CRITEO

Plaquette d'Assemblée Générale à Caractère Mixte des Actionnaires

13 juin 2023

Rapport de gestion incluant le rapport de gestion du groupe et le rapport sur le gouvernement d'entreprise

Exercice clos le 31 décembre 2022

Mesdames, Messieurs,

Conformément à la loi et aux statuts, nous vous présentons ci-après le rapport de gestion sur les activités de la Société et de son groupe pendant l'exercice ouvert le 1er janvier 2022 et clos le 31 décembre 2022 et soumettons à votre approbation les comptes annuels et consolidés de cet exercice.

Nous vous proposons par ailleurs de procéder à l'affectation des résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37 alinéa 6 du Code de commerce, est inclus dans le présent rapport de gestion le rapport sur le gouvernement d'entreprise (section II).

Pour rappel, les rapports des commissaires aux comptes, les rapports du conseil d'administration, ainsi que les comptes annuels et les comptes consolidés, qui ont été établis suivant les normes, principes et méthodes du plan comptable en vigueur, ont été mis à votre disposition au siège social dans les conditions légales et réglementaires, pour consultation.

Table des matières

Rapport de gestion 4

Présentation de l'activité du groupe Criteo et de Criteo SA 4

Activité du groupe au cours de l'exercice écoulé 4

Activité des filiales au cours de l'exercice écoulé 6

Informations financières et résultats consolidés du Groupe et de Criteo SA 8

Les résultats consolidés du Groupe 8

Les résultats de Criteo SA 10

Tableau des résultats au cours des cinq derniers exercices : 11

Evènements importants survenus au cours de l'exercice 12

Au niveau du groupe 12

Au niveau de Criteo SA 12

Evénements significatifs survenus post-clôture 14

Principaux risques et incertitudes auxquels la Société et le Groupe sont confrontés 14

Activité en matière de recherche et développement de la Société et du Groupe 15

Principaux investissements réalisés en 2022 15

Activités en matière de R&D 15

Evolution prévisible et perspectives d'avenir de la Société et du Groupe 16

Approbation des comptes sociaux de l'exercice 16

Affectation du résultat 16

Dépenses non déductibles fiscalement 16

Rappel des dividendes distribués 16

Prêts à moins de deux ans consentis par la Société 16

Capital social de la Société 17

Participation des salariés au capital social 17

Programme de rachat d'actions 17

Informations sur les délais de paiement 18

Les salariés 19

Déclaration de performance extra-financière 20

Rapport sur le Gouvernement d'entreprise 20

Informations concernant les mandataires sociaux 20

Délégations en matière d'augmentation de capital 21

Annexe A1 - Tableau des résultats de la société 23

Annexe A2 - Tableau des résultats du groupe 24

Annexe B - Informations sur les délais de paiement des fournisseurs et clients 25

Annexe C - Tableau des délégations consenties au conseil d'administration en matière d'augmentation de capital 29

Annexe D – Déclaration de performance extra-financière 36

Rapport de gestion

Présentation de l'activité du groupe Criteo et de Criteo SA

Activité du groupe au cours de l'exercice écoulé

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 (CRTO). Criteo a lancé ses activités commerciales en France en 2007. Depuis, la société a étendu ses activités en Europe, en Amérique du Nord (en 2009) et dans la région Asie-Pacifique (en 2010). Au fil des ans, plusieurs acquisitions ont accompagné la croissance de l'entreprise, dont celle de HookLogic, Inc. en 2016, Mabaya en 2021, et plus récemment celle d'Iponweb en 2022, qui ont permis développer l'offre et la présence du groupe sur le marché.

Criteo est une entreprise technologique mondiale qui permet aux spécialistes du marketing et aux propriétaires de médias de booster leurs résultats grâce à la plate-forme Commerce Media, leader de son secteur. Le groupe opère dans le domaine du commerce média, l'avenir de la publicité numérique, en exploitant les données commerciales et l'intelligence artificielle ("IA") pour connecter le ecommerce, le marketing digital et la monétisation des médias, et ce afin d'atteindre les clients tout au long de leur parcours d'achat. La vision de Criteo est d'apporter à chaque client des expériences toujours plus riches en soutenant un internet équitable et ouvert qui permet la découverte, l'innovation et le choix - alimenté par une publicité fiable et impactante. 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 favorise la croissance des marques, des retailers et des propriétaires de médias en fournissant sur l'internet ouvert une infrastructure et des services de marketing et de monétisation de premier rang, permettant ainsi à ses clients de générer environ 30 milliards de dollars de résultats - sous la forme de ventes de produits pour les retailers, les marques et les spécialistes du marketing, et sous la forme de revenus publicitaires pour les propriétaires de médias. Criteo se différencie en fournissant à grande échelle les audiences commerciales les plus performantes grâce à l'utilisation des données transactionnelles, dans le respect de la confidentialité. Cela est rendu possible par la technologie exclusive d'intelligence artificielle de Criteo , qui permet d'atteindre et d'engager les clients en temps réel, avec des publicités digitales pertinentes ("annonces") basées sur des caractéristiques partagées tout au long du parcours d'achat du client. Les données de Criteo offrent une connaissance approfondie des intentions et des habitudes d'achat des clients.

Criteo se concentre sur le commerce media. Au 31 décembre 2022, la société comptait environ 22 000 clients, dont un grand nombre de marques, de retailers, de sociétés commerciales et de propriétaires de médias parmi les plus grands et les plus sophistiqués au monde. Criteo s'associe à eux pour capter

l'activité des utilisateurs sur leurs sites Web et leurs applications mobiles (" apps "). Ces données sont considérées comme étant de la propriété digitale, et offrent une performance publicitaire de qualité supérieure aux spécialistes du marketing, aux marques et aux agences afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs de campagne du début à la fin du marketing funnel. Criteo permet aux marques d'atteindre les acheteurs à travers des publicités pertinentes à proximité des points de vente en ligne ou de la marketplace du retailer tout en permettant aux retailers de monétiser leur inventaire publicitaire, et ainsi de générer une nouvelle source de revenu. Sur chacune des trois dernières années, le taux moyen de rétention des clients de Criteo, mesuré sur une base trimestrielle, a été d'environ 90 %.

Criteo a établi sa position de 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 et une technologie prédictive d'IA de premier rang. La vaste base de données de Criteo est principalement axée sur le commerce et les acheteurs, ainsi que sur l'accessibilité aux médias à travers son large réseau de propriétaires de médias partenaires qui lui permet d'atteindre un éventail considérable de clients. En effet, la base de données compte plus de 750 millions d'utilisateurs actifs par jour, et la technologie d'IA de Criteo développée à cet effet permet d'activer ces données et ces médias afin de générer de multiples revenus pour ses clients. Criteo innove en permanence, élargit son champ des possibles, et exploite et renforce le Buyer Index, l'une des plus larges bases de données au monde construite dans le respect des règles de confidentialité, et grâce à la collaboration avec ses clients spécialisés en marketing et propriétaires de médias, au sein de son écosystème. Le Buyer Index de Criteo utilise les données sur les intentions des acheteurs, et les associe à des signaux contextuels, pour obtenir des résultats marketing majeurs.

Historiquement, le modèle de Criteo était essentiellement concentré sur la conversion des visiteurs d'un site web en acheteurs, permettant de facturer un client dès lors qu'un utilisateur s'était engagé sur une publicité diffusée par Criteo, généralement en cliquant dessus. Ce système de rémunération basé sur la performance établit un lien direct entre le coût d'une campagne de publicité et son rendement ainsi que sa capacité à convertir des clients en acheteurs, et continue à être valorisée en tant que telle par les clients de Criteo. Criteo a depuis engagé des ressources pour élargir la gamme des solutions proposées pour permettre à ses clients d'atteindre des objectifs marketing et de monétisation plus larges, dont le reciblage publicitaire et la notoriété d'une marque. Les barèmes des prix de Criteo sont cohérents avec les pratiques du marché, et considèrent le coût par clique, le coût par installation ainsi que les honoraires basés sur un certain volume réalisé pour les marques et les grands retailers qui utilisent nos solutions Retail Media, et dans certains cas, une redevance fixe pour pouvoir utiliser les capacités de la plate-forme de Criteo.

À partir du troisième trimestre de 2022, nous présentons les résultats de nos secteurs d'activité comme suit :

Marketing Solutions permet aux marques et aux entreprises de e-commerce d'adresser plusieurs objectifs marketing en engageant leurs clients à travers des publicités personnalisées sur internet, mobile ou en magasins. Le chiffre d'affaires du secteur pour l'exercice 2022 s'est élevé à 1 675,2 millions d'euros vs 1 696,9 millions d'euros en 2021.

Retail Media permet aux retailers de générer du chiffre d'affaires pour les marques, et/ou de dynamiser leurs propres ventes, en monétisant leurs données et audiences à travers des publicités digitales

personnalisées leur appartenant ou sur l'open internet, tout en leur permettant d'adresser plusieurs objectifs marketing. Le chiffre d'affaires du secteur pour l'exercice 2022 s'est élevé à 192,3 millions d'euros vs 208,9 millions d'euros en 2021.

Iponweb est spécialisé dans le développement de technologies publicitaires en temps réel et la construction d'infrastructure commerciale, offrant de larges opportunités en terme d'achat, de vente et de packaging pour les propriétaires de médias, les agences, les annonceurs et les plateformes AdTech des third-parties. Le chiffre d'affaires du secteur pour l'exercice 2022 s'est élevé à 51,6 millions d'euros.

Le Groupe propose plusieurs méthodes de valorisation qui incluent désormais des modèles de pourcentage des dépenses, en plus des modèles au coût par clic, au coût par installation et au coût par impression.

En application de l'article n° L. 225-100-1. I. 5° du Code de commerce , nous vous informons que toutes les procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière ont été mises en place.

Activité des filiales au cours de l'exercice écoulé

Vous trouverez ci-après le tableau des résultats des filiales de la Société au 31 décembre 2022

Filiales	% détenu à la clôture de l'exercice	Chiffre d'affaires de l'exercice écoulé (¤)	Résultat 2022 (¤)
Criteo France S.A.S. (France)	100%	143,429,243	(597,606)
Criteo Ltd (Royaume-Uni)	100%	89,225,551	(2,844,708)
Criteo GmbH (Allemagne)	100%	270,180,956	499,165
Criteo B.V. (Pays-Bas)	100%	49,577,550	(165,751)
Criteo Corp. (USA)	100%	1,110,666,387	49,783,818
Criteo do Brasil Desenvolvimento De Serviços De Internet LTDA. (Brésil)	100%	46,916,553	(392,525)
Criteo Australia Pty Ltd (Australie)	100%	27,208,036	(115,282)
Criteo K.K. (Japon)	66%	244,912,169	6,362,768
Criteo Srl (Italie)	100%	50,764,724	(1,779,021)
Criteo Singapore PTE. LTD. (Singapour)	100%	27,172,457	45,655
Criteo LLC (Russie)	100%	7,821,125	624,779
Criteo España, S.L. (Espagne - Madrid)	100%	39,284,589	(240,828)
Criteo Europa MM, S.L. (Espagne - Barcelone)	100%	438,361	3,835,105
Criteo MEA FZ – LLC (Dubai)	100%	21,795,418	(34,332)
Criteo Reklamcilik Hzimetleri ve Ticaret A.Ş. (Turquie)	100%	13,174,020	62,737
Criteo Canada Corp. (Canada)	100%	31,657,703	2,386,317
Criteo India Private Limited (Inde)	100%	16,048,471	(402,531)
Criteo Korea Ltd (Corée)	100%	96,307,051	2,408,224
Criteo Nordics AB (Suède)	100%	26,753,581	473,935
MadYourself Technologies (USA)	100%	0	0
Condigolabs (France)	40%	0	0
Doobie In Site Ltd (Israel)	100%	1,648,906	983,957
Criteo Technology (France)	100%	17,911,131	97,384,379
Iponweb Labs Limited (Chypre)	100%	0	(18,014,000)
Iponweb Labs LLC (Arménie)	100%	0	103,000
Iponweb GmbH (Suisse)	100%	21,812,000	575,000
Bidswitch GmbH (Suisse)	100%	5,125,000	593,000
Gemini LLC (USA)	100%	1,902	(101,779)
Bidswitch INC (USA)	100%	5,124,826	592,922
Iponweb GmbH (Allemagne)	100%	0	92,000
Iponweb Limited (Royaume Uni)	100%	0	(172,206)
Iponweb INC (USA)	100%	10,936,454	(22,729)
The Mediagrid INC (USA)	100%	0	170,959

Source : Comptes des filiales présentés en principe comptable US GAAP (principe suivi par le groupe dans le cadre de son reporting interne) convertis en euros.

Informations financières et résultats consolidés du Groupe et de Criteo SA

Les résultats consolidés du Groupe

Les états financiers consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ont été établis conformément au référentiel IFRS (*International Financial Reporting Standards*), tels qu'adoptés par l'Union européenne. Les principales méthodes comptables ainsi que les estimations et jugements comptables déterminants sont exposés dans la note 3 de l'annexe aux états financiers consolidés au 31 décembre 2022.

Le périmètre de consolidation du Groupe au 31 décembre 2022 est détaillé dans la note 3 aux états financiers consolidés.

Compte de résultat consolidé

Le chiffre d'affaires consolidé du Groupe pour l'exercice 2022 s'est élevé à 1 919,0 millions d'euros (+0,7% par rapport à 2021).

Le résultat opérationnel s'est élevé à 25,0 millions d'euros contre 131,1 millions d'euros en 2021 et le résultat net consolidé s'est élevé à 11,1 millions d'euros contre 115,9 millions d'euros principalement liés à la hausse des effectifs et à la proposition de sanction financière de la CNIL pour 60 millions d'euros.

Au 31 décembre 2022, le résultat financier et autres produits et charges est un gain s'élevant à 15,7 millions d'euros résultant principalement de l'impact positif des dérivés de change conclus pour garantir l'acquisition d'Iponweb. Cela a été partiellement compensé par 4,5 millions d'euros d'effet de désactualisation du passif de complément de prix lié à l'acquisition d'Iponweb. Les autres impacts proviennent des réévaluations de change nettes des couvertures associées de nos opérations, des revenus de trésorerie et équivalents de trésorerie, et des charges financières liées à l'amortissement des frais initiaux disponibles de notre facilité de crédit renouvelable (RCF) de 407 millions d'euros et des coûts de non-utilisation.

La charge d'impôt s'est élevée à 29,7 millions d'euros. Celle-ci s'explique principalement par 26,2 millions d'euros d'impôts courants et 3,4 millions d'euros d'impôts différés. Les principales composantes de l'impôt du Groupe sont présentées en note 10 de l'annexe aux comptes consolidés.

Le résultat net consolidé attribuable aux actionnaires de Criteo SA ressort en un bénéfice de 9,3 millions d'euros (vs 113,2 millions d'euros en 2021); la part revenant aux intérêts minoritaires s'élevant à 1,8 millions d'euros.

Bilan consolidé

Le total du bilan consolidé s'élève à 2 201,7 millions d'euros à fin 2022. Les principaux agrégats composant ce bilan sont décrits ci-dessous.

- Les actifs non courants s'élèvent à un total de 1 019,4 millions d'euros contre 634,1 millions d'euros in 2021, principalement en lien avec l'acquisition d'Iponweb : goodwill (184,0 millions d'euros), immobilisations incorporelles (95,5 millions d'euros), compte séquestre - non courant (70,1 millions d'euros)

- Les actifs courants s'élèvent à un total de 1182,3 millions d'euros et sont essentiellement composés de créances externes à hauteur de 664,7 millions d'euros et d'éléments de trésorerie pour un montant de 326,5 millions d' euros.

- Les capitaux propres, part du groupe, s'élèvent à 982,6 millions d'euros et incluent le profit, part du Groupe, de la période pour 9,3 millions d'euros, contre 1 026,6 millions d'euros en 2021.

- Les passifs courants s'élèvent à 1 012,6 millions d'euros et sont principalement composés de dettes fournisseurs externes pour un montant de 697,9 millions d'euros et autres passifs courants pour un montant de 211,8 millions d'euros. L'augmentation de 419,2 millions d'euros vs 2021 est principalement liée aux dettes fournisseurs externes, qui inclus les positions d'Iponweb, ainsi que la provision pour la proposition de sanction financière de la CNIL.

Trésorerie et financement consolidés

La trésorerie et équivalents de trésorerie comprennent les disponibilités et des comptes de placement rémunérés. Ces éléments classés en trésorerie servent à financer les activités du Groupe.

Le Groupe 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 2022, le montant de la trésorerie et équivalents de trésorerie du Groupe étaient de 326,5 millions d'euros vs 455,3 millions d'euros en 2021. Le Groupe n'a pas de découvert bancaire au 31 décembre 2022.

Les variations et principales composantes de la trésorerie et des équivalents de trésorerie sont présentées en note 19 de l'annexe aux états financiers consolidés.

Le Groupe est engagé dans une ligne de crédit avec un syndicat de banques lui permettant de disposer de 407,0 millions d'euros au 31 décembre 2022.

Le Groupe dispose aussi de facilités bancaires sous forme de lignes de crédit court terme et de découverts bancaires autorisés auprès de HSBC plc, LCL et de BNP Paribas. Le Groupe pourrait ainsi disposer d'un montant maximum de 21,5 millions d'euros de facilités avec ces établissements bancaires. Au 31 décembre 2022, aucun tirage n'a été effectué. En cas de tirage, les intérêts sont calculés sur la base du taux Euribor 1 mois ou Euribor 3 mois.

Ces prêts intègrent des clauses particulières en cas de défaut de paiement mais n'ont fait l'objet d'aucun octroi de garantie et ne contiennent aucune clause de covenant bancaire à l'exception du covenant relatif à la ligne de crédit de 407,0 millions d'euros, respecté au 31 décembre 2022.

Engagements hors bilan consolidés

Au 31 décembre 2022, le Groupe a 23,7 millions d'euros d'autres engagements non résiliables liés aux licences des logiciels et de maintenance ainsi que 0,7 millions d'euros d'engagements liés à la bande passante nécessaire au fonctionnement des serveurs du Groupe.

Les résultats de Criteo SA

Les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2022 que nous soumettons à votre approbation, comportant le bilan, le compte de résultat et l'annexe, ont été établis suivant les normes, principes et méthodes du plan comptable 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 2022, la Société a réalisé un chiffre d'affaires net de 25,3 millions d'euros contre 26,7 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les autres produits d'exploitation se sont é requière levés à 199,5 millions d'euros contre 475,3 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les charges d'exploitation se sont élevées à 262,8 millions d'euros contre 477,1 millions d'euros pour l'exercice précédent. Le résultat d'exploitation est déficitaire de 38,1 millions d'euros contre un résultat bénéficiaire de 68,1 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les produits financiers et les charges financières se sont élevés respectivement à la somme de 133,0 millions d'euros et de 120,1 millions d'euros contre 90,6 millions d'euros et de 78,8 millions d'euros pour l'exercice précédent. Il en ressort un résultat financier bénéficiaire de 12,9 millions d'euros contre un résultat bénéficiaire de 11,8 millions d'euros pour l'exercice 2021.

En conséquence, le résultat courant déficitaire avant impôts s'élève à 25,2 millions d'euros contre un résultat bénéficiaire de 79,9 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les produits exceptionnels sont de 44,2 millions d'euros en 2022, contre 5,8 millions d'euros en 2021. Les charges exceptionnelles s'élèvent à 149,8 millions d'euros contre 13,6 millions d'euros pour l'exercice précédent.

L'exercice clos le 31 décembre 2022 se solde par une perte de 123,1 millions d'euros contre un bénéfice de 75,3 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Bilan

Au 31 décembre 2022, le total de l'actif du bilan de la Société s'élevait à 1 574,6 millions d'euros contre 1 334,2 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Le montant des immobilisations incorporelles est nul contre 77 ,6 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Le montant des immobilisations corporelles est nul contre 56,0 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Le poste d'immobilisations financières s'élève au 31 décembre 2022 à la somme de 920,8 millions euros contre 540,2 millions d'euros pour l'exercice précédent.

L'actif circulant s'élève à la somme nette de 645,0 millions d'euros contre 645,4 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Au 31 décembre 2022, le capital social s'élève à la somme de 1.6 million d'euros contre 1.7 million d'euros pour l'exercice précédent et les primes d'émission, à la somme totale de 225,3 millions d'euros contre 283,2 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Le poste Dettes s'élève à la somme de 616,3 millions d'euros pour l'exercice écoulé contre 288,1 millions d'euros pour l'exercice 2021 et est constitué :

Des emprunts et dettes financières divers[1]	494,0 millions d'euros
Des dettes fournisseurs et comptes rattachés	39,0 millions d'euros
Des dettes fiscales et sociales pour	7,8 millions d'euros
D'autres dettes	75,6 millions d'euros

[1] composés essentiellement de dettes inter-compagnies pour 436,9 millions d'euros, compensées partiellement par des créances inter-compagnies pour 84,7 millions d'euros présentées en actif circulant.

Tableau des résultats au cours des cinq derniers exercices :

Au présent rapport sont joints, en Annexes A-1 et A-2, les tableaux visés à l'article R. 225-102 du Code de commerce faisant apparaître les résultats du Groupe et de la Société au cours des cinq derniers exercices.

