 (éclairage, ventilation, etc.) que pour l'alimentation centrale des équipements informatiques.

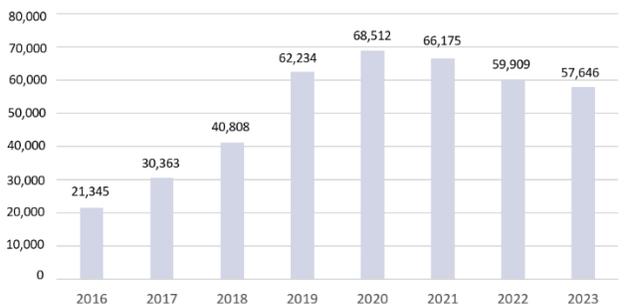
bénéficient de certifications internationales d'efficacité énergétique¹⁹. Les dispositifs matériels dont nous disposons requièrent des solutions open source visant à éviter les limitations liées à la fin de vie des logiciels et à améliorer la réparabilité du matériel et la disponibilité des pièces détachées.

Depuis 2022, nous prélevons ces informations directement auprès des *data centers*. Ce processus automatique, en temps réel et très précis, permet de suivre la consommation au niveau du rack (et non plus uniquement de la pièce). Grâce à cette démarche, nous disposons de données fiables et d'une visibilité en temps réel de la consommation d'énergie de tous nos *data centers*. Nous pouvons ainsi définir des plans d'action adaptés à notre consommation réelle.

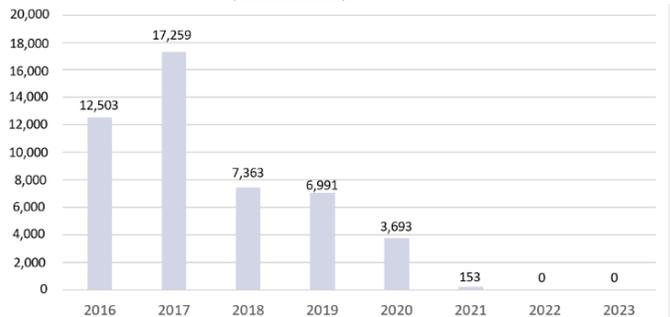
Consommation d'électricité et émissions de CO ₂ dans les <i>data centers</i>	2022 (N-1)	2023 (N)	Écart N/N-1
Consommation d'électricité totale	59 909 MWh	57 646 MWh	-3,8%
Part d'énergie décarbonée	100%	100%	0%
<i>Part de la consommation d'électricité d'origine renouvelable</i>	24%	32%	+33,3%
<i>Part de l'électricité compensée par des certificats</i>	76%	68%	-10,5%
Émissions de CO ₂ associées aux <i>data centers</i> (après efforts de compensation) ²⁰	0 tCO ₂ eq	0 tCO ₂ eq	0%

Si la **consommation d'électricité des *data centers* augmente** depuis 2016 (en raison de la croissance de notre activité), par rapport à notre chiffre d'affaires, **cet indicateur reste stable, à 29,6 MWh par million de dollars en 2023, contre 30 MWh par million de dollars en 2022**. Les émissions de CO₂ associées sont également maîtrisées et ne cessent de diminuer grâce à nos efforts pour réduire notre empreinte carbone, comme le montrent les graphiques ci-après. Lorsque nous ne pouvons pas alimenter directement les *data centers* en énergie décarbonée, nous compensons les émissions de carbone en achetant des certificats d'énergie renouvelable (REC).

Consommation d'électricité des *data centers* de 2016 à 2023 (KWH)



Émissions de CO₂ des *data centers* de 2016 à 2023 (TEQ CO₂)



¹⁹ LEED, USA EnergyStar, ISO 50001, ISO 140001, ISO45001:2018, SS564:2010, BCA-IMDA.

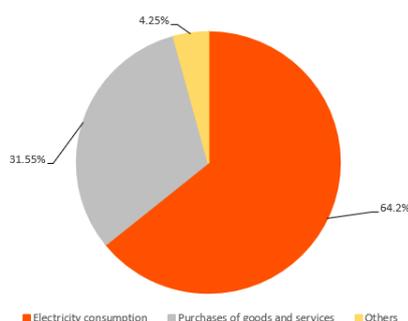
²⁰ En ce qui concerne la méthode de calcul des émissions de CO₂, pour les *data centers* totalement alimentés en énergie renouvelable ou pour lesquels nous utilisons des certificats d'énergie renouvelable pour compenser les émissions, les émissions sont considérées comme nulles. Pour les autres *data centers*, le facteur du pays en question est utilisé (pour plus de détails, voir la note méthodologique).

Depuis 2023, 100 % de la consommation d'énergie des *data centers* en approche contractuelle (« *market-based* ») est assurée par des sources renouvelables ou compensée par des certificats²¹.

Selon l'évaluation précise de notre empreinte carbone pour l'ensemble du cycle de vie de l'infrastructure informatique, notre empreinte reste **répartie entre les Scopes 2 (consommation d'énergie) et 3 (fabrication et fin de vie), soit respectivement 64 % et 35 % des émissions en 2022.**

Données 2023 : 37 955 tonnes de CO₂eq (comparé à 40 000 tonnes de CO₂eq en 2022).

Émissions de GES des *data centers* en 2023



Le périmètre de chaque catégorie d'émissions est défini ainsi²²:

- consommation d'électricité : émissions liées à l'électricité directement consommée par le data center pendant 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 déplacements professionnels

a. *Espaces de travail respectueux de l'environnement*

Bien que Criteo ne soit pas propriétaire des bâtiments occupés par les entités du Groupe, nous nous sommes engagés à limiter leur impact environnemental à l'échelle mondiale.

Ce processus commence par la sélection des bâtiments. Les caractéristiques de chaque site où se trouvent nos bureaux sont réévaluées environ tous les cinq ans, 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 prévoit de migrer dès que l'opportunité se présente vers des bureaux offrant de meilleures performances environnementales, idéalement certifiées *LEED*²³ ou *BREEAM*²⁴. Ainsi, un grand nombre de nos bureaux répondent à des normes strictes de qualité environnementale²⁵.

²¹ Les données sur la consommation d'énergie des data centers sont disponibles pour la période allant de janvier à mars 2024. Pour ce faire, les fournisseurs ont signé une attestation temporaire début 2024. Dès qu'elles seront à notre disposition, les données réelles pour 2023 seront examinées et validées par nos équipes à la mi-2024.

²² Méthodologie : consommation électrique du data center sur l'année et des serveurs achetés au courant de l'année. Ne tient pas compte des serveurs déjà en production.

²³ *Leadership in Energy and Environmental Design* (LEED).

²⁴ Méthode d'évaluation de la performance environnementale des bâtiments développée par le *Building Research Establishment* (BREEAM).

²⁵ À Paris, l'immeuble qui héberge le siège de Criteo est certifié NF HQE. À Singapour, nos bureaux sont situés dans un bâtiment récompensé par le prestigieux « *Green Mark Platinum Award* ». Le bureau de Barcelone est installé dans un bâtiment certifié LEED Gold. Notre bureau de Londres est situé dans un bâtiment certifié BREEAM et celui de Boston est certifié Energy Star.

Le bâtiment de Boston, l'un des deux contrats de location Criteo signés en 2023, est certifié *Energy Star*. De plus amples informations sur cette certification sont disponibles [ici](#).

En 2023, l'équivalent de 61 % de la surface totale de nos bureaux loués (en m²) est couvert par une certification environnementale (66 % en 2022).

Les problématiques dont la gestion revient au propriétaire (telles que la gestion des déchets ou le chauffage par exemple) pèsent également dans la décision finale. La performance environnementale des bâtiments est ainsi devenue un facteur clé de décision pour Criteo.

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

Suite à notre politique de travail flexible (cf. « Social – III.4. Sécurité et bien-être au travail »), nous optimisons nos lieux de travail à travers le monde. Ainsi, nous avons fermé certains sites (à Singapour, par exemple) ainsi que certains bureaux privés dans des espaces de *co-working* (à Amsterdam, Madrid ou encore Milan). Tous ces changements sont effectués en concertation avec les collaboratrices et collaborateurs, après avoir étudié leurs habitudes et préférences, pour que toutes et tous puissent continuer à travailler dans les meilleures conditions.

Là où Criteo ne dispose pas de locaux dédiés (bureaux loués, coworking, etc.), nous avons lancé un programme, « *Upflex* », qui donne accès à un vaste éventail d'espaces de coworking où réserver un poste de travail, une salle de réunion, une cabine insonorisée ou un bureau privé. Les employés peuvent donc travailler hors de chez eux s'ils le souhaitent, tout en réduisant leur temps de trajet et leur empreinte carbone. En outre, chaque fois qu'un espace *Upflex* est réservé, le programme s'engage à planter un arbre avec *Trees for the Future*²⁶.

c. Consommation d'énergie des bureaux

Criteo s'attache à réduire la consommation d'énergie de ses bureaux : extinction automatique de l'éclairage la nuit, détecteurs de mouvement, éclairage *LED* basse consommation, configuration des paramètres par défaut de tous les ordinateurs portables pour qu'ils se mettent en mode veille lorsqu'ils ne sont pas utilisés et en mode batterie faible (consommation d'énergie réduite) lorsqu'ils ne sont pas branchés. Sur plusieurs sites, la climatisation s'arrête automatiquement ou est considérablement diminuée le soir, après les horaires de travail classiques. Le chauffage, la ventilation et la climatisation dans des bureaux majeurs comme ceux de New York et de Tokyo sont réglés pour fonctionner pendant la journée, à une température adéquate prédéfinie.

Une autre initiative importante a consisté à passer aux énergies renouvelables, partout où cela s'avère possible. À Ann Arbor (Michigan), nous avons adhéré en juin à un « *Voluntary Green Program* » (programme durable sur la base du volontariat) qui invite les clients de contrats d'électricité à passer à une énergie 85 % propre, portant à 51 % la part des énergies renouvelables en 2023.

Électricité consommée dans les bureaux	2022 (N-1)	2023 (N)	Écart N/N-1
Consommation d'électricité totale des bureaux	1 274 MWh	1 590 MWh	+24,8%
Consommation par employé	0,41 MWh/employé	0.44 MWh/employé	+7,3%
% issus de sources d'électricité renouvelable	38%	29%	-23,7%

Depuis 2020, notre consommation d'énergie dans les bureaux diminue, avec une chute particulièrement marquée dans la région EMEA. Ces résultats sont dus à la montée en puissance du télétravail chez Criteo depuis la pandémie, une possibilité qui reste en place dans le cadre de notre

²⁶ Pour de plus amples informations sur *Trees for the Future*, veuillez cliquer [ici](#).

approche de travail flexible (cf. « Social – section III.4, Sécurité, sécurité et bien-être au travail » de ce Rapport).

En 2023, le périmètre de collecte des données a été élargi. Il inclut désormais les bureaux de petite taille (moins de 50 collaborateurs) ainsi que ceux d'Iponweb, qui représente l'augmentation observée.

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

Si les déplacements professionnels ont nettement reculé depuis la pandémie de Covid-19 en 2020, depuis, ils sont repartis à la hausse. Nous poursuivons donc nos efforts pour en réduire le nombre et l'impact.

Nous limitons les émissions de GES en évitant autant que possible les déplacements nécessitant un transport aérien et privilégions les visioconférences aux réunions en présentiel. De plus, nous ne proposons pas de voitures de fonction à nos collaboratrices et collaborateurs. Nous cherchons également à restreindre le recours à des véhicules privés. Un grand nombre de bureaux sont facilement accessibles en transports en commun, et la majorité d'entre eux ne disposent pas de parking, de façon à ne pas inciter les employés à se déplacer avec leur voiture personnelle. Dans la plupart de nos bureaux, les frais de transport publics sont remboursés afin d'en encourager l'utilisation.

En 2023, toutes les émissions liées aux déplacements professionnels et aux hôtels ont été compensées par des crédits certifiés VCS²⁷, grâce à un partenariat avec l'association Tree-Nation (pour en savoir plus, cliquez [ici](#)).

²⁷ Certification CO2 Verified Carbon Standard. En savoir [plus](#).

Émissions de CO ₂	2022	2023	Écart N vs N-1
Liées à la consommation d'électricité des bureaux – en tCO _{2eq}	303	462	+ 52,5%
Liées aux déplacements professionnels – en tCO _{2eq} ²⁸	2318	4 744	+104,7% ²⁹
Liées aux déplacements entre le domicile et le lieu de travail – en tCO _{2eq} ³⁰	68	77	+13,2%
Empreinte carbone par employé (consommation des bureaux + déplacements professionnels + trajets domicile/lieu de travail) – en tCO_{2eq}/employé	0,86 /employé	1,46/ employé	+69,8%

Le coefficient DEFRA a augmenté en 2023 (alors qu'il n'avait connu que des changements minimes au cours des années précédentes), ce qui a conduit à une hausse des données sur les émissions de carbone³¹.

e. Impact environnemental des sous-traitants et fournisseurs

Criteo souhaite s'entourer d'un réseau de fournisseurs responsables et de confiance. Pour cela, l'équipe des Achats a mis en place plusieurs processus et outils au cours des années écoulées, qui visent à améliorer la sélection des fournisseurs et à mieux suivre leurs performances grâce à la définition de stratégies d'achats, la gestion de la qualité de l'offre fournisseurs, l'évaluation des performances et l'analyse des risques fournisseurs. L'ensemble de ces processus inclut des critères RSE.

En 2017, nous avons déployé notre politique mondiale d'achats, sans cesse réactualisée depuis. En 2023, elle a été remplacée par une **politique d'achats durables**. Cette politique souligne notre volonté et celle de l'équipe des Achats à intégrer le développement durable dans notre sélection de fournisseurs, afin de créer un réseau plus durable. Grâce à cette politique, nous visons notamment à intégrer les enjeux RSE à nos achats, en nous concentrant sur la gestion des risques, en affinant les rôles et les missions des achats, et en expliquant clairement nos objectifs RSE. En outre, comme indiqué précédemment dans ce Rapport, nous avons ajouté à cette politique une annexe portant sur les achats de nos infrastructures.

Ce document vient consolider nos objectifs en matière de développement durable, énoncés comme suit :

- 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 durables ;
- se conformer aux lois et réglementations environnementales en vigueur.

De même, notre politique de déplacements a été remplacée par une nouvelle **politique de voyages professionnels durables**, qui entrera en vigueur en 2024. Ce document met l'accent sur les pratiques vertes de nos collaboratrices et collaborateurs. Elle précise dans quelles situations les voyages aériens sont proscrits, et comment réserver un hôtel respectueux de l'environnement par l'intermédiaire de notre partenaire, Egencia. Au-delà de décrire des mesures concrètes pour alléger leur empreinte carbone, cette politique sensibilise nos collaboratrices et collaborateurs et leur rappelle qu'il est de leur responsabilité de voyager moins souvent et de manière plus durable.

²⁸ Les voyages professionnels comprennent les voyages d'affaires en avion et en train.

²⁹ Les données de 2022 et 2023 ne peuvent pas être comparées en raison d'un changement de méthodologie, avec l'ajout en 2023 de nouvelles sources d'émissions telles que les séjours à l'hôtel et les déplacements en taxi.

³⁰ De plus amples informations peuvent être consultées dans la note méthodologique, à la fin de ce Rapport.

³¹ Pour plus de pertinence, le facteur utilisé pour calculer les émissions de carbone liées aux déplacements a été actualisé entre 2022 et 2023. Cette mise à jour a donc considérablement augmenté nos émissions dans cette catégorie.

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

Chaque nouvel appel d'offres comporte automatiquement et systématiquement une évaluation RSE développée par notre équipe des Achats. Cette analyse interne comprend 10 questions. Elle est obligatoire si le prestataire en question n'a pas de score EcoVadis, ou si son score est inférieur à 50. En effet, Criteo a signé en 2022 un partenariat avec EcoVadis pour élaborer les bases de sa démarche d'achats responsables. Notre évaluation interne RSE, conjuguée au classement EcoVadis, permet de dresser un bilan précis des efforts de développement durable consentis par les prestataires. La note RSE attribuée 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'accroître le nombre de critères RSE dans notre processus de sélection et d'impliquer notre réseau de fournisseurs dans cette transition.

Nos pratiques d'achats durables sont étayées par un nouvel outil de gestion des risques fournisseurs (« VRM » pour *Vendor Risk Management*) mis en place en 2023 : GraphiteConnect. Depuis son lancement, l'outil a déjà évalué 170 prestataires, soit environ 10 % de notre base de fournisseurs actifs.

GraphiteConnect 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 prestataire, en passant par la signature du contrat. GraphiteConnect automatise l'analyse des fournisseurs et garantit le respect de nos normes strictes en RSE, Finance, Conformité, Informatique, Sécurité et Affaires Juridiques. Il représente une avancée significative en termes d'efficacité et de gestion des risques pour Criteo.

En fonction du niveau de risque présenté, nous exigeons un plan d'action adéquat de la part du prestataire, s'il souhaite continuer à travailler à nos côtés.

Comme précisé plus haut dans ce Rapport, notre engagement envers la santé, la sécurité et l'environnement est illustré par les critères imposés lors des appels d'offres pour la location d'espace de data center. Ces critères permettent notamment d'obtenir des précisions quant aux énergies renouvelables utilisées, aux pratiques d'approvisionnement responsable et aux démarches de certification.

En matière de conformité des données, l'équipe des Achats et l'équipe Conformité ont élaboré conjointement une nouvelle version du Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle. Ce Code est ratifié par les prestataires, en fonction des résultats de leur évaluation des risques de conformité (voir ici).

f. *Écogestes et initiatives des collaboratrices et collaborateurs*

Historiquement, Criteo s'appuie sur des initiatives locales, menées par ses collaboratrices et collaborateurs, pour promouvoir des comportements écoresponsables. Depuis 2020, les projets *Criteo Cares* naissent dans tous les services et tous les pays. De plus amples précisions sur la Communauté *Green* (environnement) de Criteo sont disponibles ci-après.

Communauté Green

Sa mission est de sensibiliser au changement climatique et d'accompagner la transformation de l'entreprise vers un avenir plus responsable. Notre groupe de **près de 500 volontaires passionnés** est actif tout au long de l'année, et particulièrement lors de la journée de la Terre (en avril) et du mois de l'environnement (en septembre). En parallèle, des membres actifs de la Communauté Green, de notre bureau de Paris, ont organisé plusieurs fresques du climat. Aussi, notre Communauté Green a participé à notre premier programme de bénévolat « *Impact Weeks* » dans une vingtaine de villes à travers le monde.

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

Cette communauté a également développé des contenus de sensibilisation tels que les « *Green Guidelines* », qui recommandent les bons gestes à adopter au bureau, et le « *Green Learning Path* », qui fournit à nos collaboratrices et collaborateurs de précieuses ressources pour mieux relever les défis environnementaux. La Communauté *Green* a joué un rôle crucial dans l'élaboration de la stratégie environnementale de Criteo (cf. « Environnement - section II-1 »).

Cette année, un « *Green Learning Path* », mentionné précédemment, a été créé suite à une initiative du Hackathon. Ce parcours propose une formation de 5 minutes, en ciblant tout particulièrement les nouveaux arrivants, pour présenter notre stratégie environnementale, les meilleures pratiques écoresponsables à adopter, et comment s'impliquer à travers nos actions. Ce module, qui fait partie du

Concordance CSRD :

ESRS E3 Ressources marines et eau et ESRS E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire
Sous-thématiques ESRS E5 : Flux entrants de ressources, dont utilisation des ressources – Flux sortants des ressources liées aux produits et services – Déchets

g. *Consommation de ressources naturelles et gestion des déchets*

Consommation de ressources naturelles des bureaux et data centers

Pour la première fois, Criteo a été en mesure d'évaluer la **consommation d'eau** totale de ses *data centers*, qui s'élevait à **65,5 millions de litres** en 2023. Ces informations ont été soit fournies par les *data centers*, soit, lorsqu'elles étaient indisponibles, estimées à partir de la valeur moyenne d'efficacité de l'utilisation de l'eau du secteur, multipliée par la consommation électrique annuelle des centres concernés. Dans les faits, le calcul s'est appuyé sur les hypothèses de consommation d'eau les moins favorables. Les volumes réellement consommés par les *data centers* peuvent donc être inférieurs au chiffre fourni. Dans les années à venir, nous nous efforcerons de recueillir des données plus précises.

Dans nos bureaux, en dehors de l'énergie, les principales ressources naturelles directement utilisées sont le papier et l'eau. Pour réduire notre consommation d'eau, nous avons pris des mesures sur la plupart de nos sites, par exemple la mise en place de robinets équipés de capteurs ou l'installation de chasses d'eau à deux niveaux dans les toilettes. Nous encourageons également un environnement de travail sans papier : signature électronique, outils de collaboration numérique, etc. Les bureaux trient et recyclent également les déchets dans la mesure du possible, et étiquettent les bacs de recyclage à

l'aide de panneaux de tri clairs. En 2023, nous avons également remplacé tous les gobelets à usage unique par des mugs dans les bureaux de Paris, Berlin, Limassol et Erevan.

Gestion des DEEE³²

Data centers

Afin de réduire la quantité de DEEE générés par nos *data centers*, nous avons demandé une extension de la garantie des serveurs de cinq à six ans.

Criteo travaille avec un sous-traitant pour gérer le matériel mis hors service. La majeure partie de ces équipements peut être réutilisée et est revendue sur le marché de l'occasion, le reste étant considéré comme déchet, susceptible toutefois d'être en partie réemployé ou recyclé. À l'échelle mondiale, le volume de matériel revendu s'élève à 77 %. Pour le nouveau data center de Singapour, Criteo a utilisé du matériel issu d'autres sites, qui représentaient 69 % de la quantité totale de serveurs nécessaires à l'ouverture du centre.

En 2023, 79,4 tonnes d'actifs liées aux activités d'infrastructure ont été décommissionnées, contre 55,2 tonnes en 2022. En 2023, Criteo a produit 5,8 tonnes de déchets électroniques dus aux activités d'infrastructure, contre 2,5 tonnes en 2022 et 9,0 en 2021. L'augmentation entre 2022 et 2023 s'explique par la mise hors service de deux *data centers* en 2023.

Technologie de l'information (IT)

Les autres DEEE liés à l'activité professionnelle, tels que les téléphones et les ordinateurs des collaboratrices et collaborateurs, ne sont pas jetés en fin de vie, mais confiés ou revendus à un revendeur. Ainsi, les actions de **Criteo ont permis de reconditionner 1806kg et de recycler 1078kg d'ordinateurs et de téléphones** liés à l'activité professionnelle en 2023.

Nous avons mis en place une politique de remplacement qui permet de changer de matériel tous les trois ans. Cependant, nous avons décidé que ces renouvellements ne seraient plus automatiques et qu'ils seraient dorénavant initiés à la demande de l'employé. Nous utilisons le logiciel « *Service now* » pour dresser l'inventaire de toutes les informations sur chaque appareil, notamment son temps d'utilisation. Notre équipe s'attache à apporter plus de transparence au catalogue du matériel pouvant être commandé par les collaboratrices et collaborateurs. En 2024, l'objectif est d'y inclure l'empreinte carbone et l'indice de réparabilité de chacun des appareils de cette liste.

³²DEEE : déchets d'équipements électriques et électroniques. Ils englobent tous les composants électriques et appareils électroniques mis au rebut.

Social

Concordance CSRD :

ESRS S1 - Main d'œuvre de l'entreprise - Sous-thématique : conditions de travail

III. Soutenir le développement et les initiatives des talents

Criteo est un groupe international disposant de **40 bureaux**³³ dans les zones Amériques, EMEA et APAC. Depuis plusieurs années, nous investissons dans la croissance et le développement de nos collaboratrices et collaborateurs, pour soutenir notre transformation.

1. Effectifs

Au 31 décembre 2023, **Criteo comptait 3 610**³⁴ **collaboratrices et collaborateurs à travers le monde**. Ces chiffres incluent tous nos employés actifs au 31 décembre 2023, permanents et non permanents. Par rapport aux 3 335 collaboratrices et collaborateurs fin décembre 2022, ce chiffre a donc progressé de 7,6 % en 2023, principalement en raison de l'acquisition d'Iponweb.

Les chiffres relatifs aux effectifs présentés dans ce Rapport se réfèrent à toutes les entités de Criteo au 31 décembre 2023, y compris les entités juridiques acquises les années précédentes.

³³ Bureaux, espaces de coworking inclus :

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

Veuillez 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 équipes Workplace au 31 décembre 2023.

³⁴ Ce chiffre diffère du KPI relatif à l'effectif total présenté dans notre formulaire 10-K car, dans le présent Rapport, nous prenons en compte les collaborateurs « inactifs » (au nombre de 41), alors que les collaborateurs inactifs sont exclus du KPI du formulaire 10-K. Voir la note méthodologique à la fin de ce Rapport).

CRITEO	2022 ³⁵ (N-1)				2023 (N)				Écart (N/N-1)
	Entité	Femmes	Hommes	Non précisé	Total	Femmes	Hommes	Non précisé	
APAC									
Criteo KK (Japon)	67	75	0	142	60	60	0	120	-1,4%
Criteo Singapore Pte. Ltd. (Singapour)	45	26	0	71	37	20	0	57	-19,7%
Criteo India Pvt Ltd. (Inde)	46	101	0	147	72	140	0	212	+44,2%
Criteo Korea Ltd. (Corée du Sud)	32	30	0	62	30	29	0	59	-4,8%
Criteo Australia Pty Ltd. (Australie)	S/O	S/O	S/O	S/O	10	25	0	35	S/O
Criteo Advertising (Beijing) Co., Ltd (Chine)	S/O	S/O	S/O	S/O	9	5	0	14	S/O
AMÉRIQUES									
Criteo Corp. (États-Unis)	366	408	2	776	333	358	2	693	-10,7%
Criteo do Brazil LTDA (Brésil)	35	43	0	78	39	40	0	70	+1,3%
Criteo Canada Corp (Canada)	S/O	S/O	S/O	S/O	10	25	0	35	N/A
EMEA									
Criteo Europa S.L. (Espagne)	312	295	1	608	304	292	4	600	-1,3%
Criteo Ltd (Royaume-Uni)	45	51	0	96	38	43	0	81	-15,6%
Criteo GmbH (Allemagne)	51	43	0	94	47	38	0	85	-9,6%
Criteo France SAS (France)	31	23	0	54	27	24	0	51	-5,6%
Criteo Technology (France)	305	680	0	985	288	635	1	924	-6,2%
Criteo S.A. (France)	S/O	S/O	S/O	S/O	15	9	0	24	S/O
Criteo S.R.L (Italie)	S/O	S/O	S/O	S/O	9	15	0	24	S/O
Criteo BV (Pays-Bas)	S/O	S/O	S/O	S/O	6	13	0	19	S/O
Criteo España S.L (Espagne)	S/O	S/O	S/O	S/O	6	10	0	16	S/O
Criteo Rek Hiz ve Tic. AŞ (Turkey)	S/O	S/O	S/O	S/O	6	5	0	11	S/O
Criteo MEA FZ LLC (UAE)	S/O	S/O	S/O	S/O	3	3	0	6	S/O
Criteo Nordics AB (Sweden)	S/O	S/O	S/O	S/O	0	3	0	3	S/O
OOO "KPITEO" [LLC CRITEO] (Russia)	S/O	S/O	S/O	S/O	0	1	0	1	S/O
Iponweb (Armenia; Germany; UK; USA; Cyprus)	S/O	S/O	S/O	S/O	119	304	5	428	S/O
Mabaya (Doobe In Site LTD) (Israel)	S/O	S/O	S/O	S/O	12	21	0	33	S/O
	1 335	1 775	3	3 113	1 480	2 118	12	3,610	+15,9%

Au 31 décembre 2023, 1480 femmes travaillaient chez Criteo, soit 41 % de notre effectif total de 3610 personnes. La plupart de nos employés ont moins de 35 ans ce qui est habituel pour une entreprise du secteur des nouvelles technologies comme la nôtre, dont l'activité et le développement dépendent fortement de la maîtrise des technologies les plus récentes.

³⁵ Évolution du périmètre de reporting entre 2022 et 2023 : les chiffres de 2023 ont été calculés pour toutes les entités Criteo, quels que soient leurs effectifs, tandis que ceux de 2022 ne tiennent compte que des entités comptant au moins 50 collaboratrices et collaborateurs.

Répartition des employés par tranche d'âge	2022 (N-1)	2023 (N)	Var. (N/N-1)
Moins de 25 ans	142	133	-6,3%
25 à 29 ans	824	834	+1,2%
30 à 34 ans	938	1091	+16,3%
35 à 39 ans	629	791	+25,8%
40 à 44 ans	316	414	+31%
45 à 49 ans	163	207	+27%
50 ans et plus	101	140	+12,9%
Total	3 113	3 610	+9%

2. Embauches et départs

Attirer les meilleurs talents est un enjeu majeur pour Criteo. C'est pourquoi nous accordons un soin tout particulier à la qualité de nos processus de recrutement. Notre département RH s'attache à diffuser les valeurs de notre entreprise, « **Open, Together, and Impactful** », afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents.

Notre **proposition de valeur employeur** est au cœur de notre *Culture Book*. Ce document, qui s'appuie sur les retours de nos employés et dirigeants, décrit ce qui fait la spécificité de notre entreprise pour nos clients, partenaires et futurs talents.

Avoir un département de R&D composé des meilleurs talents a toujours été un défi majeur et une priorité stratégique pour Criteo. Le recrutement R&D a été confié à une **équipe spécifique d'Acquisition de Talents (« TA ») R&D**, qui recherche, met en relation et attire des experts, afin de les convertir en candidats. Cette équipe collabore étroitement avec un groupe spécialisé dans les recrutements du secteur tech (en anglais « *Tech Hiring Guild* »³⁶), chargé d'évaluer les compétences techniques des candidats tout au long du processus de recrutement. **À travers notre programme « Campus », le département R&D identifie et recrute les candidats avant qu'ils ne soient diplômés.** En 2023, ce programme a permis de recruter 57 stagiaires et apprentis au sein de nos départements R&D et Produits.

En 2023, Criteo s'est associée à neuf écoles³⁷ en France et a participé à neuf forums des métiers. Ces moments d'échange privilégiés sont pour nous l'occasion de promouvoir nos activités directement auprès des étudiants et de recueillir leurs CV, dans l'optique d'organiser des entretiens. En 2022, deux spécialistes ont été engagés pour se travailler sur le programme *Campus*.

Recrutements et départs	2022 (N-1)	2023 (N)	Var. (N-1/N)
Recrutements	986	638	-35,3%
Départs	548	768	+40,1%
À l'initiative de l'employé	327	374	+14,4%
À l'initiative de l'employeur ³⁸	93	246	+164,5%
Autres (ex. : fin de CDD)	128	148	+15,6%

³⁶ La Tech Hiring Guild est un groupe interne composé d'ingénieurs et d'experts en recrutement. Elle se réunit toutes les deux semaines pour repenser et améliorer sans cesse le processus d'embauche : déroulement, renouvellement des exercices de codage, amélioration de l'expérience du candidat, etc.

³⁷ EPITA, Polytechnique, ENSIMAG, CentraleSupélec, Grenoble UGA, EM Lyon, HEC, ESSEC, Toulouse Business School.

³⁸ Dont licenciements et restructurations.

Nous suivons de près le **taux de départs** et cherchons activement à mieux en comprendre les raisons. Ainsi, nous avons constitué une base de données pour analyser les motifs de démission et mieux en anticiper les volumes en fonction des zones géographiques et des 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, propice à leur bien-être, à leur inclusion et à leur développement (voir sections suivantes).

3. Rémunération 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 salaires que nous proposons sont compétitifs par rapport à plusieurs critères : type de poste, expérience requise, ou encore zone géographique. Il est mis en œuvre par l'équipe des Rémunérations et Avantages de Criteo, qui assure une veille du marché et mène des enquêtes sur toutes les composantes de la rémunération. Tous les ans, cette même équipe dresse un panorama des niveaux de salaires à l'échelle de l'entreprise, pour vérifier leur conformité. Elle supervise également les pratiques des entités de Criteo en tenant compte des spécificités de chaque pays, avec le concours des équipes locales RH.

En 2023, la rémunération annuelle de base et variable s'élève à **347 241 179,55 €**³⁹.