Evènements importants survenus au cours de l'exercice

Au niveau du groupe

Acquisition de Iponweb

Pour rappel, en décembre 2021, Criteo avait signé un contrat d'acquisition pour acquérir 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.

Cette transaction s'est réalisée le 1er août 2022.

Conclusion d'un nouveau contrat de crédit *revolving*

Le 27 septembre 2022, la Société, Criteo Corp. et Criteo Technology ont signé un contrat de prêt multidevises (*Multicurrency Revolving Facility Agreement*) d'une durée de cinq ans et pour un montant maximal de 407 millions d'euros (418 millions de dollars). Ce prêt a pour objet de financer les besoins du Groupe, y compris les opérations de croissance externe.

Au niveau de Criteo SA

Réalisation des opérations de réorganisation / apport de l'activité de solutions publicitaires sur internet par la Société à Criteo Technology

Pour rappel, le Groupe avait annoncé le 1 février 2021 un plan de réorganisation en adéquation avec l'évolution de sa stratégie. Cette réorganisation, initialement prévue pour le 1er mars 2022, a été effective le 1er juillet 2022 et a consisté en l'apport par la Société à Criteo Technology de sa branche complète et autonome d'activité de solutions publicitaires sur internet.

L'actif net transféré de 127 millions d'euros vient s'inscrire en immobilisations financières au bilan de Criteo SA et en apport de capital social au niveau de Criteo Technology.

Cette opération entraine une comparabilité des comptes limitée.

Rachats par la Société de ses propres actions

Le 25 octobre 2018, le conseil d'administration de la Société 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 de la Société 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 de la Société 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 de la Société 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 (la "**Première Tranche SBB4**") qui a été achevé en décembre 2021.

Le 28 octobre 2021, le conseil d'administration de la Société 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 (la "**Deuxième Tranche SBB4**"), cette tranche ayant été achevée en juin 2022.

Les 3 février 2022 et 7 décembre 2022, le conseil d'administration de la Société 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 (la "**Troisième Tranche SBB4**"), cette dernière tranche étant prévue d'être achevée en juin 2023.

Au 31 décembre 2022, la Société possède 3.024.861 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 :

Montants en EUR au taux de conversion historique

Valeur nette des SBB	31/12/2021		Nouveau SBB - acquisitions		Nouveau SBB - transfert		Diminution SBB - vestés		Diminution SBB - Annulés/Exercés		31/12/2022		SBB
#502	Nombre	Valeur (Brute)	Nombre	Valeur (Brute)	Nombre	Valeur (Brute)	Nombre	Valeur (Brute)	Nombre	Valeur (Brute)	Nombre	Valeur nette	Coût moyen
SBB2	460 131	5 683 684					- 460 131	- 5 678 533			-	5 151	
SBB3	2 100 000	22 521 885					- 1 147 614	- 12 098 820	- 952 386	- 10 423 060	-	5	
SBB4.1	2 647 742	84 847 800					- 17 997	- 487 475	- 1 842 370	- 60 476 080	787 375	23 884 245	30,3
SBB4.2	-	-	1 117 873	27 193 051					- 1 117 873	- 27 193 051	-	-	
SBB4.3	-	-	4 017 486	104 339 635					- 1 780 000	- 48 548 420	2 237 486	55 791 215	24,9
Total SBB	**5 207 873**	**113 053 369**	**5 135 359**	**131 532 686**	**-**	**-**	**- 1 625 742**	**- 18 264 827**	**- 5 692 629**	**- 146 640 611**	**3 024 861**	**79 680 617**	
SBB2 RSU	460 131	5 683 684					- 460 131	- 5 678 533			-	5 151	
SBB3 RSU	1 147 614	12 098 826					- 1 147 614	- 12 098 820			-	6	
SBB4.1 RSU	805 372	24 371 720					- 17 997	- 487 475			787 375	23 884 245	30,3
SBB4.2 RSU											-	-	
SBB4.3 RSU			1 169 794	28 596 147							1 169 794	28 596 147	24,4
RSU Allouées au#502	2 413 117	42 154 230	1 169 794	28 596 147	-	-	- 1 625 742	- 18 264 827	-	-	1 957 169	52 485 549	
SBB2 M&A	-	-									-	-	
SBB3 M&A	952 386	10 423 060							- 952 386	- 10 423 060	-	-	
SBB4.1 M&A	1 842 370	60 476 080							- 1 842 370	- 60 476 080	-	-	
SBB4.2 M&A			1 117 873	27 193 051					- 1 117 873	- 27 193 051	-	-	
SBB4.3 M&A			2 847 692	75 743 488					- 1 780 000	- 48 548 420	1 067 692	27 195 069	25,5
M&A Allouées au#2771	2 794 756	70 899 140	3 965 565	102 936 539	-	-	-	-	- 5 692 629	- 146 640 611	1 067 692	27 195 069	

Par ailleurs, une provision pour risques a été comptabilisée à hauteur de 52,3 millions d'euros pour couvrir les attributions gratuites d'actions.

Evénements significatifs survenus post-clôture

Aucun événement significatif ne requiert un ajustement ou une mention supplémentaire dans le rapport de gestion.

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 :

- 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 pour répondre aux nouveaux objectifs de marketing de ses clients sont intrinsèquement risqués et pourraient ne pas être un succès.
- Le marché dans lequel Criteo évolue est hautement concurrentiel, et la société pourrait ne pas être en mesure de rivaliser avec succès avec ses concurrents actuels ou futurs.
- L'incapacité de Criteo AI Engine à prédire avec précision l'engagement des utilisateurs pourrait entraîner des coûts importants, des pertes de revenus et une diminution de l'inventaire publicitaire.
- Les évolutions réglementaires, législatives ou d'autoréglementation concernant les questions de confidentialité sur Internet pourraient avoir un impact négatif sur sa capacité à mener ses activités.
- Si Criteo ne parvient pas à accéder à une offre constante d'inventaire publicitaire et à développer l'accès à cet inventaire, l'activité et les résultats opérationnels de la société pourraient être en pâtir
- La réussite de Criteo dépend de sa capacité à mettre en place la transformation de son activité et à atteindre ses stratégies commerciales globales
- Criteo pourrait ne pas parvenir à intégrer efficacement les activités que la société acquiert, ce qui pourrait porter préjudice à ses perspectives de croissance et à ses objectifs commerciaux
- Les opérations et le développement de Criteo sur le plan international expose la société à plusieurs risques
- Le conflit en cours entre la Russie et l'Ukraine pourrait être porter préjudice l'activité et aux résultats opérationnels de la société.
- Criteo fait face à une concurrence intense sur le marché de l'emploi, et si la société ne parvient pas à retenir et à continuer à attirer des profils qualifiés ou à retenir l'équipe de cadres supérieurs ou autres fonctions clés, la société pourrait ne pas parvenir à atteindre ses objectifs commerciaux
- Le développement du marché pour les solutions de Criteo pourraient rendre la société plus dépendantes des agences de publicité dans leur rôle d'intermédiaires, ce qui pourrait affecter sa capacité à attirer et conserver ses activités commerciales
- L'activité de Criteo, ses opérations à l'international et ses ventes, fait face à des risques et des impacts négatifs en lien avec l'évolution des conditions sanitaires, comme la pandémie de COVID-19.
- Criteo opère dans une industrie qui évolue rapidement, ce qui rend l'évaluation de ses perspectives d'avenir plus compliquée, et ce qui pourrait augmenter le risque de ne pas réussir.

Les précédents taux de croissance réalisés pourrait ne pas être un bon indicateur de croissance future, et la société pourrait rencontrer des difficultés à maintenir sa profitabilité.

- La capacité à générer des revenus dépend de la collecte de volumes importants de données provenant de diverses sources, qui peuvent être restreintes par choix des consommateurs, par les clients, les éditeurs, les navigateurs ou un autre logiciel, les changements technologiques, les évolutions législatives et réglementaires et les modifications des normes du secteur.
- Des tierces parties pourraient mettre en place des restrictions techniques qui viendraient entraver l'accès de la société aux données et aux opportunités de revenu sur lesquelles elle compte, ce qui pourrait avoir un impact matériel sur son activité et ses résultats opérationnels
- Des défaillances dans les systèmes et dans l'infrastructure qui supporte les solutions et les opérations de Criteo, dont ses offres, pourraient perturber de manière significative ses opérations et entrainer la perte de clients
- L'activité de Criteo implique l'utilisation, la transmission et le stockage de données personnelles et d'informations confidentielles, et le fait de ne pas protéger correctement ces informations pourrait entraîner un préjudice important pour sa réputation ainsi que des dommages pécuniaires.
- Si Criteo n'est pas en mesure de protéger ses informations exclusives ou ses droits de propriété intellectuelle, son activité pourrait en être affectée.
- Le prix du marché des ADS a été et peut continuer à être volatile ou peut baisser indépendamment de ses performances opérationnelles.
- Vous pourriez être soumis à des restrictions relatives au transfert de vos ADSs et au retrait des actions ordinaires sous-jacentes.
- Les droits des actionnaires de sociétés françaises diffèrent significativement par de nombreux aspects des droits des actionnaires de sociétés américaines.
- En période d'incertitude économique, les entreprises peuvent retarder ou réduire leurs dépenses publicitaires, et la société est ainsi exposée au risque de crédit de certains de ses clients et consommateurs, ce qui pourrait nuire considérablement à son activité.

Activité en matière de recherche et développement de la Société et du Groupe

Principaux investissements réalisés en 2022

Le Groupe a investi à hauteur de 51,6 millions d'euros en immobilisations corporelles. Les mouvements dans les immobilisations corporelles concernent principalement les acquisitions de serveurs et équipements informatiques associés dans les filiales française, américaine et japonaise où sont localisés les Data Centers du Groupe.

Activités en matière de R&D

Le Groupe continue d'investir significativement 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.

L'effectif du Groupe exclusivement dédié à des activités de recherche et de développement s'élève à 990 employés à fin 2022 (soit 26,6% de l'effectif du Groupe), dont 584 au sein de Criteo Technology.

Le montant global des dépenses de recherche et des coûts de développement comptabilisé en charge au cours de l'exercice s'élève à 178,9 millions d'euros.

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

Le Groupe axe sa stratégie sur le maintien de ses revenus liés à son activité historique et sur le développement de ses nouveaux produits, actuel et futurs.

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 2022.

Approbation des comptes sociaux de l'exercice

Affectation du résultat

Il est proposé d'affecter la perte de l'exercice clos le 31 décembre 2022, soit 123.129.405 euros :

- à hauteur de 123.129.405 euros, 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 font apparaître 0,3 million d'euro 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 deux ans consentis par la Société

Nous vous informons que la Société n'a pas consenti de prêts à moins de deux 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 (attribution gratuites d'actions ou *Restricted Stock Units* (RSUs), représentaient 3,67% du capital social.

Options de souscription d'actions

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-184 du Code de commerce, votre conseil d'administration vous informe, 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 gratuites d'actions (ou Restricted Stock Units (RSUs))

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-197-4 du Code de commerce, votre conseil d'administration vous informe, 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 gratuites d'actions.

Programme de rachat d'actions

Acquisition par la Société de ses propres actions

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

En application des dispositions de l'article L. 225-211 alinéa 2 du Code de commerce, nous vous rendons compte ci-après des acquisitions effectuées par la Société de ses propres actions dans le cadre des dispositions de l'article L. 225-208 dudit Code au cours de l'exercice 2022, en vue de leur attribution aux salariés du groupe dans le cadre de l'attribution d'options d'achat d'actions (conditions prévues aux articles L. 225-177 et suivants du Code) ou d'attribution gratuite d'actions (conditions prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-3 du Code).

- Nombre d'actions achetées au cours de l'exercice 2022 : 149.600

- Prix moyen d'achat : 24,0 USD (correspondant à 24,2 euros)[1]
- Montant des frais de négociations : 1.496 USD (correspondant à 1.506,7 euros)

En conséquence de ce qui précède, le nombre d'actions inscrites au nom de la Société au 31 décembre 2022 s'élève à 936.975 actions (149.600 résultant de la Troisième Tranche SBB4, le solde résultant du SBB3) d'une valeur nominale de 0.025 euro chacune, représentant 1,48 % du capital social au 31 décembre 2022 et d'une valeur comptable totale de 32.301.927 USD (correspondant à 27.501.251 euros), réparties comme suit :

- Pour SSB4 Première tranche: valeur comptable totale de 28.711.700 USD (correspondant à 23.885.513 euros)[2], selon un prix d'achat moyen de 36,28 USD (correspondant à 30,19 euros)
- Pour SSB4 Troisième tranche : valeur comptable totale de 3 590 227 USD (correspondant à 3.615.378 euros), selon un prix d'achat moyen de 24,0 USD (correspondant à 24,2 euros)

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 de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce au cours de l'exercice 2022, 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.

- Nombre d'actions achetées au cours de l'exercice 2022 : 3.867.886
- Prix d'achat moyen : 26,7 USD (correspondant à 26,5 euros)[3]
- Montant des frais de négociation : 38.678,9 USD (correspondant à 37.892,7 euros)

En conséquence de ce qui précède, le nombre d'actions inscrites au nom de la Société au 31 décembre 2022 s'élève à 2.087.886 actions (résultant de la Troisième Tranche SBB4) d'une valeur nominale de 0.025 euro chacune, représentant 3,30 % du capital social au 31 décembre 2022 et d'une valeur comptable totale de 54.581.561 USD (correspondant à 52.155.528 euros).

Informations sur les délais de paiement

En application de l'article L. 441-6-1 du Code de commerce, vous trouverez en Annexe B les informations sur les délais de paiement des fournisseurs et clients.

[1] Sur la base d'un taux de change moyen de 0,99 durant leur période de rachat du 28 octobre 2022 et du 4 au 9 novembre 2022

[2] Sur la base d'un taux de change moyen de 1,2 durant leur période de rachat du 23 mars 2021 au 8 juin 2021

Les salariés

Répartition des effectifs du Groupe

Au 31 décembre 2022, le Groupe présente un effectif total de 3.716 salariés. L'effectif est réparti au niveau mondial de la façon suivante :

Entité	Effectif actif
Criteo SA (France)	20
Criteo Ltd (Royaume-Uni)	96
Criteo Corp. (USA) (incluant Manage)	776
Criteo France S.A.S. (France)	54
Criteo GmbH (Allemagne)	90
Criteo Korea Ltd (Corée)	61
Criteo Nordics AB (Suède)	4
Criteo B.V. (Pays-Bas)	24
Criteo K.K. (Japon)	139
Criteo do Brasil Desenvolvimento De Serviços De Internet LTDA. (Brésil)	78
Criteo Australia Pty Ltd (Australie)	20
Criteo Srl (Italie)	23
Criteo Advertising (Beijing) Co., Ltd. (Chine)	13
Criteo Singapore PTE. LTD. (Singapour)	71
Criteo LLC (Russie)	4
Criteo España, S.L. (Espagne - Madrid)	20
Criteo Europa MM, S.L. (Espagne - Barcelone)	602
Criteo MEA FZ – LLC (Dubai)	5
Criteo Reklamcilik Hzimetleri ve Ticaret A.Ş. (Turquie)	19
Criteo Canada Corp. (Canada)	35
Criteo India Private Limited (Inde)	147
Doobe In Site Ltd (Israel)	33
Criteo Technology (France)	979
Iponweb Labs Limited (Chypre)	186
Iponweb Labs LLC (Arménie)	77
Iponweb GmbH (Allemagne)	72
Iponweb Inc. (USA)	47
Iponweb Limited (Royaume-Uni)	21
TOTAL	**3,716**

Nb: les entités non listées dans ce tableau sont celles où il n'y a pas d'effectif au 31 décembre 2022

Déclaration de performance extra-financière

La déclaration de performance extra-financière présenté 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 le rapport RSE en matière sociale en insérant un état des accords collectifs conclus dans l'entreprise et de leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise 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 écoulé :

Nom	Qualités	Autres mandats
Megan Clarken	Directrice générale	Néant
Rachel Picard	Présidente du Conseil d'administration	Adoxa Finance SAS, Présidente Axa SA, Administratrice (depuis avril 2022) Compagnie des Alpes SA, Administratrice (jusque mars 2022) Rocher Participations SAS, membre du conseil de surveillance Laboratoire de Biologie Végétale Yves Rocher SA, Administratrice
Hubert Dubosc de Pesquidoux	Administrateur	HDP Consulting, associé unique 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	Ansira Inc., Administrateur (jusque novembre 2022)
Edmond Mesrobian	Administrateur	Nordstrom Inc., *Chief Technology Officer* (jusque octobre 2022)

Nathalie Balla	Administratrice	La Redoute, Co-Présidente et Directrice générale (jusque mars 2022) New R SAS, Directrice Générale Relais Colis SAS, Co-Présidente et Directrice générale (jusque mars 2022) IDI, Membre du conseil de surveillance DEE Tech, Membre du conseil de surveillance BCR SAS, Directrice Générale
Marie Lalleman	Administratrice	PATRIZIA SE, Administratrice et Présidente du comité des nominations et rémunérations

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 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.

Megan Clarken est directrice générale de la Société tandis que Rachel Picard est Présidente du conseil d'administration de la Société depuis le 28 juillet 2020. Megan Clarken est également membre du conseil d'administration de la société depuis le 27 août 2020, en remplacement de 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.

_____

Le conseil d'administration

Annexe A1 - Tableau des résultats de la société

Montant en euros	2018	2019	2020	2021	2022
Capital en fin d'exercice					
Capital social	1,688,784	1,651,009	1,656,803	1,647,084	1,581,219
Nombre d'actions ordinaires	67,551,344	66,040,322	66,272,106	65,883,347	63,248,728
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.)	90,716,124	25,840,575	16,941,170	26,735,221	25,313,266
Résultat av. impôts, participation, dot. aux amortissements, dépréciations et provisions	189,172,253	183,623,751	174,781,663	99,262,480	- 37,843,971
Impôts sur les bénéfices	14,673,864	- 12,176,599	- 4,054,874	- 3,216,030	- 7,691,450
Participation des salariés	477,557	73,717	-	-	
Résultat ap. impôts, participation, dot. aux amortissements, dépréciations et provisions	123,630,110	135,833,395	80,482,469	75,256,676	- 123,129,405
Résultat distribué					
Résultat par action					
Résultat après impôts, participation, avant dot. aux amort, dépréciations et provisions,	3	3	3	2	- 1
Résultat après impôts, participation, dot. aux amort, dépréciations et provisions	2	2	1	1	- 2
Dividende attribué					
Personnel					
Effectif moyen des salariés	943	902	902	868	20
Montant de la masse salariale	79,233,963	83,032,647	82,815,924	80,952,229	4,375,538
Montant des sommes versées en avantages sociaux (Sécu. Soc. Œuvres) nettes des transferts de charges associés	43,572,404	42,039,386	42,064,187	49,802,133	9,352,722

Annexe A2 - Tableau des résultats du groupe

Rappel des principales données consolidées :

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

	2018	2019	2020	2021	2022
Chiffres d'affaires	1 948,9 millions d'euros	2 020,1 millions d'euros	1 816,4 millions d'euros	1 905.8 millions d'euros	1 919.0 millions d'euros
Résultat net part groupe	75,3 millions d'euros	77,1 millions d'euros	63,6 millions d'euros	113.2 millions d'euros	9.3 millions d'euros

Annexe B - Informations sur les délais de paiement des fournisseurs et clients

En Euros	Article D.441 I-1° : factures reçues non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu					
	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	118					110
Montant total des factures concernées T.T.C.	-407 183	521 607	-416 229	27 016	19 800	152 193
Pourcentage du montant total des achats H.T. de l'exercice	-0,16%	0,20%	-0,16%	0,01%	0,01%	0,06%
(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	x Délais contractuels : 60 jours □ Délais légaux : (préciser)					

En Euros	Article D.441 I-2° : factures émises non réglées à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu					
	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	262					509
Montant total des factures concernées T.T.C.	-5 301 848	-3 215 023	28 305	362 819	1 900 042	-923 856
Pourcentage du chiffre d'affaires H.T. de l'exercice	-2,36%	-1,43%	0,01%	0,16%	0,85%	-0,41%
(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	x Délais contractuels : de 30 à 60 jours □ Délais légaux : (préciser)					

Annexe 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 2021
Délégations consenties par l'AGM du 25 juin 2020			
AGM du 25.06.2020 (seizième résolution)	*Autorisation à donner au Conseil d'administration de consentir des options de souscription ou d'achat d'actions de la Société, conformément aux dispositions des articles L. 225-177 et suivants du ode de commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription.*	25.08.2023 (38 mois à compter de l'AGM)	Le conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.
AGM du 25.06.2020 (dix-septième résolution)	*Autorisation à donner au Conseil d'administration de procéder à l'attribution gratuite d'actions soumises à des critères de présence ("Time-Based RSUs") au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales 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.*	25.08.2023 (38 mois à compter de l'AGM)	Le conseil d'administration a fait usage de cette autorisation lors de ses séances du 24 février 2022, 28 avril 2022, 28 juillet 2022, 27 octobre 2022 et 7 décembre 2022. Cf. rapport du conseil d'administration.
AGM du 25.06.2020 (dix-huitième résolution)	*Autorisation à donner au Conseil d'administration de procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance ("Actions de Performance" / "Performance-based RSU" (PSU)) aux mandataires sociaux et aux membres du personnel salarié de la Société et aux membres du personnel salarié de ses filiales conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce*	25.08.2023 (38 mois à compter de l'AGM)	Le conseil d'administration a fait usage de cette autorisation lors de ses séances du 24 février 2022 et 28 avril 2022.

Résolution	Nature de la délégation	Date d'expiration	Utilisation par le conseil d'administration en 2021
	emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription.		Cf. rapport du conseil d'administration.
AGM du 25.06.2020 (vingtième résolution)	*Délégation de compétence consentie au Conseil en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires.*	25.08.2022 (26 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 15 juin 2022, 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 (vingt-et-unième 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.*	25.08.2022 (26 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 15 juin 2022, 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 (vingt-septième résolution)	*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 donnant accès au capital dans le cadre d'une opération de fusion-absorption, scission ou apport partiel d'actifs décidée par le Conseil*	25.08.2022 (26 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 15 juin 2022, une	Le conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.

Résolution	Nature de la délégation	Date d'expiration	Utilisation par le conseil d'administration en 2021
	d'administration vertu de la délégation visée à la Vingt-sixième résolution de l'assemblée générale mixte réunie le 25 juin 2020.	nouvelle délégation ayant le même objet a été consentie.	
Délégations consenties par l'AGM du 15 juin 2021			
AGM du 15.06.2021 (quatorzième 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.*	15.12.2022 (18 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 15 juin 2022, 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 (quinzième résolution)	*Délégation de compétence consentie au Conseil en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre 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.*	15.08.2023 (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 15.06.2021 (seizième résolution)	*Délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres, dans la limite de 165.680,25 €.*	15.08.2023 (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.

Résolution	Nature de la délégation	Date d'expiration	Utilisation par le conseil d'administration en 2021
AGM du 15.06.2021 (dix-septième résolution)	*Délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital sans droit préférentiel de souscription réalisée en vertu des délégations visées aux résolutions 14 et 15.*	15.12.2022 (18 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 15 juin 2022, 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 (dix-huitième 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.*	15.12.2022 (18 mois à compter de l'AGM) Délégation expirée le 15 juin 2022, 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)	*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.*	15.12.2023 (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.

Résolution	Nature de la délégation	Date d'expiration	Utilisation par le conseil d'administration en 2021
AGM du 15.06.2022 (dix-huitième résolution)	*Délégation de compétence consentie au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires.*	15.08.2024 (26 mois à compter de l'AGM)	Le conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation au cours de l'exercice écoulé.
AGM du 15.06.2022 (dix-neuvième résolution)	*Délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires et offre au public*	15.08.2024 (26 mois à compter de l'AGM)	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)	*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,*	15.12.2023 (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 15.06.2022 (vingtième-et-unième résolution)	*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*	15.12.2023 (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.

Résolution	Nature de la délégation	Date d'expiration	Utilisation par le conseil d'administration en 2021
AGM du 15.06.2022 (vingt-quatrième 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 dans le cadre d'une fusion-absorption décidée par le Conseil d'administration en vertu de la délégation visée à la résolution 23.*	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.

Déclaration de Performance Extra-Financière 2022

Rapport de Responsabilité Sociale d'Entreprise de Criteo

Février 2023

Sommaire

Message de la Directrice Générale, Megan Clarken, et de la Présidente du conseil d'administration, Rachel Picard 36

À propos de ce rapport : processus d'élaboration 42

I. À propos de Criteo 43

1. ..... Nos activités et notre modèle d'affaires 43

2. ..... Notre culture et nos valeurs 48

3. ..... Notre démarche en termes de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) 49

4. ..... Distinctions et prix remportés 54

Environnement 55

II. Réduire l'impact environnemental de Criteo 55

1. ..... Démarche environnementale de Criteo face au changement climatique 55

2. ..... Impact environnemental des centres de données et du matériel informatique 57

3. ..... Impact environnemental des bureaux et des déplacements professionnels 61

Social 66

III. Investir pour nos employés 66

1. ..... Employés 66

2. ..... Recrutements et départs 68

3. ..... Rémunérations et avantages 69

4. ..... Formation et développement des compétences 71

5. Événements 74

IV. Engagement auprès des parties prenantes et programme Criteo Cares 76

V. Bien-être, inclusion et diversité au travail 78

1. Santé, sécurité et bien-être au travail 78

2. Relations et communication avec les collaborateurs 80

3. Diversité, inclusion et égalité des chances 83

Gouvernance 96

VI. Relation durable avec nos parties prenantes 96

1. Dialogue avec les parties prenantes 96

2. Clients et éditeurs 96

3. Investisseurs et actionnaires 97

4. Sous-traitants et fournisseurs 98

VII. Responsabilité opérationnelle 99

2. Gouvernance d'entreprise 100

3. Diversité du Conseil d'Administration 100

4. Surveillance des risques 101

5. L'éthique dans nos publicités 101

6. Protection des données personnelles et sécurité des informations 102

7. Conformité fiscale 106

8. ..... Lutte contre la corruption 106

9. .....Lancement et mécanismes d'alerte 108

Table de concordance SASB..... 109

Note méthodologique 111

Message de la Directrice Générale, Megan Clarken, et de la Présidente du conseil d'administration, Rachel Picard

Chez Criteo, nos valeurs sont au cœur de notre identité et de chacune des décisions que nous prenons. 2022 n'aura pas fait exception à la règle.

L'an dernier, notre engagement en faveur d'une planète durable a encore progressé. Nous avons dévoilé notre feuille de route environnementale sur cinq ans, ainsi que le calcul de notre empreinte carbone. Aussi, grâce au soutien sans relâche de notre « Green Community » nous avons pu organiser des actions de ramassage de déchets et rassembler plus de 300 collaborateurs dans différents pays. Ensemble, nous avons renforcé notre impact.

Nous avons également pris des engagements importants envers nos employés, en offrant des conditions de travail favorables à leur bien-être, en favorisant notamment l'équilibre travail/vie privée. Toujours en 2022, nous sommes fiers d'avoir lancé notre politique de travail 100 % flexible. Ainsi, nous donnons à nos collaborateurs la liberté de choisir leurs lieux de travail - au bureau, à la maison, ou en combinant les deux - en fonction de leurs besoins. Cela permet à chacun d'améliorer ses conditions de travail en prenant en compte son propre bien-être.

En outre, nous avons signé la charte du LEAD Network, qui vise à renforcer notre engagement en faveur de la parité salariale. Nous avons également noué un partenariat avec « Carrot Fertility », un fonds qui favorise la prise en charge et l'accès aux services de fertilité pour que fonder une famille soit accessible au plus grand nombre.

Notre Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle a été amélioré et complété. En incluant notre nouvelle formation sur la prévention du harcèlement, ce document dote notre personnel des connaissances et de la compréhension nécessaires pour se comporter de manière éthique, responsable et respectueuse au quotidien. Le Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle révisé reflète nos engagements envers nos collaborateurs, les communautés qui nous accueillent, nos clients et autres parties prenantes.

Chez Criteo, nous avons à cœur de nous améliorer continuellement afin d'avoir un impact positif aussi bien sur nos employés que nos partenaires, nos clients et leurs consommateurs. Nous collaborons pour bâtir, ensemble, un avenir durable.

Megan Clarken et Rachel Picard

Introduction

À propos de ce rapport : processus d'élaboration

La Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) a toujours fait partie de notre identité, bien avant que Criteo ne publie les premières éditions de ce rapport RSE annuel (« Rapport RSE »). Nous sommes fiers de notre culture où nos employés nous poussent sans cesse à « faire mieux », à l'image des multiples initiatives sociales et environnementales menées au fil des ans depuis nos bureaux, et ce dans toutes les régions du monde.

Alors que Criteo progresse vers des engagements de plus en plus structurés et ambitieux, la RSE reste plus que jamais la responsabilité de tous. C'est grâce à la mobilisation indéfectible de nos collaborateurs que nous parvenons à atteindre nos objectifs en termes de Diversité, Équité et Inclusion (DEI), 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 les présenter 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 2022. Ce document a été établi conformément aux dispositions de la transposition en droit français de la Directive Européenne 2014/95/UE[2], en ce qui concerne la publication d'informations non financières et relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes. Il respecte également les normes de reporting extra-financier reconnues, telles que celles du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) (voir l'Annexe pour consulter la table de concordance des normes SASB). Enfin, il a été audité par un tiers indépendant, comme l'exige la directive européenne mentionnée précédemment. De plus amples informations concernant cet audit externe et le processus d'établissement de ce rapport se trouvent dans la note méthodologique, à la fin de ce document.

Ce rapport suit un processus annuel standardisé qui identifie les sujets traités tout au long de l'année et examine les nouveaux enjeux que nous aimerions aborder. À ce stade, nous passons également en revue les indicateurs supplémentaires que nous souhaitons publier, ainsi que d'autres axes d'amélioration, tels que le périmètre ou la structure du rapport.

Nous menons ensuite une série d'entretiens avec les contributeurs internes les plus à même de décrire avec précision les avancées et réalisations de l'année. S'ensuivent les dernières étapes : communication des données consolidées de l'exercice complet, audit de ces données et du rapport complet par un tiers indépendant. Enfin, le document est relu et validé par plusieurs départements internes (Communication,

[2] Divulgation d'informations non financières et relatives à la diversité par de grandes entreprises et de grands groupes.

Juridique et Conformité, Finances, Relations investisseurs, Affaires Publiques) ainsi que par les différentes parties prenantes impliquées dans les enjeux de développement durable au sein de l'entreprise.

En outre, nous nous efforçons d'améliorer le contenu du rapport en fonction des attentes des parties prenantes et des bonnes pratiques en matière de divulgation d'informations liées au climat, afin qu'il puisse être pleinement conforme, au cours des douze mois à venir, aux recommandations du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (**TCFD**) et aux exigences du Carbon Disclosure Project (**CDP**).

I. À propos de Criteo

1. Nos activités et notre modèle d'affaires

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. Nous avons lancé nos activités commerciales en France en 2007. Depuis, nous nous sommes déployés en Europe occidentale, en Amérique du Nord (en 2009) et dans la région Asie-Pacifique (en 2010). En 2022, nous étions présents dans 96 pays. Au fil des ans, plusieurs acquisitions ont accompagné la croissance de l'entreprise, dont celles de HookLogic, Inc. en 2016, de Mabaya en 2021 et d'IPONWEB en 2022. Ces acquisitions nous ont permis de développer notre offre en continu et de renforcer 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. Acteur reconnu dans le secteur du Commerce Media, nous agissons pour l'avenir de la publicité numérique en nous appuyant sur les données commerciales et l'intelligence artificielle pour faire le lien entre commerce électronique, 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, enfin, alimenté par une publicité fiable et performante. Depuis 2018, nous transformons notre offre en profondeur. Un élan qui s'est d'ailleurs accéléré en 2020. Nous avons rapidement diversifié nos offres en les faisant évoluer d'un produit unique à une plate-forme multifonctions.

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 40 milliards de dollars de résultats commerciaux pour nos clients — sous forme de ventes de produits et de « leads » (clients potentiels) pour les spécialistes du marketing, et de revenus publicitaires pour les éditeurs. Historiquement, le modèle Criteo se concentre sur la conversion en acheteurs des visiteurs naviguant sur les pages Internet de nos clients. Nous pouvons ainsi garantir à ces derniers qu'ils ne seront facturés que si les visiteurs de leurs sites interagissent avec les publicités affichées par nos soins, généralement en cliquant dessus. Ce modèle de tarification à la performance lie clairement le coût d'une campagne publicitaire à son efficacité et à ses résultats en matière de conversions, et nos clients continuent de le plébisciter. Depuis, nous avons élargi nos solutions pour répondre à un éventail plus large d'objectifs de marketing et de monétisation, notamment le ciblage d'audiences commerciales et la notoriété des marques.

Commerce Media Platform de Criteo :

Nous avons fait d'énormes progrès dans notre parcours de transformation pour répondre aux besoins des marques, des spécialistes du marketing, des distributeurs et des éditeurs, dans un paysage commercial en pleine évolution. A travers notre Commerce Media Platform unique sur le marché, nous proposons à nos clients et éditeurs une plate-forme de marketing et de monétisation, axée sur des données first party[3]. Sa suite complète de solutions, alimentée par une technologie basée sur l'intelligence artificielle (« IA »), s'appuie sur le plus grand ensemble de données commerciales au monde.

Notre technologie est optimisée pour obtenir efficacement des résultats commerciaux fiables et percutants pour nos clients - marques, distributeurs ou éditeurs. Elle permet, par exemple, de susciter l'engagement pour leurs marques, boutiques, applications, produits et services, de stimuler les ventes, de stimuler l'installation d'applications 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 distributeurs, en monétisant leurs données et leurs audiences auprès de marques.

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

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 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 de la clientèle.

Côté offre :

- **Commerce Yield** est une plate-forme de monétisation et un serveur publicitaire Commerce Media pour distributeurs et sites marchands. Elle assure une monétisation maximale de leurs actifs numériques, grâce à une gestion optimisée des inventaires et des données, ainsi qu'à des analyses détaillées.
- **Commerce Grid** est une 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 : dans le cadre de notre transformation, nous avons développé notre activité en saisissant plusieurs opportunités, tant au sein de notre gamme de solutions existantes que dans de nouveaux domaines, dont le cœur est le Retail Media. Notre priorité absolue est d'assurer la croissance durable et rentable de nos activités. Pour ce faire, nous nous concentrons sur le commerce électronique, en plein essor, et élargissons notre proposition de valeur afin de couvrir l'ensemble des objectifs marketing du commerce media, centralisés 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. Depuis cinq ans, la

[3] Il s'agit des données collectées directement auprès des visiteurs d'un site Internet.

croissance du reciblage publicitaire ralentit. Cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir. Pendant cette période, la fin des signaux tiers (« third party ») sur plusieurs navigateurs a eu un impact considérable sur notre activité web, y compris sur le reciblage.

Afin d'assurer l'avenir de l'adressabilité[4], et répondre aux préoccupations nouvelles des consommateurs, Criteo se doit d'adapter ses activités et pratiques. C'est là l'un des facteurs clés de notre transformation en cours. La stratégie de transformation et de croissance permanente de Criteo 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. Nous sommes convaincus que cette plate-forme révolutionne la publicité en ligne pour les spécialistes du marketing. Nous renforçons actuellement notre offre tout en poursuivant le développement de nos activités, en maintenant toujours pour priorité la fiabilité et l'efficacité des résultats apportés à nos clients grâce à nos solutions.

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. 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, la notoriété de notre marque et notre positionnement sur le marché nous positionnent à la meilleure place pour attirer des partenaires potentiels et explorer de nouvelles pistes d'acquisition.

- En mai 2021, nous avons racheté Mabaya. Cette société leader en technologie « retail »[5] gère les produits sponsorisés et la monétisation retail media[6] pour les principales places de marché du commerce électronique à travers le monde. Cette acquisition a immédiatement renforcé nos capacités en retail media, pour mieux répondre aux besoins uniques des sites marchands et de leurs fournisseurs.
- En août 2022, nous avons finalisé l'acquisition d'IPONWEB, une société Ad Tech[7] leader sur le marché, dotée de capacités hors pair de media trading[8]. Cette acquisition stratégique devrait accélérer la vision de notre Commerce Media Platform en élargissant notre champ d'intervention, en ajoutant des produits complémentaires à notre offre et en consolidant nos capacités de données first party, afin de nous affranchir toujours plus des cookies tiers et autres identifiants.

Notre base étendue et fidèle de clients et d'éditeurs partenaires de premier plan nous procure de la stabilité et nous permet de générer des effets de réseau positifs. Au 31 décembre 2022, nous avions environ 22 000 clients et travaillions en direct avec des milliers d'éditeurs sur Internet et applications, en plus de grands partenaires mondiaux et locaux pour les enchères en temps réel (RTB)9. Au fur et à mesure que notre clientèle s'étoffe, nous continuons à augmenter le nombre d'utilisateurs qui interagissent avec nos annonces. Le réseau d'éditeurs se développe et génère davantage d'impact

[4] En Marketing, l'adressabilité peut être définie comme la capacité à toucher un individu unique lors d'une campagne publicitaire.
[5] « Retail » désigne ici les entreprises du secteur de la grande distribution.
[6] « Retail media » désigne l'ensemble des offres publicitaires pouvant être proposées par des enseignes de distribution (distribution traditionnelle et e-commerce).
[7] Industrie de la Publicité en ligne.
[8] Le trading media désigne l'activité d'achat d'espaces publicitaires Internet auprès des éditeurs pour les revendre ensuite aux annonceurs.
[9] Real-time bidding

pour nos clients. Nous sommes convaincus que ce cercle vertueux d'effets de réseau auto-renforcés continuera d'alimenter notre activité à l'avenir. Pour ce faire, nous pouvons également compter sur des atouts solides qui nous permettent d'assurer la continuité et le développement de nos activités (récapitulées ci-dessous et décrites dans les pages suivantes).

Ressources et atouts clés pour Criteo :

Nos clients :

Notre clientèle se compose de deux catégories : les entreprises (grands comptes) et les clients en pleine croissance (comptes intermédiaires). Pour chaque catégorie, nous proposons une combinaison d'approches directes et indirectes, notamment à travers des agences de marque pour la catégorie Entreprise, et des agences de performance et des revendeurs pour la catégorie Croissance.

Les entreprises vont des grandes multinationales aux sociétés régionales de taille moyenne. Quant à notre activité « Retail Media », elle s'adresse entreprises du secteur de la grande distribution[10].

Fin 2022, sur l'activité Solutions Marketing, environ 67 % de nos relations clients étaient des relations directes, les 33 % restants étant des relations avec des agences publicitaires ou autres tiers. Du côté du Retail Media, les agences représentaient 37 % de notre chiffre d'affaires.

- Environ 22 000 clients au 31 décembre 2022
- Taux de rétention moyen des clients d'environ 90 % (mesure trimestrielle) au cours des trois dernières années
- 1,8 trillion d'annonces ciblées fournies en 2022
- Données collectées sur plus de 1 trillion de dollars de transactions en ligne sur les sites et applications de nos clients au cours de l'exercice

Gestion des talents et du capital humain : le bien-être et la réussite de notre personnel sont notre priorité, comme le reflètent nos valeurs fondamentales « Open, Together, and Impactful ». Toutes les initiatives de gestion des ressources humaines sont supervisées directement par le conseil d'administration, ce qui souligne l'importance de ce sujet pour Criteo.

Nous cherchons sans relâche à attirer et retenir les meilleurs talents. Nous nous engageons à offrir à nos collaborateurs un environnement de travail équitable, où chacun bénéficie des mêmes chances et peut progresser. Dans le cadre de notre transformation, nous avons entrepris plusieurs actions visant à améliorer notre proposition de valeur et l'expérience de nos employés : publication de notre Culture Book (charte culturelle), conditions de travail très flexibles, ou encore rénovation de nos sièges sociaux pour offrir des sites attrayants. Notre proposition de valeur convaincante pour le personnel, nos grilles de rémunération compétitives et notre culture dynamique jouent un rôle essentiel dans notre capacité à attirer et à retenir les talents.

En outre, nous nous efforçons de proposer à tous nos collaborateurs d'excellentes opportunités de formation et de développement. Nous menons régulièrement des enquêtes internes dans le but d'évaluer et d'améliorer en continu notre capacité à fidéliser et impliquer nos talents, et de prendre ensuite les mesures répondant à leurs préoccupations. En 2022, nous avons ainsi mené deux enquêtes sur de nombreux sujets, allant du bien-être à la productivité, en passant par le lien social entre collègues. La santé et la sécurité des collaborateurs sont une priorité pour Criteo. Comme nous le verrons plus en détail dans ce rapport (voir section V.1.), nous ne ménageons ni nos efforts, ni notre

[10] La grande distribution désigne l'ensemble des opérateurs faisant le commerce de détail de biens de consommation et éventuellement des services associés (livraison, financement…) à destination des consommateurs finaux.

temps pour offrir au personnel de tous nos sites un cadre de travail agréable, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et un environnement le plus sain possible.

En tant qu'entreprise technologique mondiale, nous sommes convaincus qu'une culture diversifiée et inclusive est la pierre angulaire pour favoriser une collaboration créative et un changement durable dans le secteur. Comme le précisent notre politique Diversité, Equité, Inclusion (DEI) et notre Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle, notre mission est de veiller à l'égalité des chances et de renforcer la diversité par notre manière de recruter, faire évoluer, récompenser, retenir nos talents et renforcer notre culture d'appartenance pour tous. Nous donnons à nos collaborateurs les moyens d'avoir un impact sur le secteur, en promouvant la diversité, l'équité et l'inclusion dans tout ce que nous faisons, afin d'enrichir l'expérience de chacun. Nos efforts pour favoriser un lieu de travail diversifié et inclusif sont menés par une équipe dirigeante chargée de la DEI. Cette équipe transversale s'appuie sur nos sept Communautés internes dirigées par des collaborateurs (**ERG**[11]), qui s'engagent auprès du personnel, encouragent l'esprit de solidarité, favorisent l'échange à travers le mentorat, et fournissent des réseaux et des espaces sûrs pour toutes les différentes communautés au sein de Criteo.