Nous suivons de près 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 à la catégorie professionnelle et à l'expérience. Tous les ans, nous menons une **analyse complète des niveaux de salaire dans l'ensemble du groupe**. L'objectif est de mesurer 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 collaboratrices et collaborateurs au sein des équipes (femmes vs hommes, nouveaux arrivants vs employés permanents, ou tout autre type d'écart qui pourrait être remarqué). Cette mesure destinée à soutenir le plan d'action pour la parité salariale a été menée avec succès en 2023 : **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été réduit à 0 % en 2021 et maintenu en 2022 et 2023 (compa-ratio moyen de 0,90 % pour les hommes et de 0,90 % pour les femmes avant calibration)**.

Cependant, le plan d'action pour la parité salariale est un effort sur la durée. Loin des mesures à court terme, il cherche à résoudre définitivement le problème. Criteo reste très attentive aux éventuels pièges qui pourraient provoquer à nouveau un écart salarial entre les femmes et les hommes, lors du recrutement de dirigeants par exemple, ou en raison d'un manque de vérification et de suivi des salaires.

Le champ d'application de notre **plan d'action pour la parité salariale** porte sur les domaines suivants :

³⁹ Pour toutes les entités Criteo.

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 analyse trimestrielle de la répartition par genre des nouvelles embauches - Mettre en place des formations pour les managers 	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer que la notation des performances soit répartie de manière équitable entre les femmes et les hommes - Équilibrer les augmentations moyennes entre collaboratrices et collaborateurs, en tenant aussi compte des performances 	<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 prolongée - Maternité : garantir que les personnes en congé maternité soient augmentées comme tout autre employé, au cours des cycles d'évaluation - Proposer un point de carrière au retour d'une longue absence

Par ailleurs, conformément à la réglementation française, Criteo publie à nouveau en 2023 son **Indice d'égalité femmes-hommes pour la France**, qui s'élevait à 93 sur 100. Nous avons également divulgué une **répartition des rémunérations des dirigeants nommés de Criteo**, qui peut être consultée dans notre *Proxy Statement*, [ici](#).

Au-delà de la rémunération, les **avantages sociaux sont un facteur clé d'attractivité** dans le secteur très concurrentiel de la tech. Ils constituent également une composante clé du recrutement des talents. Certains des grands sujets abordés par la feuille de route « Rémunérations 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).

En France, par exemple, dans la lignée de notre politique de télétravail, nous avons lancé une offre pour les déplacements domicile-travail, proposant davantage de flexibilité pour les employés. Celle-ci permet de soutenir les déplacements plus durables, en autorisant le remboursement de modes de transport tels que le vélo et le covoiturage.

Lors de chaque renouvellement d'assurance ou de programme, nous évaluons la compétitivité du marché et proposons ensuite des améliorations. Ainsi, en 2023, nous avons augmenté le niveau de couverture de l'assurance-vie et accident au Canada, relevé les plafonds de prestations et ajouté des bilans de santé en Turquie, et consolidé le plan médical aux États-Unis en ajoutant une meilleure couverture pour les personnes transgenres, la prise en charge de prothèses auditives, d'opérations chirurgicales bariatriques et de forfaits de déplacement lorsque les services médicaux proposés sont restreints là où sont domiciliés nos collaboratrices et collaborateurs.

4. Santé, sécurité et bien-être au travail

S'adapter à de nouveaux modes de travail

Suite à la politique de travail instaurée en 2020 et aux retours des collaboratrices et collaborateurs, nous avons lancé une **politique de travail flexible** en 2022. Cette démarche s'inscrit dans nos valeurs : « *Open, Together, and Impactful* ». Elle s'appuie sur la confiance. Nos collaboratrices et collaborateurs sont ainsi libres de choisir s'ils préfèrent télétravailler, se rendre au bureau ou faire un mélange des deux — 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 le travail flexible. Sa structure de gouvernance a été révisée et ses membres continuent de travailler sur différents projets tels que l'amélioration de la Politique de travail flexible, la mobilisation des collaboratrices et collaborateurs, la stratégie des événements sociaux, etc.

De plus, nous nous sommes associés à un prestataire externe pour fournir un soutien psychologique gratuit⁴⁰ à l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs et à leurs familles, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Nous contribuons également financièrement à l'achat de matériel adapté au télétravail (écrans, chaises ergonomiques, bureaux, etc.). Nous continuons à ne pas organiser de réunions tous les premiers vendredis du mois (« **Quiet Fridays** »), pour permettre à chacune et chacun de se concentrer, s'épanouir, réfléchir et se former. Enfin, nous mettons des formations à la disposition de tous nos collaboratrices et collaborateurs, 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.

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 le modèle de travail flexible mentionné ci-dessus, ou nos engagements en DEI. En outre, de nombreux projets ont été lancés et mis en œuvre tout au long de l'année.

Ainsi, nous invitons régulièrement nos employés à donner leur avis sur leur bien-être, l'équilibre entre travail et vie privée, et leur charge de travail. Après avoir rempli un questionnaire, chaque employé bénéficie d'un entretien individuel de suivi avec son manager pour discuter de son bien-être au travail et convenir des éventuelles mesures à prendre, si nécessaire. En 2023, nous avons mené nos campagnes annuelles de vérification du niveau de bien-être partout dans le monde.

Contrairement à l'enquête d'engagement, les retours d'expérience 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 collaboratrices et collaborateurs à y participer. En 2023, 57 % des collaboratrices et collaborateurs ont fait entendre leur voix en remplissant le questionnaire, et 86 % affirment que leur charge de travail leur permet d'atteindre un bon équilibre vie professionnelle/vie privée. Pour aider les managers à mener ces entretiens, des outils et des documents spécifiques ont été élaborés en 2023. Ces éléments sont accessibles à toutes les collaboratrices et collaborateurs, dans le monde entier. De plus, deux webinaires ont été organisés en 2023 sur « l'art de faire le point » et la « sécurité psychologique ».

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent également demander un entretien avec leur **responsable RH** pour partager des retours complémentaires ou pour clarifier toute question. À travers cette initiative, Criteo fait volontairement bénéficier l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, partout dans le monde, de sa réponse à une exigence réglementaire française.

En outre, Criteo a déployé plusieurs initiatives de sensibilisation aux enjeux de santé mentale et s'attache à créer un espace sûr pour que les collaboratrices et collaborateurs puissent évoquer leurs éventuelles difficultés, notamment à travers nos « semaines de sensibilisation à la santé mentale » en octobre 2023, organisées par la Communauté Criterable (voir « Social – section V-2.f » du présent Rapport).

En premier lieu, Criteo continue à fournir un **programme d'assistance à ses collaboratrices et collaborateurs** dans tous les pays. Il s'agit d'une ligne d'écoute téléphonique gratuite et confidentielle,

⁴⁰La ligne d'assistance téléphonique est accessible gratuitement, 24 h/24 et 7 j/7, sans restriction, pour un accompagnement immédiat. Toutefois, les demandes de thérapie individuelle sont limitées à 6 sessions avec un spécialiste pour la réduction du niveau de stress, à 5 sessions avec un thérapeute, et à 3 sessions avec un coach de vie professionnelle.

gérée en externe. Ouverte 24 h/24 et 7 j/7, elle offre un soutien sur de nombreux sujets. De plus, dans tous les pays, les collaborateurs peuvent bénéficier de séances de suivi gratuites, assurées par un prestataire externe, dans la langue du pays concerné. 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 plus de ce soutien externe, Criteo a mis en place en 2022 un réseau interne de premiers secouristes en santé mentale. 74 collaboratrices et collaborateurs de Criteo ont été formés aux problématiques de santé mentale les plus courantes et ont appris à les identifier et à en parler sans jugement. Ces personnes sont les premières interlocutrices pour les employés confrontés à un problème de santé mentale ou traversant une crise. Si nécessaire, elles peuvent les orienter vers un soutien professionnel. Notre ambition est d'élargir ce réseau en 2024, pour franchir le seuil des 100 premiers secouristes en santé mentale. Afin de donner à chacune et chacun les clés pour agir concrètement sur son propre bien-être et acquérir des habitudes de travail saines, notre catalogue de formation inclut des sessions consacrées à ces enjeux : pleine conscience, résilience ou encore gestion du stress.

Chaque collaboratrice ou collaborateur de Criteo a accès à l'**application Headspace** et peut en faire bénéficier deux de ses proches (amis ou membres de la famille). Ce service compte désormais plus de **1400 membres**. Les contenus abordés sont multiples : pleine conscience, méditation, séances d'exercice physique, sommeil, nutrition, etc. Les employés s'en servent en moyenne cinq fois par mois, principalement pour méditer et améliorer la qualité de leur sommeil.

De plus, la plupart des sites disposent de bureaux permettant de travailler en position debout (sans ordonnance médicale) ou de sièges ergonomiques spécifiques (avec ordonnance médicale). Adapté aux besoins de chacune et chacun, ce mobilier permet d'améliorer le confort physique sur le lieu de travail.

Sécurité au travail

En 2021, nous avons déployé à l'international un « **Health & Safety Management System** » (H&S MS, système de gestion de la santé et de la sécurité), afin d'assurer le respect des normes de sécurité globales à l'échelle de l'entreprise, au sein des bureaux (protection contre les incendies, etc.). L'H&S MS retient les critères les plus stricts des réglementations de chaque pays et les insuffle dans les normes de l'entreprise. Chaque site a également nommé une référente ou un **réfèrent H&S** spécialement formé. Criteo utilise comme **outil de gestion H&S** une plate-forme centralisant tous les documents et données relatifs à la santé et à la sécurité, gérés par les référents H&S.

L'équipe H&S a publié deux **politiques**, présentées dans le **Rapport de l'an dernier**.

Concordance CSRD :

ESRS S1 - Main d'œuvre de l'entreprise - Sous-thématique : égalité de traitement et opportunités pour toutes et tous

La sécurité de collaboratrices et collaborateurs en déplacement professionnel est également un enjeu important. Nous nous appuyons sur un outil d'assistance internationale, en complément de l'assistance d'urgence déjà fournie par notre assureur. Cet outil fait office de ligne d'assistance 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour les questions de sécurité, notamment lors de trajets. Il permet de suivre tous les collaboratrices et collaborateurs de Criteo en déplacement, afin de les identifier et de pouvoir les joindre en cas d'urgence⁴¹.

⁴¹ Le site web International SOS Traveler Tracker nous permet d'identifier nos collaborateurs qui se trouvent dans une zone à risque. En fonction du niveau de risque, soit ISOS prend l'initiative de les contacter par e-mail/SMS/téléphone pour s'assurer qu'ils sont en sécurité, soit Criteo peut envoyer des messages personnalisés à partir de la plateforme ISOS.

5. Formation et développement des compétences

Dans la section qui suit, les différents types de formations et de développement que nous proposons sont désignés sous les noms suivants :

- **formations animées par des animateurs** : « 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 collaboratrices et collaborateurs sur des plates-formes 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.

a. Principales formations animées par des formateurs en 2023

Programme pour Talents d'exception « Leadership Journey »

Le « **Leadership Journey** » est un programme de six mois qui s'adresse aux talents d'exception, pour les aider à contribuer à la croissance durable 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 de leadership. En 2023, 24 participants ont suivi un cursus de formation complet, composé d'ateliers, 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 accompagne ses managers dans l'essor de leurs comportements de leadership. Ce programme est composé de deux parcours :

- **« Future makers »** : ce cursus de développement des compétences sur six mois cherche à renforcer des compétences de gestion clés et à créer de nouvelles habitudes de leadership. En 2023, 68 responsables l'ont terminé. Il est actuellement suivi par 63 personnes. Les retours sont positifs quant à la pertinence, l'utilité et l'impact du programme sur le rôle de manager ;
- **« Manager's Circle »** : ces groupes, facultatifs, invitent les managers à se mettre en relation et à partager leurs bonnes pratiques. Tous sont invités à s'inscrire, qu'ils aient été recrutés ou promus à un poste de manager. En 2023, nous avons relancé ce cercle et abordé la gestion du changement, de l'engagement et du bien-être, des sujets importants pour les managers Criteo.

Webinaires Perform & Develop

Criteo aide ses collaborateurs et ses managers à améliorer leurs performances. L'équipe Formation et Développement (« L&D » pour *Learning & Development*) a accompagné le cycle « *Perform and Develop* » à travers des webinaires « *Just-in-time* », pour diffuser des informations opportunes sur nos processus pour tous les collaboratrices et collaborateurs de Criteo. En 2023, 2 890 collaborateurs et 470 managers ont assisté à des webinaires consacrés aux bonnes pratiques de gestion des performances, en collaboration avec des chefs d'entreprise qui ont livré leurs conseils avisés.

Interviews de Criteo

Notre objectif est d'attirer et de garder des talents, et nous mettons tout en œuvre pour identifier le profil idéal sur chaque poste. En collaboration avec l'équipe TA, nous avons conçu un nouveau programme de formation pour fournir aux responsables de 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 d'intégration, pour offrir à ses nouveaux employés une arrivée agréable et fluide. Pendant leur première semaine chez Criteo, ils suivent le parcours d'accueil *Criteo Landing*, composé de deux éléments clés : des sessions en direct et des cours disponibles sur la plateforme d'apprentissage *Learning Quest*. Plusieurs sujets sont abordés : informations générales sur les activités et la stratégie de Criteo, présentation de l'équipe Informatique, présentation RH, quotidien au sein de Criteo, etc.

Catalogue de formations axées sur le plan de développement individuel (IDP)

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

Consolidation des points forts des équipes

En 2023, Criteo a commencé à utiliser les tests « *CliftonStrengths* » développés par Gallup pour aider les collaboratrices et collaborateurs à évaluer leurs points forts. Ces auto-évaluations sont débriefées par un coach lors d'un entretien d'une heure, et l'équipe L&D anime des sessions d'équipe, axées sur les forces collectives. Ces sessions encouragent la collaboration et aident 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 17 équipes, et 155 employés y ont participé.

Au-delà des activités de formation dites formelles, nos employés bénéficient de nombreuses opportunités de formation sur le terrain, au quotidien, au sein de leurs équipes ou par le biais d'activités d'apprentissage entre collègues, ou *peer-to-peer*. Encouragées et organisées au niveau local, ces activités informelles, bien que ponctuelles, représentent une part importante de l'apprentissage des collaboratrices et collaborateurs. Elles jouent ainsi un rôle clé dans la culture d'entreprise de Criteo.

Le taux de satisfaction des formations avec instructeur est de 4,6 sur 5.

Indicateurs de performance 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%
2022	11 187	4,5	7,3	62%
Évolution (en %)	-35%	-63%	-32,9%	-40,3%

b. Formation en ligne : faits marquants en 2023

Criteo met à la disposition de tous ses employés quatre plates-formes en ligne⁴² qui donnent accès à plus de 100 000 formations et permettent de s'inscrire gratuitement aux ateliers.

En 2023, nous avons également continué à déployer en interne un **système de gestion de l'apprentissage** (LMS) appelé **Learning Quest**. Cette plate-forme offre davantage de flexibilité dans la création et la gestion de formations, afin d'internaliser au maximum l'élaboration de contenus et de s'adapter en temps réel aux besoins de formation des employés. L'un des principaux avantages de **Learning Quest** est qu'il recense la plupart des ateliers et événements de formation. Les utilisateurs disposent ainsi d'une interface centralisée pour y accéder, avec un meilleur système de reporting sur l'achèvement des formations, et donc une meilleure gestion des parcours individuels.

Le cycle annuel de performance (« *Management Performance Cycle* ») est composé de deux temps forts : un point en milieu et un autre en fin d'année. Dans ce cadre, de nouvelles formations en ligne ont été développées en 2023, en mettant l'accent sur la gestion des processus en interne : « Comment donner un feedback » ou encore « Comment évaluer les performances de ma collaboratrice ou de mon collaborateur », par exemple. Ces formations en ligne ont été complétées par des webinaires de 30 minutes au cours desquels des représentants de différentes équipes ont présenté les meilleures pratiques de notre processus *Perform & Develop*.

Dans le cadre du programme « Criteo Interviews », une formation en ligne intitulée « *Criteo Hires* » a été développée pour fournir à tous les managers, chargés d'entretien et recruteurs, des connaissances sur les aspects importants de notre processus de recrutement : pratiques en matière de DEI, ou encore procédures de conformité.

En complément des sessions d'intégration en direct, nous avons conçu le programme de formation en ligne « *Welcome to Criteo* » pour fournir aux nouveaux arrivants les connaissances et les outils dont ils et elles ont besoin pour exceller dans leur rôle et devenir une partie intégrante de l'entreprise. Ce programme d'e-learning donne accès à de nombreuses ressources, dont des modules interactifs, des vidéos, des quiz, et invite à consolider ses apprentissages lors de sessions virtuelles en direct. Les nouveaux employés peuvent ainsi se familiariser avec notre culture, nos valeurs, politiques et procédures, ce qui les prépare à une carrière épanouissante et réussie.

Indicateurs de performance 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%
2022	23 641	9,5	7,6	100%
Évolution (en %)	-4,9%	-45,3%	-2,6%	-28%

En plus des principales formations en ligne mentionnées ci-dessus (axées sur le développement des compétences), les collaboratrices et collaborateurs ont suivi d'autres formations en ligne représentant environ 4 680 heures et couvrant des sujets tels que la prévention du harcèlement sur le lieu de travail (39 % de ces heures), les modules d'intégration « *FlyCriteo* » et « *Welcome to Criteo* » (32 %), « *Security for us* » (22 %) et le Code de Conduite et d'Éthique Professionnelle (7 %).

Une variation des heures de formation par employé était attendue pour 2023, en raison des évolutions au sein de nos équipes (acquisitions, nouvelles embauches, départs, etc.). En outre, l'équipe L&D s'est

⁴² Coursera, Speexx, LinkedIn Learning et Learning Quest.

concentrée sur la mise en place du coaching, nouvelle méthodologie aidant les collaboratrices et collaborateurs à évoluer et à se développer.

c. Offre de coaching Criteo

Le coaching est un outil performant, qui donne à nos employés les clés pour se développer, exprimer pleinement son potentiel, être soi-même au travail. Il permet également à notre activité de croître.

Nous avons mis en place plusieurs types de coaching, qui répondent aux besoins de chaque niveau :

- Pour les contributeurs individuels et responsables d'équipes :

En 2023, Criteo a relancé son programme de coaching interne, « **CoachMe** ». Ce programme propose des sessions de coaching axées sur trois critères : développement de carrière, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et gain d'efficacité professionnelle. L'objectif de former 50 coaches internes a été atteint. En 2023, ce programme a permis à 111 employés de bénéficier d'un coaching.

- Pour les managers :

L'offre s'inscrit dans le programme **Future Makers** (voir ci-dessus). Ce parcours est assuré par BetterUp, l'un des leaders du coaching. Les participants ont accès à un accompagnement flexible sur demande, à la fréquence qui correspond à leurs besoins. Les sessions durent généralement entre 45 minutes et 1 heure. Elles ont lieu une ou deux fois par mois.

- Pour les cadres et dirigeants :

Grâce à l'encadrement dispensé par **des coachs experts**, les cadres supérieurs et les dirigeants sont accompagnés dans leur développement et leur capacité de leadership. En novembre 2023, un nouveau programme de coaching, développé par BetterUp, a été mis en place pour les directeurs seniors et les cadres dirigeants.

En 2023, Criteo a également proposé à tous ses collaboratrices et collaborateurs un coaching axé sur les points forts, à l'aide de l'outil *CliftonStrengths*.

Indicateurs de performance de l'offre de coaching⁴³

OFFRE DE COACHING	Heures de coaching	Nombre moyen d'heures par employé coaché	% d'employés coachés
2023	1 085,26	3,03	33%

d. Hackathon

Chez Criteo, nous encourageons l'innovation et les différents modes de pensée. 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 2023 du Hackathon fut une réussite, avec 430 participants, soit 13 % de plus qu'en 2022. Cet élan de collaboration a conduit au développement de 70 projets innovants, dans 30 bureaux à travers le monde. Plusieurs projets axés sur le développement durable et la DEI ont été soumis. L'un d'eux,

⁴³ Nouveau KPI en 2023, aucune donnée disponible pour 2022.

« *Diversity Hiring* », propose une solution pour aider les responsables du recrutement à rédiger des descriptifs de postes et à éviter les termes non inclusifs.

IV. Présentation du programme *Criteo Cares*

Notre démarche RSE est composée de deux parties : le volet stratégique mené par les équipes Diversité, Équité et Inclusion et Développement durable, ainsi que le volet de mobilisation des employés, appelé *Criteo Cares*. Ce programme, mentionné dans plusieurs sections de ce Rapport, a été créé en 2018 pour réunir toutes les initiatives locales et coordonner toutes les actions en matière de solidarité et de développement durable au sein de l'entreprise, afin d'en maximiser l'impact.

Les projets du programme *Criteo Cares* sont **menés par 7 communautés**⁴⁴ :

- la Communauté *Women@Criteo* (égalité des genres) ;
- la Communauté *Pride* (LGBTQIA+) ;
- la Communauté *BIPOC* (PANDC : personnes autochtones, noires et de couleur) ;
- la Communauté *Critenable* (personnes en situation de handicap) ;
- la Communauté *Parents* (familles) ;
- la Communauté *Green* (environnement) ;
- la Communauté *Education* (mécénat de compétences et égalité des chances).

Ces communautés sont chapeautées par des **volontaires**, issus de différentes équipes 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 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.

Grâce à notre plate-forme de **volontariat et de dons** *Giving by Alaya/Benevity*⁴⁵, lancée en 2021, nos collaboratrices et collaborateurs peuvent soutenir des causes qui leur tiennent à cœur en posant librement les deux jours *VPTO*⁴⁶ mis à leur disposition, pour venir en aide à de nombreuses associations à but non lucratif. Pour encourager les collaboratrices et collaborateurs à se mobiliser, *Criteo* a mis en place des défis quotidiens sur la plate-forme. Nous espérons que *Giving* deviendra un élément de plus en plus important dans l'engagement de nos collaboratrices et collaborateurs.

Indicateurs de performance du programme <i>Criteo Cares</i>	2021	2022	2023
Nombre d'employés <i>Criteo</i> ayant utilisé leurs journées <i>VPTO</i> (au moins une demi-journée) ⁴⁷	58 employés (environ 2 %)	368 employés (environ 11 %) ⁴⁸	391 employés (environ 11 %)
Nombre d'employés <i>Criteo</i> membres du programme <i>Criteo Cares</i>	450 employés (environ 16 %)	1 332 employés (environ 40 %)	1 473 employés (environ 41 %)
Nombre de dons effectués par les employés via le programme <i>Give Back</i> sur <i>Spotlight</i>	14 940 dollars américains (170 dons)	41 240 dollars américains (532 dons)	10 735 dollars américains (180 dons)

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

⁴⁵ La plate-forme *Giving by Alaya* (notre prestataire) a été rachetée par *Benevity* en 2022.

⁴⁶ Volunteer Paid Time Off (congé payé pour volontariat).

⁴⁷ *Criteo* offre à tous ses collaboratrices et collaborateurs deux jours ouvrés maximum par an, pour participer à des activités de bénévolat auprès d'associations caritatives près de chez eux.

⁴⁸ Nous avons mis à jour ce chiffre de 2022 dans le présent Rapport car nous avons constaté une erreur de calcul. En 2022, 368 collaboratrices et collaborateurs ont utilisé au moins 0,5 jour de *VPTO*.

Nombre d'employés avec un compte sur la plate-forme <i>Giving</i>	709 employés (environ 20 %)	1 845 employés (environ 55 %)	2 099 employés (environ 58 %)
Nombre d'employés ayant mené au moins une action sur la plate-forme <i>Giving (Do Good + Challenge)</i>	104 employés (environ 15 %)	655 employés (environ 35 %)	546 employés (environ 26 %)

Face au succès des journées *VPTO*, et afin de mieux structurer cette démarche, nous avons décidé de nous inspirer d'une bonne pratique déjà en place à Iponweb en créant un ***giving committee (comité des dons et de volontariat)***. Ce comité sera chargé de développer des actions liées aux dons et au volontariat tout au long de l'année, en synergie avec les communautés *Criteo Cares* ainsi que les équipes DEI et Développement durable.

En réponse à la demande de nos collaboratrices et collaborateurs, nous avons également déployé en 2023 nos premières *Impact Weeks* soit deux semaines consacrées au volontariat. Environ 400 employés se sont engagés auprès d'associations locales œuvrant au profit de nombreuses causes (environnement, éducation, insécurité alimentaire, handicap, don de sang ou encore bien-être animal) sur 23 sites. Grâce à cette initiative, nos collaboratrices et collaborateurs ont pu utiliser leurs *VPTO* pour soutenir une cause qui leur est chère, tout en se réunissant entre équipes.

Fidèles à l'esprit de notre programme de volontariat, 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 l'éducation sont portées par plusieurs partenariats de mentorat, auprès d'associations soutenant différents publics. Nos collaboratrices et collaborateurs peuvent donc accompagner des jeunes, des réfugiés, des personnes en réinsertion professionnelle, etc.

De plus amples informations sont disponibles aux sections suivantes : « Bien-être, inclusion et diversité au travail », « Relations durables avec nos parties prenantes » et « Agir de manière responsable ».

V. Relations avec les collaboratrices et collaborateurs, inclusion et diversité sur le lieu de travail

1. Relations et communication avec les collaboratrices et collaborateurs

a. *Communication interne*

Deux fois par trimestre, Criteo organise des « *Global All Hands* », des réunions en ligne qui s'apparentent au format de webinaire au cours desquelles l'équipe dirigeante présente la stratégie globale et autres sujets clés aux collaboratrices et collaborateurs du monde entier. 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 « *All-Hands* » pour diffuser des informations complémentaires sur les priorités de Criteo et nos indicateurs clés de performance.

Cette année, nous avons lancé un programme « *LT Engagement* » qui se compose de visioconférences avec notre équipe dirigeante, et qui permet de présenter nos plans stratégiques et nos objectifs, et d'échanger à propos de différents sujets.

b. *Culture du feedback et de l'engagement*

Chez Criteo, les retours d'expérience sont essentiels 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 des retours constructifs. Le processus semestriel d'évaluation des performances comprend des entretiens supplémentaires entre les managers et leurs équipes, ainsi qu'un point en milieu d'année pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs.

Nous sollicitons également l'avis de nos employés, notamment des nouveaux arrivants et des personnes qui quittent l'entreprise. Ces enquêtes nous aident à mieux cerner l'expérience que représente l'arrivée chez Criteo, mais aussi à comprendre pourquoi certains employés choisissent de poursuivre leur carrière ailleurs. Dans certains cas, nous organisons des entretiens avec des personnes quittant volontairement l'entreprise, afin d'identifier plus précisément les causes de départ, mais aussi de mieux résoudre les problèmes potentiels. Ces discussions ont fait ressortir deux principaux motifs de démission ; la rémunération globale et le manque d'opportunités de carrière, ce qui nous incite à poursuivre nos efforts pour mieux retenir nos talents.

Nous menons régulièrement des **enquêtes auprès de nos collaboratrices et collaborateurs 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 mobilisation et de savoir où porter notre attention, pour faire avancer notre activité et notre culture.

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

- Recommanderais-je Criteo comme une société offrant un excellent cadre de travail ?
- Criteo me motive-t-elle à me dépasser, plus qu'ailleurs, à un poste similaire ?
- Suis-je fier ou fière de travailler pour Criteo ?
- Est-il rare que je pense à chercher un poste 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, pour mieux mobiliser nos équipes.

Les principaux points forts identifiés sont les suivants :

- responsables d'équipes : les personnes interrogées estiment que Criteo se préoccupe réellement du bien-être de ses employés, que l'entreprise est à l'écoute de leur retour et les tient informés.
- notre culture inclusive : les personnes interrogées estiment que leur avis est apprécié à sa juste valeur et que nous mettons en place les bonnes mesures pour soutenir et promouvoir la DEI.

L'enquête exhaustive sur le niveau d'engagement examine également les scores et les réactions à plusieurs questions ainsi que plus de 2600 commentaires qualitatifs laissés par les collaboratrices et collaborateurs. De plus, nous avons organisé 15 ateliers post-enquête, qui ont réuni près de 10 % des répondants, pour approfondir leurs retours en matière d'engagement, de leadership et de culture.

Les résultats sont examinés à différents niveaux du groupe. Tous les responsables ont directement accès aux retours formulés par leurs équipes. Ils sont d'ailleurs encouragés à en parler librement avec elles pour mieux identifier les atouts et les points à améliorer. Ces conclusions sont également étudiées par le département des RH et par l'équipe dirigeante, au sein de chaque département et équipe, ainsi qu'à l'échelle du groupe. Au niveau de l'entreprise, les résultats et les pistes de travail ont été communiqués aux employés par le biais de messages écrits et lors des *Global All Hands*.

En 2023, nous avons renouvelé notre **enquête sur l'efficacité de nos responsables**. Elle invite les employés de Criteo à informer leur manager direct des points sur lesquels ils se sentent bien soutenus, ainsi que des pistes qui les aideront à se développer. L'enquête s'appuie sur les six nouveaux comportements de leadership de Criteo (pour en savoir plus, voir « Notre culture et nos valeurs » dans le volet « Introduction – section I.3 » de ce Rapport). À partir des conclusions, les managers identifient leur marge d'amélioration et accèdent à un rapport détaillé des retours de leurs équipes. Ils sont encouragés à se servir de ces résultats pour définir leurs objectifs de développement dans le cadre du processus d'évaluation des performances.

En 2023, Criteo a lancé le programme d'intégration « Criteo Adventure Global » afin d'améliorer l'expérience des nouveaux arrivants. L'objectif est de leur proposer une transition transparente et impactante, en leur fournissant les connaissances et les ressources clés pour donner le meilleur d'eux-mêmes chez Criteo. Le parcours d'intégration se divise en trois niveaux :

- **niveau mondial (Criteo Landing)** : offre la même expérience et les mêmes ressources à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du 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 un *onboarding* spécifique à un poste et à une fonction, au sein du département ou de l'équipe concernée.

Le programme d'intégration « *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 d'activité. Enfin, des enquêtes dédiées jouent un rôle clé pour garantir la qualité de l'expérience d'intégration.

c. Reconnaissance de la contribution des collaboratrices et collaborateurs

« **Spotlight** » est le programme de récompense et de reconnaissance des collaboratrices et collaborateurs de Criteo, accessible à toutes et à tous. Lancé en 2019, il vise à distinguer chaque contribution des collaboratrices et collaborateurs 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 plate-forme nous permet également de saluer les actions particulièrement notables menées dans le cadre du programme *Criteo Cares*, voire de célébrer les moments marquants de nos collaboratrices et

collaborateurs (recrutement, promotions, retour après une absence de longue durée, anniversaires de travail, etc.).

2. Diversité, inclusion et égalité des chances

a. Stratégie de Criteo en matière de diversité, équité et inclusion

La Diversité, l'Équité et l'Inclusion (« DEI ») sont au cœur des valeurs de Criteo. Cet engagement est porté par toute l'entreprise. En outre, notre équipe DEI est chargée de diffuser une culture DEI au quotidien, de développer un ADN fort au sein de Criteo et de faire le lien entre les communautés⁴⁹ et l'équipe dirigeante.

Notre équipe DEI est répartie dans plusieurs régions, et ses différents pôles collaborent étroitement. Cette organisation renforce nos efforts pour garantir que la DEI reste une priorité sur tous nos sites.

Établie en 2021, notre stratégie DEI est communiquée dans plusieurs documents officiels : « *Criteo's Global DEI Vision and Commitments* », dans notre *Politique DEI*, et l'Indice d'inclusion de Criteo (voir ci-après) – entre autres initiatives majeures.

Aujourd'hui, nos priorités sont les suivantes :

- renforcer notre culture de l'inclusion (et maintenir notre indice d'inclusion à un niveau élevé) par le biais de formations, d'ateliers, et en mobilisant nos dirigeants ;
- accroître nos efforts pour attirer et retenir des talents diversifiés (collaboratrices à des postes tech, personnes en situation de handicap, minorités sous-représentées aux États-Unis) ;
- renforcer nos engagements à travers des efforts de mobilisation, des communautés *Criteo Cares* et une feuille de route DEI ;
- maintenir une parité salariale totale.

Les principaux éléments constituant la stratégie DEI de Criteo sont les suivants : développement de programmes et de pratiques de recrutement inclusifs (« *Open Path Program* », « *Criteo Hires* », « *Voluntary Disclosure Form* »), 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 du programme *Criteo Cares* et mesure du sentiment d'inclusion en interne via l'indice d'inclusion).