- Au 31décembre 2022, nous comptions **3 335** collaboratrices et collaborateurs (nombre d'employés total), soit 3 113 dans le périmètre RSE[12].
- Au 31 décembre 2022, 43 % de nos collaborateurs étaient des femmes (périmètre RSE).
- En 2022, nos collaborateurs ont suivi plus de 34 828 heures de formation[13] (périmètre RSE).
- Niveau d'engagement des employés d'après l'enquête interne[14] 2022 : 81/100.
- Grâce à notre Plan d'action pour la parité salariale, l'écart salarial a été maintenu à 0 % en 2022.

Infrastructure : notre capacité à répondre aux attentes de nos clients repose sur une infrastructure de logiciels et de matériels hautement sophistiquée, déployée à l'échelle mondiale. Elle se répartit en trois zones géographiques indépendantes : Amériques, Asie-Pacifique (APAC) et Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA). Dans chacune de ces régions, nos services sont fournis par des centres de données qui desservent la zone en question. Ces centres sont placés stratégiquement 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 centres est également un critère clé lors de la sélection des fournisseurs. Nous avons pour objectif de continuer à réduire l'empreinte carbone de nos infrastructures et de nos activités globales dans les années à venir.

Au 31 décembre 2022, notre infrastructure mondiale comprenait les éléments suivants :

- Environ 45 000 serveurs répartis dans un réseau mondial de dix centres de données (et trois « Points of Presence »), dont un cluster Hadoop[15], qui comprend 3 000 serveurs hébergeant 800 000 cœurs de processeur, avec une capacité de stockage supérieure à 280 pétaoctets et 1 pétaoctet de mémoire vive.

[11] Employee Resource Groups en anglais.
[12] Voir la note méthodologique à la fin de ce rapport.
[13] Ne comprend pas Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle
[14] Le niveau d'engagement correspond au cumul des réponses positives aux deux questions suivantes : « Je recommanderais Criteo comme une société offrant un excellent cadre de travail » et « Êtes-vous satisfait de travailler chez Criteo ? ».
[15] Un cluster Hadoop est une grappe de serveurs permettant d'effectuer des analyses de données Big Data rapidement et efficacement, en répartissant la tâche entre les différents ordinateurs qui composent la grappe.

- 100% des émissions de CO_2 liées à l'utilisation des centres de données sont désormais compensées, soit directement par les fournisseurs de centres de données, soit par l'achat de certificats d'énergie renouvelable par Criteo.

Recherche et Développement (R&D) : nous investissons largement en R&D dans des travaux de recherche fondamentale (nouveaux modèles et technologies d'IA et de ciblage publicitaire), dans le gain d'efficacité des algorithmes de notre moteur de traitement de données (« Criteo AI Engine »), le développement de nouveaux produits et fonctionnalités, le renforcement de nos contrôles d'assurance qualité, l'amélioration de nos principales technologies et enfin l'optimisation de nos infrastructures. Nos centres d'ingénierie sont surtout situés dans nos centres de R&D à Paris et Grenoble (France), ainsi qu'à Ann Arbor (Michigan, États-Unis). Grâce à l'acquisition d'IPONWEB, plusieurs centres ont rejoint ces pôles : Berlin (Allemagne), Limassol (Chypre) et Erevan (Arménie). Nous prévoyons de continuer à développer le potentiel de notre technologie et de poursuivre nos investissements importants en matière de R&D et pour le développement de nouvelles solutions.

- Au 31 décembre 2022, nous comptions près de **879** collaboratrices et collaborateurs[16] au sein des équipes Recherche et Développement et Produit.
- Les dépenses en R&D, y compris celles liées au groupe Produit, se sont élevées à 187,6 millions de dollars pour 2022.

Protection des données et des contenus personnels

Les lois sur la protection des données personnelles ont un impact majeur sur notre activité. L'environnement réglementaire concernant la collecte et l'utilisation des données des consommateurs par les réseaux publicitaires, les annonceurs et les éditeurs, évolue fréquemment aux États-Unis, en Europe et ailleurs. Ces pays ont promulgué, envisagé (ou envisagent) certaines lois ou réglementations qui pourraient durcir les conditions auxquelles les acteurs du secteur peuvent collecter, analyser, utiliser et partager des données personnelles. Ainsi, certains de ces textes régissent le niveau d'information et de consentement requis auprès du consommateur dans la cadre de l'utilisation des cookies ou d'autres technologies de suivi.

Résultats financiers au 31 décembre 2022 :

- Chiffre d'affaires pour l'exercice : 2017 millions de dollars
- Contribution ex-TAC : 928,2 millions de dollars
- Résultat net : 10,9 millions de dollars
- EBITDA ajusté : 267,3 millions de dollars

Pour en savoir plus sur les activités, la gouvernance, les performances financières et les résultats de Criteo en 2022, veuillez consulter notre site Internet des Relations investisseurs.

2. Notre culture et nos valeurs

Chez Criteo, nous sommes convaincus que l'avenir doit être ouvert à tous et transparent. Pour le bâtir, nous avons impérativement besoin des meilleurs produits et talents.

En 2021, nous avons créé le **Culture Book Criteo** (consultable ici) pour répondre à la question « Qui sommes-nous ? » et définir notre culture, au fur et à mesure que notre entreprise évolue et se

[16] Hors équipes IPONWEB.

transforme. Nos valeurs, « **Open, Together, and Impactful », ont été définies à partir des retours de près de 2800 collaborateurs.**

- **OPEN** : Nous sommes convaincus que l'ouverture d'esprit est un signe de grandeur. Nous encourageons la diversité dans notre façon de penser et dans notre culture.
- **TOGETHER :** Nous construisons ensemble, nous accomplissons ensemble, nous célébrons ensemble. Nous prenons soin les uns des autres.
- **IMPACTFUL** : Nous faisons ce qui est juste pour avoir un impact durable pour nos clients, notre marché et les personnes que nous servons.

Chez Criteo, nous cherchons à incarner nos valeurs dans tout ce que nous entreprenons. Nous restons ouverts, ensemble et engagés à travers nos différentes Communautés internes (voir section IV.), et avant tout, en agissant.

Pour en savoir plus sur nos valeurs, veuillez cliquer ici.

En 2022, nous avons révisé notre **Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle**, qui présente également **nos valeurs et nos engagements en déontologie et en conduite des affaires envers nos employés, communautés, clients et parties prenantes.** Désormais, ce document met en avant nos engagements RSE, montrant ainsi que la RSE est un impératif commercial fondamental pour Criteo. Nous sommes convaincus que les objectifs fixés dans ce Code ne pourront être atteints sans l'engagement plein et entier de tous nos collaboratrices et collaborateurs. Ce sont nos talents qui façonneront notre croissance future et définiront la valeur que nous souhaitons apporter à la société.

Pour en savoir plus sur notre Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle, veuillez-vous référer à la section VII.1. de ce rapport.

3. Notre démarche en termes de responsabilité sociale d'entreprise (RSE)

a. Principaux risques RSE et matrice de matérialité

Principaux risques RSE pour Criteo

En 2018, Criteo a réalisé une première analyse de ses risques RSE. Nous avons dressé une liste sur la base d'une étude sectorielle et mené des entretiens avec les parties prenantes internes qui travaillent avec le département RSE. Au cours de ces entretiens, ces personnes ont été invitées à classer les impacts potentiels par ordre de priorité. L'analyse **a fait ressortir huit principaux risques RSE**[17]. **Les départements Contrôle & Audit interne et Conformité vérifient régulièrement l'alignement de la matrice des risques RSE sur celle des risques de l'entreprise et des risques de corruption (dernière vérification effectuée en 2022).**

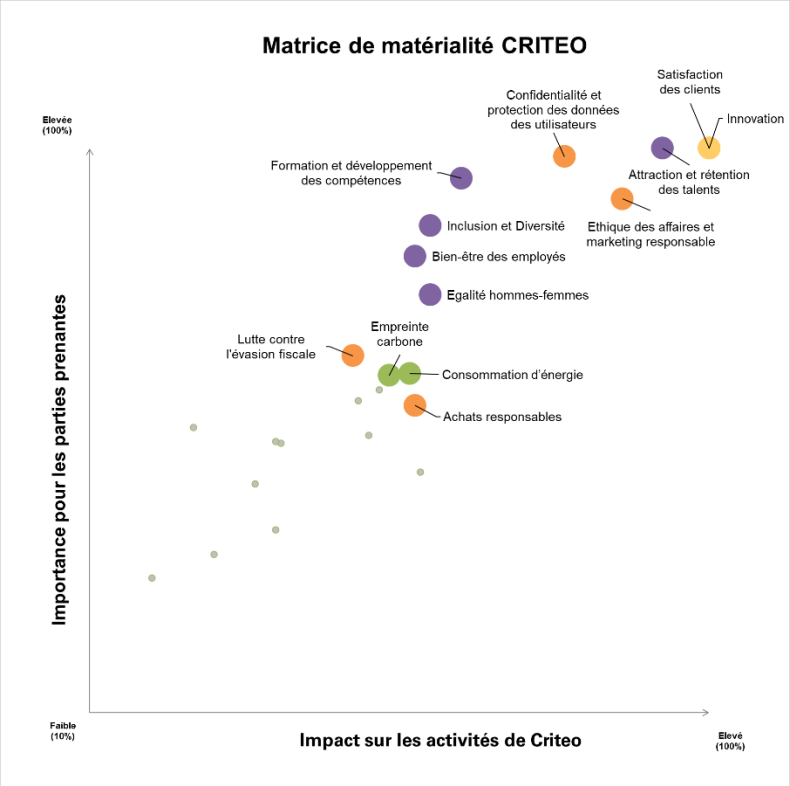
Matrice de matérialité

En 2019, Criteo s'est appuyé sur les conclusions de l'évaluation des risques RSE pour établir sa première matrice de matérialité. Depuis, nous la mettons **régulièrement à jour** en interrogeant nos équipes (par ex. Ressources humaines, Acquisition et gestion des talents, Rémunérations et avantages, Workplace, Informatique, 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 RSE par rapport aux activités de Criteo. Ensuite, nous nous appuyons sur les résultats de

[17] Liste des principaux risques RSE identifiés : Attraction et rétention des talents, Formation et développement des compétences, Confidentialité et protection des données des utilisateurs, Consommation d'énergie, Empreinte carbone, Fournisseurs et sous-traitants, Égalité entre les sexes, Inclusion et Diversité.

ces entretiens et de l'analyse des risques RSE pour établir, année après année, notre matrice de matérialité, ci-après.



En 2021, **nous avons également lancé une enquête RSE**, afin de mieux cerner les attentes de nos parties prenantes externes en la matière. Trente-quatre parties prenantes ont répondu à notre questionnaire en ligne, parmi lesquelles des clients, des fournisseurs, des éditeurs, des investisseurs, des analystes et des agences. Les priorités mises en avant correspondent pour la plupart aux résultats de notre matrice de matérialité, les cinq principaux enjeux RSE identifiés par cette enquête étant les suivants :

1. Confidentialité et protection des données des utilisateurs
2. Satisfaction des clients
3. Bien-être des collaborateurs
4. Éthique des affaires et marketing responsable
5. Attraction et rétention des talents

Afin de nous conformer à la directive européenne 2022/2464 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, nous prévoyons de mener une double matrice de matérialité pour l'exercice 2025.

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	II. 2-3
	Empreinte carbone	II. 1-2-3
Attraction, développement et bien-être au travail	Attraction et rétention des talents	III. 1-2-3
	Formation et développement des compétences	III. 4
	Bien-être des collaborateurs	V. 1-2
	Inclusion, Diversité, et Égalité des genres	III. v.3 3
Relations avec les clients	Satisfaction des clients	VI. 2
	Innovation	III. 4-5
Conduite Professionnelle et Ethique	Confidentialité et protection des données	VII. 2
	Éthique des affaires et publicité responsable	VII. 1-3-4-5
	Achats responsables	VI. 4
	Conformité fiscale	VII. 3

b. Notre démarche RSE

En 2022, nous avons concentré nos efforts RSE sur **l'environnement, la diversité, l'équité et l'inclusion**, ainsi que sur **Tech for Good**[18] **et l'éducation**.

« Environnement »
Nos projets environnementaux sont menés par notre département RSE, avec le soutien de notre Communauté « Green ». En 2022, nous avons défini une **stratégie et un plan d'action environnementaux** afin de renforcer notre stratégie RSE. Nous avons fixé une direction qui qui aura un effet positif sur notre planète et dont nous pouvons tous être fiers. Ces objectifs enrichissent notre culture et font écho à nos valeurs. En 2023, nous entendons fixer des objectifs de réduction des émissions de carbone validés par l'initiative Science-Based Targets (**SBTi**) et mettrons 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 la section II. de ce rapport.

« Diversité, équité et inclusion »
Notre engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (**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 portées par cinq de nos Communautés, présentées plus loin dans ce rapport (voir section V.3.).

[18] Le concept de « Tech for Good » peut être traduit par « la Technologie au service de la société », ou « la Technologie au service du bien ».

- **Diversité** : intensifier nos efforts pour attirer, recruter, fidéliser et faire évoluer de multiples talents. Représenter les différences et des identités variées, à titre collectif et individuel.
- **Équité** : offrir à chacune et à chacun les mêmes opportunités de formation, de carrière et de rémunération. Traitement équitable, accès, opportunités et progression pour tous chez Criteo.
- **Inclusion** : renforcer le sentiment d'appartenance de nos collaboratrices et collaborateurs, partenaires, clients et des consommatrices et consommateurs que nous servons, ainsi que le sentiment d'appartenance au sein de Criteo.

Ce sujet est décrit plus en détail au sein des sections III.3. et V.3. de ce rapport.

« Tech for Good et Éducation »
Les projets Tech for Good[19] et Éducation sont menés par nos équipes RSE, DEI et Affaires publiques et portés par notre Communauté Éducation. Nous sommes convaincus que nous devons 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. Nous pensons qu'en éduquant les générations futures, nous pouvons ouvrir de nouveaux horizons et faire prospérer des communautés tout entières. C'est pourquoi nous **travaillons avec plusieurs associations de mentorat** pour accompagner tous types de profils : jeunes, réfugiés, personnes en réinsertion professionnelle, etc.
Pour en savoir plus, veuillez consulter les sections V.3.e., VI. et VII. de ce rapport.

c. Gouvernance RSE

La Directrice générale (CEO), Megan Clarken, sponsorise les initiatives de DEI et RSE chez Criteo, tandis que les **membres du Comité Exécutif** approuvent la stratégie et engagent leurs équipes sur tous les sujets RSE.

La Senior Vice-Présidente Global Talent, développement et diversité, équité et inclusion, Rachel Scheel, dirige les stratégies DEI, Talent et RSE de Criteo, tandis que l'**équipe de Responsabilité sociale de l'entreprise et environnement** supervise les stratégies RSE et environnementales pour l'ensemble de l'entreprise. L'**équipe Diversité, équité et inclusion (DEI), quant à elle,** intègre les sujets de DEI à la culture de l'entreprise et anime le **programme Criteo Cares** (Groupes de ressources des employés[20] sponsorisé par les membres du Comité Exécutif et soutenu par les équipes RSE et DEI). Ce programme enrichit la stratégie RSE, sensibilise les collaboratrices et collaborateurs et remonte leurs attentes et idées aux équipes DEI, RSE et au Comité Exécutif. Ce sujet est décrit plus en détail au sein la section V.3. de ce rapport.

d. Principaux résultats et objectifs

Criteo a formalisé une série d'**objectifs RSE** alignés sur les trois piliers de sa démarche, en lien avec les principaux projets et initiatives en cours ou à venir. Le tableau ci-après récapitule nos objectifs RSE 2022. Notre ambition est de les réviser et de les améliorer dans les années à venir.

<u>Environnement</u>

- Progresser sur les actions mises en place en 2022 et visant à réduire notre impact sur l'environnement,

[19] « 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.
[20] Communauté « Green », Communauté « Women@Criteo », Communauté « BIPOC », Communauté « Critenable », Communauté « Pride », Communauté « Education », Communauté « Parents ».

- Publier notre politique environnementale d'ici à la fin de 2023,
- Mesurer annuellement les émissions de carbone de Criteo (scope 1, 2, 3),
- Définir des objectifs de réduction des émissions de carbone et les faire approuver par l'initiative SBTi[21] d'ici à la fin de l'année 2023,
- Continuer de compenser 100 % de l'énergie utilisée pour alimenter nos centres de données,
- Suivre annuellement la consommation d'eau des centres de données et des bureaux,
- Augmenter la part d'énergie non-décarbonée qui alimente nos bureaux (58 % en 2022),
- Continuer de compenser 100 % des émissions de carbone des déplacements liés à l'événement annuel interne de l'entreprise,
- Continuer de compenser 100 % des émissions de carbone liées aux voyages d'affaires (avion et train) et aux hôtels.

Social

- Maintenir nos scores d'inclusion de l'indice d'inclusion à 75 % ou plus (83% en 2022),
- Augmenter le pourcentage de femmes promues, en respectant le principe de proportionnalité (44 % en 2022),
- Augmenter le pourcentage de femmes dans les fonctions Tech de 2 % par an entre 2021 et 2024 (14 % en 2021 et 16 % en 2022),
- Maintenir la parité salariale dans l'ensemble de Criteo, avec un examen semestriel et des actions intentionnelles en matière de recrutement, de promotion et de gestion du cycle de rémunération (maintenue en 2022),
- Augmenter le nombre d'employés impliqués dans (au moins) une de nos communautés (40 % en 2022),
- Augmenter le nombre d'employés ayant créé un compte sur notre plateforme de volontariat d'ici à la fin de 2025 (environ 55 % en 2022),
- Augmenter le pourcentage d'employés formés - à l'exclusion des formations sur la conformité (100 % en 2022).

Gouvernance

- Mettre en place un comité interne de développement durable et publier une charte d'ici à la fin de 2023,
- Organiser une réunion trimestrielle avec le comité de développement durable et publier le taux de participation d'ici à la fin de 2023,
- Maintenir le nombre d'employés ayant suivi les formations relatives au Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle et contre le harcèlement (respectivement 97 % et 81 % en 2022),
- Établir un partenariat avec la plateforme d'évaluation RSE EcoVadis et évaluer nos principaux fournisseurs d'ici à la fin de 2023,
- Améliorer notre propre classement EcoVadis d'ici 2025 (Médaille de Bronze en 2022),
- Avoir un minimum de 40 % de personnes de chaque genre dans notre conseil d'administration (57 % de femmes en 2022),
- Avoir un minimum de 40% de personnes de chaque genre dans l'équipe du Conseil d'administration (67 % de femmes en 2022),
- Publier la rémunération de notre CEO par rapport à celle de nos employés (voir notre « Proxy Statement »),

[21] Science Base Target Initiative.

- Lier la rémunération de notre Comité Exécutif à des indicateurs de performance RSE (Diversité, Equité, Inclusion et Environnement) d'ici à la fin de 2024.

Pour plus de détails concernant nos indicateurs de performance RSE, merci de vous référer à la version anglaise de ce rapport.

e. Contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

Les activités de Criteo ont un impact sur la société et l'environnement, matérialisé par un large éventail de programmes pour nos collaborateurs, l'infrastructure nécessaire pour fournir nos services aux clients, la nature et l'impact de nos produits et services, ou les relations avec nos parties prenantes et d'autres entreprises du secteur des nouvelles technologies. Ces impacts se traduisent par des **contributions directes et indirectes aux Objectifs de Développement Durable (ODD)** fixés par les Nations Unies à l'horizon 2030. Ce cadre, reconnu à l'international, est essentiel pour bâtir une stratégie RSE solide et pertinente. La contribution de Criteo aux ODD de l'ONU, notamment aux ODD 4, 5, 8, 9, 10, 12, 13 et 17, est synthétisée dans le diagramme disponible ici.

4. Distinctions et prix remportés

Prix RSE récents :

- **2022 : Médaille de Bronze EcoVadis**
- 2022 : Label Family Friendly Company (France)
- Prix Ragan 2022 : lauréat des catégories « Engagement DEI monde » et « Communication sur l'engagement RSE/ESG »
- Top 50 2022 des lieux de travail inspirants (NOAM) : 12e place du classement
- 2023 : Membre de l'indice de Bloomberg sur l'égalité des genres
- **2023 : Certification DEI de niveau 1 Diversio – Employeur inclusif**
- 2023 : Prix TLC Lions - Being Human 2023, dans la catégorie « Most Human HR Strategy »

De plus amples informations sur nos prix RSE et DEI, peuvent être consultées ici.

Megan Clarken, Directrice Générale de Criteo, a remporté le prix **« Female Frontier Award »** de Campaign US, dans la catégorie « Leading the Change » (« Prendre l'initiative »). De plus, elle figure dans la liste des **100 femmes « HERoes » 2022** pour ses actions en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Par ailleurs, Justine Tabarin, Responsable RSE Monde et Environnement, figure dans le Top 100 des **femmes leaders de demain établi par HERoes pour 2022**, pour son rôle déterminant dans le développement des projets de RSE au sein de l'entreprise.

En 2022, Antoine Mercadal, Directeur de la Communication Interne et de l'Événementiel, parrain de la communauté Pride, ainsi que Célia Navarro, Responsable du Recrutement des Métiers Techniques et responsable locale de la communauté Pride en France, ont été nommés « **Rôles Modèles Leaders LGBT+** 2022 » par L'Autre Cercle. La même année, Dominik Remplik, Responsable des Opérations d'Incubation EMEA et co-responsable Monde de la Communauté Pride, est entré dans le classement établi par **Yahoo Finance : le Top 100 des futurs leaders LGBT**. Enfin, toujours en 2022, la Communauté Pride a été nommée dans la catégorie **Employee Network of the Year** lors du Prix européen de la Diversité.

En juin 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).

Environnement

II. Réduire l'impact environnemental de Criteo

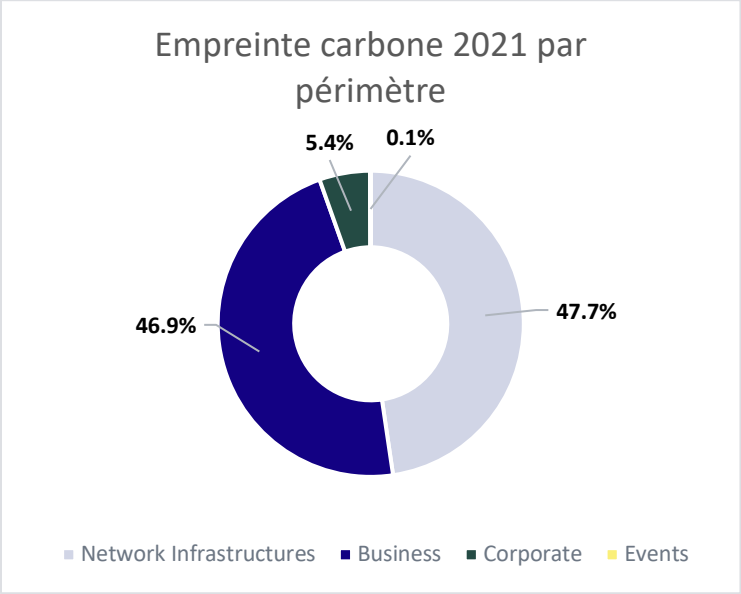
1. Démarche environnementale de Criteo face au changement climatique

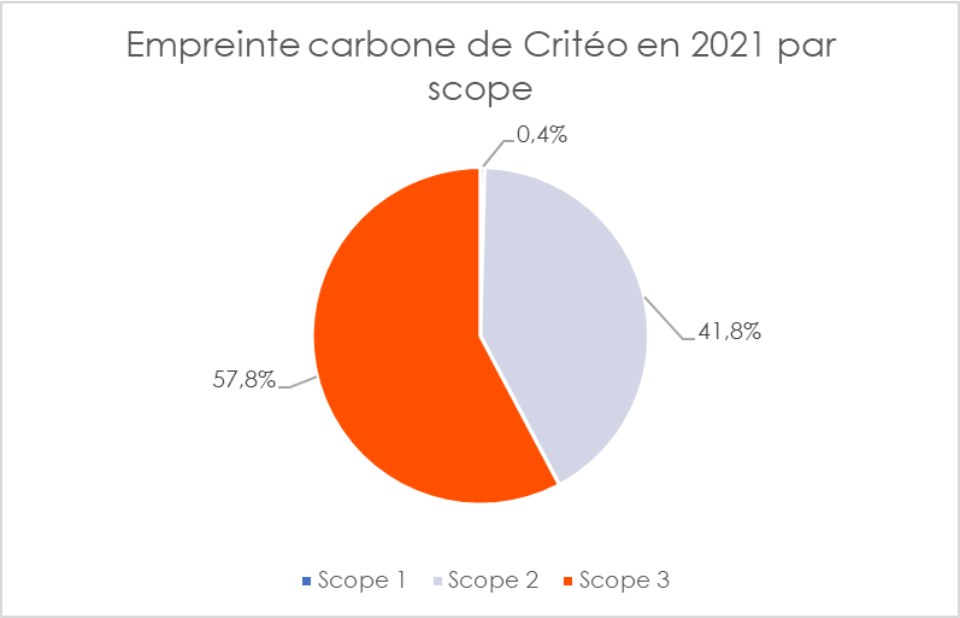
2022 a été une année importante pour la formalisation de **notre stratégie environnementale à long terme, l'une de nos plus grandes priorités**. Ce document a vu le jour grâce à l'implication de notre équipe dirigeante et de nombreux collaborateurs à travers l'entreprise. Il ouvrira la voie à d'**ambitieux plans d'actions et objectifs de réduction d'énergie, à court et à long terme.**

Notre nouvelle stratégie environnementale est avant tout le fruit d'un travail approfondi, mené tout au long de l'année, visant à dresser un état des lieux des activités de Criteo et à mesurer leur impact environnemental. Pour ce faire, nous avons été accompagnés par des consultants externes, experts des enjeux climatiques, qui nous ont aidés à calculer et à mesurer notre empreinte carbone (scopes 1, 2 et 3). Cette évaluation, réalisée conformément à la méthodologie reconnue du GHG Protocol, identifie les principales sources d'émissions dans notre chaîne de valeur et met en lumière les facteurs de décarbonation les plus pertinents pour les années à venir.

L'évaluation a été réalisée en 2022 concernant nos données carbones de 2021. L'empreinte carbone de 2022 pour les scopes 1, 2 et 3 sera calculée en 2023 et sera publiée dans le rapport RSE de l'année suivante.

Empreinte carbone 2021 : 83 021 t CO_{2eq} (scopes 1, 2 et 3)





Comparé au chiffre d'affaires, le ratio de l'empreinte carbone de Criteo pour les scopes 1, 2 et 3 en 2021 s'élève à **37 t CO_2-eq/million $.**

Comme l'indiquent les résultats, environ 95 % de nos émissions de GES[22] en 2021 sont issues des périmètres Infrastructures de réseau et Activité commerciale (utilisation de la solution Criteo), et la quasi-totalité des émissions sont attribuées aux scopes 2 et 3.

En analysant de plus près, on constate que :

- Les achats d'électricité (scope 2) représentent **42 %** des émissions totales,
- L'utilisation des produits vendus (scope 3) **47 %** du total des émissions.
- Enfin, l'achat de produits, services et biens d'équipement constitue environ 9 % des émissions totales.

Criteo doit donc s'impliquer tout au long de sa chaîne de valeur pour réduire son empreinte environnementale.

Suite à cette évaluation, Criteo a dressé une feuille de route environnementale. Ce document a pu être constitué grâce à la mobilisation de nombreuses équipes internes, tout au long du projet. Ainsi, plusieurs actions à court, moyen et long terme, couvrant différents postes de GES, ont été identifiées et validées en interne, et sont maintenant présentés sur le site web de Criteo.

Criteo participe également à des initiatives phares menées par le secteur des nouvelles technologies, qui visent à mieux tenir compte des impacts environnementaux du secteur. Le **manifeste « Planet Tech'Care »**, que Criteo a signé avec un syndicat professionnel français du secteur numérique, en est une illustration[23]. Cette initiative rassemble des acteurs de l'écosystème numérique français qui s'engagent à réduire leur empreinte environnementale.

En outre, depuis avril 2020, Nicolas Rieul, Directeur Général de Criteo Sud-Europe, **préside l'Interactive Advertising Bureau France** (IAB France), l'un des principaux organismes professionnels du secteur en France. Dans le cadre de cet engagement, des groupes de travail ont été mis en place en Europe dans

[22] Gaz à effet de serre.
[23] Numeum (ex-Syntech numérique).

le but d'**évaluer l'impact environnemental des campagnes de publicité numérique** et de trouver des solutions pour **atténuer leurs risques inhérents**. L'IAB France fournira un cadre de référence pour mesurer l'empreinte carbone des campagnes publicitaires en 2023.

Depuis quelques années déjà, Criteo observe une évolution des attentes des organismes de réglementation et de l'opinion publique quant à l'impact environnemental du secteur. Nous poursuivrons notre engagement auprès des décideurs politiques afin de promouvoir des normes plus vertes.

En 2022, Criteo a publié son bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) sur le site Internet de l'Agence française pour la transition écologique (ADEME), sur la base de l'empreinte carbone complète calculée pour 2021 et présentée ci-dessus.

2. Impact environnemental des centres de données et du matériel informatique

a. Consommation d'énergie et émissions de GES dues aux centres de données

Les opérations de Criteo reposent sur une infrastructure comprenant plusieurs **centres de données majeurs associés à des salles réseau plus petites,** appelées POP (« **Points of Presence** » en anglais). En 2022, nos serveurs étaient installés dans 13 centres de données à travers le monde, tous appartenant à des prestataires externes. Parmi ces treize centres, dix 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 (48 % 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 des infrastructures en fonction des objectifs commerciaux. Elle 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.

Le redimensionnement des centres de données constitue un effort continu et à long terme qui consiste à revoir la taille des centres de données, notamment le volume des serveurs, pour **gagner en efficacité énergétique**, tout en maintenant la **même qualité de service** et en **répondant à la croissance de l'entreprise**. Les opérations de redimensionnement entreprises en 2021 ont été poursuivies en 2022. Ainsi, le centre de données de Singapour est devenu pleinement opérationnel et remplace désormais celui de Hong Kong. De nouveaux centres de données ont également été installés à Amsterdam et à Paris, pour remplacer les anciens.

Grâce à l'amélioration des machines observée ces dernières années, Criteo estime qu'un nouveau serveur en service effectue désormais au moins autant de travail que deux anciens : les nouveaux processeurs répondent à deux fois plus de requêtes par seconde pour un Watt consommé (QPS/Watt). En outre, nous avons développé un nouveau design pour rendre les centres de données plus modulaires. Nous pouvons ainsi ajuster la capacité utilisée en fonction de nos besoins, et donc gagner en efficacité énergétique. Ce nouveau modèle est actuellement utilisé dans le centre de données de Singapour, le tout premier du genre pour Criteo.

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 caractéristiques qui 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. Dans le même temps, la

politique actuelle consiste à prolonger autant que possible le cycle de vie des nouveaux serveurs[24].

En outre, Criteo cherche activement à établir des **pratiques durables avec ses prestataires de services** (hébergement et recyclage de matériel) et ses **fournisseurs de matériel informatique**. Pour chaque nouveau projet, Criteo émet un appel d'offres à destination de plusieurs partenaires potentiels, et parmi les principaux critères de décision nous retrouvons un critère de durabilité. Ce critère englobe divers sujets tels que les procédés d'économie d'énergie mis en place, les sources d'énergie alimentant le centre de données, son PUE (« Power Usage Effectiveness »)[25] qui ne doit pas excéder un rapport de deux, la stratégie ou le programme de développement durable des prestataires, et autres sujets liés. Ainsi, tous les centres de données bénéficient de certifications internationales d'efficacité énergétique[26]. 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.

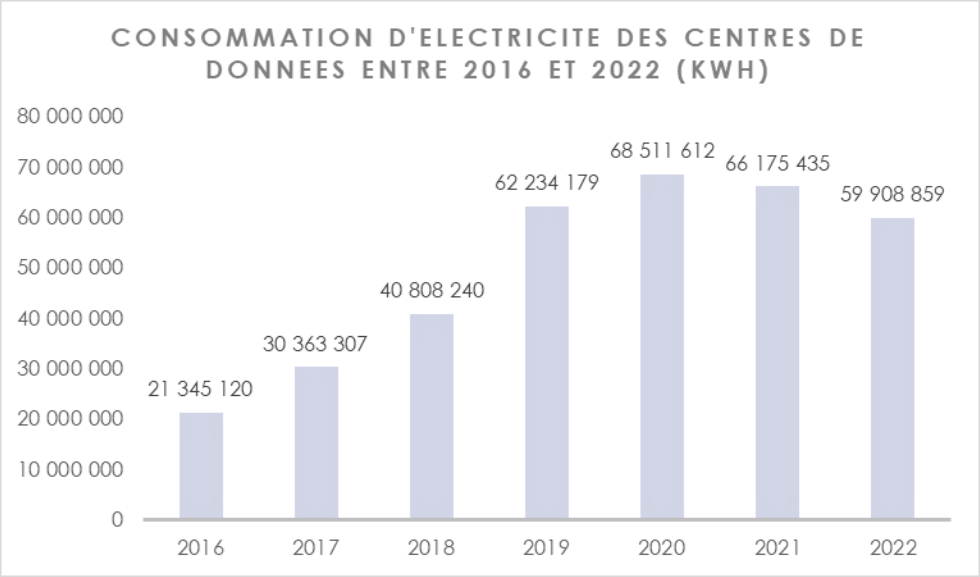
En 2022, nous avons poursuivi nos efforts pour améliorer le suivi de la consommation d'énergie. Nous pouvons désormais récupérer les chiffres directement auprès des centres de données, de manière autonome. Ce processus automatique, en temps réel et très précis, permet de suivre la consommation au niveau du rack[27] (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 centres. Nous pouvons ainsi définir des plans d'action adaptés à notre consommation réelle. Pour l'instant, les résultats de consommation énergétique des centres de données pour 2022 s'appuient toujours sur les données du fournisseur. Ils sont présentés ci-après.

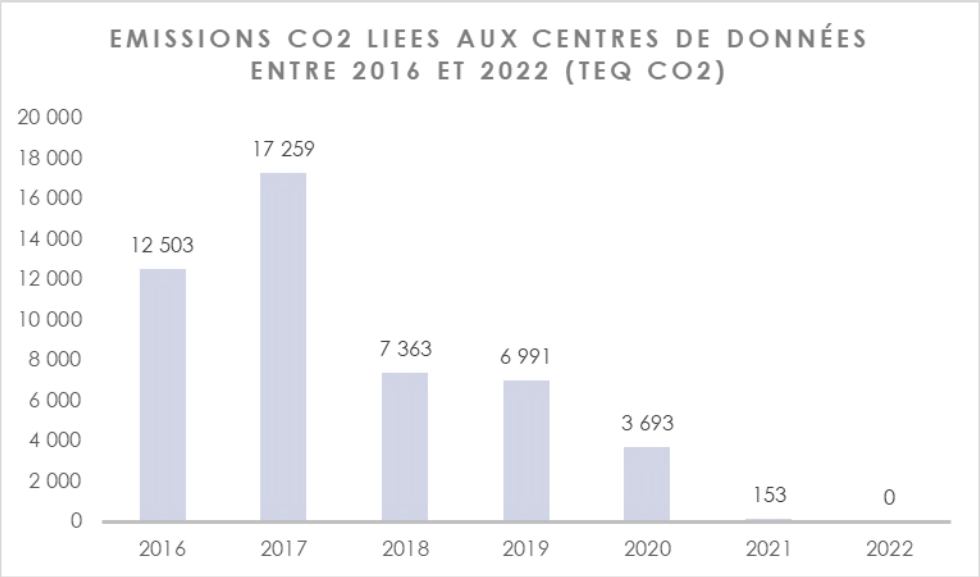
Consommation d'électricité et émissions de CO_2 dans les centres de données	2021	2022	Écart
Consommation d'électricité totale	66 175 MWh	59 909 MWh	-9.5 %
Part des consommations d'électricité d'origine renouvelable	99,7 %	100 %	+0.3 %
Part de l'électricité provenant de sources d'énergie renouvelables	/	24 %	N/A
Part de l'électricité compensée par des certificats	/	76 %	N/A
Les émissions de CO_2 associées aux centres de données (après efforts de compensation)[28]	153 t CO_{2eq}	0 t CO_{2eq}	-100 %

Si la **consommation d'électricité des centres de données augmente depuis 2016** du fait de la croissance de notre activité, rapporté au chiffre d'affaires, cet **indicateur reste stable** avec 30 MWh par million USD en 2022, contre 29 MWh par million USD en 2021. Les émissions de CO_2 associées sont maîtrisées de la même manière et **n'ont cessé de diminuer grâce à nos efforts de réduction de**

[24] Voir le paragraphe dédié à la gestion des DEEE.
[25] Le PUE est le ratio entre l'énergie totale consommée par un centre de données et l'énergie effectivement utilisée par les serveurs, un centre de données ayant un PUE de 2 est donc un centre de données qui consomme autant d'électricité pour alimenter ses installations auxiliaires (éclairage, ventilation, etc.) que pour l'alimentation centrale des équipements informatiques.
[26] LEED, USA EnergyStar, ISO 50001, ISO 140001, ISO45001:2018, SS564:2010, BCA-IMDA
[27] Un rack est une sorte d'étagère qui contient les serveurs.
[28] En ce qui concerne la méthode de calcul des émissions de CO_2, pour les centres de données 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 centres de données le facteur du pays en question est utilisé (pour plus de détails, voir la note méthodologique).

l'empreinte carbone, comme le montrent les graphiques ci-dessous. Lorsque nous ne pouvons pas approvisionner directement les centres de données en énergie décarbonée, nous compensons les émissions de carbone en achetant des certificats d'énergie renouvelable.



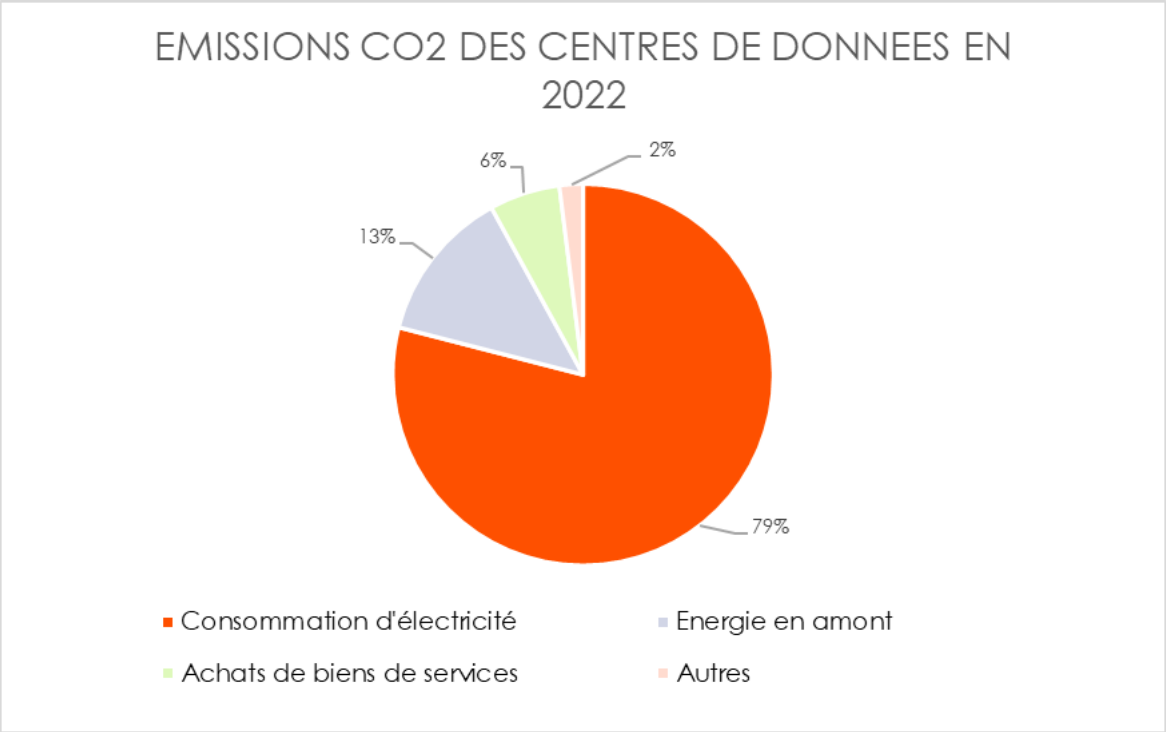


Depuis 2022, **100% de la consommation d'énergie des centres de données est fournie par des sources décarbonées ou compensée par des certificats.** Criteo compense désormais 100% de l'énergie du centre de données de Singapour.

D'après le calcul de l'empreinte carbone pour l'ensemble du cycle de vie de l'infrastructure informatique, cette empreinte reste **répartie entre les scopes 2 (consommation d'énergie) et 3 (fabrication et fin de vie), qui représentent respectivement 84 % et 16 % des émissions en 2022**. Au niveau des émissions du scope 3 pour les infrastructures informatiques, nous observons une diminution par rapport à l'année précédente (25 % en 2021). En effet, nous avons acheté moins de serveurs en 2022 en privilégiant la réutilisation et la relocalisation des serveurs déclassés. Cette stratégie nous a

permis d'économiser 6 % d'émissions de CO_{2eq} malgré l'ouverture de deux centres de données en région EMEA. Cela confirme que nous devons non seulement nous efforcer de réduire la consommation de nos centres de données et recourir à des énergies renouvelables, mais aussi poursuivre nos efforts pour optimiser les émissions du scope 3.