Les sections suivantes offrent une vision détaillée des politiques, mesures et engagements pris par Criteo en faveur de la parité, de la communauté LGBTQIA+, de tous les types de familles, de la diversité sociale, des personnes en situation de handicap et des communautés *BIPOC*⁵⁰. Elles mettent également en lumière les procédures et mesures générales de non-discrimination.

Objectifs de 2023 pour la Diversité, l'Équité et l'Inclusion

Diversité : représentation des différences et des identités variées, à titre collectif et individuel.

Équité : traitement équitable, accès, opportunités et progression pour toutes et tous chez Criteo.

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

⁴⁹ Communautés internes dirigées par les collaboratrices et collaborateurs.

⁵⁰ L'acronyme anglais BIPOC signifie « Black, Indigenous, People of Color ». Son équivalent en français est « PANDC : personnes autochtones, noires et de couleur ».

1. **Zoom sur les programmes de recrutement**

- Atteindre 26 % de femmes à des postes tech⁵¹ d'ici 2030.
- Augmenter la part des populations sous-représentées aux États-Unis.
- Encourager des pratiques de recrutement inclusives (sensibilisation au handicap, formation au recrutement inclusif).

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

- Développement de carrière et accompagnement de groupes sous-représentés.
- 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 collaboratrices et collaborateurs au sein du programme *Criteo Cares*.

Indice d'inclusion

En 2021, Criteo a mis en place son premier **indice d'inclusion**⁵², axé sur plusieurs critères : culture d'appartenance, authenticité, sécurité psychologique et leadership inclusif. En juin 2023, notre score a été réévalué à 79/100. 80 % des collaboratrices et collaborateurs éligibles, à l'exclusion des personnes ayant rejoint Criteo moins de deux mois auparavant, ont répondu à l'enquête en 2023.

Enquête DEI

Une **enquête DEI approfondie a été menée en 2022**, en collaboration avec un prestataire externe spécialisé. L'étude, anonyme et facultative, comportait plusieurs questions précises pour nous aider à mieux comprendre nos employés et appréhender notre culture d'inclusion. Les conclusions de 2022 ont confirmé les résultats du volet culture de notre Indice d'inclusion. Elles nous ont également apporté des informations détaillées sur certains sujets, tels que l'équité au sein du management, les évolutions de carrière, la flexibilité et la sécurité sur le lieu de travail, le recrutement et l'embauche.

Bien que l'enquête n'ait pas été renouvelée en 2023, nous avons axé nos efforts sur le maintien et l'amélioration des résultats obtenus en 2022.

Mesures issues des conclusions de l'enquête

Évolution de carrière	Management équitable	Sécurité sur le lieu de travail
Clarification des parcours internes Promotion des postes vacants en interne et des missions à l'étranger (de courte durée) Projet pilote de mentorat Programme « <i>CoachMe</i> »	Communication et clarification des instructions de promotion Lancement du programme « <i>Future Makers</i> » (formation des managers)	<i>E-learning</i> s obligatoires (prévention du harcèlement et Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle) Renforcement des directives internes pour signaler une préoccupation ou une plainte Accréditation Premiers secours en santé mentale

⁵¹ Sont concernées les collaboratrices travaillant en R&D, Informatique interne, Produits, Analytics, équipe RTB (Real Time Bidding, Global Supply et Business Development), Développement S&O (Développement monde de l'automatisation), Intégration technique, Solutions techniques – Focus Client et Solutions techniques, Focus Solution.

⁵² Indice mondial d'inclusion : mesuré par notre enquête « *Voices* », à partir des réponses des employés à quatre questions axées sur l'authenticité, le sentiment d'appartenance, la liberté d'opinion et le leadership inclusif. Évaluation externe par rapport à d'autres entreprises mondiales.

En 2023, un **formulaire d'information volontaire** a été intégré à notre processus de candidature. Les candidats peuvent désormais transmettre plusieurs données sociogéographiques (âge, genre, etc.). Ce formulaire n'a aucun caractère obligatoire. Il respecte les lois de tous les États dans lesquels nous opérons. Par exemple, les informations relatives à l'origine ethnique concernent exclusivement les candidats britanniques et américains, car la législation de leurs pays le permet. Cette initiative permettra d'avoir une meilleure vue d'ensemble du degré d'intégration de notre processus de recrutement actuel.

Parcours de formation DEI

Les parcours de formation DEI ont été développés en 2021. Ces cours en ligne, accessibles à toutes et à tous, visent à renforcer l'implication des collaboratrices et collaborateurs 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 ont donc suivi une formation annuelle obligatoire portant sur divers sujets (dont la lutte contre le harcèlement et la discrimination – voir la fin de la section).

En 2023, la formation a été reprise en intégrant l'équipe d'Iponweb au programme.

L'accent a été mis sur le vivre ensemble et le management inclusif, et un atelier de leadership inclusif a été organisé pour l'équipe exécutive des départements R&D et Produits.

Investissement dans de nouveaux programmes DEI

Criteo a développé en 2022 et poursuivi en 2023 des programmes DEI clés, dont les suivants :

- le **programme « Open Path »**, qui vise à créer des opportunités plus ouvertes pour les étudiants issus de milieux défavorisés et/ou atypiques (cf. « Social – section V- 2.e » de ce Rapport) ;
- un **projet pilote de mentorat**, axé sur le développement de carrière et des compétences, en mettant tout particulièrement l'accent sur les femmes en R&D (cf. ci-après, section « Réseau Women-in-Tech »).

Une série de **discussions sur la diversité** s'est également tenue en région APAC pour sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs. Les équipes APAC ont pu découvrir des profils de leaders inspirants et partager leurs expériences et les difficultés qu'elles rencontrent (par exemple, être une femme dans un environnement masculin, ou être un employé en situation de handicap).

Deux ateliers de veille culturelle destinés aux départements R&D et Finance ont été organisés en collaboration avec un prestataire externe, pour favoriser une meilleure compréhension des cultures suite à l'intégration d'Iponweb.

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. Égalité des genres chez Criteo

Engagements en faveur de l'égalité des genres

Criteo s'est fixé des engagements clairs en faveur de la parité. Nous sommes fiers de défendre un changement concret, qui consolide la place des femmes dans le secteur des nouvelles technologies. En témoignent notre déclaration d'égalité salariale et notre volonté d'améliorer les opportunités de carrières pour les femmes à des postes tech (voir nos indicateurs clés de performance et le tableau récapitulatif de nos objectifs, « Introduction – section I.4.e » de ce Rapport).

En 2023, lors de l'élaboration de notre feuille de route sur la DEI, nous avons décidé de redéfinir nos indicateurs de performance afin d'inclure les femmes aux postes tech des catégories suivantes : R&D,

Informatique, Produits, *Analytics*, *Real-Time Bidding*, Développement S&O, Intégration technique, Solutions techniques axées client et solution (le périmètre précédent se limitait à la R&D, à l'Informatique et aux équipes responsables des produits). Cette nouvelle définition inclut les fonctions de l'équipe *Client Solutions*.

Notre objectif est d'atteindre 20 % de collaboratrices à des postes tech d'ici 2024, et d'accroître cette part de 1 % par an à partir de 2025, pour aboutir d'ici 2030 à la moyenne mondiale, qui s'élève actuellement à 26 %.

En tant que **membre signataire du « Tech for Good⁵³ Call »**, Criteo a pris des engagements forts pour améliorer la représentation des femmes, notamment aux postes de direction (en savoir plus).

Enfin, en 2021, Criteo a renouvelé pour trois ans l'**accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes** en France. Cet accord promeut 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 objectifs⁵⁴ ont été fixés dans ce cadre : interdiction des écarts de rémunération injustifiés, augmentation du nombre de promotions accordées aux femmes à 37 % du montant total des promotions, hausse de 2 % par an de la proportion de femmes à tous les postes et à toutes les fourchettes de rémunération, pour aboutir à une représentation totale de 38 % de femmes en France d'ici trois ans.

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

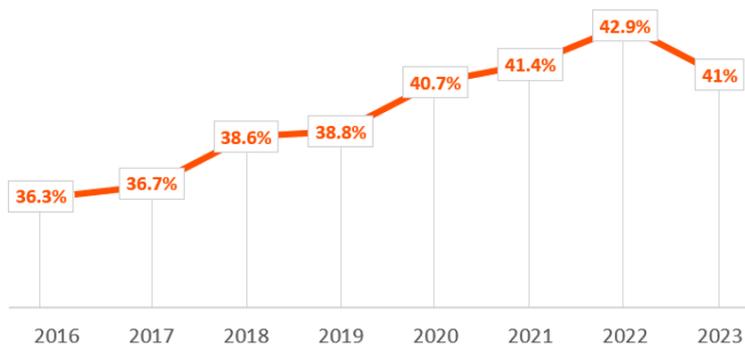
Répartition femmes-hommes	Nombre total d'employés		Managers		Directeurs et Vice-Présidents (VP)	
	2022 (N-1)	2023 (N)	2022 (N-1)	2023 (N)	2022 (N-1)	2023 (N)
Hommes	1 775 (57%)	2 118 (58%)	387 (64%)	480 (67%)	173 (68%)	234 (70%)
Femmes	1 335 (43%)	1 480 (41%)	217 (36%)	239 (33%)	83 (32%)	102 (30%)
Non précisé	3 (<1%)	12 (<1%)	1 (<1%)	2 (<1%)	0 (0%)	0 (0%)
Total	3113	3610	605	721	256	336

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

Pourcentage de femmes parmi les employés de Criteo d'année en année depuis 2016

⁵³ « 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.

⁵⁴ Les objectifs mentionnés dans ce paragraphe concernent les entités françaises de Criteo.



La légère diminution entre 2022 et 2023 du pourcentage de femmes s'explique par les acquisitions réalisées par Criteo (Iponweb).

Criteo s'attache à recruter ses collaboratrices et collaborateurs et à leur offrir des opportunités professionnelles sans discrimination de genre. En 2023, 42 % des personnes promues étaient des femmes, un chiffre supérieur à la proportion globale de collaboratrices dans l'entreprise, qui s'élève à 41 %.

Programmes et partenariats clés visant à promouvoir les femmes à des postes tech

- Lancé fin 2022, le **projet pilote de mentorat** de Criteo (mentionné précédemment dans ce Rapport) 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 octobre 2023, nous avons mis en place un **programme interne de mentorat**, un accompagnement libre sur six mois, axé sur les compétences non techniques, dans le cadre duquel les mentors et les mentorés, toutes et tous employés chez Criteo, construisent une relation inspirante axée sur le respect et la confiance mutuels.
- **Ada Tech School** est une école d'informatique inclusive et féministe, accessible à toutes et à tous. Elle enseigne la création par le codage dans un environnement ouvert et bienveillant. Dans le cadre de notre partenariat avec cet établissement, nous avons accueilli en 2022 trois apprenties dans nos départements de R&D. Leur formation s'est achevée avec succès en juin 2023.

Événements promouvant l'égalité entre les genres

- **Sommet « Top Women Tech Careers International »** : en juin 2023, Criteo a participé à cet événement pour la seconde fois. À cette occasion, dix-huit entreprises ont rencontré 120 talents ouverts à des opportunités de carrière dans le secteur des nouvelles technologies.
- **« Conférence WomenTech Global »** : lors de cet événement, Rachel Scheel, la SVP *Talent Development and DEI* de Criteo, a animé une présentation donnant des pistes pour aider les femmes à se sentir pleinement à leur place et à s'épanouir sur le lieu de travail.

Engagement des collaboratrices et collaborateurs en faveur de l'égalité des genres

Communauté Women@Criteo (égalité des genres)

Avec environ **700 membres**, *Women@Criteo* est un réseau interne inclusif, qui cherche à **transformer et à promouvoir l'égalité entre les genres au sein de l'entreprise**. Sa mission est d'être un catalyseur de l'évolution des femmes sur le lieu de travail, chez Criteo et dans notre secteur, et de promouvoir l'égalité d'accès aux opportunités offertes par le Groupe.

En 2023, la communauté a organisé des rencontres et des ateliers avec des experts internes et externes : **conférences** (*WomenDoTechToo* à Paris et Barcelone, « *Sports & Mental Health: How do they relate?* »), **événements de networking** (CEW x Women@Criteo à New York) ou avec des **associations**, comme la journée Rêv'Elles à Paris en mars 2023. La communauté a également organisé des rencontres pour cultiver le lien social, notamment un cours de céramique en Arménie et un apéritif à Barcelone, avec un jeu de loto. En région APAC, pour la Journée internationale des droits des femmes, l'équipe de Tokyo a consacré une table ronde à l'égalité des genres.

En 2023, la communauté a lancé un podcast *Women@Criteo* et un programme de récompense « *Inspiring Allies* ».

Pendant la semaine de la Journée internationale des droits des femmes, des conférences et des événements virtuels ont été organisés :

- « *Because we're worth it* » (*Parce que nous le valons bien*) avec Sherry Smith et Shenan Reed, et animé par Elena Gulotta ;
- « *Championing Diverse Representation* » (*Défendre la diversité de la représentation*) avec Megan Clarken et Sarah Kate Ellis (GLAAD) ;
- Ateliers *#IamRemarkable* menés par Carlota Sola Casado et Antoinette Nelisse ;

Réseau « Women-in-Tech »

Afin de retenir davantage de femmes à des postes tech, le **réseau Women-in-Tech** vise à :

- multiplier les initiatives pour attirer davantage de femmes à des postes tech chez Criteo ;
- veiller à ce que nos collaboratrices des postes tech se sentent soutenues dans leur évolution professionnelle, fédérées et impliquées ;
- fournir les moyens nécessaires pour rester à l'écoute des collaboratrices à des postes tech et assurer une expérience positive pour toutes les femmes chez Criteo.

Dans un premier temps, l'équipe DEI a mis en place dans les régions EMEA et Amériques plusieurs groupes de discussion ouverts aux collaboratrices R&D (2022), puis à celles des fonctions Produits (2023), afin de mieux cerner leurs besoins et attentes. Il en ressort que Criteo est bien perçu en termes d'engagement DEI, de politique de télétravail flexible et de recrutement diversifié, mais qu'il reste une marge d'amélioration sur la manière de vivre ensemble, d'adopter des comportements inclusifs et de renforcer le soutien au développement de carrière pour les femmes.

Pour relever ces défis, nous avons développé une feuille de route spécifique avec deux priorités : le bien vivre ensemble et le soutien au développement de carrière. Nous avons organisé deux ateliers pour les équipes exécutives des départements R&D et Produits sur le leadership inclusif afin de renforcer le bien vivre ensemble. Pour accompagner le développement de carrière de nos collaboratrices à des postes tech, nous avons organisé deux activités trimestrielles, en septembre 2023 et en décembre 2023.

En septembre 2023, la session s'est concentrée sur les points suivants :

- explorer l'infinité des parcours possibles au sein de lu département R&D chez Criteo ;
- informer les collaboratrices à des postes tech des promotions et évaluations de performance qui peuvent façonner leurs carrières ;
- inviter les collaboratrices à des postes tech à exprimer leurs besoins de coaching.

En décembre 2023, nous avons prévu cinq ateliers organisés par *Womentechforum* et consacrés aux sujets suivants, pour 20 participantes chacun :

- 2 ateliers « Réussir sa carrière dans la tech » ;
- 2 ateliers « Mentorat : Maximiser ses avantages » ;
- 1 atelier « Comment mettre la politique de son côté ».

c. Inclusion des personnes issues de la communauté LGBTQIA+

Criteo défend un **environnement de travail ouvert, inclusif et sûr**. Notre objectif est d'apporter de la visibilité et un sentiment d'appartenance aux personnes LGBTQIA+ et à leurs alliés via différents partenariats, initiatives et événements, ainsi qu'à travers le travail mené par la Communauté Pride de Criteo (voir ci-après).

MyGwork est un réseau professionnel qui s'adresse aux professionnels, aux étudiants LGBTQIA+ et aux employeurs inclusifs. Le partenariat entre Criteo et *MyGwork* ouvre de nouvelles opportunités de réseautage, de mentorat. Il permet de nouer des liens, en interne comme en externe, pour soutenir la communauté LGBTQIA+. En 2023, Criteo a participé à de nombreux événements, dont « *MyGwork WorkFair* » (le plus grand salon en ligne au monde 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**, association défendant l'intégration des personnes LGBTQIA+ sur le marché de l'emploi. Par cette signature, nous nous engageons à créer un environnement inclusif pour nos employés LGBTQIA+, à garantir l'égalité de droits et de traitement pour toutes et pour tous, 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 « Introduction – section I.5. » de ce Rapport.

Le projet « *That's my Name* » invite tous les employés de Criteo à indiquer le prénom sous lequel ils ou elles souhaitent être identifiés et figurer dans nos systèmes et outils. Nous savons qu'il est essentiel, pour se sentir accueilli et inclus, de pouvoir choisir son prénom. Dans le cadre de la mise à jour de ce projet, en 2023, nous avons amélioré ce projet pour permettre aux personnes qui préfèrent s'identifier exclusivement avec leur prénom, ou qui n'ont pas de nom de famille (ce qui peut être le cas dans certaines zones géographiques) de s'exprimer.

Lancée en 2022, la **formation à l'inclusion des personnes LGBTQIA+** explore le langage inclusif et plusieurs éléments inhérents à cette communauté, dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Ce module couvre les différents vécus des personnes transgenres ou encore non binaires. Axé sur le lieu de travail, il met en avant des comportements inclusifs envers les personnes transgenres et permet de mieux connaître les différentes catégories incluses dans le signe « + », souvent mal comprises, voire totalement ignorées. L'objectif est de favoriser une meilleure intégration de nos employés LGBTQIA+ et de mobiliser les collaboratrices et collaborateurs autour de cette cause.

Communauté Pride

Avec plus de 300 membres, la **Communauté Pride de Criteo favorise 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 2023 :

- « *Moving Past Visibility* » avec Diamond Stylz Communautés *Pride* et *BIPOC* (Journée de la Visibilité Transgenre) ;
- « *Trans Inclusion in the Workplace* », atelier organisé par MyGWork (Journée de la Visibilité Transgenre) ;
- « *Lesbian Role Models and Career Development* », Communautés *Pride* et *Women@Criteo* (Journée de la visibilité lesbienne) ;
- Atelier de sécurité psychologique organisé par *MyGwork* (Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie) ;
- « Ce que représente le Mois des Fiertés pour nous », Criteo et *Lloyds Bank Group* (Mois des Fiertés) ;
- Atelier « Bystander to Upstander – Allyship as a Verb », organisé par *MyGwork* (Mois des Fiertés) ;
- Webinaire consacré à la journée des pronoms, Communautés *Pride* et Éducation (Journée Internationale des Pronoms) ;
- Fête de la Communauté *Pride* à New York et à Barcelone ;
- Café des Fiertés dans nos trois régions ;
- Événement HalloQueer à São Paolo ;
- Événement LGBTech à Paris, hébergé par Criteo.

d. Soutien à la parentalité chez Criteo

Depuis 2021 et la prolongation de notre **congé d'accueil de l'enfant**⁵⁵, beaucoup a été fait pour accompagner les parents parmi nos employés, comme le démontre l'obtention du **label Family Friendly Company**⁵⁶.

Parmi plusieurs changements notables, notre site dédié au recrutement comprend désormais une [page](#) « *Your Kind of Family* » (« Une famille comme la vôtre »), qui explique notre vision et les mesures mises en place pour faire de Criteo une entreprise ouverte aux 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 payer les traitements de stimulation de la fertilité et financer 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), ainsi que les services de gestation pour autrui (dans les pays où cela est autorisé) et l'adoption ([en savoir plus](#)). Désormais, la plupart des employés peuvent y prétendre, quels que soient leur genre, leur orientation sexuelle, leur statut marital, etc. Criteo couvre jusqu'à l'équivalent de 50 000 USD pour les traitements et les services par employé, tels que définis par « *Carrot* » selon le coût des soins dans chaque pays.

Criteo est également partenaire de **Fertility Matters at Work**, qui sensibilise les entreprises à l'impact des questions de fertilité sur leurs employés et leur organisation ([en savoir plus](#)). De plus, *Fertility Matters at Work* nous accompagne et nous conseille pour nous améliorer en tant qu'employeur engagé sur les questions de fertilité.

⁵⁵ Quatre semaines offertes dans tous nos sites à travers le monde, indépendamment du genre ou de la situation maritale.

⁵⁶ Ce partenariat a été renouvelé en mars 2023.

Communauté Parents (familles)

Avec **plus de 350 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 2023 :

- Discussion avec la Communauté Education à l'occasion de la **Journée internationale des familles**, échanges de conseils et astuces pour occuper les enfants pendant les vacances. En parallèle, un guide a été rédigé pour accompagner les parents ;
- **Événement transversal avec la Communauté Critenable**, consacré à l'équilibre entre carrière, santé mentale et réponse aux besoins de la famille élargie ;
- **Cours en ligne de premiers secours pédiatriques**, en collaboration avec notre équipe Santé et Sécurité, pour aider les parents et les personnes régulièrement en contact avec des enfants à gagner en confiance et à savoir comment réagir en cas d'incident ;
- Enfin, la Communauté Parents a organisé plusieurs événements de réseautage, dont un événement « Journée des enfants au bureau » à New York, et des petits-déjeuners au Japon, en Corée du Sud,

e. Diversité sociale

En 2022, nous avons franchi une étape importante avec le lancement de notre programme **Open Path**, qui vise deux objectifs :

- **ouvrir de nouvelles opportunités** aux étudiants issus de milieux défavorisés et/ou non traditionnels, qui ont récemment découvert le secteur des nouvelles technologies lors d'une formation technique ou d'ingénierie ;
- **leur offrir un accès équitable à l'emploi** grâce à un système interne d'accompagnement solide, axé sur l'intégration, le mentorat, la formation et l'amélioration des compétences.

En effet, certaines populations et communautés sont largement sous-représentées dans les études et les carrières STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). Elles ne bénéficient pas du même accès à l'éducation et à l'emploi, ni du même soutien. À travers le programme **Open Path**, Criteo entend créer un environnement ouvert, qui leur donne accès à un système interne d'accompagnement solide, à des outils et à des ressources, pour les aider à réussir leur entrée sur le marché de l'emploi et, potentiellement, entamer une belle carrière chez Criteo.

Parmi les autres initiatives et partenariats poursuivis en 2023, citons :

- **Rêv'Elles**, une association française qui inspire, motive et accompagne les jeunes femmes issues de zones d'éducation prioritaire, dans leur épanouissement personnel et professionnel. Criteo participe activement aux programmes « RVL Ton Potentiel » et « RVL Tech » (en savoir plus [ici](#)).
- **Science Factor (France)**, un projet créé par *Global Contact* afin d'encourager/susciter des vocations pour les sciences et la technologie, avec un nouveau défi : sensibiliser plus de 100 000 adolescents chaque année à partir de 2023, en particulier les jeunes filles ;
- **Parents on Board (France)**, site d'emploi pour les entreprises « *family friendly* » ;
- **Oreegami (France)**, une école de marketing digital visant à offrir aux alternants, diplômés et demandeurs d'emploi une réelle égalité des chances, pour accéder à des carrières prometteuses dans les métiers du numérique. Elle travaille avec des agences françaises et des sociétés d'*AdTech* pour préparer les chargés de campagnes publicitaires de demain ;
- **Hellowork**, premier acteur digital français du recrutement, de l'emploi et de la formation, qui met en relation des entreprises avec des talents en situation de handicap ;
- **Seekube**, un site de recrutement organisant plus de 500 événements de job dating par an avec des talents en situation de handicap ;
- **MyGwork**, un réseau professionnel qui s'adresse aux professionnels, aux étudiants LGBTQIA+ et aux employeurs inclusifs ;
- **Article 1**, une association qui agit en faveur d'une société où l'orientation, 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 européenne fondée en 2017 pour aider les femmes réfugiées à accéder à des emplois qualifiés et durables dans les domaines des nouvelles technologies et du numérique.

Communauté Education (mécénat de compétences)

La **Communauté Education compte environ 250 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 2023 :

- Organisation d'une journée de découverte métier avec Rêv'elles : en mars 2023, au côté de la Communauté *Women@Criteo*, la Communauté Education a accueilli six jeunes femmes au bureau parisien de Criteo, pour les initier au monde des nouvelles technologies. L'objectif était de les inspirer, de motiver et de soutenir ces jeunes femmes issues de zones d'éducation prioritaire dans leur développement personnel et professionnel ;
- En collaboration avec les équipes DEI et *Retail Media*, la Communauté Éducation a accueilli Oregami dans notre bureau de Paris ;
- En juillet 2023, un webinaire a été organisé pour mieux connaître les dernières innovations en IA dans l'enseignement. Cette année, l'utilisation de solutions d'IA générative, telles que *chatgpt*, a soulevé plusieurs questions au sein de la Communauté Education : préoccupations éthiques, complexité de l'intégration de ces outils dans les cours, etc. L'objectif de cette rencontre avec Delphine Le Serre, experte internationale et conférencière à l'UNESCO, était de mieux appréhender en quoi nos choix actuels en matière d'IA vont façonner l'avenir de l'humanité et redéfinir l'éducation. ;
- En collaboration avec la Communauté *BIPOC*, la Communauté Education a organisé en octobre 2023 « Le Paris Noir Tour », une visite de 2 heures invitant à plonger dans l'histoire des expatriés afro-américains à Paris, pour découvrir le monde exaltant des artistes et intellectuels noirs américains ;
- En octobre 2023, à l'occasion de la Journée internationale des Pronoms, les Communautés *Pride* et Education ont organisé un webinaire pour sensibiliser à l'utilisation des pronoms et à leur importance dans la vie et au travail.

f. Personnes en situation de handicap

Notre **politique en matière de handicap** souligne notre engagement pour des équipes diversifiées et inscrit l'inclusion des personnes en situation de handicap dans nos politiques, procédures, décisions et opérations. Nous nous engageons à assurer à nos employés une réelle égalité des chances, quel que soit leur handicap (physique ou neurologique, visible ou invisible), en préservant leur dignité, leur respect et leur indépendance.

En 2023, nos équipes ont œuvré à la mise en place de **différentes initiatives permettant de mieux intégrer les personnes en situation de handicap parmi nos employés**.

Le projet ***Impact Weeks***, déjà mentionné précédemment dans ce Rapport, a mis l'accent sur le handicap. Pendant ces deux semaines, la Communauté Criteo et ses volontaires ont organisé une journée de sensibilisation à ce sujet et ont réuni des dons pour l'association Handicap International en France.

Une **formation « Recruter des personnes en situation de handicap »** est proposée pour fluidifier le processus de recrutement des candidates et candidats en situation de handicap, et sur le portail RH, notre **boîte à outils pour managers** aborde spécifiquement l'inclusion des personnes en situation de handicap, pour mieux les accueillir et les accompagner. En 2023, l'équipe DEI s'est alliée à la Communauté Criteo pour mettre en place une formation de sensibilisation au handicap, qui invite l'ensemble des employés de Criteo à se familiariser avec le sujet.

En 2022, trois collaboratrices sont devenues référentes handicap en France, en plus de leur poste et de leurs responsabilités actuelles. Elles font partie de la Communauté Criteo (voir ci-après) pour la France. En 2023, une campagne spécifique a été lancée, toujours sur le territoire français, pour communiquer sur les fonctions de ces référentes.

En 2023, leurs missions ont été les suivantes :

- organiser la **prise en compte du handicap** tout au long du processus de recrutement et d'intégration ;
- **informer, orienter et accompagner les employés en situation de handicap** ;
- **développer et suivre les partenariats externes** (Agefiph⁵⁷, Cap Emploi, etc.) ;
- organiser des **actions d'information et de sensibilisation en interne** ;
- assurer une **veille dédiée** des obligations législatives et des bonnes pratiques (actualités, benchmark juridique, Réseau des référents handicap...) ;
- **communiquer en interne** sur le plan d'action handicap, les résultats, les expériences..., notamment lors des réunions avec le CSE/CSSCT⁵⁸ et en externe.

En 2023, l'**Agefiph** (association aidant les entreprises à embaucher des personnes en situation de handicap) a effectué un bilan interne chez Criteo en France. Les conclusions ont été présentées au printemps 2023. Elles ont abouti à la création d'un **comité sur le handicap** à l'échelle mondiale, qui s'est réuni pour la première fois en octobre 2023. Son principal axe de travail consiste à communiquer sur le handicap au travail auprès des collaboratrices et collaborateurs, à les sensibiliser et à les former.

Communauté Criterable (personnes en situation de handicap)

Comptant aujourd'hui environ 200 membres, la Communauté Criterable apporte son soutien aux employés en situation de handicap. Ses membres s'engagent pour que ces personnes vivent une expérience positive chez Criteo et puissent évoluer dans leur carrière et mettre en avant leur créativité, leurs idées innovantes, leurs performances, et leurs réussites.

En 2023, la Communauté Criterable a accompli les missions suivantes, entre autres :

- Pour la Journée du handicap, organisation, aux côtés de la Communauté Parents, d'une session de sensibilisation sur la neurodiversité, les responsabilités familiales supplémentaires, la santé mentale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- Organisation d'une session « *VR : Alternative Realities* » au bureau de Barcelone. Les participants ont été confrontés à différentes situations simulant divers types de handicaps ;
- Collaboration avec l'équipe Talent Engagement pour célébrer la Journée mondiale de la santé mentale ;
- Signature de l'engagement *#workingwithcancer* pour lutter contre la stigmatisation du cancer sur le lieu de travail. La Communauté Criterable a organisé différentes activités lors du mois de sensibilisation au cancer du sein en octobre 2023 ;
- Organisation de deux « semaines du handicap » ;
- L'équipe DEI a créé une page sur l'intranet qui fournit aux employés de Criteo toutes les

g. Inclusion de la Communauté BIPOC

En 2023, Criteo a poursuivi ses engagements en faveur des personnes autochtones, noires et de couleur (PANC ou « *BIPOC* » en anglais). L'une des actions clés a été de développer un réseau de volontaires dans le monde entier, notamment en EMEA. Plusieurs initiatives ont été organisées en matière d'Inclusion et Diversité et appliquées à la Communauté *BIPOC*, notamment :

- **partenariat avec la Boyd Initiative**, une organisation américaine qui fait découvrir les carrières dans la publicité et les médias aux jeunes personnes noires diplômées ;
- en 2022, nous avons recruté une **DEI manager au sein de l'équipe DEI** pour soutenir spécifiquement les États-Unis et attirer, retenir et développer davantage de talents issus de minorités sous-représentées ;

⁵⁷ Association française de gestion du fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap.

⁵⁸ Comités sociaux et économiques (CSE) et Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

- **programme « Elevate »** : Ce programme exclusif a pour ambition de donner aux talents très performants, issus de minorités sous-représentées ou de la majorité mondiale, les clés pour réussir. En février 2023, dans le cadre du *Black History Month* aux États-Unis, une initiative a été mise en place, celle des « **coaches of color** ». L'idée était de faire bénéficier certains profils issus de minorités sous-représentées, sélectionnés par le département RH pour leur potentiel au sein de l'entreprise, de séances de coaching pour les accompagner dans leur développement professionnel et personnel. Compte tenu des retours très positifs, nous avons décidé d'étendre cette initiative à davantage de personnes issues de minorités, en développant *Elevate*.

En collaboration avec la Communauté *BIPOC*, l'équipe DEI cherche à accélérer les développements de carrière à travers des formations exclusives, un mentorat et des opportunités de mise en réseau. Dans le cadre de notre engagement permanent en faveur de l'inclusion, la Communauté *BIPOC* servira de base essentielle à cette initiative. Les expériences vécues par ses membres, leurs réflexions et leurs perspectives seront déterminantes pour orienter les prochaines étapes. Il sera crucial d'identifier les défis et les opportunités uniques au sein de la Communauté *BIPOC*, pour garantir l'efficacité et l'impact du programme.

Communauté BIPOC

Avec **environ 180 membres**, la Communauté *BIPOC* a pour mission d'insuffler une atmosphère qui favorise le développement des collaboratrices et collaborateurs autochtones, noires et 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 pédagogiques. Cette communauté a été inspirée par le projet *BIPOC*. Voici quelques-unes de ses principales actions en 2023 :

- « Dépasser le simple stade de la visibilité » avec Diamond Stylz (en collaboration avec la Communauté *Pride*) ;
- Quiz en célébration du *Juneteenth* ;
- Mois de l'Héritage Hispanique, table ronde à New York, avec des intervenants externes (IAB et L'Oréal) ;
- Collaboration avec le club de lecture pour le Mois de l'Héritage Hispanique ;
- « *Rising Above* » : Brandi Benson sur le statut d'allié de la cause, la guérison et la résilience (en collaboration avec les Communautés Criteo et *Women@Criteo*) ;

h. 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. Il s'accompagne d'un module d'e-learning obligatoire.