Données 2022 : 40 000 tonnes de CO_{2eq} *(contre 43 000 tonnes en 2021).*



Le périmètre de chaque catégorie d'émissions est défini ainsi[29] :

- Consommation d'électricité : émissions liées à l'électricité directement consommée par le centre de données pendant l'année ;
- Énergie en amont : émissions liées à l'énergie nécessaire pour produire de l'électricité, comme l'exploration, le forage et l'extraction ;
- Achats de biens et services : émissions liées à la fabrication et à la livraison des serveurs ;
- Autres : tous les autres sujets relatifs au centre de données : réseau, bande passante, câbles, fibres, déchets.

Un autre facteur à prendre en compte dans l'impact environnemental des centres de données est leur consommation d'eau. En 2022, nos centres ont **consommé environ 60 millions de litres d'eau**. Les données ont été fournies directement par les centres de données ou ont dû être estimées lorsqu'elles n'étaient pas disponibles, en utilisant la valeur moyenne du secteur pour l'efficacité de l'utilisation de l'eau (« WUE ») multipliée par la consommation électrique annuelle des centres de données correspondants. Le calcul effectué utilise effectivement les hypothèses les moins favorables pour la

[29] Méthodologie : consommation électrique du centre de données sur l'année et des serveurs achetés au courant de l'année. Ne tient pas compte des serveurs déjà en production.

consommation d'eau, et il convient de noter que la consommation d'eau réelle des centres de données pourrait être inférieure au chiffre fourni ici ; Criteo s'efforcera dans les années à venir de collecter des données plus précises pour cette information.

b. Gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques

Centre de données

Depuis 2016, afin de réduire la quantité de DEEE[30] générés par nos centres de données, nous avons demandé une extension de la garantie des serveurs de trois à cinq ans.

Criteo travaille avec un sous-traitant pour gérer le matériel déclassé. 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. Pour le nouveau centre de données 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 2022, 55,2 tonnes d'actifs liés aux activités d'infrastructure ont été décommissionnées. Sur ce volume, 52,7 tonnes ont été remises en circulation sur le marché. Finalement, Criteo a produit 2,5 tonnes de déchets électroniques dus aux activités d'infrastructure, contre 9,0 en 2021.

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 244 kg et de recycler 6,31 tonnes de DEEE liés à l'activité professionnelle** en 2022.

3. Impact environnemental des bureaux et des déplacements professionnels

a. Espaces de travail respectueux de l'environnement

Certification de bâtiments

Bien que Criteo ne soit pas propriétaire des bâtiments occupés par les différentes entités de l'entreprise, 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 tous les cinq ans environ, 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 à l'échelle du groupe prévoit de migrer dès que l'opportunité se présente vers des bureaux offrant de meilleures performances environnementales, idéalement certifiées LEED[31] ou BREEAM[32]. Ainsi, nombre de nos bureaux répondent à des normes strictes de qualité environnementale [33].

En 2022, l'équivalent de 66 % de la surface totale de nos bureaux loués (en m²) est couverte par

[30] DEEE : déchets d'équipements électriques et électroniques. Ils englobent tous les composants électriques et appareils électroniques mis au rebut.
[31] Leadership in Energy and Environmental Design (LEED).
[32] BRE Environmental Assessment Method (BREEAM)
[33] 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, celui de Boston se trouve dans un bâtiment certifié LEED Platinum. Le bâtiment qui héberge nos activités à Los Angeles a été reconnu par le conseil municipal de la ville de Culver et par les représentants des services publics locaux comme « Sustainable Business Innovator ». Enfin, le bureau de Londres est situé dans un bâtiment certifié BREEAM.

une certification environnementale (69 % en 2021).

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.

Bureaux : consommation de ressources naturelles et déchets

En raison de son activité de service, les principales ressources naturelles directement utilisées par Criteo, en dehors de l'énergie, sont le papier et l'eau. Concernant les consommations d'eau, Criteo a déployé des actions dans la plupart des bureaux, par exemple en mettant en place des robinets équipés de capteurs ou en installant des toilettes à chasse d'eau à deux niveaux. De plus, Criteo encourage un environnement de travail sans papier, en utilisant par exemple, des logiciels de signature numérique ou des outils digitaux de collaboration. Tous nos bureaux trient et recyclent les déchets[34] dans la mesure du possible, et des consignes claires de tri sont affichées dans la plupart des locaux.

En 2022, Criteo a pu obtenir une première estimation de la consommation d'eau des bureaux que nous louons. Celle-ci s'élève à 4 758 m^3. Pour les bureaux de moins de 50 employés ou lorsque les données réelles n'étaient pas disponibles, les données ont été estimées sur la base de la consommation d'eau moyenne par employé. Criteo s'efforcera de collecter des données plus précises pour cette information dans les années à venir.

b. Optimiser l'utilisation des locaux professionnels et l'empreinte immobilière

Avec la nouvelle Politique de travail flexible (voir section V.1.), Criteo a continué à optimiser ses locaux dans le monde entier, par exemple, en relocalisant certains bureaux dans des espaces de coworking (à Boston ou encore à Sao Paulo). Tous ces changements sont effectués en concertation avec le personnel, après des études comportementales, pour que les collaborateurs puissent continuer à travailler dans les meilleures conditions.

Là où Criteo ne dispose pas de locaux dédiés (bureaux loués, coworking...), l'entreprise a lancé en 2022 un programme pilote, « Upflex », qui donne accès à un vaste éventail d'espaces de coworking. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent réserver un poste pour travailler hors de chez eux si nécessaire, tout en réduisant leur temps de trajet.

c. Consommation d'énergie des bureaux

Criteo prend de nombreuses mesures pour réduire la consommation d'énergie des 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 lorsque l'appareil n'est pas utilisé et en mode batterie faible (consommation d'énergie réduite) lorsqu'il n'est pas branché.

Criteo cherche également à maîtriser une autre source de consommation d'énergie : la climatisation. Par exemple, dans plusieurs bureaux, la climatisation s'arrête automatiquement ou est considérablement diminuée le soir, après les horaires de travail normaux. Le chauffage, la ventilation et la climatisation dans des bureaux majeurs comme ceux de New York et de Tokyo sont réglés pour

[34] La plupart des bureaux sont équipés de bacs de tri. Certains disposent également de boîtes de recyclage de piles.

fonctionner pendant les horaires de travail classiques, à une température adéquate prédéfinie.

Électricité consommée dans les bureaux	2021	2022	Écart
Consommation d'électricité totale des bureaux	2 262 MWh	1 274 MWh	-44 %
Consommation par collaborateur	0,86 MWh/collaborateur	0,41 MWh/collaborateur	- 53 %
% de la consommation des bureaux d'origine renouvelable	27 %	38 %	11 %

La baisse continue de la consommation d'énergie dans les bureaux en 2021, que l'on observe depuis 2020, est principalement due à un recul de la consommation dans les bureaux des zones EMEA et Amériques, conséquence de la pandémie et des habitudes de télétravail qui se sont répandues dans tout le groupe. Ces habitudes resteront ancrées grâce à notre Politique de travail flexible (voir section V.1.).

En raison de la complexité d'obtenir des données fiables dans les bureaux de petite taille, nous n'avons pu recueillir les données réelles de consommation d'électricité qu'auprès des bureaux accueillant plus de 50 collaborateurs. Pour les autres sites[35], les données sont estimées sur la base d'un ratio par collaborateur. Ces autres bureaux représentent environ 9% de notre consommation totale d'électricité.

Deux bureaux Criteo (Ann Arbor aux États-Unis et Londres au Royaume-Uni) se chauffent au gaz naturel. Cependant, d'après une analyse menée par Criteo en 2021, ces consommations de gaz ne sont pas significatives. Elles représentent environ 10 % de la consommation d'énergie de nos bureaux. C'est pourquoi elles n'entrent pas en compte dans le calcul des émissions de CO_2 présentées dans le tableau ci-après (mais sont comptabilisées dans l'empreinte carbone globale ci-dessus, pour les scopes 1, 2 et 3).

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

Si les déplacements professionnels ont nettement reculé depuis la pandémie, ils sont repartis à la hausse en 2022, malgré les nouvelles habitudes de travail. Criteo a donc poursuivi ses efforts pour réduire le nombre et l'impact de ces voyages tout au long de l'année.

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

En 2022, le travail flexible s'est imposé dans toutes nos activités et fait désormais partie intégrante de notre Politique de travail flexible (voir section V.1).

[35] Bureaux de moins de 50 collaborateurs et espaces de coworking.

En 2022, toutes les émissions liées aux déplacements professionnels et aux hôtels ont été compensées par des crédits certifiés VCS[36], grâce à un partenariat avec l'association Tree-Nation (pour en savoir plus sur la forêt mondiale Criteo, cliquez ici).

Émissions de CO_2	2019	2020	2021	2022	Écart 2021 vs 2022
Liées à la consommation d'électricité des bureaux – en t CO_2eq	1 287 t CO_2eq	887 t CO_2eq	554 t CO_2eq	303 t CO_2eq	-45%
Liées aux déplacements professionnels[37] – en t CO_2eq	7 741 t CO_2eq	1 234 t CO_2eq	370 t CO_2eq	2 318 t CO_2eq	+526%
Empreinte carbone par coll. (consommation des bureaux + déplacements professionnels) – en t CO_2eq /coll.	3,6t CO_2eq/coll.	0,81t CO_2eq/coll.	0,35t CO_2eq/coll.	0,84t CO_2eq/coll.	+139%

On constate une forte augmentation des émissions liées aux voyages d'affaires en 2022. En effet, par rapport au début de la pandémie, les voyages professionnels sont plus fréquents et l'organisation de l'événement annuel en Croatie en juin 2022 a également contribué à l'augmentation des émissions.

e. Écogestes et initiatives des employés

Historiquement, Criteo s'appuie beaucoup sur des initiatives locales menées par les différents bureaux et par ses collaboratrices et collaborateurs. Depuis 2020, les projets « Criteo Cares » sont diffusés dans tous les services et tous les pays. Découvrez de plus amples informations sur la Communauté Green (environnement) de Criteo ci-dessous et ici.

La **Communauté Green** a pour mission de sensibiliser au changement climatique et de soutenir la transformation de l'entreprise vers un avenir plus responsable. Notre groupe de près de 500 bénévoles passionnés mène des actions lors de célébrations telles que la Journée de la Terre, avec, par exemple, des nettoyages organisés dans sept villes, qui ont permis de ramasser 159,8 kg de déchets en 2022.

Notre Directrice des Ressources Humaines et notre Directeur de la Technologie, tous deux parrains exécutifs de la Communauté Green, ont régulièrement participé à des événements organisés par ce groupe : missions de ramassage de déchets, conférences à l'occasion de la Journée de la Terre, etc.

En outre, notre communauté développe des contenus de sensibilisation tels que les « Green Guidelines » (directives vertes), qui recommandent les bons gestes à adopter au bureau. Enfin, la Communauté Green a joué un rôle crucial dans l'élaboration de la Stratégie environnementale de Criteo (voir section II.).

[36] Certification CO2 Verified Carbon Standard. En savoir plus.
[37] Les déplacements professionnels comprennent les voyages d'affaires en avion et en train.

Social

III. Investir pour nos employés

Criteo est un groupe international disposant de **27** bureaux[38] dans les zones Amériques, EMEA (Europe, Moyen-Orient et Afrique) et APAC (Asie-Pacifique). Depuis 16 ans, nous faisons évoluer nos talents en investissant dans nos 3 335 collaborateurs actuels ou en recrutant de nouveaux employés pour soutenir notre ambitieuse transformation. Nous sommes convaincus que notre culture et nos valeurs fortes, fièrement incarnées par nos collaboratrices et collaborateurs, nous aideront à grandir.

1. Employés

Au 31 décembre 2022, **Criteo comptait 3 335 collaboratrices et collaborateurs à travers le monde**. Ces chiffres incluent tous les employés de Criteo actifs au 31 décembre 2022, permanents et non permanents. Par rapport aux 2 810 personnes employées fin décembre 2021, le nombre d'employés a donc augmenté de 19 % en 2022.

Les chiffres présentés dans la suite de ce rapport **ne concernent que les entités juridiques de Criteo les plus importantes**, c'est-à-dire celles employant plus de 50 collaborateurs. Les entités juridiques ayant rejoint le périmètre financier de Criteo au cours de l'année N sont incluses dans le périmètre RSE du rapport RSE de l'année suivante (N+1). Au 31 décembre 2022, les entités comprises dans le périmètre de ce rapport RSE représentaient **93 % des employés totaux de Criteo, soit 3 113 collaboratrices et collaborateurs** (par rapport à 2 624 au 31 décembre 2021).

[38] Coworking inclus :

- (15) EMEA - Milan, Madrid, Barcelone, Stockholm, Amsterdam, Munich, Berlin, Londres, Paris, Grenoble, Bordeaux, Tel Aviv, Limassol, Erevan, Dubaï
- (7) APAC - Tokyo, Singapour, Sydney, Osaka, Gurgaon, Beijin, Séoul
- (5) AMÉRIQUES – New York, Miami, Boston, Ann Arbor, Sao Paulo

Entité	2021				2022				Écart
	Femmes	Hommes	Non-binaires	Total	Femmes	Hommes	Non-binaires	Total	
ASIE									
Criteo KK (Japon)	61	65	0	**126**	67	75	0	**142**	13%
Criteo Singapore Pte. Ltd. (Singapour)	34	25	0	**59**	45	26	0	**71**	20%
Criteo India Pvt Ltd. (Inde)	30	65	0	**95**	46	101	0	**147**	55%
Criteo Korea Ltd. (Corée du Sud)	24	27	0	**51**	32	30	0	**62**	22%
AMERIQUES									
Criteo Corp. (Etats-Unis)	290	365	0	**655**	366	408	2	**776**	18%
Criteo do Brazil LTDA (Brésil)	**25**	**34**	**0**	**59**	**35**	**43**	**0**	**78**	**32%**
EUROPE & MOYEN ORIENT									
Criteo Europa S.L. (Espagne)	229	206	0	**435**	312	295	1	**608**	40%
Criteo Ltd (Royaume-Uni)	30	40	0	**70**	45	51	0	**96**	37%
Criteo GmbH (Allemagne)	35	46	0	**81**	51	43	0	**94**	16%
Criteo France SAS (France)	58	59	0	**117**	31	23	0	**54**	-54%
Criteo Technology (France)	N/A	N/A	N/A	**N/A**	305	680	0	**985**	N/A
Criteo SA (France)	269	606	1	**876**	N/A	N/A	N/A	**N/A**	N/A
Total	1 085	1 538	1	**2 624**	1 335	1 775	3	**3 113**	19%

En 2022, Criteo a racheté IPONWEB, qui compte neuf filiales. Cependant, conformément aux règles de définition du périmètre du rapport RSE, les données présentées ici n'incluent pas les informations liées à IPONWEB, à l'exception du tableau ci-dessus. Les informations relatives à IPONWEB seront divulguées dans le rapport RSE 2023.

Entité	2021				2022				Ecart
	Femmes	Hommes	Non-binaires	Total	Femmes	Hommes	Non-binaires	Total	
IPONWEB	N/A	N/A	N/A	**N/A**	111	298	0	**409**	N/A

Au 31 décembre 2022, **1 335 femmes travaillent chez Criteo, soit 43 % de notre effectif total de 3 113 employés**[39]. La plupart de nos collaborateurs sont jeunes (moins de 35 ans), un état de fait compréhensible 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.

[39] Comme l'ensemble des données relatives aux employés qui suivent dans ce rapport, ce pourcentage est calculé sur le périmètre RSE.

Répartition des employés par tranche d'âge	2021	2022
Moins de 25 ans	144	142
25 à 29 ans	657	824
30 à 34 ans	795	938
35 à 39 ans	519	629
40 à 44 ans	289	316
45 à 49 ans	133	163
50 ans et plus	87	101
Total	2 624	3 113

2. Recrutements 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 des ressources humaines s'attache à diffuser les valeurs de notre entreprise, **« Open, Together, and Impactful »**, afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents.

Criteo s'est fixé un double objectif de cohérence, d'une part, dans la gestion des recrutements et, d'autre part, dans l'adoption d'une approche plus stratégique pour attirer des talents externes et les fidéliser. Pour ce faire, nous nous appuyons sur notre nouvelle cellule de gestion de la relation avec les candidats (en anglais « **Talent Candidate Relationship Management** » ou « Talent CRM »). Déployée en 2020, cette cellule permet à nos recruteurs et à notre équipe Marque Employeur de gérer notre vivier de talents externes (tels que les stagiaires) de manière efficace, cohérente et conforme aux réglementations en vigueur.

Notre **proposition de valeur en tant qu'employeur** est présentée dans notre Culture Book. Ce document décrit ce qui fait notre spécificité auprès des clients, des partenaires et des futurs talents, à partir des retours d'expérience des collaboratrices, collaborateurs et équipes dirigeantes de Criteo.

Criteo a fait du recrutement du Département de recherche et développement (R&D) une priorité élevée. Cette mission a donc été confiée à une **équipe spécifique d'acquisition de talents R&D**, qui recherche, met en relation et attire des spécialistes, afin de les convertir en candidats. Cette équipe collabore étroitement avec un groupe spécialisé dans les recrutements en nouvelles technologies (en anglais « Tech Hiring Guild »[40]), 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 attire les candidats avant qu'ils ne soient diplômés.** En 2022, ce projet a permis de recruter 42 stagiaires et apprentis dans les équipes R&D, 13 dans l'équipe « Produits », en plus des 100 stagiaires que Criteo recrute chaque année dans les fonctions « Ventes » et « Corporate » en dehors de ce programme. La même année, Criteo s'est associée à six écoles[41] en France et a participé à six forums des métiers, qui mettent en relation entreprises et étudiants. Ces événements sont pour nous l'occasion de promouvoir nos activités directement auprès des étudiants et de recueillir leurs CV, dans l'optique

[40] 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.
[41] Polytech, EPITA, Ensimag, Centrale Supelec, MVA, Ada Tech School

d'organiser des entretiens. En 2022, deux personnes programme Campus ont été engagés pour se concentrer sur ce programme « Campus ».

En 2022, 548 personnes ont quitté l'entreprise et 986 nouveaux collaborateurs nous ont rejoints à travers le monde.

Recrutements et départs	2021	2022	Écart
Recrutements	**943**	**986**	**5%**
Départs	**770**	**548**	**-29%**
À l'initiative du collaborateur	527	327	
À l'initiative de l'employeur[42]	128	93	
Autres (ex. : fin de CDD)	115	128	

Nous **suivons de près le taux de départs** et cherchons activement à mieux en comprendre les causes afin de le réduire autant que possible. Nous avons ainsi établi une base de données dédiée à l'analyse des motifs de démission. Cette approche analytique nous permet de mieux prévoir les volumes de départs en fonction des zones géographiques et des catégories de collaborateurs, et surtout, d'anticiper les futurs besoins en recrutement.

Nous sommes fiers de constater qu'en 2022, le turnover a fortement reculé par rapport à 2021, ce qui démontre que nos efforts pour mieux retenir nos employés portent leurs fruits.

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. Rémunérations et avantages

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

Criteo a mis en place une **directive mondiale de rémunération, dont l'objectif est de garantir que les salaires que nous proposons sont compétitifs** par rapport au marché, en fonction par exemple du type de poste, de l'expérience requise, ou encore de la zone géographique. Ce document officiel est appliqué par le département des Rémunérations et Avantages sociaux de Criteo, qui assure une veille du marché et mène des enquêtes sur toutes les composantes de la rémunération. Il réalise chaque année un panorama des niveaux de salaires à l'échelle de l'entreprise, afin notamment de vérifier qu'ils sont bien conformes à notre politique de compensations. Ce département supervise également les pratiques des entités de Criteo en tenant compte des spécificités de chaque pays, avec le concours des équipes locales des ressources humaines.

Les sommes versées sur l'exercice 2022 au titre des rémunérations (salaires fixes et variables) de toutes les entités juridiques couvertes par le présent rapport RSE s'élèvent à **283 871 182€**[43], soit une **hausse de 27,44%** par rapport aux 222 742 522 € (périmètre du rapport RSE) versés en 2021.

Criteo interdit formellement toute forme de discrimination salariale. Toutefois, en raison de la configuration de nos équipes de petite taille et des profils techniques spécifiques recherchés pour certains postes, nous observons parfois des écarts de salaire entre populations, en fonction du sexe,

[42] Dont licenciements et restructurations.
[43] Criteo SA est inclus dans le calcul du montant global de la rémunération en 2022.

de l'âge ou de l'emplacement géographique. Tous les ans, une **analyse complète des niveaux de salaire est menée au sein de Criteo**. L'objectif est de mesurer la compétitivité du salaire de base d'un collaborateur 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 hommes et femmes.

Criteo consacre des budgets spécifiques pour combler les écarts de salaires au sein de ses équipes (femme/homme, nouveaux entrants/titulaires, ou tout autre type d'écart constaté). Cette mesure corrective annuelle, **destinée à soutenir le Plan d'action pour la parité salariale, a porté ses fruits en 2022. L'écart salarial nul (0 %) atteint en 2021 a été maintenu en 2022** (comparatif moyen de 0,94 % pour les hommes et 0,94 % pour les femmes avant calibrage).

Cependant, le Plan d'action pour la parité salariale est un effort de longue haleine. Loin des mesures à court terme, il cherche à résoudre définitivement le problème. Criteo reste très attentif aux éventuels pièges qui pourraient provoquer un nouvel écart salarial à l'avenir, 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 :**

À l'embauche	Lors des cycles d'évaluations annuels	Lors de promotions ou de mobilités internes	Au retour d'une absence de longue durée
- Garantir la parité salariale en effectuant une analyse trimestrielle de la répartition par genre des nouveaux recrutements - Mettre en place des formations pour les managers	- S'assurer que la notation des performances soit répartie de manière équilibrée entre les hommes et les femmes - Équilibrer les augmentations moyennes entre collaboratrices et collaborateurs, en tenant aussi compte des performances	- Garantir l'égalité d'accès aux promotions et mobilités internes - Étudier l'augmentation moyenne proposée lors des promotions en fonction du sexe	- Garantir une analyse de la rémunération au retour d'une absence prolongée - Maternité : garantir que les femmes en congé maternité soient augmentées comme tout autre collaborateur, 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 a publié en 2022 son **Indice d'égalité femmes-hommes pour la France** en raison du gel des cycles d'évaluation. Il s'élève à **87/100** (contre 89/100 en 2020) Nous avons également divulgué une **répartition des rémunérations des dirigeants de Criteo**, qui peut être consultée dans notre circulaire de sollicitation de procurations ici.

Au-delà de la rémunération, les **avantages sociaux sont un facteur clé d'attractivité** dans le secteur très concurrentiel des nouvelles technologies. Ils constituent également une composante clé du recrutement des talents. Certains des grands sujets abordés par la feuille de route Rémunérations et avantages s'inscrivent dans la stratégie DEI de Criteo. Ils sont présentés à la section V.3. (par exemple, assistance au personnel, élargissement du programme de fertilité CARROT et d'aide à la fondation d'une famille).

Ainsi, l'équipe a lancé un projet pilote visant à encourager le bien-être et la forme physique des employés dans trois pays qui ne proposaient pas d'avantages en ce sens. Les collaborateurs reçoivent, entre autres, une allocation mensuelle qu'ils peuvent utiliser sur une large gamme de produits et services bien-être. À chaque arrivée à échéance de nos contrats d'assurance ou programmes, nous effectuons une veille du secteur pour identifier les offres les plus compétitives. Cette démarche a abouti à plusieurs améliorations en 2022, notamment la hausse du niveau de couverture de l'assurance-vie en Inde, l'ajout de la télémédecine au Canada et l'augmentation du montant des chèques-repas au Brésil.

4. Formation et développement des compétences

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

- **Formations animées par des formateurs :** « Formations présentielles » et « Formations virtuelles » :
  - Les formations présentielles font référence à des formations menées en face-à-face par un intervenant interne ou externe ;
  - Les formations virtuelles sont des formations réalisées via Zoom et animées par un intervenant interne ou externe.
- **Formations en ligne :** formations réalisées en autonomie par les collaborateurs sur des plates-formes d'apprentissage en ligne.

a. Formation « en classe » – Faits marquants en 2022

Programme pour Talents d'excellence « Leadership Journey »

Le « **Leadership Journey** » est un programme de six mois, conçu pour nos talents clés. En 2022, nous l'avons reconduit pour une deuxième édition. Trente participants ont suivi un cursus de formation complet, composé d'ateliers, de voyages d'études, de formations en ligne et de coaching individuel et collectif.

Les objectifs de ce programme sont de **renforcer les 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 clés. Cette année, une nouvelle dimension a été ajoutée au programme : la capacité à contribuer à la croissance de Criteo à long terme.

Développement des managers

Criteo a continué d'étoffer son programme **Manager@Criteo** en 2022, visant à accompagner les nouveaux responsables hiérarchiques au sein de ses équipes. Ce programme est composé de trois parcours :

- **Future makers (bâtisseurs d'avenir)** : ce cursus de développement des compétences sur six mois, actuellement suivi par 60 managers, cherche à renforcer des compétences de gestion clés et à créer de nouvelles habitudes de leadership qui conduisent à une différence durable et mesurable pour l'entreprise.
- **People processes (processus RH)** : ce parcours sera lancé début 2023. Il sera obligatoire pour tous les responsables et sera inclus au programme d'accueil des nouveaux managers.
- **Manager circles (cercles de responsables)** : ces groupes invitent à entrer en contact, à l'apprentissage social et à partager les bonnes pratiques entre responsables. Tous les managers sont invités à rejoindre ce groupe, qu'ils soient embauchés en tant que manager ou promus à un poste de management.

*Solution intégrée axée sur le **plan de développement individuel***

Criteo met à la disposition de ses employés un vaste **catalogue de formations en présentiel**. Ce catalogue est aligné sur les plans de développement individuels des collaboratrices et collaborateurs. Il est mis à jour tous les ans, afin de fournir le contenu le plus pertinent par rapport à leurs besoins et

attentes. Chacun peut s'inscrire librement aux formations disponibles dans le catalogue. Par exemple, nous proposons un cours sur notre nouvelle approche de travail flexible (voir section V.1.).

Les chiffres publiés dans le présent rapport portent essentiellement sur les activités de formation dites formelles. Mais nos collaborateurs et collaboratrices bénéficient également de **nombreuses opportunités de se former sur le terrain au quotidien**, au sein de leurs équipes ou par le biais d'activités d'apprentissage social ou « peer-to-peer ». Promues et organisées au niveau local, ces activités informelles de formation sont ponctuelles mais représentent une part importante de l'expérience d'apprentissage des collaborateurs. Elles jouent ainsi un rôle clé dans la culture d'entreprise de Criteo.

Les heures de formation en présentiel

FORMATION « EN CLASSE »	Heures de formation	Dont heures suivies via justificatifs de présence	Nombre moyen d'heures de formation par collabora-teur	Nombre moyen d'heures de formation par collabora-teur formé	% de collabora-teurs formés	Nombre de sessions de forma-tion	Nombre moyen de sessions de formation par collabora-teur
2022	11 187	11 187	3,8	7,3	49%	215	0,07
2021	10 107	5822	3,9	6,2	62 %	302	0,1
Évolution (en %)	+11%	+92%	-1,4%	+17%	-13%	-29%	-37%

L'augmentation globale des heures de formation est due à la fois au développement de l'offre de programmes de formation de Criteo dans la plateforme d'apprentissage « Learning Quest » (2 509 pièces de formation digitale/ateliers offertes en 2021 contre 3 204 en 2022), et à un renforcement de l'équipe L&D avec une présence plus forte dans nos principales géographies (APAC, Amériques et EMEA), conduisant à une meilleure visibilité pour les employés concernant l'offre de formation.

b. Formation en ligne : faits marquants en 2022

Criteo met à la disposition de tous ses employés **cinq plates-formes en ligne**[44] qui donnent accès à plus de 100 000 formations et permettent de s'inscrire gratuitement aux ateliers.

En 2022, 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.

Parmi les formations en ligne clés en 2022, citons la **Masterclass Commerce Media Platform (CMP).** Alors que Criteo s'apprête à devenir la première Commerce Media Platform au monde, nous jugeons essentiel que nos collaborateurs et collaboratrices saisissent tous les enjeux de ce secteur ainsi que notre stratégie et nos solutions. Lancée en 2021, la Masterclass CMP est un programme de formation

[44] Coursera, Datacamp, Speexx, LinkedIn Learning et Learning Quest

fortement recommandé, qui fait désormais partie du processus d'accueil des nouveaux arrivants. Il permet à toutes et à tous de comprendre les bases de l'activité de Criteo et de l'AdTech[45], grâce à un programme en six modules (soit un total de 3301 heures). D'après les sondages, les retours sont excellents - 96% des personnes ayant suivi la formation déclarent qu'elles recommanderaient ce parcours d'apprentissage à leurs équipes/collègues.

Heures de formation en ligne

FORMATION EN LIGNE	Heures de formation	Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur	Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé	% de collaborateurs formés
2022	23 641	8,0	7,6	100%
2021	16 681	6,5	6,1	105 %
Évolution (en %)	+42 %	+24 %	+24 %	-5 %

Au-delà des éléments de formation en ligne de base (axées sur le développement des compétences) répertoriées ci-dessus, les collaboratrices et collaborateurs ont suivi d'autres formations en ligne (soit environ 5 291 heures) sur les modules de conformité (63,6 % de ces heures), les modules d'intégration pour les employés nouveaux arrivants (36,1 %), le CRM (0,1 %) ou encore les connaissances numériques sur les applications de collaboration (0,2 %).

c. Pratiques d'apprentissage social et entre collègues

Les modes d'apprentissage social et « peer-to-peer » font partie intégrante de la culture de formation de Criteo et sont inscrits dans notre ADN. Ils représentent une part non négligeable de l'expérience d'apprentissage des employés et ont pour eux un impact positif certain sur leur développement, bien qu'ils ne soient pas traduits formellement en heures de formation.

En 2022, les opportunités d'apprentissage en peer-to-peer se sont fortement multipliées au sein de l'entreprise, à travers différents projets.

Notre événement séminaire interne a eu lieu en juin, avec les **Universités Criteo** (voir section III.5.a.). En septembre, nous avons également décidé de lancer notre **Masterclass Learning@Criteo** : tous les mois, les collaboratrices et collaborateurs sont invités à assister à un cours dispensé par l'un de leurs pairs. Tous les sujets sont abordés, qu'ils concernent notre activité ou aillent plus loin. Parmi les derniers en date, citons : *Être une femme en R&D, Expérience de développeur, Le Parcours d'un changement de code, Apprendre en pleine conscience, etc.* Nous avons déjà organisé plus d'une dizaine de cours, avec une moyenne de 150 participants par conférence.

Nos groupes « **Managers' Circle** » et les **communautés Criteo Cares** sont également très axés sur l'apprentissage social, avec des événements dirigés par des pairs tels que des discussions, des entretiens avec des dirigeants, des débats d'experts qui encouragent le partage d'expériences et de meilleures pratiques.

Dans le cadre de l'apprentissage social, nous avons également lancé un programme intitulé « **Donut for Languages »,** qui consiste à mettre aléatoirement en relation des personnes souhaitant pratiquer une langue avec des collègues. À l'heure actuelle, cette initiative est proposée en espagnol et en français.

[45] « Advertising Technology » fait référence aux technologies du secteur de la publicité digitale.

d. Offre de coaching Criteo

Chez Criteo, nous sommes convaincus que le coaching est un outil performant, qui donne à nos collaboratrices et collaborateurs les clés pour se développer, exprimer pleinement son potentiel, se sentir bien et soi-même au travail. De plus, c'est un excellent moyen d'alimenter notre croissance.

Nous avons donc mis en place une offre de **coaching axée sur 3 piliers,** qui répond aux besoins de chaque niveau hiérarchique :

- Pour les contributeurs individuels et responsables d'équipes :

En 2022, Criteo a relancé son programme de coaching interne, **CoachMe**, qui consiste à fournir des sessions de coaching internes aux contributeurs et aux responsables d'équipes. Ces sessions sont axées sur le développement de carrière, l'équilibre travail/vie privée et le gain d'efficacité professionnelle. L'initiative a vu le jour avec un projet pilote mené en région EMEA. D'ici la fin du deuxième trimestre 2023, 60 coachs internes seront formés lors de sessions spécifiques. En parallèle, ce programme invite à développer ses compétences en coaching, grâce à une formation internationale labellisée ICF (Fédération internationale de coaching).

- Pour les managers et les responsables :

Dans le cadre du **programme Future Makers**, les managers suivent un parcours de 6 mois avec des sessions de coaching individuel pour travailler sur leurs objectifs de développement. Ce parcours est assuré par BetterUp, l'un des leaders du coaching. Au total, 240 managers et dirigeants bénéficieront d'un coaching sur deux ans.

- Coaching pour cadres et dirigeants :

Grâce à l'encadrement dispensé par **des coachs de haut niveau**, les cadres supérieurs et les dirigeants sont accompagnés dans leur développement et leur capacité de leadership.

e. Suivi des données et rapports/prévisions

Lancé en 2021, le **système de gestion de l'apprentissage (LMS) de Criteo facilite la gestion des données et le reporting.** L'essentiel des données concernant les formations réalisées sur l'ensemble des différentes plates-formes de formation est recueilli et centralisé en interne, via Learning Quest. À ce jour, 99,9% des collaboratrices et collaborateurs sont connectés au nouveau LMS et 99,5% ont été actifs sur la plate-forme.

Le LMS permet également d'anticiper les sujets de formation à développer pour répondre aux besoins des collaboratrices et collaborateurs. Toutes les données étant centralisées, le système crée des rapports sur mesure, faciles à extraire et à partager avec d'autres équipes (notamment les RH, pour le suivi des formations des collaborateurs).

5. Événements

a. Événement annuel pour tous les employés de Criteo

Les événements, qui invitent les collaboratrices et collaborateurs du monde entier à se réunir et à partager leurs expériences, font partie intégrante de notre culture. Tous les ans, nous organisons pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs un sommet composé de sessions « Criteo University ». Il s'agit de conférences de 45 minutes, présentées par des employés (accompagnés d'un mentor), pour approfondir un sujet directement lié aux activités de l'entreprise.

Voici quelques-unes des sessions proposées en 2022 :

- Qu'est-ce que le « travail flexible », et qu'implique-t-il ?
- Comment résoudre 4 700 problématiques en un an ? - Gestion de campagne/AdOps
- Dans les coulisses des nouvelles technologies Criteo
- Que peuvent nous enseigner les jeux de société, et comment s'en servir au travail ?
- Présentation de notre Stratégie environnementale et de développement durable

b. 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 des plus grandes traditions de Criteo, et aussi l'une des plus anciennes. Tous les ans, des centaines de personnes se réunissent pour innover, collaborer, sortir de leur zone de confort, acquérir de nouvelles compétences et donner vie à leurs idées. Pour le Hackathon 2022, nous avons compté près de 400 participants de 25 bureaux, qui ont soumis 65 projets au total. Plusieurs étaient axés sur le développement durable, ainsi que sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI). L'un d'eux, « Diversity Hiring », visait à mettre en place une solution pour aider les responsables du recrutement à rédiger les descriptifs de poste en évitant les termes non inclusifs. Ce projet a remporté le concours, preuve de l'importance de ces enjeux pour les équipes de Criteo.

De plus, le Criteo AI Lab a déployé l'étendue de ses compétences en participant et en remportant le Hackathon du PEReN ! Le Lab a travaillé autour des données et du machine learning (ML), fournissant des solutions et des analyses commerciales. Le PEReN est le pôle d'expertise de la régulation numérique, rattaché au ministère français de l'Économie et des Finances et qui apporte son expertise technique pour les services de l'Etat et les autorités administratives indépendantes.

IV. Engagement auprès des parties prenantes et programme Criteo Cares

Relations avec les parties prenantes

Criteo travaille avec une **vaste communauté, variée, de parties prenantes internes et externes.** Nous entretenons des relations avec chacune d'entre elles, grâce à des ressources et à des canaux de communication dédiés. Bien que cette liste ne soit pas exhaustive, nos principales parties prenantes sont nos clients et nos collaborateurs, ainsi que les investisseurs et actionnaires, éditeurs, partenaires technologiques, fournisseurs, réseaux de start-up, réseaux professionnels, la presse et les associations. La section VI. de ce rapport fournit de plus amples informations sur la manière dont nous nous engageons avec nos principales parties prenantes externes et nos partenaires.

Quant à nos parties prenantes internes, nous menons un programme RSE de mobilisation de nos collaboratrices et collaborateurs particulièrement ambitieux : **Criteo Cares**.

Présentation du programme Criteo Cares

La démarche RSE de Criteo est composée de deux volets : la partie stratégique menée par les départements DEI et RSE, et la partie mobilisation des collaborateurs, appelée « 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 mises en place par ls employés 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**[46] :

1. La Communauté Women@Criteo (égalité des genres) ;
2. La Communauté Pride (personnes LGBTQIA+) ;
3. La Communauté BIPOC (PANDC : personnes autochtones, noires et de couleur ou personnes «racisées[47] ») ;
4. La Communauté Critenable (personnes en situation de handicap) ;
5. La Communauté Parents (familles) ;
6. La Communauté Green (environnement) ;
7. La Communauté Éducation (mécénat de compétences).

Ces communautés sont chapeautées par quatorze volontaires, particulièrement actifs, issus de différentes équipes et zones géographiques. Des centaines de collaboratrices et collaborateurs du monde entier sont engagés au sein de ces groupes. Chaque groupe dispose également de son propre sponsor, membre du Comité Exécutif, d'un 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.

[46] Également connues sous le nom d'ERG, « Employee Resource Groups ».
[47] Personnes touchées par le racisme, la discrimination : la notion de « racisé » est, à l'origine, utilisée en sciences sociales pour étudier le racisme comme construction sociale. Une personne « racisée » désigne un individu susceptible d'être assigné à un groupe minoritaire, et d'être victime de discriminations. Dans ce contexte, la « race » n'est pas considérée comme biologique, elle est une construction sociale qui sert à exclure certaines catégories qui subissent le racisme. Notons que, les « races » et les groupes dits « raciaux » ou « ethniques » sont souvent évoquées ou supposées en parlant par exemple de musulmans ou de Juifs (religion), de Noirs (couleur de peau), d'Arabe (langue) ou d'Asiatique (continent).

KPI du programme Criteo Cares	2021	2022
Nombre de collaborateurs Criteo ayant utilisé leurs journées[48] VPTO (au moins une demi-journée)	58 collaborateurs (environ 2 %)	**613** collaborateurs (environ 18 %)
Nombre de collaborateurs Criteo membres du Programme Criteo Cares	450 collaborateurs (environ 16 %)	**1 332** collaborateurs (environ 40 %)
Nombre de dons effectués par des coll. via le programme « Give Back » sur Spotlight	14 940 dollars américains (170 dons)	**41 240** dollars américains (532 dons)

Grâce à notre plate-forme **de volontariat et de dons « GIVING by Alaya »**[49], lancée en 2021, nos collaboratrices et collaborateurs peuvent soutenir des causes qui leur tiennent à cœur en posant librement les deux jours VPTO[50] mis à sa 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 de la plate-forme GIVING	2021	2022	Objectifs
Nombre de collaborateurs Criteo inscrits sur la plate-forme depuis le lancement (oct. 2021)	709 collaborateurs (environ 20 %)	**1 845** collaborateurs (environ 55 %)	Au moins 65 % des collaborateurs de Criteo devraient avoir créé un compte d'ici fin 2025. Taux à maintenir ou à augmenter par la suite
Nombre de collaborateurs Criteo ayant mené au moins une action sur la plate-forme (« do good » + « challenge »)	104 collaborateurs (environ 15 %)	**655** collaborateurs (environ 35 %)	Au moins 50 % des collaborateurs de Criteo inscrits sur la plate-forme devront avoir mené au moins une action d'ici fin 2025. Taux à maintenir ou à augmenter par la suite

[48] VTPO : Volunteer Paid Time Off (congé payé pour mission de volontariat). Criteo offre à tous ses collaborateurs deux jours ouvrés maximum par an, pour participer à des activités de bénévolat auprès d'associations caritatives près de chez eux.
[49] La plate-forme Giving by Alaya (notre prestataire) a été rachetée par Benevity en 2022.
[50] Volunteer Paid Time Off (congé payé pour volontariat).

V. Bien-être, inclusion et diversité au travail

1. Santé, sécurité et bien-être au travail

S'adapter à de nouveaux modes de travail

Suite à l'annonce en 2020 d'une nouvelle politique de travail, et aux retours d'expérience de nos collaboratrices et collaborateurs, nous avons lancé une nouvelle **approche de travail 100 % flexible** en juillet 2022. Cette démarche s'inscrit dans nos valeurs : « Open, Together, and Impactful ». Elle s'appuie sur la confiance. Nos employés sont libres de choisir s'ils préfèrent télétravailler, se rendre au bureau ou faire un mélange des deux, avec quelques exceptions pour les employés dont la présence sur site est considérée comme essentielle (ex. Informatique, sécurité). Exceptionnellement, pour des raisons professionnelles, les responsables peuvent demander à leurs équipes de venir au bureau, en respectant un délai de préavis raisonnable de 5 jours ouvrables.

En 2022, le comité directeur COVID-19, qui avait vu le jour en 2020, a évolué en **comité de pilotage sur le travail flexible**. Si sa structure de gouvernance a été révisée, ses membres continuent de travailler sur différents projets tels que l'amélioration de l'approche du travail flexible, la mobilisation des collaboratrices et collaborateurs, la stratégie des événements sociaux, *etc*.

D'autres mesures antérieures en matière de télétravail restent en vigueur et continueront de l'être, soit dans le cadre de l'approche de travail flexible, soit en tant que mesures supplémentaires. Par exemple, nous nous sommes associés à un prestataire externe pour fournir un soutien psychologique gratuit[51] à l'ensemble de nos employés et à leur famille, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. De plus, nous contribuons financièrement à l'achat de matériel adapté au télétravail (écrans, chaises ergonomiques, bureaux, etc.).