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**. Lancé au même moment que le Code, cet e-learning est obligatoire. Les employés sont tenus de le suivre tous les ans. Au 31 décembre 2023, son taux d'achèvement était de 78% (+5% de formations commencées/en voie d'achèvement).

En 2023, le programme « **Criteo Hires** » a vu le jour. Il s'agit d'un projet commun de nos équipes DEI, TA et L&D. Le projet pilote, lancé en octobre, était facultatif pour les recruteurs, les responsables de recrutement et les chargés d'entretiens. À partir de 2024, notre ambition est de la rendre obligatoire pour ces catégories.

Cette formation 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 équipe L&D pour mettre en pratique les acquis. Il est uniquement obligatoire pour les nouveaux responsables de recrutement et pour l'équipe TA.

En outre, Criteo applique une **politique d'égalité des chances**⁵⁹ qui interdit strictement toute forme de discrimination. Cette politique s'applique aussi bien au recrutement qu'à l'octroi de promotions, d'augmentations de salaire ou d'avantages. Elle précise qu'aucun employé ne doit faire l'objet de discrimination fondée sur le genre, l'origine ethnique, la croyance religieuse, le handicap, la nationalité, le statut d'ancien combattant, la situation de famille ou l'orientation sexuelle.

Aujourd'hui, 93 nationalités sont représentées au sein de Criteo. Il en résulte ainsi une grande diversité, caractérisée par un mélange de talents locaux et de personnes de cultures et de parcours très variés.

Bien que nos collaboratrices et collaborateurs aient pour la plupart moins de 45 ans (90 % des employés), nous nous engageons en priorité à ce que l'ensemble d'entre eux bénéficient des mêmes opportunités indépendamment de leur âge, aussi bien au recrutement qu'à l'occasion des promotions internes.

Embauches et promotions d'employés de plus de 40 ans	2022	2023
Part des employés de plus de 40 ans parmi les embauches	10 %	8%
Part des employés de plus de 40 ans parmi les promotions	10 %	10%

Criteo reconnaît également l'importance de la liberté d'expression des employés, et aucune discrimination n'est exercée à l'encontre de leurs représentants. Le Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle de Criteo (voir « Gouvernance – section VII.1 » du présent Rapport) souligne l'importance du respect de la liberté d'expression. Dans sa **politique relative aux 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 relative aux droits de l'Homme** de Criteo est accessible sur le site Internet des Relations investisseurs de l'entreprise [ici](#).

⁵⁹ Notre politique de Diversité, d'Équité et d'Inclusion (DEI) est disponible [ici](#).

Concordance CSRD :

ESRS S4 (consommateurs et utilisateurs finaux) - Sous-thématiques : 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

VI. Relation durable avec nos clients et utilisateurs finaux

1. Dialogue avec les clients

Nous collaborons étroitement avec nos clients et prestataires afin d'offrir une expertise conseil, une intégration fluide et rapide ainsi qu'une gestion continue des campagnes publicitaires. Ces dernières mesures garantissent une utilisation optimale des technologies de Criteo et la réalisation des objectifs commerciaux de nos clients⁶⁰. Grâce à nos équipes *Sales & Account Strategy*, *Creative Services*, *Analytics*, et *Technical Services* à travers le monde, nos clients bénéficient d'un accompagnement de très grande qualité et parfaitement intégré, ainsi que de résultats exploitables. Ce soin porté à la qualité de l'accompagnement de nos clients explique pourquoi Criteo est en mesure d'afficher un taux de rétention de ses clients proche de 90 %, chaque trimestre⁶¹, depuis 2011.

Afin de continuer à améliorer la qualité de nos services et de consolider notre relation de confiance, nous menons **tous les ans une enquête de satisfaction client (CSAT Survey)**. Près de 1 900 de nos contacts ont répondu cette année, soit environ 1 523 de nos clients. Les résultats de l'enquête CSAT sont transmis en temps réel à nos employés en charge de la relation clientèle, afin qu'ils puissent prendre connaissance des axes d'amélioration identifiés et apporter un soutien personnalisé à leurs clients.

Preuve de notre engagement pour placer le client au cœur de nos actions, nous avons créé une équipe pour piloter des changements quantifiables à partir de ces conclusions.

Des informations supplémentaires sur l'offre de produits et services de Criteo pour nos clients sont disponibles dans la présentation de notre modèle d'affaires, en introduction de ce Rapport RSE.

2. L'éthique dans nos publicités

Chez Criteo, nous sommes bien conscients qu'être une entreprise responsable signifie également proposer des services responsables. Nous avons l'intention de répondre aux attentes en matière d'éthique dans nos publicités.

C'est pourquoi nous avons mis en place un **groupe de travail composé de notre équipe Juridique et de notre laboratoire d'IA**, afin de réfléchir à la nature éthique de nos services et produits, ainsi qu'un **Product Ethics Committee (« PEC »)**. Présidé par notre Directeur des Affaires juridiques et générales, ce comité rassemble des cadres issus des équipes Produits, R&D, Juridique, RH, Marketing et *Client Solutions*.

Le PEC a pour objectif de garantir un développement éthique des produits, afin de proposer à nos clients et partenaires une publicité de confiance et de maintenir un sentiment de fierté au sein de Criteo quant à l'approche de notre entreprise. Il anticipe et cherche de manière proactive à répondre aux éventuelles préoccupations éthiques avant qu'elles ne soient soulevées par nos parties prenantes ou

⁶⁰Le taux de rétention trimestriel est le taux de clients actifs lors du précédent trimestre qui sont restés clients au trimestre actuel.

qu'elles ne se concrétisent. Il guide les normes internes relatives à nos produits, tout en agissant comme un forum composé de plusieurs parties prenantes afin d'aborder les développements réglementaires et industriels et de prendre des mesures connexes.

En 2023, le PEC a œuvré sur les sujets suivants :

- mise à jour des **Criteo Advertising Guidelines** (disponible [ici](#)) menée par les équipes Juridique Commercial et Produits pour inclure Iponweb acquis en 2022. L'objectif était notamment d'harmoniser et d'aligner les différentes règles, pour couvrir les nouveaux services fournis par Iponweb ;
- étude sur l'équité et la causalité des publicités, menée par les membres de l'AI Lab et des équipes *Product Analytics*, afin de définir un cadre d'analyse de l'équité dans le contexte de notre plate-forme *Privacy by Design* (respect de la vie privée dès la conception) ;
- les risques du contenu généré par l'IA sur la propriété intellectuelle, la désinformation et la performance du côté de l'offre, sous la direction des équipes Produits et *Legal Commercial* ;
- la publicité des produits dans les catégories intimes et embarrassantes est dirigée par les équipes Produits et *Legal Commercial* .

Criteo s'engage à offrir une expérience publicitaire sûre et fiable aux spécialistes du marketing et aux éditeurs. Nos partenaires fournisseurs et nos annonceurs doivent toujours adhérer à nos **Supply Partner Guidelines** et **Advertising Guidelines**, qui sont conçues pour établir un cadre commun encourageant les pratiques éthiques dans le réseau d'éditeurs de Criteo lorsqu'il s'agit d'utiliser nos produits et nos services, notamment en ce qui concerne :

- les restrictions de contenu (sur certains sujets tels que l'alcool, le tabac, les jeux d'argent, les armes, etc., l'affichage de publicités sur des contenus qui encouragent le harcèlement, les messages de haine ou la violence, ou qui propagent intentionnellement la désinformation) ;
- le placement publicitaire (pop-ups, publicités intempestives, clics incités ou récompensés, etc.) ;
- la qualité du trafic (manipulation d'informations personnelles, abus en matière de cookies, etc.) ;
- la transparence de la chaîne d'approvisionnement.

Des informations complémentaires sur les directives applicables à nos prestataires sont accessibles sur le site Internet de Criteo, [ici](#).

Du côté de la demande, nos **Advertising Guidelines**, mentionnées ci-dessus, constituent également la pierre angulaire de l'établissement de relations solides et éthiques avec nos clients. En plus de leur fournir des lignes directrices sur des questions techniques ou réglementaires, nos Advertising Guidelines sont en effet au cœur même de notre approche éthique. Elles donnent des précisions les formats publicitaires et la charte technique, et définissent les restrictions imposées à nos clients lorsqu'ils utilisent notre plateforme, notamment sur les sujets suivants :

- les contenus qui encouragent le harcèlement ou les discours de haine, contenus pour adultes, drogues, armes à feu ou produits comportant des allégations trompeuses, fausses ou mensongères, ou qui enfreignent la propriété intellectuelle ;
- le ciblage des enfants n'ayant pas l'âge requis pour consentir à la collecte d'informations personnelles ou ciblage effectué à partir de caractéristiques protégées ou sensibles de l'utilisateur ;
- les spécifications sur les formats publicitaires et les règles techniques.

En outre, Criteo se plie aux normes clés du secteur.

En juin 2022, Criteo a signé **l'Advertising Fairness Pledge d'IBM**. Cette initiative rassemble des agences, des marques et autres leaders pour générer une prise de conscience et améliorer l'équité dans les campagnes marketing. Par cette signature, Criteo s'engage à « obtenir les faits sur les préjugés dans la technologie publicitaire, explorer l'impact des préjugés sur les campagnes et les

pratiques publicitaires et être un défenseur de l'équité publicitaire » ([en savoir plus](#)). Pour atteindre ces objectifs, les membres des équipes AI Lab et *Product Analytics* ont développé un premier cadre d'étude de l'équité publicitaire sur notre plateforme **Privacy by Design**. Cette démarche a été appliquée aux secteurs du logement et de l'emploi. Si les résultats restent sensibles aux hypothèses retenues, il s'agit d'une première étape pour mieux comprendre le macro-comportement de notre système.

En 2022, Criteo a 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 **développer une IA responsable**. La première action majeure de ce partenariat a consisté à créer une équipe-projet commune (hébergée à l'ENSAE, Institut Polytechnique de Paris), nommée **Fairplay**. Sa mission est d'étudier l'impact de l'IA sur la conception de marchés transparents et équitables, et la manière de concilier efficacité et préoccupations éthiques. Avec cet objectif en tête, *Fairplay* est une alliance unique de *data scientists*, d'économistes, de mathématiciens et d'ingénieurs, issus de Criteo et du monde universitaire ([en savoir plus](#)). Depuis sa création, de nombreux efforts ont été consacrés à l'étude et à la recherche de nouvelles places de marché éthiques en ligne.

Différentes études portent sur la conception d'un nouveau mécanisme pour inciter les différents acteurs (dans le cas de Criteo, les annonceurs) à partager leurs ensembles de données afin d'apprendre collectivement des modèles de prédiction améliorés, par rapport au scénario existant où ils opèrent en silo. L'objectif est de trouver un moyen de rémunérer le plus gros contributeur (qui apporte le plus de valeur à l'ensemble du groupe), avec un système de rétributions bien calibrées. D'autres pistes de recherche consistent à concilier les objectifs d'équité avec ceux de protection de la vie privée (ces deux objectifs sont généralement antagonistes, car le premier exige d'utiliser des attributs sensibles et le second de les écarter), et/ou à concevoir de nouveaux algorithmes de décision en ligne avec des contraintes d'équité globales.

Ces contributions scientifiques ont été soumises et/ou publiées dans les conférences scientifiques les plus sélectives. De plus, nous avons renforcé nos interactions avec l'AI Lab et le monde universitaire, en organisant conjointement une série d'événements : séminaire hebdomadaire interne, participation à des ateliers et à des conférences, ou encore création de nouveaux groupes de travail sur des questions de recherche liées à l'équité.

3. Protection des données personnelles et sécurité des informations

Criteo accorde une très haute importance à la protection des données personnelles et à la conformité de ses activités en la matière. Des procédures et des politiques sont en place afin d'assurer une protection et un traitement des données qui soient **conformes à la législation et la réglementation en vigueur concernant la protection des données**, y compris le Règlement Général Européen sur la Protection des Données (« RGPD »), entré en vigueur en mai 2018, le RGPD, ainsi que la directive *ePrivacy* appliquée dans les législations des États membres de l'Union européenne. L'équipe Juridique suit activement l'évolution des réglementations afin d'anticiper et de se préparer aux changements à venir.

Depuis le lancement de nos premiers produits en 2008, nous avons toujours appliqué les niveaux de sécurité et de protection des données personnelles les plus exigeants à tout notre portefeuille de produits, de technologies et de services. Ces mesures ont été déployées dans le respect de la très stricte réglementation européenne en matière de protection des données, que nous avons d'ailleurs délibérément étendue à nos opérations et pratiques commerciales partout dans le monde.

Pour souligner l'importance que nous ne cessons d'accorder à la question, notre **équipe Privacy a mis en place une politique de confidentialité qui s'applique à tous les produits de Criteo et qui est régulièrement mise à jour**. Elle se veut à la fois facile d'utilisation et transparente pour les utilisateurs au sujet des droits qui sont les leurs concernant leurs données et les 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 version en vigueur est disponible sur le site Internet de Criteo.

Nos **Supply Partner Guidelines** (disponibles [ici](#)) et nos **Advertising Guidelines** (disponibles [ici](#)) contiennent des sections consacrées à la protection de la vie privée. De plus, nous mettons à la disposition de nos partenaires nos **Privacy Guidelines** destinées à nos partenaires clients et éditeurs, pour les aider à mieux cerner nos pratiques en matière de collecte de données. Ces documents peuvent être consultés sur le site Internet de Criteo. Ils sont régulièrement mis à jour.

a. « Privacy by Design »

Fidèles à notre démarche *Privacy by Design* (protection de la vie privée dès la conception), notre département Produit tient comptent du principe de confidentialité dans chacune des fonctionnalités développées. Criteo s'engage pleinement dans la protection de l'identité. Nos activités s'appuient sur l'utilisation « d'identifiants pseudonymes », qui ne permettent pas de remonter à une personne physique.

Privacy by Design est une pratique et un engagement de longue date de Criteo, mis en œuvre afin d'assurer un niveau de protection, de sécurité et de protection des données correspondant aux meilleures pratiques du secteur, pour les utilisateurs comme pour les spécialistes du marketing. En l'occurrence, une équipe de spécialistes seniors de la confidentialité des données intervient à tous les stades du développement d'un produit. Lorsque nous concevons un produit, nous nous imposons de collecter aussi peu de données que possible, tout en veillant à ce que nos pratiques de collecte ne permettent jamais d'identifier directement les individus. Ce principe représente notre engagement de recours aux « données minimales ».

Il s'ensuit que **les publicités ciblées de Criteo ne reposent pas sur la collecte d'informations permettant d'identifier directement un internaute particulier.** Elles se basent sur le placement d'un cookie supprimable ou sur le code d'identification d'un appareil mobile à des fins de publicité, dont l'utilisateur aura confirmé qu'il accepte la collecte de ses données – conformément aux obligations légales.

L'approche *Privacy by Design* est étayée par les fonctions suivantes :

- une fonction **Data Protection Officer** (« DPO ») épaulée par une équipe de spécialistes de la protection des données. Conscients de l'importance du sujet, nous avons recruté un DPO dès 2013, bien avant l'entrée en vigueur du RGPD ;
- des experts en confidentialité, qui siègent au sein des départements Produits et R&D. Ils effectuent des évaluations continues des facteurs relatifs à la protection des données (« **Privacy Impact Assessments** ») afin de contrôler les risques potentiels pendant le cycle de vie du produit et de les atténuer de façon proactive ;
- une équipe chargée de la protection des données personnelles, qui assure la **formation aux enjeux de confidentialité dans tout le groupe. Elle joue un rôle clé dans l'élaboration de produits et services à la pointe du secteur.**

Nous révisons et documentons régulièrement nos politiques internes, modifions lorsque cela s'avère nécessaire les procédures existantes, et veillons à ce que nos partenaires et sous-traitants les mettent en œuvre.

b. 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 de clients. Nous utilisons des méthodes modernes de pseudonymisation, telles que les processus de double hachage MD5⁶² et SHA-256⁶³, considérées comme des pratiques exemplaires au titre du RGPD et par le secteur tout entier. En outre, nous ne stockons volontairement jamais d'informations personnelles directement identifiables sur les utilisateurs individuels. En effet, comme nous l'avons mentionné, les données sont pseudonymisées : nous ne sommes donc jamais en mesure d'identifier les utilisateurs.

Nous avons mis en place en 2018 un logiciel de gestion de la conformité en matière de confidentialité qui nous permet de suivre et d'enregistrer tous les incidents et problèmes rencontrés en lien avec la protection des données. De plus, nous avons l'obligation d'informer les autorités nationales compétentes, si nécessaire. Ainsi, nous sommes tenus de notifier dans les 72 heures à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) tout incident pouvant représenter un risque majeur pour les données personnelles des utilisateurs. Aucun incident de ce type ne s'est produit en 2023 en rapport avec les services que nous fournissons à nos clients.

Nous organisons régulièrement des campagnes de simulation d'hameçonnage avec des formations obligatoires pour les employés, afin de les sensibiliser et de réduire le risque d'incidents de sécurité. Une page publique a été mise à disposition sur le [site Internet de notre entreprise](#) pour informer les clients et les partenaires des menaces que nous avons identifiées.

c. Transparence et contrôle

Criteo est conscient depuis longtemps de la nécessité **de trouver un équilibre entre expériences publicitaires correctement ciblées et attentes en matière de protection des données personnelles**, permettant aux utilisateurs de contrôler ces expériences. Si certains utilisateurs adhèrent à ce compromis, nous souhaitons faire plus pour que tous y soient sensibilisés.

Fervent défenseurs de la transparence et du contrôle de l'utilisation faite de leurs données par les utilisateurs, nous sommes à la pointe des programmes d'autorégulation du secteur allant en ce sens. Par exemple, **nous nous sommes pleinement engagés dans les initiatives et dispositifs suivants : le programme emblématique « AdChoices »** de l'EDAA⁶⁴, le Code de Conduite de la FEDMA⁶⁵, le « *Transparency and Consent Framework* » de l'IAB⁶⁶, le « *CCPA framework* » de l'IAB, le Code de Conduite de la NAI⁶⁸ ou encore le dispositif de consentement tacite CCPA⁶⁹ 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 comment protéger leurs informations privées. Lorsqu'un utilisateur décide de stopper la collecte de ses informations ou retire son autorisation, selon la loi en vigueur, nous supprimons immédiatement tous les identifiants de son navigateur, rendant de ce fait impossible toute possibilité de ciblage dans le futur. Dans le respect de la réglementation européenne

⁶² Message-Digest Algorithm (MD).

⁶³ Secure Hash Algorithm (SHA).

⁶⁴ European Interactive Digital Advertising Alliance.

⁶⁵ Federation of European Data and Marketing.

⁶⁶ Interactive Advertising Bureau.

⁶⁷ California Consumer Privacy Act.

⁶⁸ *California Consumer Privacy Act*.

⁶⁹ *Network Advertising Initiative*.

en matière de protection de la vie privée, la durée de conservation des données utilisateurs est limitée à 13 mois au maximum.

Tous les programmes d'autorégulation auxquels se soumet Criteo s'appliquent **en complément des lois européennes, américaines et locales en vigueur**. De nombreux gouvernements soutiennent explicitement ces initiatives. Ces dispositifs d'autorégulation mis en place dans notre secteur ont réussi jusqu'ici à améliorer la confiance des utilisateurs. Nous sommes fermement convaincus des avantages d'autoréguler nos activités. Cela nous permet de réagir rapidement aux attentes des clients et consommateurs en matière de confidentialité, dans un contexte où Internet évolue rapidement.

Nous pensons que notre approche relative à la protection des données, caractérisée par sa transparence, son focus sur l'utilisateur et son contrôle, permet aux utilisateurs de prendre des décisions plus éclairées quant à l'utilisation faite de leurs données. **Nous exigeons de la part de nos clients et éditeurs qu'ils fournissent aux utilisateurs des informations sur la manière dont nous collectons et utilisons les données relatives aux publicités que nous publions et analysons.** Nous sommes convaincus que la mise en place de standards correspondant aux meilleures pratiques du secteur en matière de protection des données personnelles, de sécurité et sûreté des données des utilisateurs et des entreprises et marques clientes nous apporte un avantage concurrentiel crucial sur le marché.

d. Leadership au sein du secteur

En 2022, Criteo a rejoint le « **Partnership for Responsible Addressable Media** » (**PRAM**), un projet de collaboration interprofessionnelle, l'une des principales voix contribuant à l'élaboration de politiques favorables à une utilisation responsable des données personnelles. En termes d'investissements en matière de normes et certifications, Criteo dispose d'un nombre important de certifications auditées tous les ans par des instances de tutelle et organismes de normalisation dont :

- les normes publiées par la NAI (*Network Advertising Initiative*) ;
- IAB Europe (*Interactive Advertising Bureau*) ;
- les principes d'autorégulation définis par la *Digital Advertising Alliance* (DAA – Alliance pour la publicité numérique) relatifs à la publicité comportementale en ligne ;
- les principes d'autorégulation définis par l'*European Digital Advertising Alliance* (EDAA – Alliance européenne pour la publicité numérique) ;
- les principes d'autorégulation définis par la *Digital Advertising Alliance of Canada* (DAAC – Alliance de la publicité numérique du Canada) ;
- *TrustArc*.

e. Protection des données personnelles chez Criteo

Les collaboratrices et collaborateurs bénéficient du même niveau de protection de leurs **données personnelles** que les utilisateurs, puisque leurs données sont soumises aux mêmes réglementations. Ainsi, le sous-traitant qui prend en charge le traitement des DEEE de Criteo veille à effacer toutes les données confidentielles et personnelles des ordinateurs portables et autres appareils lorsqu'il récupère le matériel informatique de nos employés. En outre, nous menons des programmes de sensibilisation à la cybersécurité auprès de nos collaboratrices et collaborateurs. En 2021, le contenu des formations a été révisé et réorganisé pour s'adapter aux exigences du télétravail et aux nouveaux processus.

Gouvernance

Concordance CSRD :

ESRS G1 - Conduite des affaires - Sous-thématiques : Culture d'entreprise, protection des dénonciateurs, engagement politique, gestion des relations avec les fournisseurs, corruption et pots-de-vin

VII. Responsabilité opérationnelle

Criteo s'engage à mener ses activités conformément aux réglementations locales et internationales, dans tous les pays où nous opérons, et selon des principes éthiques élevés. L'éthique et la conformité sont les pierres angulaires d'une création de valeur durable, et les activités de Criteo s'inscrivent dans cette vision responsable et à long terme. Cet engagement se reflète dans notre **Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle**, qui place l'éthique et la conformité au cœur de nos actions, en tant que garantie fondamentale de la confiance et de normes élevées pour tous nos employés, communautés, clients et parties prenantes.

1. Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle

Criteo a adopté un **Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle** (consultable [ici](#)) qui définit les politiques et les procédures qui reflètent notre engagement à maintenir les plus hauts standards d'honnêteté, d'intégrité et d'éthique dans la conduite des affaires.

Le Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle, validé par le Conseil d'Administration de Criteo, et révisé en 2022, est une extension de nos valeurs. Il est conçu pour guider la conduite de nos employés, afin qu'ils prennent les bonnes décisions pour eux-mêmes et pour Criteo. Il répertorie les devoirs et les interdictions qui s'appliquent à l'ensemble des employés, ainsi que des scénarios et des exemples concrets, pour mieux saisir nos attentes en termes de comportements éthiques. En outre, il inclut un résumé de notre Politique de lutte contre la corruption. Le Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle définit l'identité de Criteo et ce pour quoi nous nous engageons. Il s'agit d'un guide pour agir avec transparence et de manière responsable.

En 2023, 98 % des collaboratrices et collaborateurs ont suivi la formation au Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle. Notre objectif est de maintenir ce score à au moins 80 % chaque année.



"Our Code defines who we are and what we stand for. It is a guide to act with transparency and responsibly."

Megan Clarken

2. Conformité fiscale

En tant que multinationale, nous sommes conscients que nous sommes assujettis à l'impôt dans plusieurs juridictions à travers le monde, et les lois fiscales étant de plus en plus complexes, leur application peut être incertaine.

La direction de Criteo s'**engage à garantir que toutes les entités du groupe respectent leurs obligations fiscales et agissent en conformité avec la législation fiscale applicable dans chacun des pays concernés**, en accord avec le Code de Conduite et d'Éthique Professionnelle ainsi qu'avec lignes directrices de l'OCDE⁷⁰. Criteo n'est implantée que dans les pays où nous avons des activités commerciales. La politique de Criteo est d'adopter et mettre en œuvre une approche proactive afin d'identifier, d'évaluer et de surveiller les risques relatifs à la fiscalité, permettant de gérer l'ensemble des risques identifiés.

Pour plus de détails concernant la gestion des taxes et impôts, il est possible de se référer à notre [Rapport 10-K](#).

⁷⁰ Organisation de coopération et de développement économiques.

3. Lutte contre la corruption

Criteo est profondément engagée dans la lutte contre la corruption. Ainsi, le contrôle du risque de non-conformité est une priorité pour protéger notre réputation.

Nous appliquons ainsi une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption. Nous interdisons toute corruption ou versement de pots-de-vin de quelque nature que ce soit, qu'il s'agisse de transactions à des représentants des administrations publiques ou à des individus du secteur privé. Nous respectons les normes de conduite définies par la Loi Sapin (France), le *Foreign Corrupt Practices Act* (États-Unis) et le *Bribery Act 2010* (Royaume-Uni), ainsi que toute loi anti-corruption dans les pays où nous opérons.

Pour prévenir tout risque de corruption, Criteo a mis en place plusieurs politiques, notamment :

- **le Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle** (mis à jour en 2022) est notre document de référence. Il définit les politiques et procédures qui reflètent notre engagement à maintenir les plus hauts standards d'honnêteté, d'intégrité et d'éthique dans la conduite de nos affaires. Pour en savoir plus, veuillez consulter le volet « Gouvernance – section VII.1. » de ce Rapport ;
- **le Code de Conduite applicable aux Tiers** (créé en 2022) guide nos tiers sur les questions d'éthique et de conformité dans leur collaboration avec nous. Ce cadre de référence les aide à mieux saisir nos attentes dans le cadre de nos relations d'affaires ;
- **la Politique de lutte contre la corruption** (mise à jour en 2022) détaille nos mesures anti-corruption, avec des définitions et des exemples de situations présentant un risque de corruption. Elle précise également les responsabilités des employés et de leurs supérieurs hiérarchiques, pour respecter cette politique et la faire respecter par leurs équipes. Enfin, elle résume les lois et réglementations correspondantes dans les différents pays où nous opérons ;
- **la Politique en matière de cadeaux et de divertissements** (« *Gifts, Hospitality & Entertainment Policy* », mise à jour en 2022) définit les règles en vigueur pour offrir ou accepter des cadeaux et invitations. Ce document de référence unique centralise toutes les questions qui s'y rapportent. Il interdit strictement à nos collaboratrices et collaborateurs (ou à tout tiers agissant pour notre compte) d'offrir ou d'accepter, directement ou indirectement, tout objet ou prestation de valeur (tels que des cadeaux, repas/divertissements, sommes d'argent ou services), à destination ou de la part de tout représentant officiel d'un gouvernement étranger, parti politique, candidat à un poste politique ou personne physique ou morale, dans le but d'influencer des actions officielles, d'obtenir ou de conserver une affaire ou de se voir attribuer un avantage indu ;
- **la Politique en matière de Conflits d'intérêts et transactions entre personnes apparentées** (mis à jour en 2022) décrit en détail comment identifier, éviter et résoudre les conflits d'intérêts potentiels ou avérés, comment les signaler et le processus suivre ;
- **la procédure de remontée et de traitement des alertes professionnelles** (« *Whistleblowing Procedure* » mise à jour en 2022) donne 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 tout comportement non éthique. Il s'applique à tous les employés de Criteo ainsi qu'à certains tiers collaborant avec Criteo ;
- **la procédure d'évaluation des tiers** (« *Third Parties Due Diligence Procedure* », créée en 2023) détaille les règles et processus concernant l'évaluation de nos tiers et les mesures prises pour atténuer les risques de corruption, de blanchiment d'argent ou encore de financement du terrorisme qu'ils pourraient déclencher. Les vérifications effectuées varient en fonction du niveau de risque présenté par nos tiers.

Ces documents peuvent être consultés sur notre site Internet des Relations investisseurs, [ici](#).

Pour 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 d'Éthique et de Conduite Professionnelle, afin de prévenir et résoudre toute situation à risque pouvant survenir dans le cadre de leurs fonctions. Une section spéciale est consacrée à la lutte anti-corruption. Comme nous l'avons déjà précisé dans ce Rapport, **98 %** des employés l'ont suivie en 2023.

Une formation spécifiquement dédiée à la conformité et mettant l'accent sur la lutte contre la corruption, a été suivie par les collaboratrices et collaborateurs identifiés comme étant particulièrement exposés aux risques de corruption, en fonction de la nature de leurs activités au sein de l'entreprise. 94 % de la population à risque a été formée.

Criteo évalue régulièrement ses **risques en matière de corruption, et les contrôles mis en place** afin de s'assurer que l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs adopte une conduite éthique soit sensibilisé à ces questions. Ces mesures incluent une **cartographie périodique des risques de corruption et de trafic d'influence**, dressée selon une méthodologie validée par la direction exécutive, au cours de laquelle Criteo examine ses risques de corruption et identifie les contrôles pour combler les lacunes constatées lors de l'évaluation.

Le programme d'éthique et de conformité est mis en œuvre par **l'équipe Conformité**, qui rend régulièrement compte de ses activités au **GRCC** et, en dernier ressort, au **Conseil d'Administration**, qui supervise, par l'intermédiaire de son **comité d'audit**, le déploiement de ce programme sur une base trimestrielle et fournit des évaluations indépendantes car il est composé d'administrateurs non exécutifs.

4. Procédures de remontée et de traitement des alertes professionnelles

Chaque employé de Criteo ainsi que tout autre tiers collaborant avec Criteo et **a le droit et le devoir de signaler toute suspicion de violation des lois en vigueur, du Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle de Criteo et de toute politique de Criteo, ou plus généralement lorsqu'il ou elle est confronté à une situation qui lui semble inadéquate.**

Criteo invite ses employés, ainsi que tout autre tiers travaillant pour elle, à utiliser les **canaux d'alerte mis à leur disposition** :

- **messagerie sécurisée Criteo d'alerte** : speakup@criteo.com ;
- **ligne téléphonique d'alerte Criteo** : service confidentiel, 24 h sur 24, 7 jours sur 7 ;
- **formulaire d'alerte sécurisé** hébergé par un tiers, pour pouvoir effectuer des signalements de manière anonyme ;
- S'ils ne l'ont pas déjà fait, ils peuvent **contacter l'équipe Conformité** à l'adresse ethics@criteo.com.

Les signalements déclarés par le biais de ces canaux ne sont accessibles qu'aux personnes suivantes : le **président du comité d'audit de Criteo**, un administrateur indépendant, qui n'est ni un employé, ni un dirigeant de Criteo ; le **Chief Legal and Corporate Affairs Officer**, qui est également **Chief Compliance Officer** ; la **SVP, Deputy General Counsel and Associate Corporate Secretary** et la **Compliance Manager**.

Le **Chief Compliance Officer** peut désigner de nouveaux destinataires aux canaux décrits ci-dessus parmi les membres de l'équipe Conformité et/ou de l'équipe Contrôle interne.

Tous les signalements restent confidentiels, conformément à la loi en vigueur.

Bien que les collaboratrices et collaborateurs, ainsi que tout tiers sélectionné travaillant pour Criteo, aient la possibilité de rester anonymes, Criteo décourage cette pratique, préférant qu'ils s'identifient afin de pouvoir effectuer un suivi efficace du problème soulevé.

Criteo interdit strictement tout type de représailles, conformément à son Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle ainsi qu'à sa procédure de remontée et de traitement des alertes professionnelles. Toute personne déposant une plainte de bonne foi ne sera soumise à aucune sanction directe ou indirecte ni à aucun traitement préjudiciable en raison de son signalement, même si les faits allégués se révèlent inexacts ou ne donnent lieu à aucune action.

Tous les employés ont reçu des informations détaillées sur la mise en œuvre du dispositif d'alerte. La formation au Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle sensibilise aux mécanismes d'alerte et de signalement. La sensibilisation est également assurée régulièrement auprès des collaboratrices et collaborateurs. Plus précisément, en septembre 2023, un rappel a été fait sur la procédure d'alerte auprès des responsables des RH, afin qu'ils mettent à jour leurs connaissances sur la procédure, car ce sont souvent eux qui reçoivent les alertes des employés.

Annexe

Table de concordance CSRD

La structure de ce Rapport pour 2023 est conçue pour anticiper les futures exigences de divulgation de la « **Corporate Sustainability Reporting Directive** », qui s'appliquera à Criteo à partir de l'exercice fiscal se terminant le 31 décembre 2025. Par conséquent, il prend en compte les normes européennes de publication sur le développement durable, même s'il n'est pas encore totalement conforme à ces normes.

DÉCLARATION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	SUJETS ESRS ⁷¹	SOUS-THÉMATIQUES ESRS	CONCORDANCE
Informations générales	ESRS 2 (Informations générales)	Informations générales, dont celles fournies dans le cadre des exigences d'application de la thématique ESRS énumérée dans l'annexe C de l'ESRS 2	Message de la Directrice Générale, Megan Clarken et de la Présidente du Conseil d'Administration, Rachel Picard
			À propos de ce Rapport
			Avertissement
			I. À propos de Criteo
			1. Nos activités et notre modèle d'affaires
			2. Gouvernance d'entreprise
			3. Notre culture et nos valeurs
			4. Notre démarche en responsabilité sociale d'entreprise
			a. Principaux enjeux RSE et matrice de matérialité
			b. Notre démarche RSE
			c. Notre gouvernance en développement durable et nos équipes dédiées
			d. Relations avec nos parties prenantes
			e. Principaux résultats et objectifs
f. Contribution aux Objectifs de Développement Durable			
5. Distinctions et prix			

⁷¹ European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Informations environnementales	Non applicable	<i>Divulgations en vertu de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (règlement relatif à la taxonomie)</i>	Non applicable
	ESRS E1 (Changement climatique)	<i>Adaptation au changement climatique ; Atténuation du changement climatique Energie</i>	II. Réduire l'impact environnemental de Criteo
			1. Démarche environnementale de Criteo face au changement climatique
			2. Impact environnemental des <i>data centers</i> et du matériel
			a. Consommation d'énergie et émissions de GES dues aux <i>data centers</i>
			3. Impact environnemental des bureaux et des déplacements professionnels
			a. Espaces de travail respectueux de l'environnement
b. Optimiser l'utilisation et l'empreinte des bureaux			
c. Consommation d'énergie des bureaux			
d. Émissions de GES dues aux consommations des bureaux et aux déplacements professionnels			
e. Impact environnemental des sous-traitants et fournisseurs			
f. Écogestes et initiatives des collaboratrices et collaborateurs			
ESRS E2 – Pollution		En cours	
ESRS E3 – Ressources marines et eau	<i>Flux entrants de ressources, dont utilisation des ressources ; Flux sortants des ressources liées aux produits et services ; Déchets</i>	g. Consommation de ressources naturelles et gestion des déchets	
ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes		En cours	
ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire	<i>Entrées de ressources, y compris l'utilisation des ressources ; Sorties de ressources liées aux produits et services ; Déchets</i>	g. Consommation de ressources naturelles et gestion des déchets	

Informations sociales	ESRS S1 – Main d'œuvre de l'entreprise	<i>Conditions de travail</i>	III. Soutenir le développement et les initiatives des talents
			1. Effectifs
			2. Embauches et départs
			3. Rémunération et avantages
			4. Santé, sécurité et bien-être au travail
		<i>Égalité de traitement et opportunités pour toutes et tous</i>	5. Formation et développement des compétences
			Principales formations animées par des formateurs en 2023
			b. Formation en ligne : faits marquants en 2023
			c. Offre de coaching
			d. Hackathon
			IV. Présentation du programme « Criteo Cares »
			V. Relations avec les collaboratrices et collaborateurs, inclusion et diversité sur le lieu de travail
			1. Relations et communication avec les collaboratrices et collaborateurs
			a. Communication interne
			b. Culture du feedback et de l'engagement
c. Reconnaissance de la contribution des collaboratrices et collaborateurs			
2. Diversité, inclusion et égalité des chances			
a. Stratégie de Criteo en matière de Diversité, d'Équité et d'Inclusion			
b. Égalité des genres chez Criteo			
c. Inclusion des personnes issues de la communauté LGBTQIA+			
d. Soutien à la parentalité chez Criteo			
e. Diversité sociale			
f. Personnes en situation de handicap			
g. Inclusion de la Communauté BIPOC			
h. Lutte contre la discrimination et le harcèlement			
ESRS S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur	<i>Conditions de travail ; Égalité de traitement et opportunités pour toutes et tous ; Autres droits professionnels</i>	1. Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle	
ESRS S3 – Communautés concernées		En cours	
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>	VI. Relation durable avec nos clients et utilisateurs finaux	
		1. Dialogue avec les clients	
		2. L'éthique dans nos publicités	
		3. Protection des données personnelles et sécurité des informations	
		a. « Privacy by Design »	
		b. Mesures de sécurité strictes	
		c. Transparence et contrôle	
		d. Leadership au sein du secteur	
		e. Protection des données personnelles chez Criteo	
Informations de gouvernance	ESRS G1 – Conduite des affaires	<i>Culture d'entreprise, protection des dénonciateurs, engagement politique, gestion des relations avec les fournisseurs, corruption et pots-de-vin</i>	VII. Responsabilité opérationnelle
			1. Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle
			2. Conformité fiscale
			3. Lutte contre la corruption
			4. Procédures et mécanismes d'alerte
Annexe	Annexe	<i>Annexe</i>	Table de concordance CSRD
			Table de concordance des ODD de l'ONU
			Table de concordance TCFD
			Table de concordance SASB
			Note méthodologique

Table de concordance des ODD de l'ONU



Éducation de qualité (4)

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

Contribution de Criteo :

- en interne, nous investissons dans des projets d'éducation et de formation pour aider nos collaboratrices et collaborateurs à améliorer sans cesse leurs compétences et créer de nouvelles opportunités de carrière et d'évolutions professionnelles.
- En externe, nous cherchons à élargir l'accès à l'éducation par le biais de notre Communauté Education. Notre objectif est de soutenir le segment sous-représenté du marché de l'emploi. En outre, nous encourageons la participation à la vie de la communauté en offrant à tous les employés des journées de bénévolat rémunérées.

Voir le volet « Social – sections IV et V de ce Rapport pour de plus amples informations à ce sujet.

Égalité des genres (5)

Objectif : atteindre l'égalité des genres et autonomiser toutes les femmes et les filles.

Contribution de Criteo : nous avons considérablement œuvré en faveur de l'autonomisation et du développement des femmes et des filles dans les pays où nous opérons. Nos efforts visent tout particulièrement à lever les obstacles qui empêchent les femmes de s'orienter dans le secteur des nouvelles technologies. Voici quelques exemples de projets :

- Dans le cadre de notre **Plan d'action pour la parité salariale**, nous avons supprimé l'écart de rémunération entre les genres chez Criteo en 2021 et mis en place un plan d'action pour suivre cet indicateur et veiller au maintien de cette parité.
- Nous nous sommes engagés à donner à nos collaboratrices de tous horizons les moyens de réaliser leur potentiel, avec un objectif de **26 % de femmes à des postes tech d'ici 2030**.
- **Women@Criteo** est une communauté interne dirigée par des collaboratrices et collaborateurs. Sa mission est d'être un catalyseur de la promotion des femmes sur le lieu de travail, à travers différentes initiatives : formations, coaching, réseautage et mentorat.
- Notre engagement en faveur de la diversité, l'équité et l'inclusion s'étend à tout ce que nous faisons chez Criteo, comme le souligne notre **politique DEI**.

Voir le volet « Social – section V.2.b » de ce Rapport pour de plus amples informations à ces sujets.

Travail décent et croissance économique (8)

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

Contribution de Criteo : notre ambition est de promouvoir un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif, partout où nous agissons.

- La **santé, le bien-être et la sécurité de nos employés** sont une priorité majeure. Nos politiques de travail flexibles et nos excellents avantages sociaux en matière de santé et de bien-être contribuent également à améliorer la qualité de vie globale de nos collaboratrices et collaborateurs.
- Nous garantissons l'**égalité des chances pour tous nos employés** ainsi que tous les candidats à des postes, et ne tolérons aucune discrimination.
- Nous inscrivons le respect des droits humains dans toutes nos activités (se référer à notre **Politique des droits humains [ici](#)**).

Voir le volet « Social – sections III. 4 et III » de ce Rapport.

Industrie, innovation et infrastructure (9)

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

Contribution de Criteo : la mission de notre Groupe est de soutenir un Internet équitable et ouvert, favorable à la découverte, à l'innovation et à la liberté de choix. Plus précisément, notre département R&D est à la pointe de l'innovation en termes de publicité informatique. Pôle d'excellence scientifique, notre AI Lab est leader en sciences fondamentales et appliquées, par le biais de **publication d'articles, d'innovations de produits et de nouvelles technologies**.

Voir les volets « Social – section VI » et « Gouvernance – section VII » du présent Rapport.

Réduction des inégalités (10)

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

Contribution de Criteo : aujourd'hui, **93 nationalités** sont représentées au sein de nos employés. Nous sommes fiers de notre grande diversité. Dans le cadre de notre engagement à améliorer chaque jour notre culture de DEI, nous agissons pour réduire les inégalités par le biais de plusieurs programmes, dont les suivants :

- Notre **Communauté BIPOC** défend des projets de lutte contre les inégalités raciales et contre le racisme.
- Notre **programme Elevate** est une initiative exclusive visant à renforcer les capacités des personnes les plus performantes issues de minorités sous-représentées ou de la majorité mondiale.
- Notre Communauté Criternable s'appuie sur notre politique sur le handicap (disponible [ici](#)) pour améliorer l'expérience de nos collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap.

Voir le volet « Social – section V.2 » de ce Rapport.

Consommation et production responsables (12)

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

Contribution de Criteo : certes, nous avons conscience que la publicité encourage la consommation de manière générale. Toutefois, nous imposons des restrictions de contenu à nos fournisseurs partenaires afin de promouvoir une consommation responsable, comme le stipulent nos **Supply Partner Guidelines**. En outre, en tant que membre éminent de l'**initiative Tech for Good** depuis 2019, nous coopérons avec d'autres acteurs du secteur pour définir des modèles de développement qui placent le numérique et la technologie au service d'un avenir plus durable.

Voir le volet « Social – section VI.2 » de ce Rapport.

Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques (13)

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

Contribution de Criteo : en 2022, nous avons publié notre stratégie et notre plan d'action en faveur de l'environnement, qui a renforcé notre stratégie RSE. Nous nous efforçons de réduire l'**impact environnemental de nos data centers** en recourant de plus en plus à des sources d'énergie renouvelables et en augmentant nos efforts de compensation.

- De plus, nous cherchons à **alléger notre empreinte carbone** en limitant les déplacements et en mettant en œuvre diverses pratiques et initiatives écologiques dans nos bureaux, menées par notre Communauté Green (environnement).
- En 2023, **nous avons fixé des objectifs et une trajectoire de réduction des émissions de GES**, qui ont été validés par l'initiative *Science-Based Targets* (SBTi) et nous mettons actuellement en œuvre un plan d'adaptation et de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) conforme à l'Accord de Paris.
- En 2023, Criteo s'est alignée sur les **recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)** et a répondu au questionnaire du *CDP (Climate Change, score « C »)*.

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.

Contribution de Criteo : nous continuons à nous **associer à des parties prenantes clés** pour mettre en avant des initiatives qui contribuent aux objectifs de développement durable des Nations unies et ont un impact collectif, par exemple :

- nos partenariats avec des associations caritatives locales – éducation et mentorat ;
- notre plate-forme de volontariat et de don (*Giving by Alaya/Benevity*) – bien social ;
- notre engagement *Tech for Good*, notre signature de la promesse du réseau LEAD – répartition femmes-hommes ;
- notre signature du manifeste *Planet Tech'Care*, notre engagement *SBTi*, notre réponse au questionnaire *CDP* – environnement ;
- notre engagement auprès de l'association française L'Autre Cercle (signature de la charte LGBTQIA+) – communauté LGBTQIA+,
- etc.

Voir « Social – sections IV et V.2 » de ce Rapport.

Table de concordance TCFD⁷²

Introduction

En 2022, nous avons formalisé notre stratégie environnementale, ouvrant la voie à d'ambitieux plans d'actions et objectifs de réduction d'énergie, à court et à long terme. Pour la première fois, en 2023, Criteo a répondu au questionnaire CDP et a obtenu la note de « C ». Notre alignement sur le cadre de la TCFD vise à aider les investisseurs, organismes de prêts et autres parties prenantes à prendre des décisions éclairées et à mieux comprendre comment nous gérons, identifions et répondons aux risques liés au climat.

Gouvernance

Nous nous engageons à mettre en place un processus de gouvernance solide pour superviser et gérer nos efforts en faveur du développement durable ainsi que nos objectifs de réduction de consommation d'énergie. Chaque année, la direction générale, chapeauté par la SVP *Talent, Development and DEI*, informe le NCGC de notre Conseil d'Administration de nos performances et de nos avancées.

Notre comité interne de développement durable, présidé par la *Chief People Officer*, supervise notre feuille de route et nos priorités en matière de développement durable. Il conseille le GRCC sur les objectifs, les stratégies et les engagements de l'entreprise en ESG, notamment les risques et opportunités liés au climat, les droits de l'homme, les communautés, l'impact social, 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 : C.1, C1.1.c
Rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : C1.2

Stratégie

Criteo a mis en place un processus de cartographie des risques d'entreprise (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 : C.2.1.a
Impact sur l'activité, la stratégie et la planification financière	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : C.2.1.b, C.2.3, C.2.4, C.2.4.b, C.3.2, C.3.5.a
Impact de différents scénarios, dont l'un à 2°C	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : C.3.1, C.3.2

Gestion des risques

⁷² Task Force on Climate-related Financial Disclosures (groupe de travail sur les informations financières liées au climat).

Bien que nous soyons encore en train de mettre en œuvre un processus spécifique d'identification et d'évaluation des risques liés au climat, 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 climatiques	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : C.2.1, C.2.1.a, C.2.1.b, C.2.2g, C.2.3, C.2.3.b
Processus de gestion des risques climatiques	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : C.2.2g, C.2.3, C.2.3.b
Intégration à la gestion globale des risques	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : C.3.2, C.2.3.b

Indicateurs et objectifs

Les indicateurs clés de performance (KPI) et les objectifs sont essentiels pour suivre notre progression et juger de l'efficacité des mesures prises en faveur de l'environnement. En 2023, suite à notre évaluation des GES, nous nous sommes fixé des objectifs de réduction de nos émissions à l'horizon 2030, alignés sur le scénario à 1,5°C de l'Accord de Paris. Ces ambitions, qui s'appuient sur les recommandations de l'initiative *Science Based Targets* (SBTi), ont été approuvées par cet organisme.

Description	Références
Indicateurs utilisés par l'entreprise pour évaluer les risques et opportunités climatiques	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : C.2.1b, C.2.3, C.2.3.b
Émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2 et 3)	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : C.4.1, C.4.1.a, C.4.1.b, C.4.3, C.4.3.a, C.4.3.b, C.4.3.c, C.5.1, C.5.2, C.5.3,
Objectifs fixés et progression	Questionnaire du CDP sur le changement climatique : C.4.1, C.4.1.a, C.4.1.b, C.4.2, C.4.2.a

Table de concordance SASB⁷³

Sujet	Code SASB	Indicateur	Catégorie	Unité de mesure	Divulgaration
Empreinte environnementale de l'infrastructure matérielle	TC-SI-130a.1	(1) Consommation d'énergie totale (2) Pourcentage du réseau électrique (3) Pourcentage d'énergie renouvelable	Quantitatif	(1), (2) : Gigajoules (GJ) (3) : Pourcentage (%)	Voir « 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	Quantitatif	(1) Milliers de mètres cubes (m ³) (2) Pourcentage (%)	Les données ne sont actuellement pas divulguées 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	S/O	Voir « Environnement – section II.1-2 » de ce Rapport.
Protection des données personnelles 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	S/O	Voir « Social – section VI.2.3 » et « Gouvernance – section VII.1 » du présent Rapport.
	TC-SI-220a.2	Nombre d'utilisateurs dont les informations sont utilisées à des fins secondaires	Quantitatif	Nombre	Veuillez-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	Quantitatif	Devise du rapport	Veuillez-vous rapporter à notre dernier Rapport 10-K.
	TC-SI-220a.4	(1) Nombre de demandes d'application de la loi concernant des informations d'utilisateurs (2) Nombre d'utilisateurs dont les informations ont été demandées (3) Pourcentage donnant lieu à une divulgation	Quantitatif	(1), (2) : Nombre (3) Pourcentage (%)	Criteo ne peut publier ces informations compte tenu de leur nature confidentielle.
	TC-SI-220a.5	Liste des pays où les produits et services de base sont soumis à une surveillance, un blocage, un filtrage du contenu ou une censure imposés par le gouvernement.	Discussion et analyse	S/O	Aucun de nos produits et services de base ne sont soumis à une surveillance, un blocage, un filtrage du contenu ou une censure imposés par un gouvernement.

⁷³Remarque : dans la plupart des pays où Criteo est implantée, la réglementation interdit le suivi des informations relatives à l'appartenance raciale/ethnique des collaboratrices et collaborateurs. À ce titre, le Groupe a seulement accès aux données relatives au genre.

Sécurité des données	TC-SI-230a.1	(1) Nombre de violations de données (2) Pourcentage de violations impliquant des informations personnelles identifiables (3) Nombre d'utilisateurs affectés	Quantitatif	(1) Nombre (2) Pourcentage (%) (3) Nombre	En 2023, nous n'avons subi aucune violation de données nécessitant une divulgation dans nos dossiers SEC publics.
	TC-SI-230a.2	Description de l'approche d'identification et de traitement des risques liés à la sécurité des données, y compris l'utilisation de normes de cybersécurité tierces	Discussion et analyse	S/O	Voir « Gouvernance – section VII » du présent Rapport.
Recrutement et gestion d'un personnel diversifié et qualifié	TC-SI-330a.1	Pourcentage d'employés : (1) ressortissants étrangers (2) vivants à l'étranger	Quantitatif	Pourcentage (%)	Criteo est une entreprise internationale. Environ 72 % des employés travaillent dans des locaux situés en dehors de la France. Environ 22,5 % sont définis comme des ressortissants étrangers qui possèdent un visa de travail dans le pays où ils sont employés (au 31 décembre 2023). Comparé à 12,9% en 2022.
	TC-SI-330a.2	Engagement des employés en pourcentage	Quantitatif	Pourcentage (%)	Voir « Social – section IV » de ce Rapport.
	TC-SI-330a.3	Pourcentage de représentation des genres et des groupes raciaux/ethniques pour : (1) le management ; (2) le personnel technique ; (3) tous les autres employés	Quantitatif	Pourcentage (%)	Voir « Social – section V.2.a » de ce Rapport. Remarque : dans la plupart des pays où Criteo est implantée, la réglementation interdit le suivi des informations relatives à l'appartenance raciale/ethnique des employés. À ce titre, le Groupe a seulement accès aux données relatives au genre.
Protection de la propriété intellectuelle et comportement concurrentiel	TC-SI-520a.1	Montant total des pertes monétaires consécutives à des procédures judiciaires en lien avec la réglementation en matière de comportement anticoncurrentiel.	Quantitatif	Devise du rapport	Veillez-vous rapporter à notre Rapport 10-K.
Gestion des risques systémiques découlant de perturbations technologiques	TC-SI-550a.1	(1) Nombre de problèmes de performance (2) Nombre d'interruptions des services (3) Temps d'arrêt totaux pour la clientèle	Quantitatif	(1), (2) : Nombre (3) : Jours	Criteo ne peut publier ces informations compte tenu de leur nature sensible et confidentielle.
	TC-SI-550a.2	Description des risques liés à la continuité des activités relatifs aux perturbations opérationnelles	Discussion et analyse	S/O	Veillez-vous rapporter à notre Rapport 10-K.

Note méthodologique

Le rapport RSE de Criteo constitue ainsi la Déclaration de Performance Extra-Financière (ou « DPEF ») de Criteo, établie conformément à l'Article L.225-102-1 du Code de Commerce français.

Période et périmètre de rapport

Toutes les informations collectées et présentées dans ce Rapport RSE couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

En 2023, nous avons étendu le périmètre de ce Rapport RSE de manière à le faire correspondre à celui du rapport financier⁷⁴. Toutes les entités de Criteo sont donc incluses dans le rapport RSE 2023, quel que soit leur nombre de salariés. Les années précédentes, le périmètre de reporting RSE excluait toutes les entités de moins de 50 salariés.

Point de vigilance : les entités juridiques ayant rejoint le périmètre financier de Criteo au cours de l'année N sont incluses dans le périmètre de reporting RSE à compter de l'année N+1 (excepté pour «Brandcrush », société acquises en 2023 qui a été incluse dans ce Rapport de 2023).

Pertinence des indicateurs RSE

Les indicateurs retenus par Criteo pour ce Rapport ont été sélectionnés sur la base :

- d'une étude de marché (dite « *benchmark* ») sur les meilleures pratiques RSE parmi les leaders du secteur IT ;
- de l'analyse des risques sociaux, sociétaux et environnementaux liés aux activités de Criteo ;
- de la norme SASB ;
- des indicateurs spécifiques liés à la politique de RH de Criteo.

La liste des indicateurs RSE est revue chaque année et mise à jour sur la base des retours des équipes de Criteo travaillant sur des sujets de développement durable, des contributeurs au rapport, ainsi que des relecteurs. Cette revue annuelle permet de connaître les nouveaux enjeux et les attentes de nos parties prenantes.

Contrôles internes et externes

Les données collectées au cours de l'élaboration de ce Rapport RSE sont contrôlées par des « responsables validation ». Pour chaque indicateur, une personne dédiée supervise le contrôle des données et doit réaliser les tests de cohérence définis dans la procédure de rapport de Criteo. Par exemple, afin d'éviter les erreurs pendant le processus de rapport des différents indicateurs, chaque responsable validation effectue les contrôles suivants :

- absence de données : vérification de la mise à disposition de toutes les données nécessaires. Toute donnée manquante doit être justifiée par le responsable validation de l'indicateur ;
- cohérence des données : vérification de la cohérence des données avec les informations de l'année précédente. Les écarts annuels importants doivent être justifiés et documentés.

De plus, Criteo mandate un organisme tiers indépendant pour vérifier et valider les informations RSE (audit). La nature du travail de vérification réalisé ainsi que les conclusions obtenues sont disponibles sur demande.

Indicateurs RSE – Méthodes de calcul et d'estimation

• Effectifs :

Les effectifs présentés comprennent l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de Criteo présents au dernier jour de l'exercice :

⁷⁴ Jusqu'à présent, seules les entités juridiques dotées de plus de 50 collaboratrices et collaborateurs étaient incluses au périmètre RSE. Pour la consommation d'électricité, seuls les bureaux en location comptant plus de 50 personnes étaient pris en compte, l'information étant difficile à obtenir pour les bureaux de plus petite taille. Or, l'amélioration des outils de reporting a permis d'accéder à ces mesures en 2023.

- collaboratrices et collaborateurs permanents (dont le contrat avec Criteo n'est pas fixé pour une durée déterminée) ;
- collaboratrices et collaborateurs non permanents (contrats à durée déterminée, apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires) ;
- collaboratrices et collaborateurs momentanément inactifs (congé parental ou sabbatique, longue maladie, etc.),
- expatriés et employés provisoirement détachés dans une autre entité légale que leur entité d'origine ;
- collaboratrices et collaborateurs quittant Criteo le dernier jour de l'année.

Toutes les données relatives au genre figurant dans la section Effectifs de ce Rapport sont auto-déclarées dans trois catégories : Homme, Femme, Non déclaré. Ces données n'ont pas été collectées spécifiquement aux fins du présent Rapport, mais via nos instances internes, nos rapports ou nos interfaces où le « genre » est utilisé (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...). La catégorie « non précisé » se réfère à toutes les personnes qui n'ont pas répondu « homme » ou « femme ».

• **Formation :**

Les heures de formation de tous les employés sont prises en compte, y compris celles des personnes ayant quitté l'entreprise pendant l'exercice en revue. En revanche, la formation par Criteo des sous-traitants ou consultants n'entre pas dans les critères de calcul.

Heures de formation en présentiel

Les données de formation sont issues du système de gestion de l'apprentissage (LMS) de Criteo.

Sont inclus :

- le nombre d'heures de formation reçues par les collaboratrices et collaborateurs (et non le nombre d'heures de formation auxquelles ils et elles se sont inscrits), qui sont indiquées par les partenaires RH à l'équipe « *Global Learning & Management Development* » ;
- le coaching individuel ou les sessions de co-développement professionnel ;
- les modules de développement du management et du leadership.

Sont exclus :

- les séminaires, conférences, groupes de travail et journées portes ouvertes ;
- les ressources et sessions du programme d'intégration (*FlyCriteo*) ;
- les formations à la lutte contre le harcèlement, à la lutte contre la corruption pour les populations à haut risque et au Code d'Éthique et de Conduite 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 le rapport de l'année de début de la session.

Heures de formation en ligne

En raison de la grande variété de solutions de formations en ligne offertes par Criteo à ses employés (plates-formes Coursera, *LinkedIn Learning*, *The Learning Quest*, *O'Reilly*, etc.), la décision a été prise d'adapter nos méthodes de suivi et de reporting de ces heures de formation à chaque plate-forme en fonction du format d'apprentissage proposé, de l'organisation des sessions de formation en ligne et du système de suivi des temps passés par les utilisateurs sur la plate-forme.

Cette approche impose une méthode de calcul des heures de formation différente en fonction des plates-formes, mais permet en retour de s'assurer que la méthode la plus pertinente a été utilisée dans

chaque cas de figure afin de reporter le nombre d'heures de formation réellement suivi par les collaboratrices et collaborateurs. Les méthodes de calcul les plus utilisées sont par exemple :

- Le suivi des heures de formation réalisées jusqu'à un certain point (avec des seuils de durée minimum voire maximum selon le type de formation). Par exemple :
 - Micro-formations : heures prises en compte dès 1 minute de temps passé sur la plateforme (ici sur *LinkedIn Learning*, *The Learning Zone*, *The Learning Quest*, *O'Reilly*, *DataCamp* ou *TLZone*). Étant donné que les plates-formes de micro-formation proposent des contenus courts, centrés sur l'essentiel, ce seuil minimum de 1 minute a été retenu comme pertinent.
 - MOOC : heures prises en compte pour des durées de connexion comprises entre 1 heure minimum et 25 heures maximum (ici sur Coursera). Étant donné que les sessions MOOC doivent s'étendre sur une durée comprise entre 19 et 25 heures, nous avons retenu la limite supérieure de 25 heures pour garantir que les heures reportées n'incluent que des temps d'apprentissage effectif. Au-delà de 25 heures, les temps passés sont en effet plutôt dédiés à des quiz, des examens en ligne ou du temps sur les forums de discussions.
- Le reporting des heures théoriques (et non le temps de connexion en ligne) lorsque cela est pertinent, par exemple pour les heures de formation en ligne suivies par les équipes Produit.
- Aucun minimum n'a été défini pour les formations en langue. Nous partons du principe que toutes les initiatives des collaboratrices et collaborateurs pour se former en la matière doivent être valorisées dès le départ.

Sont exclus :

- le temps de connexion au LMS ;
- les formations ne respectant pas les durées minimum ou maximum définies ;
- les formations démarrées lors de l'exercice antérieur à l'exercice de reporting ;
- les contenus de formation sous forme de quiz ou d'évaluation ;
- les formations qui préconisent uniquement la lecture de documents ou les liens vers des documents de référence ;
- les tutoriels concernant les applications informatiques de base pour les collaboratrices et collaborateurs (notes de frais, système d'information RH, etc.) ;
- les programmes et contenus soumis aux collaboratrices et collaborateurs à des fins de conformité ou de formation complémentaire aux applications informatiques.

Chaque fois qu'un changement significatif de méthodologie intervient, les données N-1 pour la formation peuvent être mises à jour conformément à la nouvelle méthodologie afin de permettre la comparabilité.

- **Déplacements professionnels** : les données fournies par l'agence de voyages Egencia incluent tous les trajets effectués en avion et en train.
- **Trajet domicile-travail** : les données relatives aux déplacements des collaboratrices et collaborateurs entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail sont calculées par extrapolation et présentent un degré élevé d'incertitude.
- **Consommation d'électricité des bureaux** : dans le cas où la valeur d'un mois est indisponible, une extrapolation est faite sur la base des mois disponibles.
- **Consommation d'électricité des *data centers*** : les données à jour sont fournies par les fournisseurs de Criteo. Les consommations incluent tous les *data centers*, à l'exception des POP dont les besoins énergétiques sont négligeables.

- **Quantité d'énergie renouvelable consommée dans les *data centers*** : les 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 sont issus de l'AIE (Agence internationale de l'énergie).
- **Émissions de CO2** : les coefficients d'émissions par pays utilisés pour les calculs s'appuient sur 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 : le présent rapport n'inclut pas les thématiques réglementaires suivantes prévues par l'article L. 225-102-1 du Code de Commerce, considérées soit comme étant « non matérielles » dans le cadre de la matrice de matérialité présentée en introduction de ce Rapport, soit non pertinentes au regard des activités de Criteo :

- « Lutte contre le gaspillage alimentaire » ;
- « Lutte contre la précarité alimentaire » ;
- « Bien-être animal » ;
- « Alimentation responsable, équitable et durable » ;
- « Promotion de l'activité physique et sportive » ;
- « Promotion du lien Nation-armée et soutien à l'engagement dans les réserves ».

Une description plus détaillée des protocoles de reporting RSE ainsi qu'une définition des KPIs audités se trouvent dans notre guide méthodologique interne appelé « CSR Reporting – Methodology Guide and KPI definitions ».



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 25 juin 2024, 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 Megan Clarcken,
2. renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Marie Lalleman,
3. renouvellement du mandat d'administrateur de Monsieur Edmond Mesrobian,
4. nomination de Monsieur Ernst Teunissen en qualité de nouvel administrateur,
5. renouvellement du mandat de commissaire aux comptes titulaire de la société RBB Business Advisors,
6. avis consultatif sur la rémunération versée par la Société aux *named executive officers* de la Société,
7. approbation des comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2023,
8. approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2023,
9. affectation des résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2023,
10. approbation d'une convention visée à l'article L. 225-38 du Code de commerce (*Indemnification Agreement* conclu entre la Société et Monsieur Frederik van der Kooi),
11. 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

12. 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,
13. 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,
14. 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,



15. 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 conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription,
16. 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 conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription,
17. 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), de la **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** ci-dessus (autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'actions soumises à des critères de présence au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales), de la **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** ci-dessus (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),
18. 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,
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 maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires,
20. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires et/ou de toutes valeurs mobilières, 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),
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 avec ou sans droit préférentiel de souscription réalisée en vertu des délégations visées à la **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**, la **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** et la **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** ci-dessus,
22. 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,
23. fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées aux résolutions dix-huit à vingt-deux ci-dessus.



I. DECISIONS RELEVANT DE LA COMPETENCE DE L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

A. RENOUELEMENT DES MANDATS D'ADMINISTRATEUR ARRIVANT A ECHEANCE [RESOLUTIONS 1 A 3]

Composition du Conseil d'administration

Le conseil d'administration de la Société (« **Conseil d'administration** ») est composé de huit membres, dont sept sont indépendants (Rachel Picard (Présidente du Conseil d'administration), James Warner (Vice-Président depuis le 28 juillet 2020, et avant cela, *Lead Independent Director* ou « administrateur référent »), Nathalie Balla, Marie Lalleman, Edmond Mesrobian, Hubert de Pesquidoux et Frederik van der Kooi). Le seul membre du Conseil d'administration qui n'est pas indépendant est Megan Clarcken, qui est directrice générale de la Société et qui a été nommée administrateur par le Conseil d'administration lors de sa séance du 27 août 2020 en remplacement de Jean-Baptiste Rudelle, démissionnaire.

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. Enfin, quatre des huit administrateurs étant des femmes, le Conseil d'administration assure une représentation équilibrée des femmes et des hommes conformément aux dispositions de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce.

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 sept fois au cours de l'exercice 2023, dont quatre fois physiquement. Les différents comités se sont également réunis à plusieurs reprises au cours de l'exercice 2023. 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%.

Nombre minimum de réunions/ an	Nombre de réunions en 2023	Taux de présence en 2023 (aux réunions du Conseil d'administration et aux comités)
4	7 (dont 4 réunions physique)	100 % ¹

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 Megan Clarcken, Marie Lalleman et Edmond Mesrobian

Les mandats d'administrateur de Megan Clarcken, Marie Lalleman et Edmond Mesrobian viennent à expiration à l'issue de la présente assemblée générale. Nous vous proposons donc de les renouveler

¹ Frederik van der Kooi a assisté à 100% des réunions du Conseil d'administration pendant le reste de l'année suite à sa nomination en qualité de censeur au Conseil d'administration le 2 février 2023.



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 2025. En effet, nous pensons que :

- L'expérience de dirigeante de Megan Clarken, sa connaissance étendue de la Société en tant que directrice générale de la Société et son expérience antérieure dans le même secteur d'activité font d'elle une candidate légitime pour siéger et contribuer utilement au Conseil d'administration ;
- L'expérience et la connaissance de Marie Lalleman des divers marchés sur lesquels nous opérons, sa compréhension de notre environnement commercial et sa forte réflexion stratégique font d'elle une candidate légitime pour siéger et contribuer utilement au Conseil d'administration ; et
- Les diverses expériences d'Edmond Mesrobian en tant que dirigeant de sociétés dans le secteur des nouvelles technologies font de lui un candidat légitime pour siéger et contribuer utilement au Conseil d'administration ;

James Warner, 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 [RESOLUTION 4]

Ernst Teunissen, qui a été identifié par la société de recrutement de dirigeants Heidrick & Struggles, a été proposé par le Conseil d'administration en vue de sa nomination en tant qu'administrateur. Le Conseil d'administration estime que l'expérience d'Ernst Teunissen en tant que cadre dirigeant d'une société cotée, et son expertise dans le domaine de la publicité en ligne, des marchés financiers à l'échelle internationale et des fusions et acquisitions lui permettront d'apporter une contribution précieuse au Conseil d'administration.

C. RENOUELEMENT DU MANDAT DE RBB BUSINESS ADVISORS EN QUALITE DE COMMISSAIRE AUX COMPTES [RESOLUTION 5]

Nous vous rappelons que le mandat de RBB Business Advisors en qualité de commissaire aux comptes expire à l'issue de cette assemblée générale.

Nous vous proposons, au travers de la résolution 5, de renouveler le mandat de RBB Business Advisors en qualité de commissaire aux comptes pour une durée de six exercices expirant à l'issue de l'assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2029.

D. AVIS CONSULTATIF SUR LA REMUNERATION VERSEE PAR LA SOCIETE AUX NAMED EXECUTIVE OFFICERS DE LA SOCIETE [RESOLUTION 6]

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 2023, nos « *named executive officers* » étaient Megan Clarken, notre directrice générale (*Chief Executive Officer*), Sarah Glickman, notre directrice financière (*Chief Financial Officer*), et Ryan Damon, notre vice-président exécutif, directeur des affaires juridiques et sociales (*Chief Legal and Corporate Affairs Officer*).

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 compétente possible sur nos marchés concurrentiels, (ii) rétribuer l'équipe dirigeante afin qu'elle atteigne ou excède les objectifs opérationnels, financiers et stratégiques qu'elle s'est fixés, (iii) aligner les intérêts à long-terme de notre équipe dirigeante avec ceux de nos actionnaires, et (iv) fournir à nos dirigeants une rémunération globale qui soit à la fois concurrentielle et raisonnable en comparaison avec nos pairs de l'industrie et les pratiques de nos concurrents 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.

E. APPROBATION DES COMPTES ANNUELS ET CONSOLIDES POUR L'EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2023 – AFFECTATION DES RESULTATS [RESOLUTIONS 7 A 9]

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 7 et 8 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 9, l'affectation du bénéfice de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, soit 14.892.627 euros, au compte « report à nouveau ».

F. EXAMEN DES CONVENTIONS VISEES AUX ARTICLES L. 225-38 ET SUIVANTS DU CODE DE COMMERCE [RESOLUTION 10]

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 2023.

Ainsi qu'il l'a été notifié aux commissaires aux comptes de la Société par la Présidente du Conseil d'administration, une convention a été autorisée par le Conseil d'administration préalablement à sa signature et est soumise à l'approbation de l'assemblée générale de la Société conformément à l'article L.225-40 du Code de commerce.

Il s'agit de l'« *Indemnification Agreement* » conclu avec Frederik van der Kooi en sa qualité d'administrateur de la Société, prévoyant, dans la mesure où les lois et règlements français applicables le permettent, (i) l'indemnisation de Frederik van der Kooi 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 10.15 du rapport annuel 2023 (dit « *Form 10-K* ») déposé auprès de l'US Securities and Exchange Commission le 23 février 2024.

G. RACHAT PAR LA SOCIETE DE SES PROPRES ACTIONS [RESOLUTION 11]

Nous vous demandons d'approuver, au travers de la résolution 11, 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 en 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, manifesteraient 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 \$22,10, et le prix unitaire maximum d'achat par actions (hors frais et commissions) serait fixé à \$46,82. Cette autorisation serait valable pour une durée de douze (12) mois (soit jusqu'au 24 juin 2025), mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'assemblée générale du 13 juin 2023 (l'« **AGM 2023** »), 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.

II. 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 12 A 14]

a) Résolution 12 : 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 12.



Cette autorisation serait consentie pour une durée de douze (12) mois (soit jusqu'au 24 juin 2025) et mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie à la 13^{ème} résolution de l'AGM 2023.

b) Résolution 13 : 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 152.914,15 euros, représentant 10% du capital social au 31 décembre 2023, 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 24 juin 2025) et mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie à la 14^{ème} résolution de l'AGM 2023, et ne pourra être utilisée en période d'offre publique non-sollicitée initiée par un tiers sur les actions de la Société.

c) Résolution 14 : 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 12.233.132 actions en vue de leur annulation entraînant une réduction de capital non motivée par des pertes d'un montant nominal maximum de 305.828,32 euros (représentant 20% du capital social au 31 décembre 2023), 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 \$46,82 par action (ou la contrevaaleur en euros de ce montant au jour de l'utilisation de la délégation), soit un montant total maximum de \$572.755.240,24 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 24 décembre 2025), mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie à la 15^{ème} résolution de l'AGM 2023, et ne pourra être utilisée en période d'offre publique non-sollicitée initiée par un tiers sur les actions de la Société.

B. AUTORISATION A CONSENTIR DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE D'INTERESSEMENT DES SALAIRES, DES DIRIGEANTS ET DES ADMINISTRATEURS DE LA SOCIETE [RESOLUTIONS 15 A ERREUR ! SOURCE DU RENVOI INTROUVABLE.]

Le Conseil d'administration rappelle tout d'abord l'importance stratégique pour la Société du maintien de sa capacité à attirer et conserver les meilleurs talents grâce à une politique de rémunération et d'intéressement au capital en adéquation avec les pratiques de son marché particulièrement concurrentiel dans le secteur des nouvelles technologies.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi sur le partage de valeur publiée le 30 novembre 2023, qui a augmenté le nombre maximal des actions attribuées gratuitement de 10% à 15% du capital social, il vous est demandé d'autoriser le Conseil d'administration à attribuer gratuitement des actions dans cette nouvelle limite légale.



Les nouvelles autorisations ainsi consenties priveraient d'effet les autorisations ayant le même objet consenties aux résolutions 17 et 18 de l'AGM 2023, qui visaient l'ancienne limitation maximale de 10 %, et seraient consenties pour une durée de trente-huit (38) mois (soit jusqu'au 24 août 2027).

Nous vous précisons que, conformément à la résolution **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**, la somme des actions susceptibles d'être émises en vertu des autorisations faisant l'objet des résolutions de la 16^{ème} résolution de l'AGM 2023 (autorisation d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions), et des résolutions 15 et 16 visées ci-dessous ne pourra pas excéder 7.000.000 actions d'une valeur nominale de 0,025 euros par action, 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 (voir résolution **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**) et ne s'applique pas au nombre d'actions émises, acquises ou susceptibles d'être émises en vertu d'options, de bons de souscription d'actions, de bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) et d'actions gratuites soumises à conditions attribués antérieurement à la présente assemblée générale.

Nous vous proposons donc d'examiner chacune des propositions suivantes :

- a) **Résolution 15** : 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 conformément aux dispositions des articles L.225-197-1 et suivants du Code de commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription

Nous vous demandons d'autoriser le Conseil d'administration à procéder, en une ou plusieurs fois, dans les proportions et aux époques qu'il déterminera, à l'attribution gratuite d'actions, au profit de tout ou partie des membres du personnel salarié de la Société ainsi qu'aux mandataires sociaux listés à l'Article L.225-197-1 II du Code de commerce (à savoir, à la date de la présente assemblée générale, la présidente du Conseil d'administration et la directrice générale).

Le nombre maximal d'actions d'une valeur nominale de 0,025 euros par action susceptible d'être attribuées gratuitement par le Conseil d'administration en vertu de la présente autorisation s'imputera sur le plafond global prévu à la résolution **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** et ne pourra en aucun cas excéder les limites légales.

Les actions attribuées gratuitement seront assorties d'une période d'acquisition (la « **Période d'Acquisition** ») d'au moins un an et la durée minimale de l'obligation de conservation des actions attribuées gratuitement sera fixée à un an à compter de la date à laquelle leur attribution sera devenue définitive (la « **Période de Conservation** »), étant précisé que le Conseil d'administration pourra réduire ou supprimer complètement la Période de Conservation pour autant que la durée cumulée de la Période d'Acquisition et de la Période de Conservation est au moins égale à deux ans depuis la date d'attribution.

Nonobstant ce qui précède, en cas d'invalidité du bénéficiaire correspondant au classement dans la deuxième et la troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale, les actions seront définitivement attribuées à la date d'invalidité et les actions ainsi définitivement attribuées seront librement transférables à compter de la date d'attribution définitive.

Nonobstant ce qui précède, en cas de décès d'un bénéficiaire pendant la Période d'Acquisition, les actions attribuées gratuitement seront définitivement attribuées à la date de demande d'attribution définitive par les ayants-droits dans le cadre de la succession. La demande d'attribution définitive devra être faite dans un délai de six (6) mois à compter de la date de décès conformément à l'article L. 225-197-3 du Code de Commerce.

Les actions attribuées seront librement cessibles en cas de demande d'attribution formulée par les héritiers d'un bénéficiaire décédé ou en cas d'invalidité du bénéficiaire correspondant au classement dans les catégories précitées du Code de la sécurité sociale.

Les durées de la Période d'Acquisition et de la Période de Conservation seront fixées par le Conseil d'administration dans les limites susvisées.



- b) **Résolution 16** : autorisation à donner au Conseil d'administration 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 conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription

Cette autorisation est identique à l'autorisation qui sera consentie aux termes de la résolution 15, à la différence que les actions ainsi attribuées gratuitement seraient soumises à des conditions de performance déterminées par le Conseil d'administration.

- c) **Résolution** Erreur ! Source du renvoi introuvable.: Approbation du nombre maximum d'actions susceptibles d'être émises ou acquises en vertu de la 16^{ème} résolution de l'AGM 2023 (autorisation d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions), de la résolution 15 ci-dessus (autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'actions soumises à des critères de présence au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales), de la résolution 16 ci-dessus (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)

Conformément à la résolution **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**, nous vous demandons de fixer à 7.000.000 le nombre maximum d'actions qui :

- (i) qui pourront être émises ou acquises lors de l'exercice d'options attribuées conformément à la seizième résolution de l'AGM 2023 après l'assemblée générale en application du plan d'option de souscription ou d'achat d'actions 2016, et
- (ii) qui pourront être acquises lors de l'acquisition des actions gratuites attribuées en application du plan 2015 d'attribution gratuite d'action et des Actions de Performance attribuées en application du plan 2015 d'attribution gratuite d'actions de performance conformément aux résolutions 15 et 16 ci-dessus ;

étant précisé que cette limite 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 et que cette limite ne s'applique pas au nombre d'actions émises, acquises ou susceptibles d'être émises en vertu d'options, de bons de souscription d'actions, de bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) et d'actions gratuites soumises à conditions attribués antérieurement à la présente assemblée générale.

C. DELEGATIONS FINANCIERES A CONSENTIR AU CONSEIL D'ADMINISTRATION [RESOLUTIONS 18 A 22]

L'objet des résolutions 18 à 22 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 donneraient 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 18:** 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 *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 152.914,15 euros représentant 10% du capital social au 31 décembre 2023. 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 **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**

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 **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**

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 24 décembre 2025) et mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie à la 20^{ème} résolution de l'AGM 2023 qui, en l'absence de vote favorable, prendrait fin le 12 décembre 2024 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 2023.

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 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 maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires

Nous vous demandons de déléguer au Conseil d'administration 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 (lesdites actions conférant les mêmes droits que les actions anciennes sous réserve de leur date de jouissance).

Dans le cadre de cette délégation, nous vous demandons de :

- décider que les actionnaires ont, proportionnellement au montant de leurs actions, un droit préférentiel de souscription aux actions ordinaires ou valeurs mobilières qui seront, le cas échéant, émises en vertu de la présente délégation,
- conférer au Conseil d'administration la faculté d'accorder aux actionnaires le droit de souscrire, à titre réductible, un nombre supérieur d'actions ou valeurs mobilières à celui qu'ils pourraient souscrire à titre irréductible, proportionnellement aux droits dont ils disposent et, en tout état de cause, dans la limite de leur demande,
- décider que le montant nominal total des augmentations de capital social susceptibles d'être ainsi réalisées, immédiatement et/ou à terme, ne pourra pas être supérieur à €764.570,78 (soit environ 50% du capital de la Société au 31 décembre 2023) auquel s'ajoutera, le cas échéant, 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,
- décider que le montant nominal total des émissions de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital susceptibles d'être émises ne peut être supérieur à \$500.000.000 (ou la contre-valeur de ce montant en cas d'émission en une autre devise), ce montant s'imputant sur le plafond global visé à la résolution **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** ci-dessous.

Cette délégation serait consentie pour une durée de vingt-six (26) mois (soit jusqu'au 24 août 2026) et mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie à la 18^{ème} résolution de l'assemblée générale du 15 juin 2022 (l' « **AGM 2022** »).

- c) **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 et offre au public**

Il est proposé, au travers de la résolution 20, de déléguer au Conseil d'administration la possibilité d'augmenter le capital, en une ou plusieurs fois, par voie d'offre(s) au public, c'est-à-dire en faisant appel au marché au sens large ou à un grand nombre d'investisseurs, et non aux seuls actionnaires ou à un nombre limité d'investisseurs, que la souscription des titres soit intermédiée ou non par la ou les banques en charge de l'offre (underwriters).

Comme mentionné ci-dessus, la Société entend lever les fonds nécessaires au financement d'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.

Le montant nominal total des augmentations de capital social susceptibles d'être ainsi réalisées, immédiatement et/ou à terme, ne pourra pas être supérieur à € 152 914,15 (soit environ 10% du capital de la Société au 31 décembre 2023), 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, ce qui offrirait à la Société la flexibilité suffisante afin de remplir ses objectifs stratégiques. Ce montant s'imputera sur le plafond global visé à la résolution **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** ci-dessous.

Le montant nominal total des émissions de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital susceptibles d'être émises ne peut être supérieur à \$500.000.000 (ou la contre-valeur de ce montant en cas d'émission en une autre devise), ce montant s'imputant sur le plafond global visé à la résolution **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** ci-dessous.



Dans ce cadre, nous vous demandons de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires sur les actions ordinaires ou valeurs mobilières émises en vertu de la présente délégation, en laissant toutefois au Conseil d'administration la faculté d'instituer au profit des actionnaires, sur tout ou partie des émissions, un droit de priorité pour les souscrire pendant le délai et selon les termes qu'il fixera conformément aux dispositions de l'article L. 225-135 du Code de commerce, cette priorité ne donnant pas lieu à la création de droits négociables, mais pouvant être exercée tant à titre irréductible que réductible, étant précisé que ce droit ne pourra être institué que si les actions de la Société sont admises aux négociations sur un marché réglementé reconnu comme tel par l'Autorité des Marchés Financiers (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui du *Nasdaq Stock Market*).

Nous vous proposons donc de décider que le prix d'émission des actions susceptibles d'être émises en vertu de la présente délégation sera fixé 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 cinq (5) dernières séances de bourse précédant la fixation du prix de l'émission éventuellement diminuée d'une décote maximale de 10% décidée par le Conseil d'administration.

Cette délégation serait consentie pour une durée de vingt-six (26) mois (soit jusqu'au 24 août 2026) et mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie à la 19^{ème} résolution de l'AGM 2022.

Cette délégation ne pourra pas être mise en œuvre en période d'offre publique non-sollicitée initiée par un tiers sur les actions de la Société.

- d) **Résolution** Erreur ! Source du renvoi introuvable. : 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 aux résolutions 18, 19 et 20 ci-dessus

L'objet de cette résolution **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** est de permettre au Conseil d'administration d'octroyer une option de surallocation pour toute émission réalisée en vertu des résolutions 18, 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 maximum global des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en vertu de la délégation conférée aux termes de la résolution 19 ci-dessus, augmentées en vertu de la présente délégation ne pourra pas être supérieur à 764,570.78 euros, tandis que le montant de toute émission réalisée en vertu des résolutions 18 et 20 ci-dessus augmentées en vertu de la présente délégation s'imputera sur le plafond global visé à la résolution **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**

- e) **Résolution 22:** 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 45.874,24 euros, représentant 3% du capital social au 31 décembre 2023 (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 **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**

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 dollars US (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 **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**

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** Erreur ! Source du renvoi introuvable. : fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées aux résolutions 18 à 22 ci-dessus

Le Conseil d'administration propose de fixer à 152.914,15 euros, soit à environ 10% du capital social au 31 décembre 2023, le montant maximal cumulé des augmentations de capital qui pourraient être conduites en vertu des résolutions 18, 20, **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** et 22. 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 18, 19, 20 et 22 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.

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 2024**

EXECUTIVE COMPENSATION

COMPENSATION DISCUSSION AND ANALYSIS

The following compensation discussion and analysis provides comprehensive information and analysis regarding our executive compensation program for 2023 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 2023, our named executive officers included (i) our principal executive officer; (ii) our principal financial officer; and (iii) our other executive officer, other than the principal executive officer and the principal financial officer, who was serving as of the end of the fiscal year. Unless otherwise noted, titles referred to in this section are as of December 31, 2023. For the year ended December 31, 2023, our named executive officers were:

Megan Clarken	Chief Executive Officer (principal executive officer)
Sarah Glickman	Chief Financial Officer (principal financial officer)
Ryan Damon	Chief Legal and Corporate Affairs Officer

We believe that we have a strong team of executives who have 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 2023 in an uncertain environment, as described below.

2023 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 shopping journey. Our vision is to bring richer experiences to every consumer by supporting a fair and open internet that enables discovery, innovation, and choice – powered by trusted and impactful advertising. We have deeply transformed the Company from a single-product to a multi-solution platform provider, fast diversifying our business into new solutions.

2023 Financial Results:

Our 2023 performance was impacted by several developments that included an uncertain macro environment, some integration and restructuring costs as well as the CNIL fine payment of \$43 million in 2023. Notwithstanding those developments:

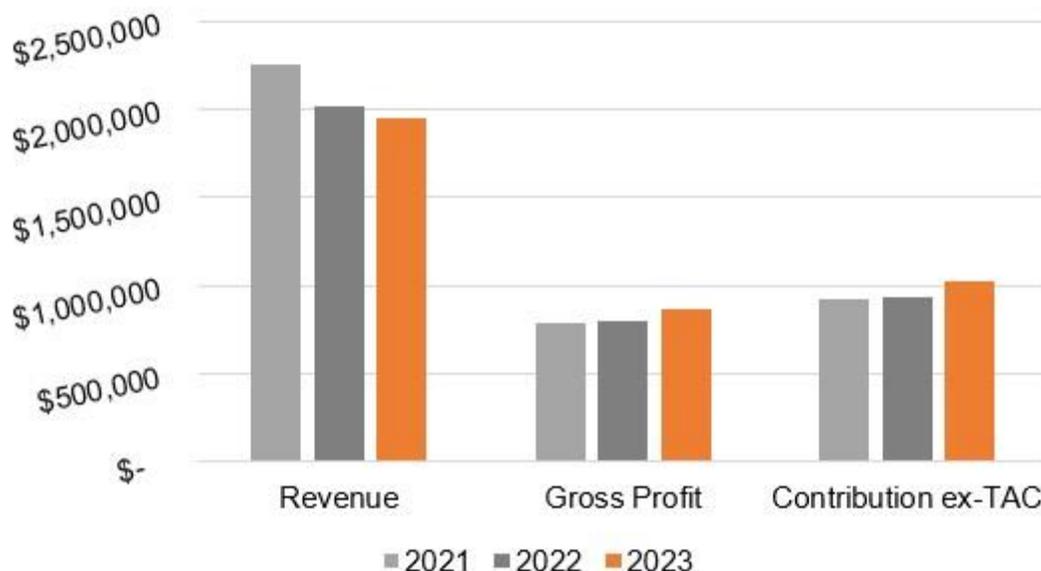
- Revenue decreased 3%, or 3% at constant currency, from \$2.017 billion in 2022 to \$1.949 billion in 2023. This was driven by lower Marketing Solutions revenue and the technical impact of the Retail Media transition to a full platform business and partially offset by the contribution from Iponweb;
- Gross profit increased 9% year-over-year, from \$795 million in 2022 to \$863 million in 2023;
- 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 \$928 million in 2022 to \$1,022.6 million in 2023;
- Net income increased by 287% year-over-year from \$16 million in 2022 to \$62 million in 2023; and

- Adjusted EBITDA, which is a non-GAAP financial measure, increased by 13% from \$267 million in 2022 to \$302 million in 2023.

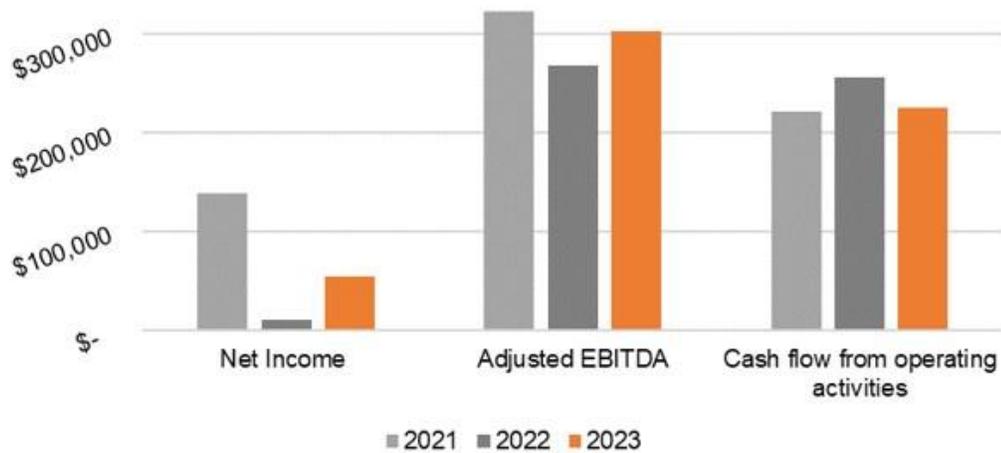
Contribution ex-TAC and Adjusted EBITDA are non-GAAP measures. Contribution ex-TAC is a profitability measure akin to gross profit. It is calculated by deducting traffic acquisition costs from gross revenue and reconciled to gross profit through the exclusion of other cost of revenue. We define Adjusted EBITDA as our consolidated earnings before interest, taxes, depreciation and amortization, adjusted to eliminate the impact of equity awards compensation expense, pension service costs, restructuring-related and transformation costs, acquisition-related costs and deferred price consideration. 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 pages 64 and 70 of “Item 7. Management’s Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations” of our 2023 Annual Report on Form 10-K at page 64 for a reconciliation of gross profit to Contribution ex-TAC and at page 70 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 2022 average exchange rates for the relevant period to 2023 figures. A reconciliation is provided in “Item 7. Management’s Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations” at page 65 of our 2023 Annual Report on Form 10-K 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
(in thousands of U.S. dollars)**



Selected Financial Data
(in thousands of U.S. dollars)



Operating Results:

In 2023, we reported results for three reportable segments²: Marketing Solutions, Retail Media, and Iponweb. Our operating results include:

- Criteo's activated media spend³ by the Commerce Media Platform for marketers and media owners was over \$4.1 billion in 2023;
- Criteo had approximately 700 million Daily Active Users (DAUs), over 65% 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 18,000 clients globally, while maintaining an average client retention rate (as measured on a quarterly basis) of approximately 90% over the past three years;
- Retail Media Contribution ex-TAC grew 26% year-over-year (or 26% on a constant currency basis) and same-retailer Contribution ex-TAC retention was 121% in 2023;

² 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.

³ Activated media spend is defined as the sum of our Marketing Solutions revenue and the media spend activated on behalf of our Retail Media clients and the media spend activated by Iponweb.

- Marketing Solutions Contribution ex-TAC decreased 3% year-over-year (or 2% on a constant currency basis); and
- Iponweb revenue increased 135% (or 133% at constant currency) following the closing of the acquisition on August 1, 2022.
- Cash from operating activities was \$224 million and Free Cash Flow amounted to \$110 million in 2023.

Executive Compensation Highlights for 2023 and Certain 2024 Decisions

Highlights of our executive compensation program for 2023, 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 2023, consistent with solid financial performance and marked progress of the Company's on-going transformation, 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 annual incentive bonuses to our active named executive officers with funding at between 116%-126% of target based primarily on our achievement of quantitative (Company financial performance) metrics along with the named executive officers' achievement of qualitative metrics;
- 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, 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
- In addition, for 2024, to respond to shareholder feedback and better align with market practice, we are significantly increasing the link between pay and performance in our long-term incentive (LTI) programs for our named executive officers by: increasing the percentage of LTI (70% for CEO and 60% for other executives) that will be performance-based pursuant to the grant of PSUs, basing half of the PSU opportunity on a new external market metric (relative TSR), and establishing multi-year performance periods for these relative TSR PSUs. In addition, the holding period for equity held by our non-executive directors has been extended from one to two years. We are convinced that these and other enhancements, will drive an even greater focus on long-term value creation

for our shareholders. For additional information on these changes for 2024, see the section “Shareholder Feedback, Responses and Actions” toward the end of this Compensation Discussion & Analysis.

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

- ✓ 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
- ✓ Performance-based equity incentives with long-term vesting requirements
- ✓ Performance-based annual incentive bonus
- ✓ Caps on performance-based cash and equity compensation
- ✓ 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 stockholder return
- ✓ Four-year equity award vesting periods, including a two-year initial vesting cliff for PSUs and RSUs
- ✓ Prohibition on short sales, hedging of stock ownership positions and transactions involving derivatives of our ADSs
- ✓ Limited executive perquisites
- ✓ Independent compensation consultant engaged by our compensation committee
- ✓ Annual board and committee self-evaluations
- ✓ Rigorous Section 16 executive officer share ownership requirement guidelines
- ✓ Maintain non-employee director share ownership requirement guidelines

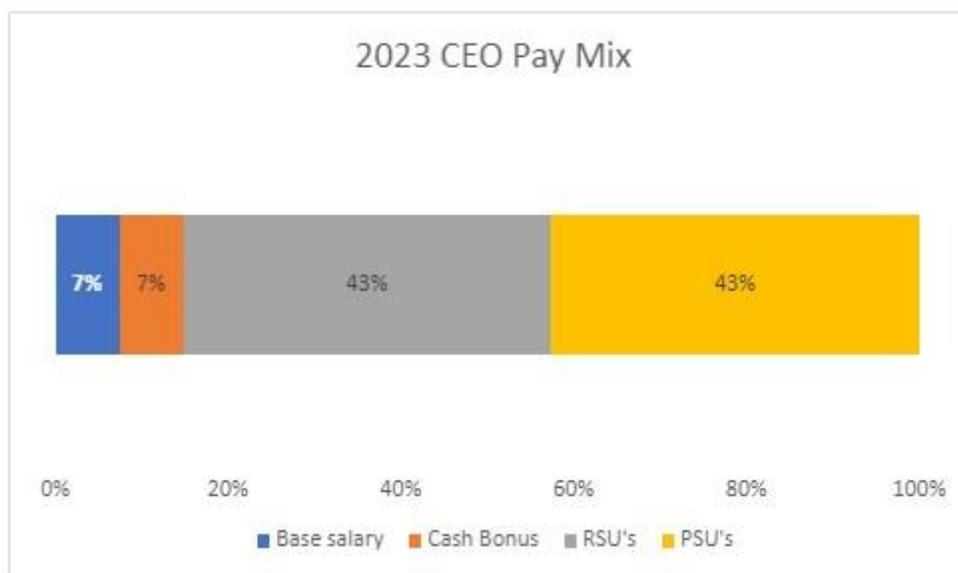
What We Don't Do

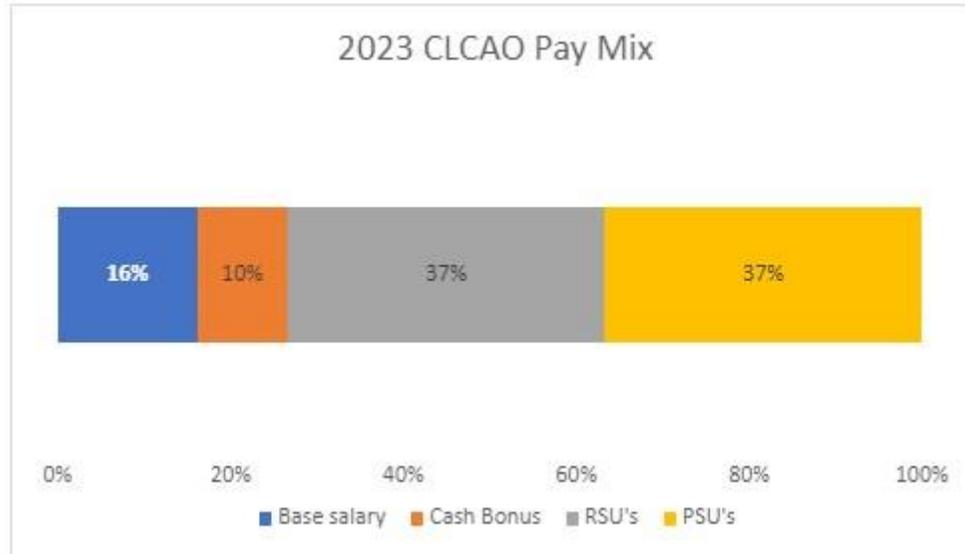
- ✗ No "single-trigger" change of control benefits
- ✗ No post-termination retirement or pension non-cash benefits or perquisites for our executive officers that are not available to our employees generally
- ✗ No tax "gross-ups" for change of control benefits
- ✗ No employment agreements with executive officers that contain guaranteed salary increases 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. Clarken, our Chief Executive Officer, Ms. Glickman, our Chief Financial Officer and Mr. Damon, our Chief Legal and Corporate Affairs Officer. 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.





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 Ms. Clarcken, our Chief Executive Officer (other than with respect to her 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 her 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 2023, 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

Ms. Clarcken 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. Clarken), based upon individual experience and breadth of knowledge, individual performance during the year and other relevant factors. 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 2023 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 2023 were selected on the basis of their comparability to Criteo in terms of broad industry (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 margin 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 2023. 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. 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	Thryv Holdings
Box	LiveRamp Holdings	Tripadvisor
Cars.com	Magnite	Verint Systems
CarGurus	MicroStrategy	Yelp
Commvault Systems	New Relic	Ziff Davis
Digital Turbine	Nutanix	
DoubleVerify Holdings	QuinStreet	

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 our U.S. peer group from 2022 to 2023 include the addition of Digital Turbine, DoubleVerify Holdings, and Integral Ad Science Holding and the removal of Cardlytics, Cornerstone OnDemand, Mandiant, QAD, and Quotient Technology. Changes to our European peer group from 2022 to 2023 include the addition of Majorel Group Luxembourg S.A. and Stroer SE & Co. KGaA, and the removal of Micro Focus International plc, Mimecast, and Talend S.A. These changes result in a peer group that we believe is more closely aligned with Criteo's financial and value criteria.

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 2023, 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 the support of our shareholders and was approved, on a

non-binding advisory basis, by approximately 86.11% of the votes cast at the 2023 Annual General Meeting. While the 2023 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 2023, our management team continued to frequently engage with the investment community, hosting and participating in 218 investor events, including during roadshows and conferences as well as phone calls and meetings with approximately 174 firms. Shareholders we spoke to jointly represented about 80% of floating shares as of December 31, 2023. In 2023, we engaged with shareholders to discuss corporate governance, board composition, executive compensation, business strategy 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 2023, 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
- (i) 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.

2022 — 2023 Base Salaries

The base salaries of the named executive officers for 2022 and 2023 and related explanatory notes are set forth below:

<u>Name</u>	<u>Position</u>	<u>2023 Base Salary (USD)</u>	<u>2022 Base Salary (USD)</u>	<u>Explanatory Notes</u>
Megan Clarcken	Chief Executive Officer	\$665,000	\$650,000	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 reflects the compensation Ms. Clarcken received due to proration of the effective date April 2023, based on an annual base salary of \$670,000, rounded to the nearest thousandth.
Sarah Glickman	Chief Financial Officer	\$476,000	\$465,000	Ms. Clarcken's remuneration is solely for her role as Chief Executive Officer of Citicorp. 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 reflects the compensation Ms. Glickman received due to proration of the effective date April 2023, based on an annual base salary of \$480,000, rounded
Ryan Damon	Chief Legal and Corporate Affairs Officer	\$455,000	\$440,000	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 reflects the compensation Mr. Damon received due to proration of the effective date April 2023, based on an annual base salary of \$460,000, rounded

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:

- (ii) help attract and retain a high quality executive management team;
- (iii) increase management focus on challenging yet realistic goals intended to create value for shareholders;
- (iv) 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.

2023 Annual Bonus Incentive

The performance measures and related target levels for the 2023 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 2023. In the first quarter of 2023, 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 2023 EBP.

Quantitative Goals

The quantitative measures selected for the 2023 EBP were the 2023 achievement of financial targets in (i) Contribution ex-TAC,⁴ measured at constant currency, and (ii) Adjusted EBITDA, measured at constant currency at 2023 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 2023 (as in 2018, 2019, 2021

⁴ Contribution ex-TAC is a non-GAAP financial measure of profitability.

and 2022), 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, our compensation committee took into consideration the known and perceived challenges for the Company and the overall advertising technology industry for 2023, while remaining in line with market practices. The goals were set to be challenging, yet achievable. Finally, when determining quantitative performance, the Company's reported Contribution ex-TAC for 2023 is adjusted for EBP purposes by using the same exchange rate as was used to establish the Contribution ex-TAC targets in February 2023.

The payout scale on the **Contribution ex-TAC** portion of the quantitative goals determined in early 2023 was as follows, with Contribution ex-TAC growth measured, in each case, on a constant-currency basis:

- If 2023 Contribution ex-TAC was below \$891 million, the payout on the Contribution ex-TAC portion of the qualitative goals would have been zero;
- If 2023 Contribution ex-TAC was between \$891 million and the \$990 million target, the payout on the Contribution ex-TAC portion of the quantitative goals would be between 50% and 100% of target;
- If 2023 Contribution ex-TAC was between the \$990 million target and the \$1,089 million stretch target, the payout on the Contribution ex-TAC portion of the quantitative goals would be between 100% and 150% of target;
- If Contribution ex-TAC growth was between the \$1,089 million stretch target and the \$1,139 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 Contribution ex-TAC growth was \$1,139 million 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 2023 quantitative goals would require a minimum level of growth to receive any portion of this component of the annual cash bonus and 11.4% growth for a target level payout.

2022 Contribution ex-TAC* (\$ millions)	2023 Contribution ex-TAC Targets*							
	Threshold		Target		Stretch		Max	
	Amount (\$ millions)	Required Growth	Amount (\$ millions)	Required Growth	Amount (\$ millions)	Required Growth	Amount (\$ millions)	Required Growth
889	891	0.2%	990	11.4%	1,089	22.5%	1,139	28.1%

*Presented in constant currency at 2023 plan rates. 2022 reported Contribution ex-TAC was \$928.2 million.

The payout scale on the **Adjusted EBITDA** portion of the quantitative goals determined in early 2023 was as follows, in each case calculated on an absolute basis and excluding currency impacts:

- If 2023 Adjusted EBITDA was less than \$238 million, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would have been zero;

- If 2023 Adjusted EBITDA was between \$238 million and the \$280 million target, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would be between 50% and 100% of target;
- If 2023 Adjusted EBITDA was between the \$280 million target and the \$322 million stretch target, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would be between 100% and 150% of target;
- If 2023 Adjusted EBITDA was between the \$322 million stretch target and the \$343 million maximum target, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would be between 150% and 200% of target; and
- If 2023 Adjusted EBITDA was \$343 million or greater, our executives could achieve the maximum payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals, which was 200%.

Threshold	2023 Adjusted EBITDA Targets			Max
	Amount (\$ millions)	Target Amount (\$ millions)	Stretch Amount (\$ millions)	
238		280	322	343

The quantitative goals determined in early 2023 and the achievement levels for such goals were designed to ensure proper alignment between the 2023 EBP and the internal 2023 financial plan supporting the guidance that we published at the beginning of 2023.

The chart below sets forth the quantitative goals determined in early 2023 and the achievement levels for such goals, as well as actual Company performance for 2023 against which executive performance was measured.

Performance Measure	Weight	Payout Scale				Actual	Bonus Factor Achievement	Plan Payout (Percent of Target)
		50%	100%	150%	200%			
2023 Contribution ex-TAC*	40%	\$891 million	\$990 million	\$1,089 million	≥\$1,139 million	\$988 million*	99%	39.6%
2023 Adjusted EBITDA*	40%	\$238 million	\$280 million	\$322 million	≥\$343 million	\$296 million	119%	47.6%

*Calculated on a constant currency basis and using the same exchange rate as was used to set the targets in February 2023. The Company's as reported constant currency Contribution ex-TAC was \$1,025.7 million.

As shown above, year-over-year Contribution ex-TAC growth was 11.1% at constant currency, which resulted in a 99% payout for the Contribution ex-TAC portion of the quantitative goals, and Adjusted EBITDA was \$296 million, which resulted in a payout of 119% on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals. This resulted in a total of 107% of the target bonus amounts to the 2023 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 2023 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 2023 were determined for Ms. Clarken, Ms. Glickman and Mr. Damon in the first half of 2023 by the compensation committee with the intent to be rigorous and difficult to achieve. The qualitative goals for 2023 included: (i) for Ms. Clarken, delivering against our numbers, securing the retailers, becoming the Commerce Media DSP for agencies and brands, differentiating through enabling Commerce Audiences across our brands, building on our performance advantage, making Criteo the most recognized and trusted brand for Commerce Media, attracting and retaining world-class talent, and executing on our plan to reduce our environmental footprint of our activities and champion DEI across our industry; (ii) for Ms. Glickman, supporting delivery of the 2023 operating plan, delivering operational efficiencies, supporting and enabling our product strategy, supporting new deals signing, growing certain partnerships and relationships with clients, strengthening and automating processes and tools, including driving actions for integration and optimization processes and delivering an impactful story to attract and retain new quality investors; and (iii) for Mr. Damon, enabling and supporting operational efficiencies, delivering certain partnerships and relationships with clients, ensuring customer satisfaction through efficient client contracting and onboarding processes, supporting the product team in defining identity and strategy, supporting the business in executing identify and data use strategy, building and executing the Company's corporate development pipeline, driving long-term shareholder and stakeholder value, working towards ensuring that laws and their interpretation enable data driven innovation and online advertising, working towards ensuring that the open internet remains a vibrant and competitive ecosystem.

The compensation committee determined that the 2023 EBP participants 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 2023 EBP (weighted 20% of the total EBP), the compensation committee recommended, and the Board of Directors approved, a 150% payout with respect to Ms. Clarken, a 150% payout with respect to Ms. Glickman, and a 200% payout with respect to Mr. Damon.

2023 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 (80%)	Qualitative Goals Achievement (20%)	Funding Multiplier as % of Target	Actual Payout Amount
Megan Clarken	100%	\$665,068	107%	150%	116%	\$768,819
Sarah Glickman	75%	\$357,226	107%	150%	116%	\$412,953
Ryan Damon	65%	\$295,795	107%	200%	126%	\$371,519

Long-Term Incentives

Long-term incentives 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 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 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 RSUs and PSUs to provide long-term incentives to executive officers pursuant to the Company's 2015 Time-Based Restricted Stock Unit Plan and 2015 Performance-Based RSU Plan. 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. The Board of Directors 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:

- each executive officer's individual performance assessment, the results and contributions delivered during the year, as well as his or her anticipated potential future impact;
- delivering equity values that are competitive, yet reasonable, when compared to the equity values delivered by the companies in our peer group to their executives with similar responsibility;
- delivering equity award mixes that take into account our peer and broader market practices and 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.

Based on the foregoing factors, the Board of Directors, upon recommendation of the compensation committee, determined that the regular 2023 long-term incentive compensation to be granted to Ms. Clarken, Ms. Glickman and Mr. Damon should consist of an equal mix of RSUs and PSUs.

The table below sets forth the equity awards granted by the Board of Directors to our named executive officers in 2023:

Name	Shares Issuable Upon Vesting of PSUs Granted in 2023 (At Maximum) ⁽¹⁾	Shares Issuable Upon Vesting of RSUs Granted in 2023	Total Value of Equity Awards in 2023 (in thousands) ⁽²⁾
Megan Clarcken	172,161	114,774	\$8,313
Sarah Glickman	69,900	46,600	\$3,375
Ryan Damon	46,600	31,067	\$2,250

(1) The amounts of PSUs set forth in this column show the amounts originally granted to our named executive officers, which represents the maximum possible achievement at 150% of target. As set forth in the section below, 114% of the target of Ms. Clarcken's, Ms. Glickman's and Mr. Damon's 2023 PSU awards were earned based on the level of performance achieved.

(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 2023 as shown in the Summary Compensation Table, which is measured in

Performance Conditions and Vesting of PSU Grants

Our Ordinary Shares subject to the PSUs granted to the named executive officers are earned contingent upon the attainment of financial goals set by the Board of Directors. In 2023, Ms. Clarcken, Ms. Glickman and Mr. Damon were granted, assuming full potential (150% of target), 172,161, 69,900 and 46,600 PSUs, respectively, in the first quarter and the Board of Directors set 2023 Contribution Ex-TAC, Free Cash Flow and Contribution Ex-TAC from New Solutions goals for this grant. 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 150% of target (i) to create a long-term incentive opportunity to reward over-performance and (ii) because any excess (unearned) portion of the grant will be recaptured (and returned to the equity pool) the following year well in advance of its vesting date. Below we have described the application of the 2023 financial goals that apply to Ms. Clarcken's, Ms. Glickman's and Mr. Damon's 2023 PSU grants.

Achievement in Contribution Ex-TAC, Free Cash Flow and Contribution Ex-TAC from New Solutions are important metrics used by the Board of Directors to measure the Company's financial performance and creation of shareholder value given our current development stage, the significant growth opportunities ahead of us and the significant impact that high Contribution Ex-TAC, Free Cash Flow and Contribution Ex-TAC from New Solutions can have on the Company's profitability and cash generation given the scalability of our operating model. As a result, given the increased focus that the Company is putting on optimizing the expense base and cash flow generation, as well as the increasing importance of New Solutions given the transformation of our industry, the compensation committee and Board of Directors determined that growth in these three metrics, with 25% weighting to each of Contribution Ex-TAC and Free Cash Flow and 50% weighting to Contribution Ex-TAC from New Solutions, was the appropriate performance measure for the 2023 PSU awards. Our compensation committee and Board of Directors believe that setting a one-year performance measurement period remained appropriate for 2023 (although, as noted in "Shareholder Feedback, Responses and Actions" below, it was determined that part of the PSU opportunity will be based on longer, multi-year performance periods starting in 2024).

The following table sets forth the 2023 **Contribution Ex-TAC** goal for the 2023 PSU awards.

2023 Contribution Ex-TAC	Potential Percentage of PSUs Earned⁽¹⁾⁽²⁾
<\$891 million	0%
\$891 million	50% (Threshold)
\$990 million	100% (Target)
\$1089 million	150% (Max)

(1) Achievement is linear for 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%.

(2) Every \$1 million above the target from Contribution Ex-TAC Non-retargeting Solutions metric below will be added to Contribution Ex-TAC to bring Contribution Ex-TAC to the target level, if it is otherwise below target. However, both Contribution Ex-TAC and Contribution Ex-TAC Non-retargeting Solutions will be capped at 150%.

The following table sets forth the 2023 **Free Cash Flow** goal for the 2023 PSU awards.

2023 Free Cash Flow	Potential Percentage of PSUs Earned⁽¹⁾
<\$104 million	0%
\$104 million	50% (Threshold)
\$130 million	100% (Target)
\$169 million	150% (Max)

(1) Achievement is linear for Free Cash Flow 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 150%.

The following table sets forth the 2023 **Contribution Ex-TAC from New Solutions** goal for the 2023 PSU awards.

2023 Contribution Ex-TAC from New Solutions	Potential Percentage of PSUs Earned⁽¹⁾
<\$436 million	0%
\$436 million	50% (Threshold)
\$484 million	100% (Target)
\$557 million	150% (Max)

(1) Achievement is linear for Contribution Ex-TAC Non-retargeting Solutions 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 150%.

Actual 2023 Contribution Ex-TAC, Free Cash Flow and Contribution Ex-TAC from New Solutions was \$988 million, \$153 million⁵ and \$503 million, respectively, resulting in a 114% of target payout overall.

⁵ Actual 2023 Free Cash Flow was measured with the exclusion of the CNIL fine payment of \$43 million, for which such required payment was issued by the Company in the third quarter of 2023. This fine involved protracted litigation, and given the potential amount due and exact timing of payment were unclear at the beginning of 2023 and was thus not included in the Free Cash Flow targets that were established, the Board of Directors reserved discretion to adjust the targets based on actual Free Cash Flow impacts by the CNIL payment. The Board of Directors therefore exercised its discretion to exclude the CNIL payment from the results assessment. For more information on the CNIL matter, refer to Note 20, Commitments and Contingencies, of our 2023 Annual Report on Form 10-K.

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 PSUs earned with respect to 2023 are subject to a four-year vesting schedule, with half of any earned PSUs vesting on the second anniversary of the grant date and the remainder vesting in eight equal quarterly installments thereafter, which quarterly vesting would be subject to the recipient's continued employment with the Company. As a result, none of the PSUs granted to and earned by Ms. Clarken, Ms. Glickman or Mr. Damon for 2023 will vest until March 2025 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

On December 11, 2019, our Board of Directors adopted 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 her 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. These share ownership guidelines were revised on October 23, 2020 to remove their application to the chairperson of our Board of Directors because a separate share ownership guidelines for our non-employee directors was adopted, as further described below.

On October 23, 2020, our Board of Directors adopted 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*”) be held by such persons until the termination of their respective offices. For 2023, (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, 2024, 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	93,001	195,371	835,899	1,124,271
Sarah Glickman	121,347	—	330,249	451,596
Ryan Damon	43,653	16,845	233,197	293,695
Total for all named executive officers:				1,869,562

(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, 2023, please see “Compensation Tables—Outstanding Equity Awards at 2023 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, 2023, please see “Compensation Tables—Outstanding Equity Awards at 2023 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 2023, 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. Clarken, Ms. Glickman and Mr. Damon 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 (8) 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

We do not have, nor do we plan to establish, any program, plan or practice to time stock option grants in coordination with releasing material non-public information or any plan to reprice any outstanding option awards.

Short Sale and Derivatives Trading Policy

As noted in more detail above under the caption “Anti-Hedging/Pledging Policy,” 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 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

- (1) 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.

Shareholder Feedback, Responses and Actions

Our compensation programs and metrics remain directly tied to shareholder value creation. We provide shareholders the opportunity annually to vote to approve our executive compensation program on an advisory basis. Historically, our executive compensation programs have received strong shareholder support (averaging more than 94% in the three years prior to 2023). While the 2023 say on pay vote passed (approximately 86% of the votes cast were in favor), the support from our shareholders was lower than in prior years.

As a result, when we met with our shareholders as part of our regular engagement process, we sought feedback to determine how best to respond to the lower say on pay support.

One important piece of feedback we received from our shareholders was that our performance-based long-term incentive awards were measured solely based on internal financial objectives and did not include any external market-based objectives. Shareholders also recommended that we eliminate the repetition of Contribution ex-TAC as a performance goal in both our annual incentive program and long-term incentive program and extend the performance measurement period for our performance-based long-term incentive awards from one year to two and three years. We were also encouraged to review the equity holding requirement for our directors. We value highly the perspectives and insights of our shareholders and accordingly, following a review of market practice with Compensia, our compensation committee considered and adopted a number of changes to our executive compensation program relating to our long-term incentive awards for 2024 with our shareholders' feedback in mind, as described below.

Certain changes to our 2024 Long-term Incentives

Introduction of TSR-Based PSUs

For 2024, we introduced new performance criteria for PSUs with an external market-based performance metric of relative total shareholder return (TSR) to the long-term incentive program for our named executive officers. 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. Along with the introduction of TSR-based PSUs, we also increased the relative portion of the long-term incentive awards granted to our named executive officers that are comprised of performance-based awards. Specifically, we shifted our long-term incentive structure for our named executive officers from 50% time-based RSUs and 50% financial PSUs to the following:

- (2) 30% time-based RSUs, 35% financial PSUs and 35% TSR-based PSUs for Ms. Clarcken; and
- (3) 40% time-based RSUs, 30% financial PSUs and 30% TSR-based PSUs for our Ms. Glickman and Mr. Damon.

Improvements to Financial PSUs

To eliminate the repetition of Contribution ex-TAC in both our annual incentive program and long-term incentive program, we also modified our 2024 financial PSUs to be determined based on a single performance metric that is critically important to our shareholders: Retail Media Contribution ex-TAC.

Performance Measurement Periods & Vesting of Performance-based Long-term Incentive Awards

Financial PSUs will retain a one-year performance period, and two-thirds will vest on the second anniversary of the grant date based on the performance assessed after year one; the remaining one-third will vest on the third anniversary of the grant date.

TSR-Based PSUs will be subject to an extended performance measurement period as follows: 50% vesting based on performance through the second anniversary of the grant date; the remaining 50% vesting based on performance through the third anniversary of the grant date.

Equity Holding Period for Directors

Finally, the holding period for the shares purchased on the open market with the equity attendance remuneration paid to our independent directors for that purpose under our Independent Director Compensation program will be extended from one year to two years to ensure a longer-term commitment behind each share so purchased.

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

James Warner (Chair)

Edmond Mesrobian

Rachel Picard

COMPENSATION TABLES

Summary Compensation Table

The following Summary Compensation Table sets forth, for the three years ended December 31, 2023, 2022 and 2021, respectively, the compensation earned by (i) our principal executive officer, (ii) our principal financial officer, and (iii) our other executive officer, other than the principal executive officer and the principal financial officer, who was serving as of the end of the fiscal year (collectively, our named executive officers).

Name and Principal Position	Year	Salary (\$)(2)	Bonus (\$)	Stock Awards (\$)(3)(4)(5)	Option Awards (\$)(4)	Non-Equity Incentive Plan Compensation (\$)(6)	All Other Compensation (\$)(7)	Total (\$)
Megan Clarken	2023	665,000	—	7,729,000	—	768,819	50,844	9,213,663
Chief Executive Officer	2022	650,000	—	6,075,000	—	292,500	46,202	7,063,702
	2021	650,000	—	7,815,000	—	1,040,000	68,644	9,573,644
Sarah Glickman (1)	2023	476,000	—	3,138,000	—	412,953	14,132	4,041,085
Chief Financial Officer	2022	461,000	—	2,392,000	—	174,375	11,400	3,038,775
	2021	450,000	—	—	—	529,875	11,400	991,275
Ryan Damon	2023	455,000	—	2,092,000	—	371,519	6,349	2,924,868
Chief Legal	2022	437,000	—	1,531,000	—	128,700	10,739	2,107,439
and Corporate Affairs Officer	2021	427,000	—	1,826,000	—	415,078	99,868	2,767,946

(4) Ms. Glickman did not receive an additional equity grant in 2021 due to her initial inducement grant in late 2020.

(5) All amounts presented in the Summary Compensation Table, and in the supporting tables that follow, are expressed in U.S. dollars. In 2021, compensation was calculated in Euro and converted into dollars for this presentation. In 2022 and 2023 all compensation calculations were in U.S. dollars. The average exchange rate used for the purpose of the Summary Compensation Table, and, unless otherwise noted, the supporting tables that follow, for the year ended December 31, 2021 is as follows:

Date Euro to U.S. Dollar Conversion Rate

12/31/21 1.1326

(6) The 2021 actual stock award values are approximately 45% greater than the intended targets values due to a difference in the 30-day stock price average used for conversion (\$24.47) and the actual price on the grant date (\$35.46).

(7) 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 2023, 2022 and 2021 please refer to Note 16, Note 15 and Note 20 (Share-based Compensation), respectively, of our Annual Reports on Form 10-K, each as filed with the SEC on February 23, 2024, February 24, 2023 and February 25, 2022, respectively.

(8) The amounts reported in the “Stock Awards” column represent the grant date fair value of the PSU awards 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. For 2023, this would represent maximum stock award values of \$9,661,000 for Ms. Clarken, \$3,923,000 for Ms. Glickman, and \$2,615,000 for Mr. Damon.

(a) 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, 2023, 2022 and 2021 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 2023.

(b) The amounts reported in the “All Other Compensation” column for 2023 include the benefits set forth in the table below. The incremental cost to the Company is based on premiums paid, 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	13,200	13,899	21,423
Sarah Glickman	932	13,200	—	—
Ryan Damon	1,242	—	2,607	2,500

(c) Represents the cost of any life insurance and disability plan premium.

(1) Represents the cost of our employer contributions to the 401(k) plan accounts of Ms. Clarcken, Mr. Damon and Ms. Glickman, for those who elected to participate in our 401(k) plan.

(2) 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 2023

The following table sets forth the grants of plan-based awards to the named executive officers during the year ended December 31, 2023.

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	—	332,534	665,068	1,330,136	—	—	—	—	—	—	—
	2/23/2023	—	—	—	57,387	114,774	172,161	—	—	—	3,325,003
	2/23/2023	—	—	—	—	—	—	114,774	—	—	3,325,003
Sarah Glickman	—	178,613	357,226	714,452	—	—	—	—	—	—	—
	2/23/2023	—	—	—	23,300	46,600	69,900	—	—	—	1,350,002
	2/23/2023	—	—	—	—	—	—	46,600	—	—	1,350,002
Ryan Damon	—	147,897	295,795	591,590	—	—	—	—	—	—	—
	2/23/2023	—	—	—	15,534	31,067	46,600	—	—	—	900,011
	2/23/2023	—	—	—	—	—	—	31,067	—	—	900,011

(3) 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 2023 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 2023.

- (4) 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), 50% will vest on the two-year anniversary of the grant date, and the remainder will vest in equal portions at the end of each quarter during the two-year period thereafter.
- (1) Represents the grant date fair value, measured in accordance with ASC Topic 718, of PSU awards and RSU awards made in 2023. Grant date fair values are calculated pursuant to assumptions set forth in Note 16 of our 2023 Annual Report on Form 10-K as filed with the SEC on February 23, 2024.

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, 2023.

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, 2023, Ms. Clarken would receive an annual base salary of \$670,000 with no change to annual bonus opportunity percentage.

Ms. Glickman

We entered into an offer letter effective as of August 27, 2020, as amended on April 1, 2021 and March 16, 2022, with Ms. Glickman, our Chief Financial Officer. Pursuant to the offer letter, Ms. Glickman was entitled to receive an annual base salary of \$450,000 and a target annual bonus opportunity equal to 75% of her annual base salary with a maximum annual bonus opportunity equal to 200% of her base salary.

Our Board of Directors determined that for year ended December 31, 2023, Ms. Glickman would receive an annual base salary of \$480,000 with no change to annual bonus opportunity percentage.

Mr. Damon

We entered into an employment agreement effective as of August 1, 2018, as amended on March 16, 2022, with Mr. Damon, our Chief Legal and Corporate Affairs Officer. Under the terms of his employment agreement, for the year ended December 31, 2018, Mr. Damon was entitled to receive an annual base salary of \$415,000, and a target annual bonus opportunity that was initially equal to 50% of his annual base salary.

Our Board of Directors determined that for year ended December 31, 2023, Mr. Damon would receive an annual base salary of \$460,000 with no change to annual bonus opportunity percentage.

Outstanding Equity Awards at 2023 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, 2023.

Name	Grant Date	Option Awards				Stock Awards			
		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 Incentive Plan Awards: Number of Unearned Shares, Units or Rights That Have Not Vested (#)(1)(4)	Equity Incentive Plan Awards: Market or Payout Value of Unearned Shares, Units or Rights That Have Not Vested (\$)(6)
Megan Clarken	12/11/19	195,371	—	16.61	12/11/29	0	0	—	—
	02/25/21	—	—	—	—	68,876	1,743,940	68,876	1,743,940
	02/24/22	—	—	—	—	156,132	3,953,262	156,132	3,953,262
	02/23/23	—	—	—	—	286,935	7,265,194	286,935	7,265,194
Sarah Glickman	10/23/20	—	—	—	—	55,162	1,396,702	55,162	1,396,702
	02/24/22	—	—	—	—	61,469	1,556,395	61,469	1,556,395
	02/23/23	—	—	—	—	116,500	2,949,780	116,500	2,949,780
Ryan Damon	10/25/18	16,845	—	19.84	10/25/28	0	0	0	0
	03/03/20	—	—	—	—	5,396	136,627	5,396	136,627
	02/25/21	—	—	—	—	16,091	407,424	16,091	407,424
	02/24/22	—	—	—	—	39,340	996,089	39,340	996,089
	02/23/23	—	—	—	—	77,667	1,966,528	77,667	1,966,528

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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

(5) The PSUs 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 2023 are provided at the maximum possible payout at 150% of target.

(6) 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 \$25.32, the closing price of an ADS on December 29, 2023.

Option Exercises and Stock Vested in 2023

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, 2023.

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	—	—	281,214	8,630,696
Sarah Glickman	—	—	55,164	1,657,261
Ryan Damon	—	—	57,016	1,785,969

Potential Payments upon Termination or a Change of 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. Clarken’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. Clarken will be entitled to receive (i) a lump sum cash amount equal to the sum of (A) Ms. Clarken’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. Clarken if her office had not terminated and if all performance-based milestones were achieved at the 100% level by both Criteo Corp. and Ms. Clarken, (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 (D) up to \$75,000 in reimbursement for certain expenses incurred by Ms. Clarken in connection with her relocation from Paris, France back to her home country, including airfare for Ms. Clarken and her spouse, and furniture and household goods moving expenses, (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. Clarken 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. Clarken for the 12-month period following the termination date, or the earlier expiration of the stock option pursuant to its original terms.

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.

Ms. Glickman

Ms. Glickman's offer letter, as amended, provides for a potential severance payment in the event of certain terminations of employment with Criteo Corp. If Ms. Glickman's office as Chief Financial Officer of Criteo Corp. is terminated by Criteo Corp. other than for Cause (as defined in her offer letter), or by Ms. Glickman for Good Reason (as defined in her offer letter) (each, an "involuntary termination"), subject to Ms. Glickman'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. Glickman will be entitled to receive a lump sum cash amount (less all applicable withholdings) equal to the sum of (i) the product of (x) 12, if the termination date (as defined in her offer letter) is during the initial 12 months of her employment, or 6, if the termination date is after such initial 12 month period, and (y) her monthly base salary rate as then in effect, (ii) an amount equal to the product of (A) 100%, if the termination date is during the initial 12 months of her employment, or 50%, if the termination date is after such initial 12 month period and (B) her annual bonus target for the calendar year during which the termination occurs, calculated based on the bonus that would be paid to her if her employment had not terminated and if all performance-based milestones were achieved at the 100% level by both Company and Ms. Glickman and (iii) all bonus amounts earned for completed performance periods prior to the termination date but which otherwise remain unpaid as of the termination date. In addition, based on the conditions in the preceding sentence, Ms. Glickman will also be entitled to receive the cost of COBRA premiums under Criteo Corp.'s group health insurance plans in the United States and, if applicable, the cost of premiums for medical, dental, life insurance and disability insurance in France, in each case, until the earlier of (i) 12 months, if the termination date is during the initial 12 months of employment, or 6 months if the termination date is after the initial 12 months of employment and (ii) the first date her and her covered dependents become eligible for healthcare coverage under another employer's plan.

If Ms. Glickman's office as Chief Financial Officer of Criteo Corp. is terminated due to an involuntary termination within 12 months following a Change in Control (as defined in her offer letter), subject to Ms. Glickman's execution of a general release of claims in favor of Criteo S.A. and Criteo Corp., Ms. Glickman will be entitled to receive immediate vesting of all outstanding unvested 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. Glickman's termination will vest (but, in such event, any unvested RSUs or PSUs will continue to vest as if Ms. Glickman remained in service for up to 12 months following the termination date).

Any RSUs or PSUs that become vested pursuant to the terms of her offer letter 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. Glickman no earlier than the expiration of the required holding period.

Mr. Damon

Mr. Damon's employment agreement provides for a potential severance payment in the event Mr. Damon is terminated by us without Cause or resigns with Good Reason (as such terms are defined in his employment agreement). In such an event, Mr. Damon 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) six (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, 12), and (y) Mr. Damon'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) 50% (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, 100%) and (y) Mr. Damon's annual bonus for the calendar year during which the termination occurs, calculated based on the bonus that would be paid to Mr. Damon if his employment had not terminated and if all performance-based milestones were achieved at the 100% level by both the Company and Mr. Damon, such bonus to be, solely for the purpose of defining severance benefits, and (iii) all bonus amounts earned for completed performance periods prior to the termination date but which otherwise remain unpaid as of the termination date.

In addition, in the event that Mr. Damon 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), his equity awards will accelerate and become exercisable as of his 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 Mr. Damon's termination will vest (but, in such event, any unvested RSUs or PSUs will continue to vest as if Mr. Damon remained in service for up to 12 months following the termination date).

Any RSUs or PSUs that become vested pursuant to the terms of Mr. Damon'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) Mr. Damon no earlier than the expiration of the required holding period.

Treatment Under Equity Plans

Stock Option Plans

Each of our 2012 Stock Option Plan, 2013 Stock Option Plan, 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, 2023. 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	\$1,340,000	\$6,833,809	\$23,849	8,197,658	\$1,340,000	\$11,509,323	\$23,849	12,873,172
Sarah Glickman	\$420,000	\$-	\$17,241	437,241	\$420,000	\$4,265,413	\$17,241	4,702,654
Ryan Damon	\$379,500	\$-	\$34,481	413,981	\$759,000	\$3,113,555	\$34,481	3,907,036

- (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 value shown includes the value of equity awards held by the executive that would become vested under the applicable circumstances. The value of stock options, to the extent applicable, is based on the excess, if any, of \$25.32, the closing price of an ADS on December 29, 2023, over the exercise price of such options, multiplied by the number of unvested stock options or employee warrants held by the executive that would become vested under the applicable circumstances. 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.

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 2023 was \$9,213,663, and the median of the total compensation of all of our employees (excluding Ms. Clarken) for 2023 was approximately \$94,303. Accordingly, we estimate the ratio of Ms. Clarken's total compensation for 2023 to the median of the total compensation of all of our employees (excluding Ms. Clarken) for 2023 to be approximately 98 to 1.

We selected December 31, 2023, which is a date within the last three months of fiscal 2023, 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 2023 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 2023.

In accordance with SEC rules, we excluded all employees in certain non-U.S. jurisdictions that, in each case, constituted less than 0.69% of our total headcount. The excluded employees were located in Italy (24 employees), China (14 employees), the UAE (6 employees), Sweden (3 employees), Turkey (11 employees) and Netherlands (16 employees). The 74 excluded employees constituted 2.14% of our total number of 3,510 U.S. and non-U.S. employees as of December 31, 2023.

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 2023, 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:								
Fiscal Year	Summary Compensation Table Total for PEO	Compensation Actually Paid to PEO	Average Summary Compensation Table Total for non-PEO NEOs	Average Compensation Actually Paid to non-PEO NEOs	Total Shareholder Return	Peer Group Total Shareholder Return		Adjusted EBITDA (\$ millions)
	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	Net Income (\$ millions)	(i)
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 has been our PEO since November 25, 2019.

(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	12/31/2022
Current FYE	12/31/2023
Fiscal Year	2023
Summary Compensation Table Totals	\$9,213,663
- 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	\$-7,729,000
+ Fair Value at Fiscal Year-End of Outstanding and Unvested Option Awards and Stock Awards Granted in Fiscal Year	\$6,219,006
+ Change in Fair Value of Outstanding and Unvested Option Awards and Stock Awards Granted in Prior Fiscal Years	\$-970,870
+ 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	\$1,304,741
- 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	\$8,037,540

*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
Sarah Glickman	NEO	NEO	NEO	NEO
Ryan Damon	NEO	NEO	NEO	NEO
Dave Anderson	NEO	N/A	N/A	N/A
Benoit Fouilland	NEO	N/A	N/A	N/A

(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.

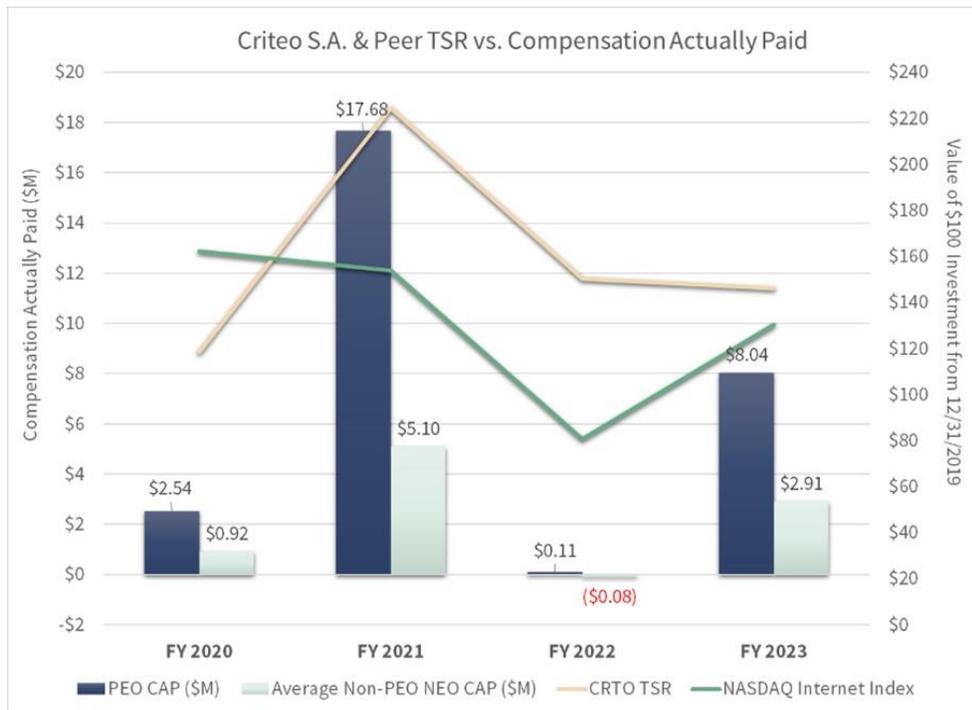
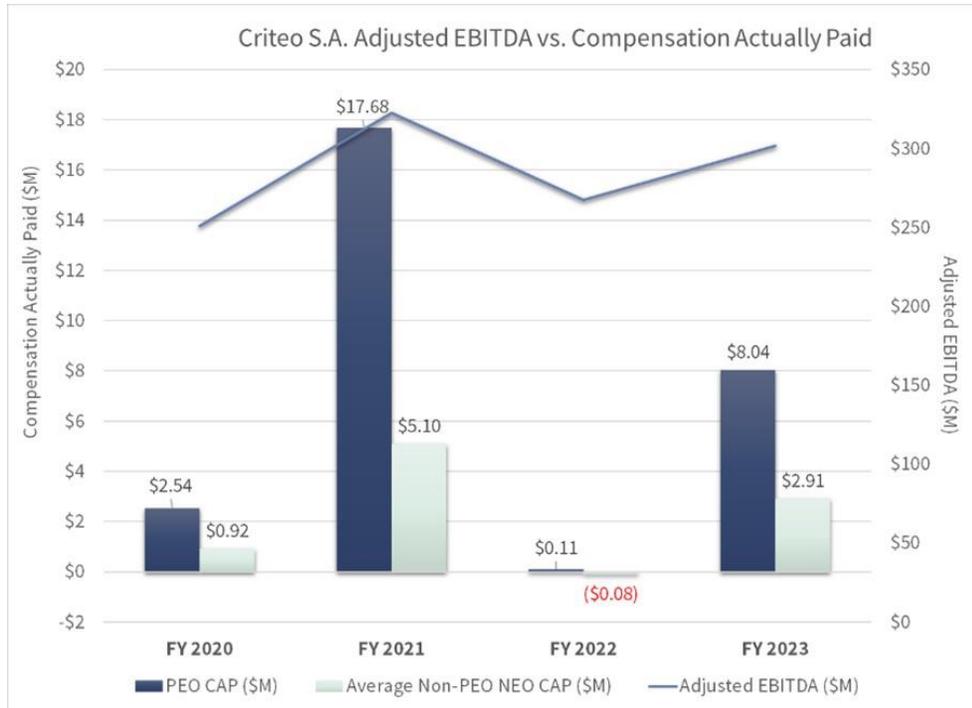
Average NEO	
Prior FYE	12/31/2022
Current FYE	12/31/2023
Fiscal Year	2023
Summary Compensation Table Total	\$3,482,977
- Change in Pension Value and Above Market Non-Qualified Deferred Compensation	\$—
- Grant Date Fair Value of Option Awards and Stock Awards Granted in Fiscal Year	\$(2,615,000)
+ Fair Value at Fiscal Year-End of Outstanding and Unvested Option Awards and Stock Awards Granted in Fiscal Year	\$2,104,181
+ Change in Fair Value of Outstanding and Unvested Option Awards and Stock Awards Granted in Prior Fiscal Years	\$(325,336)
+ 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	\$264,680
- 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	\$2,911,501

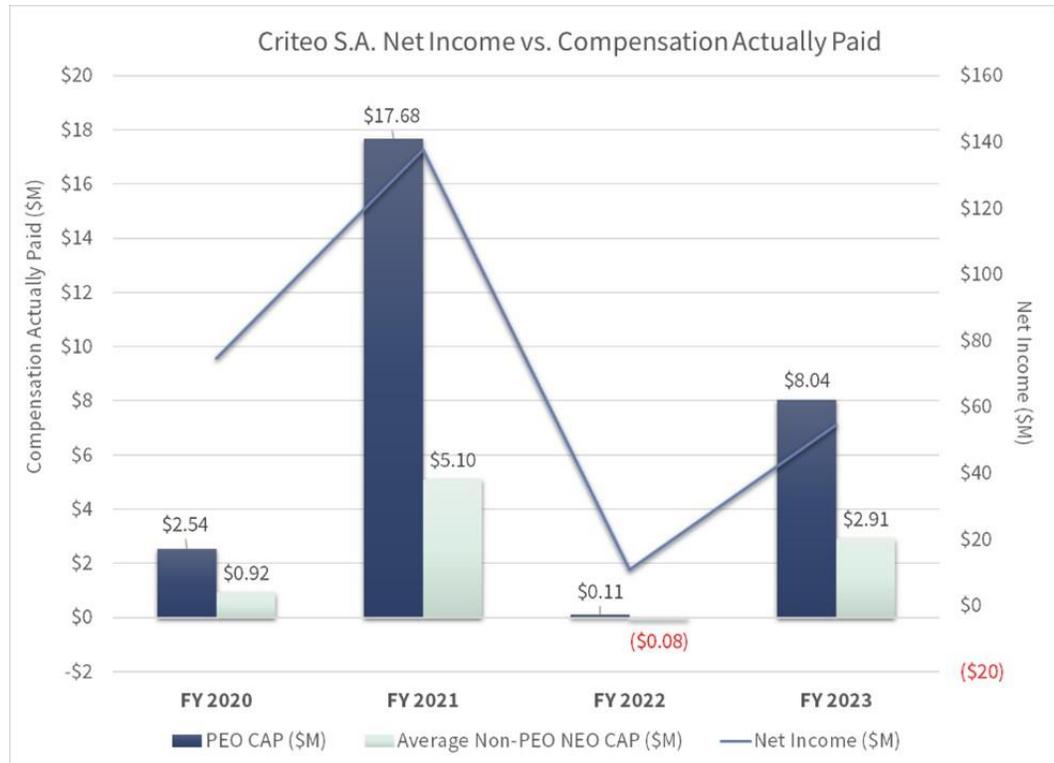
*Note that the fair value assumptions shown with respect to footnote (c) apply to the figures in this table as well.

- (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. The amounts reported for 2020, 2021, and 2022 have been updated to U.S. GAAP net income. The previous year's disclosure reported net income available to shareholders.
- (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 2023 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
Free Cash Flow
Contribution ex-TAC New Solutions



Société anonyme au capital de 1.529.141,575 euros

Siège social : 32 rue Blanche, 75009 Paris

484 786 249 R.C.S. Paris

ASSEMBLEE GENERALE A CARACTERE MIXTE 25 JUNI 2024

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 Megan Clarcken,
2. renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Marie Lalleman,
3. renouvellement du mandat d'administrateur de Monsieur Edmond Mesrobian,
4. nomination de Monsieur Ernst Teunissen en qualité de nouvel administrateur,
5. renouvellement du mandat de commissaire aux comptes titulaire de la société RBB Business Advisors,
6. avis consultatif sur la rémunération versée par la Société aux *named executive officers* de la Société,
7. approbation des comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2023,
8. approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2023,
9. affectation des résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2023,
10. approbation d'une convention visée à l'article L. 225-38 du Code de commerce (*Indemnification Agreement* conclu entre la Société et Monsieur Frederik van der Kooi),
11. 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

12. 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,
13. 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,
14. 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,
15. 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 conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription,

16. 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 conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription,
17. 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), de la Quinzième résolution ci-dessus (autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'actions soumises à des critères de présence au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales), de la Seizième résolution ci-dessus (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),
18. 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,
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 maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires,
20. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires et/ou de toutes valeurs mobilières, 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),
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 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 ci-dessus,
22. 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,
23. fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées aux résolutions dix-huit à vingt-deux ci-dessus.

TEXTE DES RESOLUTIONS

RESOLUTIONS DE LA COMPETENCE DE L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

Première résolution

Renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Megan Clarken

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 Megan Clarken vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée générale,

renouvelle le mandat d'administrateur de Madame Megan Clarken 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 2025.

Deuxième résolution

Renouvellement du mandat d'administrateur de Madame Marie Lalleman

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 Marie Lalleman vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée générale,

renouvelle le mandat d'administrateur de Madame Marie Lalleman 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 2025.

Troisième résolution

Renouvellement du mandat d'administrateur de Monsieur Edmond Mesrobian

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 Edmond Mesrobian vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée générale,

renouvelle le mandat d'administrateur de Monsieur Edmond Mesrobian 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 2025.

Quatrième résolution

Nomination de Monsieur Ernst Teunissen en qualité de nouvel 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 Monsieur Ernst Teunissen 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 2025.

Monsieur Ernst Teunissen a déjà fait savoir qu'il acceptait le mandat d'administrateur qui vient de lui être conféré et déclaré ne pas exercer, dans d'autres sociétés, de mandat susceptible de lui interdire l'acceptation desdites fonctions.

Cinquième résolution

Renouvellement du mandat de commissaire aux comptes titulaire de la société RBB Business Advisors

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 de commissaire aux comptes titulaire de la société RBB Business Advisors vient à expiration à l'issue de la présente Assemblée générale,

renouvelle le mandat de commissaire aux comptes titulaire de la société RBB Business Advisors pour une durée de six exercices 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 2029.

Sixième 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 2024 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.

Septième résolution

Approbation des comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2023

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 sur l'activité et la situation de la Société pendant l'exercice clos le 31 décembre 2023 et sur les comptes dudit exercice, ainsi que du rapport des commissaires aux comptes sur l'exécution de leur mission au cours de cet exercice,

approuve les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2023 se soldant par un bénéfice de 14.892.627 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.

Huitième résolution

Approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2023

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 pendant l'exercice clos le 31 décembre 2023 et sur les comptes consolidés dudit exercice, ainsi que du rapport des commissaires aux comptes sur lesdits comptes,

approuve les comptes consolidés (établis selon les normes IFRS) de l'exercice clos le 31 décembre 2023 tels qu'ils lui ont été présentés ainsi que les opérations traduites dans ces comptes et résumées dans ces rapports.

Neuvième résolution

Affectation des résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2023

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 bénéfice de l'exercice clos le 31 décembre 2023 s'élève à la somme de 14.892.627 euros et que la réserve légale est intégralement dotée,

décide d'affecter ledit bénéfice au compte « report à nouveau ».

Il est rappelé qu'il n'a pas été distribué de dividende au titre des trois derniers exercices sociaux.

Dixième résolution

Approbation des conventions visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce (conventions réglementées)

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 14 juin 2023 entre la Société et Monsieur Frederik van der Kooi, administrateur, dont la conclusion a été autorisée par le Conseil d'administration lors de sa séance du 3 février 2023.

Onzième 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 Douzième 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 22,10 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 46,82 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 286.377.620,12 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, 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 13 juin 2023, 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

Douzième 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 treizième résolution de l'assemblée générale du 13 juin 2023.

Treizième 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 152.914,15 euros, par voie d'annulation d'un maximum de 6.116.566 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 quatorzième résolution de l'assemblée générale du 13 juin 2023 et ne pourra pas être mise en œuvre en période d'offre publique visant les titres de la Société déposée par un tiers.

Quatorzième 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'ADS) dans la limite d'un nombre maximum de 12.233.132 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 305.828,30 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 46,82 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 572.755.240,24 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 quinzième résolution de l'assemblée générale du 13 juin 2023 et ne pourra pas être mise en œuvre en période d'offre publique visant les titres de la Société déposée par un tiers.

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 conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription

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,

autorise, conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, le Conseil d'administration à procéder, en une ou plusieurs fois, dans les proportions et aux moments qu'il déterminera, à l'attribution gratuite d'actions soumises à des conditions de présence (*Time-Based RSUs*) donnant droit à des actions ordinaires existantes ou à émettre par la Société, au profit de tout ou partie des membres du personnel salarié de la Société ou des sociétés ou groupements d'intérêt économique dont la Société détiendrait, directement ou indirectement, au moins 10 % du capital ou des droits de vote à la date d'attribution des actions concernées, en France ou à l'étranger (le « **Groupe Criteo** »), ainsi qu'aux mandataires sociaux listés à l'Article L. 225-197-1, II du Code de commerce (à savoir, à la date de la présente Assemblée générale, la présidente du Conseil d'administration et la directrice générale).

décide que le nombre total d'actions d'une valeur nominale de 0,025 euro chacune susceptible d'être attribuées gratuitement par le Conseil d'administration en vertu de la présente autorisation s'imputera sur le plafond global prévu à la Dix-septième résolution ci-dessous et ne pourra en aucun cas excéder la limite légale de 15% du capital social à la date à laquelle l'attribution gratuite d'actions soumises à des conditions de présence est décidée par le Conseil d'administration,

décide que l'attribution gratuite d'actions soumises à une conditions de présence à leurs bénéficiaires conformément à cette autorisation sera définitive au terme d'une durée d'au moins un an (la « **Période d'Acquisition** ») et que la durée minimale de l'obligation de conservation des actions attribuées gratuitement sera fixée à un an à compter de la date à laquelle leur attribution sera devenue définitive (la « **Période de Conservation** »), étant précisé toutefois que le Conseil d'administration pourra réduire ou supprimer la durée de la Période de Conservation pour autant que la durée cumulée des Périodes d'Acquisition et de la Période de Conservation soit au moins égale à deux ans,

décide, nonobstant ce qui précède, qu'en cas d'invalidité du bénéficiaire correspondant au classement dans la deuxième et la troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité

sociale, les actions attribuées gratuitement soumises à une condition de présence seront définitivement attribuées à la date d'invalidité et que les actions sous-jacentes ainsi définitivement livrées seront librement transférables à compter de la date d'attribution définitive,

décide, nonobstant ce qui précède, qu'en cas de décès d'un bénéficiaire pendant la Période d'Acquisition, les actions attribuées gratuitement soumises à des conditions de présence seront transférées aux héritiers du bénéficiaire et les actions devront être livrées à la date de la demande dûment formulée par ses héritiers. La demande de délivrance des actions sous-jacentes aux actions attribuées gratuitement soumises à une condition de présence doit être faite dans un délai de six mois à compter de la date de décès du bénéficiaire, conformément à l'article L. 225-197-3 du Code de commerce,

décide que les durées de la Période d'Acquisition et de la Période de Conservation seront fixées par le Conseil d'administration dans les limites susvisées,

prend acte que, conformément aux dispositions de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, lorsque l'attribution porte sur des actions à émettre, la présente autorisation emporte de plein droit, au profit des bénéficiaires des actions attribuées gratuitement, renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions nouvelles émises, l'augmentation de capital social correspondante étant définitivement réalisée du seul fait de l'attribution définitive des actions aux bénéficiaires,

prend acte que la présente décision emporte, en tant que de besoin, renonciation des actionnaires en faveur des bénéficiaires des actions attribuées gratuitement, à la partie des réserves, bénéfiques ou primes qui, le cas échéant, servira en cas d'émission d'actions nouvelles à l'issue de la Période d'Acquisition, pour la réalisation de laquelle tous pouvoirs sont délégués au Conseil d'administration, et

délègue au Conseil d'administration tous pouvoirs à l'effet de :

- constater l'existence de réserves suffisantes et procéder lors de chaque attribution au virement de tout compte de réserves, de primes ou de reports sur un compte de réserve indisponible le montant nécessaire à l'émission des actions nouvelles,
- déterminer les catégories de bénéficiaires et l'identité des bénéficiaires des attributions, ainsi que le nombre d'actions susceptibles d'être attribuées gratuitement à chacun d'eux,
- fixer et, le cas échéant, modifier les conditions et, le cas échéant, les critères d'acquisition des actions attribuées gratuitement soumises à des conditions de présence,
- soit par lui-même, soit par mandataire, constater, le moment venu, la ou les augmentations de capital corrélative(s) à l'émission des actions sous-jacentes aux actions attribuées gratuitement soumises à des conditions de présence acquises, et procéder le cas échéant aux modifications subséquentes des statuts de la Société,
- procéder aux acquisitions d'actions le cas échéant nécessaires à la remise des éventuelles actions existantes attribuées gratuitement,
- ajuster, si nécessaire, pendant la Période d'Acquisition, le nombre d'actions attribuées gratuitement soumises à des conditions de présence en conséquence de toute opération sur le capital social de la Société afin d'assurer le maintien des droits des bénéficiaires, étant précisé que les actions ainsi attribuées en application de ces ajustements seront réputées attribuées le même jour que les actions attribuées gratuitement soumises à des conditions de présence initialement attribuées,
- prendre, le cas échéant, toutes mesures utiles pour assurer le respect de la Période de Conservation exigée des bénéficiaires,
- et, généralement, soit par lui-même, soit par mandataire, conclure tous accords ou conventions et faire dans le cadre de la législation en vigueur, tout ce que la mise en œuvre de la présente autorisation rendra nécessaire,

décide que la présente autorisation est conférée au Conseil d'administration pour une durée de **trente-huit (38) mois** à compter de la date de la présente Assemblée générale,

précise en tant que de besoin que cette autorisation met fin à l'autorisation ayant le même objet consentie aux termes de la dix-septième résolution de l'assemblée générale du 13 juin 2023.

Le Conseil d'administration informera chaque année l'assemblée générale ordinaire des opérations réalisées dans le cadre de la présente résolution.

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 conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription

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,

autorise, conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, le Conseil d'administration à procéder, en une ou plusieurs fois et dans les proportions et aux moments qu'il déterminera, à l'attribution gratuite d'Actions de Performance donnant droit à des actions ordinaires existantes ou à émettre par la Société au profit (i) des mandataires sociaux de la Société visés à l'article L. 225-197-1, II du Code de commerce (à savoir, à la date de la présente Assemblée générale, la présidente du Conseil d'administration et la directrice générale) et, le cas échéant, (ii) de certains cadres dirigeants nommément désignés, de membres de la direction générale et d'autres salariés du Groupe Criteo, sous réserve, en tout état de cause, qu'ils soient salariés du Groupe Criteo,

décide que le nombre total d'actions d'une valeur nominale de 0,025 euro chacune susceptibles d'être attribuées gratuitement par le Conseil d'administration en vertu de la présente autorisation s'imputera sur le plafond global prévu à la Dix-septième résolution ci-dessous et ne pourra en aucun cas excéder la limite légale de 15% du capital social à la date à laquelle les Actions de Performance sont attribuées par le Conseil d'administration,

décide que l'acquisition définitive des Actions de Performance devra être expressément conditionnée au respect des critères de performance, individuels et/ou collectifs, qui seront déterminés par le Conseil d'Administration sur proposition éventuelle du comité de rémunération (*Compensation Committee*),

décide que l'attribution des Actions de Performance à leurs bénéficiaires sera définitive au terme d'une durée d'au moins un an (la « **Période d'Acquisition** ») et que la durée minimale de l'obligation de conservation des actions émises suite à l'attribution des Actions de Performance sera fixée à un an à compter de la date à laquelle leur attribution sera devenue définitive (la « **Période de Conservation** »), étant précisé toutefois que le Conseil d'administration pourra réduire ou supprimer la durée de la Période de Conservation pour autant que la durée cumulée des Périodes d'Acquisition et de Conservation soit au moins égale à deux ans,

décide, nonobstant ce qui précède, qu'en cas d'invalidité du bénéficiaire correspondant au classement dans la deuxième et la troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale, les Actions de Performance seront définitivement attribuées à la date d'invalidité et que les Actions de Performance ainsi attribuées seront librement transférables à compter de la date d'acquisition définitive,

décide, nonobstant ce qui précède, qu'en cas de décès d'un bénéficiaire pendant la Période d'Acquisition, les Actions de Performance seront transférés aux héritiers du bénéficiaire et les actions devront être livrées à la date de la demande d'acquisition dûment formulée par les héritiers du bénéficiaire. La demande d'acquisition des Actions de Performance doit être faite dans un délai de six mois à compter de la date de décès du bénéficiaire, conformément à l'article L. 225-197-3 du Code de commerce.

décide que les durées de la Période d'Acquisition et de la Période de Conservation seront fixées par le Conseil d'administration dans les limites susvisées,

prend acte que, conformément aux dispositions de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, lorsque l'attribution porte sur des actions à émettre, la présente autorisation emporte de plein droit, au profit des bénéficiaires des actions attribuées gratuitement, renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions nouvelles émises, l'augmentation de capital social correspondante étant définitivement réalisée du seul fait de l'acquisition définitive des actions sous-jacentes aux Actions de Performance aux bénéficiaires,

prend acte que la présente décision emporte, en tant que de besoin, renonciation des actionnaires en faveur des bénéficiaires, à la partie des réserves, bénéfiques ou primes qui, le cas échéant, servira en

cas d'émission d'actions nouvelles à l'issue de la Période d'Acquisition, pour la réalisation de laquelle tous pouvoirs sont délégués au Conseil d'administration,

délègue au Conseil d'administration tous pouvoirs à l'effet de :

- constater l'existence de réserves suffisantes et procéder lors de chaque attribution au virement de tout compte de réserves, de primes ou de reports sur un compte de réserve indisponible le montant nécessaire à l'émission des actions nouvelles à livrer,
- déterminer les catégories de bénéficiaires et l'identité des bénéficiaires des attributions ainsi que le nombre d'Actions de Performance devant être attribuées à chacun d'eux,
- fixer, et, le cas échéant modifier, les critères et les conditions de performance ou autres conditions associées à l'acquisition définitive des Actions de Performance et la durée d'appréciation de la réalisation desdits critères et conditions,
- apprécier le respect des critères de performance auxquels l'acquisition définitive des Actions de Performance sera conditionnée pour tout ou partie des bénéficiaires et ajouter, le cas échéant, toutes conditions et critères qu'il jugera pertinent,
- soit par lui-même, soit par mandataire, constater, le moment venu, la ou les augmentations de capital social corrélative(s) à l'émission des éventuelles Actions de Performance nouvelles et procéder le cas échéant aux modifications subséquentes des statuts de la Société,
- procéder aux acquisitions d'actions le cas échéant nécessaires à la remise des éventuelles Actions de Performance,
- ajuster, si nécessaire, pendant la Période d'Acquisition, le nombre d'Actions de Performance attribuées gratuitement en conséquence de toute opération sur le capital social de la Société afin d'assurer le maintien des droits des bénéficiaires, étant précisé que les actions ainsi attribuées en application de ces ajustements seront réputées attribuées le même jour que les Actions de Performance initialement attribuées,
- prendre toutes mesures utiles pour assurer le respect de la Période de Conservation exigée des bénéficiaires,
- et, généralement, soit par lui-même, soit par mandataire, conclure tous accords ou conventions et faire dans le cadre de la législation en vigueur, tout ce que la mise en œuvre de la présente autorisation rendra nécessaire,

décide que la présente autorisation est conférée au Conseil d'administration pour une durée de **trente-huit (38) mois** à compter de la date de la présente Assemblée générale,

précise en tant que de besoin que cette autorisation met fin à l'autorisation ayant le même objet consentie aux termes de la dix-huitième résolution de l'assemblée générale du 13 juin 2023.

Le Conseil d'Administration informera chaque année l'assemblée générale ordinaire des opérations réalisées dans le cadre de la présente résolution.

Dix-septième 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), de la Quinzième résolution ci-dessus (autorisation de procéder à l'attribution gratuite d'actions soumises à des critères de présence au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales), de la Seizième résolution ci-dessus (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 et des rapports des commissaires aux comptes,

décide de fixer à 7.000.000 le nombre maximum d'actions ordinaires d'une valeur nominale de 0,025€

chacune, le nombre maximum d'actions qui :

- (i) pourront être émises ou acquises lors de l'exercice d'options attribuées après la présente Assemblée générale dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions 2016 adopté par le Conseil d'administration le 7 avril 2016 et approuvé par l'assemblée générale du 29 juin 2016, tel que modifié par le Conseil d'administration (« **Amended 2016 Stock Option Plan** »), et
- (ii) pourront être acquises lors de l'acquisition des actions attribuées gratuitement soumises à des conditions de Présence dans le cadre du plan d'attribution gratuite d'actions 2015, adopté par le Conseil d'administration le 30 juillet 2015 et approuvé par l'assemblée générale du 23 octobre 2015, tel que modifié par le Conseil d'Administration (« **Amended and Restated 2015 Time-Based Restricted Stock Units Plan** ») et des Actions de Performance attribuées dans le cadre du plan 2015 d'attribution gratuite d'Actions de Performance, adopté par le Conseil d'administration le 30 juillet 2015 et approuvé par l'assemblée générale du 23 octobre 2015, tel que modifié par le Conseil d'Administration (« **Amended and Restated 2015 Performance-Based Restricted Stock Units Plan** ») conformément à la Quinzième résolution et à la Seizième résolution ci-dessus ;

étant précisé que (x) 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 et, (y) cette limite ne s'applique pas au nombre d'actions émises, acquises ou susceptibles d'être émises en vertu d'options, de bons de souscription d'actions, de bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) et d'actions attribuées gratuitement soumises à conditions attribués antérieurement à la présente Assemblée générale.

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

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 152.914,15 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-troisième 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 contrevaletur 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-troisième 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.

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

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 à L. 225-129-6, L. 225-132, L. 225-133, L. 225-134, 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, 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 que les actionnaires ont, proportionnellement au montant de leurs actions, un droit préférentiel de souscription aux actions ordinaires ou valeurs mobilières qui seront, le cas échéant, émises en vertu de la présente délégation,

confère au Conseil d'administration la faculté d'accorder aux actionnaires le droit de souscrire, à titre réductible, un nombre supérieur d'actions ou valeurs mobilières à celui qu'ils pourraient souscrire à titre irréductible, proportionnellement aux droits dont ils disposent et, en tout état de cause, dans la limite de leur demande,

décide que le montant nominal total des augmentations de capital social susceptibles d'être ainsi réalisées, immédiatement et/ou à terme, ne pourra pas être supérieur à 764.570,78 euros, montant auquel s'ajoutera, le cas échéant, le montant supplémentaire des actions ordinaires 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 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 contrevaletur 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,
- ce montant s'imputera sur le plafond global visé à la Vingt-troisième 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 que, si les souscriptions à titre irréductible et, le cas échéant, à titre réductible, n'ont pas absorbé la totalité d'une telle émission, le Conseil d'administration 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 que les émissions de bons de souscription d'actions ordinaires de la Société pourront être réalisées par offre de souscription, mais également par attribution gratuite aux propriétaires des actions anciennes,

décide qu'en cas d'attribution gratuite de bons de souscription, le Conseil d'administration aura la faculté de décider que les droits d'attribution formant rompus ne seront pas négociables et que les titres correspondants seront vendus,

prend acte, en tant que de besoin, que la présente délégation emporte de plein droit, au profit des porteurs des valeurs mobilières 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 la présente délégation est donnée au Conseil d'administration pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de la date 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, 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.

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)

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 à L. 225-129-6, L. 225-135, L. 225-135-1, L. 225-136, L. 228-91 et L. 228-92,

délègue au Conseil d'administration la compétence de décider l'émission, par voie d'offre au public (en dehors des offres visées au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du code monétaire et financier) 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, 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 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, de laisser au Conseil d'administration, si lors de l'utilisation de la présente délégation, les actions de la Société étaient admises aux négociations sur un marché réglementé, la faculté d'instituer au profit des actionnaires, sur tout ou partie des émissions, un droit de priorité pour les souscrire pendant le délai et selon les termes qu'il fixera conformément aux dispositions de l'article L. 225-135 du Code de commerce, cette priorité ne donnant pas lieu à la création de droits négociables, mais pouvant être exercée tant à titre irréductible que réductible,

prend acte, en tant que de besoin, que la présente délégation emporte de plein droit, au profit des porteurs des valeurs mobilières 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 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 152.914,15 euros, 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-troisième 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 contrevaletur 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,
- ce montant s'imputera sur le plafond global visé à la Vingt-troisième 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 que, si les souscriptions n'ont pas absorbé la totalité d'une telle émission, le Conseil d'administration 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 que le prix d'émission des actions susceptibles d'être émises en vertu de la présente délégation sera fixé par le Conseil d'administration et 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 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 10 % (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. 225-136-1° 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 délégation 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,

décide que la présente délégation est donnée au Conseil d'administration pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de la date 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, 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,
- 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
- 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 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 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 avec ou sans droit préférentiel de souscription décidée en vertu des délégations visées à la Dix-huitième résolution, 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

- que le montant nominal maximum global des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en vertu de la délégation conférée aux termes de la Dix-neuvième résolution ci-dessus, augmentées en vertu de la présente délégation ne pourra pas être supérieur à 764,570.78 euros,
- que le montant de toute émission réalisée en vertu des Dix-huitième résolution et Vingtième résolution ci-dessus augmentées en vertu de la présente délégation s'imputera sur le plafond global visé à la Vingt-troisième 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 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

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 45.874,24 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 dollars US (ou la contrevaletur de ce montant en cas d'émission en une autre devise), et qu'il s'imputera sur le plafond visé à la Vingt-troisième résolution ci-dessous,

décide que toute émission réalisée en vertu de la présente délégation s'imputera sur le plafond global visé à la Vingt-troisième résolution 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-troisième résolution

Fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées aux résolutions dix-huit à vingt-deux 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-huitième résolution, de la Vingtième résolution, de la Vingt et unième résolution et de la Vingt-deuxième résolution ci-dessus, ne pourra pas être supérieur à 152.914,15 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-huitième résolution, Dix-neuvième résolution, Vingtième résolution et Vingt-deuxième résolution ci-dessus est fixé à 500.000.0000 dollars US (ou la contrevaletur à la date d'émission de ce montant en monnaie étrangère).

--ooOoo--