Nous veillons également à ce que tous les premiers vendredis du mois soient dépourvus de réunions (**« Quiet Fridays »**), afin de 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 aux collaborateurs et aux responsables 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 collaborateurs

Nous sommes convaincus que le bien-être au travail résulte de nombreux facteurs, tels que le notre approche de travail flexible mentionnée précédemment, ou encore les engagements pris dans le cadre de notre politique de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI, voir section V.3.). En 2022, Criteo a créé le rôle de **Global Well-Being Manager** (Responsable Bien-être) afin d'aller plus loin dans nos efforts en faveur du bien-être physique et mental de tous nos collaborateurs, en équilibrant les besoins de l'entreprise avec les engagements, les besoins et les préférences de chacun et chacune. Tout au long de l'année, différents projets ont été lancés et mis en œuvre. Ainsi, nous avons mis en place un **processus qui invite nos collaboratrices et collaborateurs à donner leur avis, chaque semestre, sur leur bien-être, l'équilibre entre travail et vie privée, et leur charge de travail**. Après avoir rempli un questionnaire, la personne bénéficie d'un entretien de suivi avec son responsable pour discuter de son

[51] La ligne d'assistance téléphonique disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 est toujours gratuite et sans limite pour une aide immédiate. Il y a toutefois des limites lorsqu'il s'agit d'une véritable séance de thérapie. Dans ce cas, les employés peuvent obtenir jusqu'à 6 séances avec un spécialiste pour travailler sur des programmes de réduction du stress, jusqu'à 5 séances avec un conseiller et jusqu'à 3 séances avec un coach de vie professionnel.

bien-être au travail et convenir des éventuelles mesures à prendre, si nécessaire. 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 toutes ses équipes à y participer. En 2022, 72 % des collaboratrices et collaborateurs ont répondu au questionnaire. Plus de 1 500 personnes ont confirmé avoir eu un entretien de suivi avec leur responsable. Pour aider les responsables d'équipes à mener à bien ces discussions, des formations et des ressources spécifiques ont été mises à leur disposition. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent également demander un entretien avec leur **partenaire RH** pour aborder des sujets complémentaires ou toute question. À travers à cette initiative, Criteo étend volontairement son programme (répondant à une attente réglementaire française), à tous ses employés.

En outre, Criteo a lancé plusieurs initiatives de sensibilisation à la santé mentale, telles que nos semaines consacrées à cet enjeu, organisées par la Communauté « Critenable[52] » (voir section III.f) en décembre 2022, et créé un lieu de confiance, où aborder ses problèmes de santé, et notamment de santé mentale.

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

En plus de ce soutien externe, Criteo a mis en place en 2022 un réseau interne de premiers secouristes en santé mentale. Il s'agit de collaboratrices et collaborateurs de Criteo formés aux problématiques de santé mentale les plus courantes, qui ont appris à les identifier et à en parler sans jugement. Ces personnes sont les premières interlocutrices pour les collègues confrontés à un problème de santé mentale ou traversant une crise. Si nécessaire, elles peuvent les orienter vers un soutien professionnel. En 2022, 22 employés à travers le monde ont obtenu cette certification. Notre ambition est d'élargir ce réseau en 2023, pour franchir le seuil des 90 premiers secouristes en santé mentale. Enfin, afin de donner à chacun et chacune 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.

Criteo continue de proposer des **« Feel Good Sessions »** mensuelles dans toutes les régions. Ces sessions invitent à se déconnecter du travail et à s'informer sur des sujets liés au bien-être, à faire de l'exercice, à s'amuser, à apprendre et à découvrir des nouveautés. Elles sont organisées avec des experts externes.

Enfin, depuis 2022, chaque collaboratrice ou collaborateur de Criteo a accès gratuitement à l'**application Headspace** et peut en faire bénéficier deux de ses proches (amis ou membres de la famille). Suite au succès du projet pilote en 2021, cette offre compte désormais plus de 1 300 membres inscrits. Les contenus abordés sont multiples : pleine conscience, méditation, séances d'exercice physique, sommeil, nutrition, etc. Les personnes inscrites utilisent principalement ce service pour méditer et améliorer la qualité de leur sommeil. En moyenne, elles utilisent l'application cinq fois par mois.

En outre, les régions disposent d'un **budget spécifique pour encourager leurs équipes à faire de l'exercice**, à travers l'accès à des services de sport collectif à coût avantageux et des activités de bien-être en ligne (yoga ou cours de sport). 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 chacun, ce mobilier spécialisé permet d'améliorer le confort physique sur le lieu de travail.

[52] Communauté pour les personnes en situation de handicap et les alliés.

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 de dicter des normes de sécurité globales à l'échelle de l'entreprise, au sein de ses bureaux (protection contre les incendies, etc.). Le 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 un **référent 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.

En 2021, l'équipe H&S a publié deux nouvelles **politiques.** Elles ont été détaillées dans le rapport de l'année dernière, consultable ici.

La sécurité de nos 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 AXA. 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 collaborateurs de Criteo en déplacement, afin de les identifier et de pouvoir les joindre en cas d'urgence[53].

2. Relations et communication avec les collaborateurs

a. Communication interne

Deux fois par trimestre, **Criteo organise des « Global All Hands », des réunions en ligne de type webinaire, lors desquelles l'équipe dirigeante présente la stratégie et d'autres sujets importants avec les collaboratrices et collaborateurs du monde entier.** Tous les trimestres, **nous organisons également des « Earnings », des réunions consacrées aux résultats financiers de Criteo.** Ces événements sont l'occasion d'informer les collaboratrices et collaborateurs de l'actualité du groupe et de leur permettre de poser des questions en retour. De plus, chaque équipe organise des « All-Hands » réguliers pour diffuser des informations complémentaires sur les priorités de Criteo et nos indicateurs clés de performance.

Tout changement dans les systèmes, processus ou autres domaines susceptibles d'avoir un impact sur les employés et leur travail fait l'objet de **sessions** interactives, en complément de communications par mail. Ces présentations offrent aux collaborateurs la possibilité de réagir et de poser des questions. En outre, tous les postes, tous les bureaux disposent de messageries instantanées pour communiquer en temps réel des mises à jour et des retours aux équipes.

Les réseaux sociaux sont également utilisés pour informer nos parties prenantes en interne et en externe. En 2020, nous avons mis en place un **réseau social interne, Sociabble, pour pouvoir informer nos employés via une plate-forme plus interactive**. En décembre 2022, tous les collaborateurs de Criteo y étaient connectés, dont près de 60 % d'utilisateurs actifs.

Un **intranet mondial, appelé « myCriteo »,** regroupe les nombreux portails fonctionnels qui permettent aux collaborateurs d'accéder facilement à toutes les informations dont ils ont besoin. Ainsi, le portail RH (**« People portal »**) donne à tous les collaboratrices et collaborateurs un accès aux informations relatives aux ressources humaines, à l'échelle mondiale et locale.

Autre exemple, la solution conviviale **utilisée par les collaboratrices et collaborateurs pour poser ses**

[53] Le site International SOS Traveler Tracker nous permet d'identifier nos employés qui se trouvent dans une zone à risque. En fonction du niveau de risque, soit ISOS prend l'initiative de contacter les employés concernés par email/texte/téléphone pour s'assurer qu'ils sont en sécurité, soit Criteo peut envoyer des messages personnalisés depuis la plateforme ISOS. Selon le niveau de risque, les collaborateurs **concernés sont contactés par email/SMS/ tel** pour s'assurer qu'il en sécurité.

questions en matière de RH (politiques, avantages, etc.). Le portail Informatique Interne (« Internal IT ») invite les collaborateurs à poser leurs questions, afin de résoudre tout problème informatique ou question à ce sujet.

Pour permettre aux équipes de garder le contact malgré le télétravail, Criteo a poursuivi en 2022 le **programme « Donut »** lancé en 2020. Il s'agit d'un système de jumelage qui s'appuie sur des messageries instantanées. Cette année, nous avons favorisé la rencontre et le réseautage entre plus de 900 collaboratrices et collaborateurs.

b. Culture du feedback et de l'engagement

Criteo s'attache à créer une culture du retour d'expérience (dit « *feedback* ») et de l'apprentissage en continu. Nous encourageons les employés à s'exprimer à tous les niveaux de l'organisation : cette démarche fait partie intégrante de notre culture d'entreprise. Le département des Ressources Humaines organise ainsi des **formations spécifiques pour inciter les responsables et les collaborateurs à formuler et à accepter la critique constructive**. Dans ce cadre, le **cycle semestriel d'évaluation des performances comprend des entretiens de feedback plus fréquents** entre responsables et employés ainsi qu'un bilan intermédiaire en milieu d'année pour tous les employés.

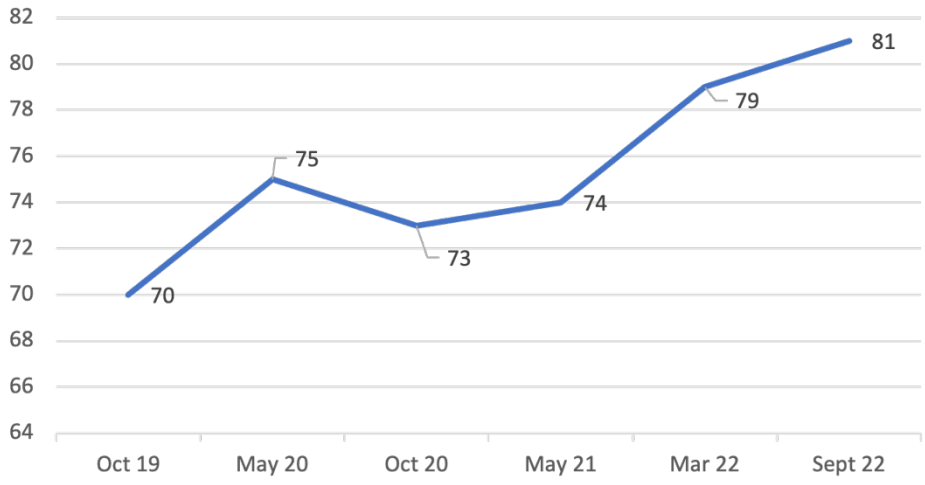
En plus de recueillir le feedback de chaque collaboratrice et collaborateur, nous avons mis en place des enquêtes pour mieux appréhender le vécu des employés, afin de nous améliorer. Ces enquêtes visent à recueillir l'**avis des nouveaux arrivants et des salariés qui quittent l'entreprise**. Elles nous aident à mieux cerner l'expérience que représente l'arrivée chez Criteo, mais aussi à comprendre pourquoi certaines personnes nous quittent et comment continuer à nous améliorer en tant qu'employeur. Dans certains cas, nous organisons des entretiens avec des personnes quittant volontairement l'entreprise, afin d'identifier plus précisément les causes de départs, mais aussi afin de mieux résoudre les problèmes potentiels. En 2022, nous avons appris que les principaux critères qui incitaient les talents à nous rejoindre étaient notre culture forte, le sentiment que notre entreprise se soucie réellement de ses employés. Nous avons constaté que nous avions l'opportunité de nous concentrer sur la rémunération globale et le manque d'opportunités de carrière qui ont été cités comme les principaux motifs de départ. Nous continuons à investir pour améliorer la rétention.

Criteo mène régulièrement des **enquêtes auprès de l'ensemble de ses employés pour mesurer l'évolution de leur engagement** et comprendre nos points forts, ainsi que nos marges d'amélioration. En 2022, nous avons mené deux enquêtes : une première, exhaustive, en mars, sur l'engagement des talents, et une seconde « Pulse » en septembre, avec des **taux de participation de 75 % et 65 % respectivement**. Dans les deux cas, nous avons mesuré **l'engagement des collaboratrices et collaborateurs** en posant deux questions :

- Êtes-vous satisfait de travailler chez Criteo ?
- Recommanderiez-vous Criteo comme une société offrant un excellent cadre de travail ?

En septembre 2022, nous avons eu la fierté de constater que notre **score global d'engagement** s'était hissé à **81/100** (+2 points par rapport à mars 2022, + 7 points par rapport à 2021), soit 7 points de plus que l'ensemble du secteur des technologies (74/100), d'après une étude de marché. Ce record confirme la tendance positive que nous observons ces dernières années.

Évolution de notre score global d'engagement depuis 2019



L'enquête exhaustive sur le niveau d'engagement examine également les scores et les réactions à plusieurs questions ainsi que plus de 1 800 commentaires qualitatifs laissés par les employés.

Les principaux points forts identifiés par les deux enquêtes sont les suivants :

- **Flexibilité :** 89 % des répondants affirment disposer de suffisamment de flexibilité pour répondre à leurs engagements professionnels comme privés.
- **Authenticité :** 88 % des répondants confirment qu'ils se sentent suffisamment à l'aise pour être eux-mêmes au travail.
- **Retour d'expérience (« Feedback »)** : 87 % des répondants indiquent que leurs responsables leur apportent les retours d'expérience nécessaires pour être plus performants.
- **Contribution à la réussite de Criteo :** 87 % des répondants déclarent comprendre en quoi leur travail contribue à la réussite de Criteo.
- **Équipe dirigeante :** 77 % des répondants affirment avoir confiance en l'équipe dirigeante.

Les résultats sont examinés à différents niveaux du groupe. Tous les responsables ont directement accès aux feedbacks 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 Ressources Humaines et par l'équipe dirigeante, au sein de chaque département et à l'échelle du groupe. Au niveau de l'entreprise, les résultats et les pistes de travail ont été communiqués aux collaboratrices et collaborateurs par le biais de communications écrites et lors des réunions Global All Hands.

Pour valider les retours obtenus en interne, Criteo croise les résultats de ces enquêtes avec les retours d'expérience externes reçus via Glassdoor[54]. Les deux sources aboutissent à des conclusions uniformes, ce qui confirme la tendance positive que nous observons depuis trois ans.

En 2022, Criteo a également mené une **enquête sur les managers**, invitant les collaborateurs et collaboratrices à donner leur avis sur leurs responsables directs. 76 % des employés y ont participé. L'un des points clés à en retenir est que pour **96 % des répondants, leurs managers incarnent les valeurs de Criteo.** L'enquête met en lumière les principales forces des managers de Criteo : une communication ouverte et honnête, un intérêt authentique pour leurs équipes, une réelle volonté

[54] Glassdoor est un site Internet où les employés actuels et anciens employés d'entreprises évaluent leur environnement de travail de manière anonyme.

d'encourager l'innovation. Les résultats aident les managers à identifier les pistes d'amélioration, pour leur développement personnel et professionnel. Ils ont accès à un rapport détaillé des retours de leur équipe et sont encouragés à s'appuyer sur les résultats de l'enquête pour définir leurs objectifs de développement, lors de l'évaluation de leurs performances.

c. Reconnaissance entre collaborateurs

Avec la généralisation du télétravail, nous jugeons plus important que jamais de veiller à reconnaître régulièrement et à sa juste valeur la contribution de nos collaborateurs, et de les récompenser pour toutes les actions qu'ils mènent à bien. **Spotlight est le programme mondial de reconnaissance de la contribution des collaborateurs de Criteo**, accessible à tous. Lancé en 2019, il vise à récompenser chaque contribution de nos employés à la vie de l'entreprise, quelle qu'en soit l'ampleur.

Pour ce faire, nous avons intégré au programme de très nombreuses manières de reconnaître les mérites des uns et des autres. Certaines ont une dimension sociale et rendent hommage à toutes les contributions précieuses du quotidien. Des récompenses basées sur un système de points distinguent les résultats remarquables obtenus au cours du mois et des « standing ovations » trimestrielles saluent les performances exceptionnelles.

Cette plate-forme nous permet également de saluer les actions particulièrement notables menées dans le cadre de Criteo Cares, voire de célébrer les anniversaires de travail de nos collaborateurs. **Avec un taux d'activation de plus de 99 %, cette plate-forme, utilisée dans toutes les régions et par tous les départements, constitue une vraie réussite.** En 2022, nos employés ont ainsi reçu plus et envoyé de 68 000 marques de reconnaissance.

Grâce à cette plate-forme, nos collaborateurs ont versé 41 240 dollars à des associations telles qu'Amnesty International, en faveur des civils touchés par la guerre en Ukraine.

3. Diversité, inclusion et égalité des chances

a. Stratégie de Criteo en matière de Diversité, d'équité et d'inclusion (DEI)

La diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur des valeurs de Criteo. En tant qu'entreprise technologique internationale, notre mission est de garder le cap sur l'équité et de promouvoir la diversité dans nos façons de recruter, faire évoluer, récompenser et retenir les talents.

Cet engagement, porté par tous les employés, concerne l'ensemble de l'entreprise. En outre, notre **équipe DEI** est chargé de diffuser une culture DEI au quotidien, de développer un ADN fort au sein de Criteo et de faire le lien entre les Communautés[55] et l'équipe dirigeante. En 2022, nous avons créé **trois postes de gestion de programmes DEI régionaux**, couvrant les Amériques, l'EMEA et l'APAC. Leur mission consiste à s'assurer que la DEI reste une priorité sur tous nos sites.

En 2021, nous avons formalisé les fondements de notre stratégie DEI à travers plusieurs initiatives majeures. Nous avons ainsi communiqué notre vision et nos engagements mondiaux **en DEI**[56], défini la Politique DEI de **Criteo** et calculé notre **indice d'inclusion** (voir ci-après), entre autres.

[55] Communautés internes dirigées par les employés, aussi appelées « Employee Resource Groups » (ERG).
[56] Pour de plus amples détails, consultez le site Internet de Criteo.

Ces premières avancées ont constitué le début d'un parcours bien plus ambitieux. Désormais, nous nous concentrons sur les trois priorités suivantes :

1) **Promouvoir la culture DEI chez Criteo** à travers des formations, événements, partenariats, prix, actions menées par les ERG (également appelé « Communautés internes dirigées par les employés »), *etc.* ;
2) **Améliorer la mesure de la DEI chez Criteo** grâce aux indicateurs de performance déjà en place et mis à jour (voir à la section suivante) ;
3) **Atteindre les objectifs clés de Criteo** en DEI, à savoir : maintenir (ou augmenter) notre indice d'inclusion, maintenir la parité salariale, promouvoir davantage de femmes et accroître leur proportion aux postes techniques, au sein du conseil d'administration et de l'équipe dirigeante (voir le tableau récapitulatif des indicateurs clés de performance et des objectifs prioritaires de Criteo, section I.3.).

Les principaux points transversaux de notre stratégie DEI mettent l'accent sur l'**indice d'inclusion**, l'**enquête DEI** de Criteo, les **parcours de formation DEI**, la **semaine DEI** et une sélection de **nouveaux programmes DEI** lancés en 2022.

Les sections suivantes offrent une vision plus 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 handicapées** et des **communautés BIPOC**. Elles mettent également en lumière les procédures et mesures générales de **non-discrimination**.

Indice d'inclusion

En 2021, Criteo a mis en place son premier **indice d'inclusion**, axé sur l'évaluation de plusieurs critères : culture d'appartenance, authenticité, sécurité psychologique et leadership inclusif. Notre score d'inclusion a été révisé en mars 2022. Les derniers résultats font état d'une nette amélioration, avec un score **très élevé de 83/100** (contre 75/100 en 2021), accentuant l'impact de notre stratégie DEI et des différentes initiatives décrites dans le rapport RSE 2021. En 2022, 75 % des employés éligibles ont répondu à l'enquête sur laquelle se base l'indice d'inclusion, à l'exception de ceux qui avaient rejoint Criteo moins de deux mois auparavant.

Enquête DEI

Une **étude DEI approfondie a été menée pour la première fois en 2022,** en collaboration avec un spécialiste externe. L'enquête, anonyme et facultative, comportait plusieurs questions précises d'auto-identification pour nous aider à mieux cerner nos employés et notre culture d'inclusion.

Les conclusions confirment les résultats du volet culture de notre Indice d'inclusion. Elles nous apportent également des informations détaillées sur certains sujets, tels que l'équité du management, l'évolution de carrière, la flexibilité et la sécurité sur le lieu de travail, le recrutement et l'embauche.

Mesures issues des conclusions de l'étude :

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 CoachMe	Communication et clarification des instructions de promotion Lancement du programme Future Makers (formation des managers)	E-learnings 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

Parcours de formation DEI

En 2021, nous avons développé des parcours de formation spécifiques sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion, accessibles à tous les collaborateurs. L'objectif est de renforcer leur implication sur ces questions, en étoffant leurs connaissances. En 2022, ces parcours ont été suivis comme prévu. Une section a été ajoutée ; elle correspond à la **nouvelle politique Criteo de lutte contre le harcèlement et les discriminations**, à propos de laquelle une nouvelle formation, obligatoire chaque année, a été déployée à travers le monde en 2022 (voir fin de la présente section).

Investir dans de nouveaux programmes DEI

En 2022, Criteo a développé de nouveaux 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 non traditionnels (voir section V.3.e) ;
- Le **projet pilote de mentorat**, lancé fin 2022, axé sur le développement de carrière et des compétences dans deux groupes ciblés, en mettant tout particulièrement l'accent sur les femmes en R&D (voir section V.3.b.) ;
- Le **projet pilote de retour au travail** : lancé en février 2022, il accompagne, dans leur retour à l'emploi, un groupe de talents ayant effectué une longue pause dans leur carrière, pour des raisons parentales ou autres. Les candidats au retour sont des professionnels expérimentés et qualifiés. Ce sont principalement des femmes. Le parcours d'intégration est identique à celui d'un accueil normal, avec certains ajouts : soutien accru en termes de formation, davantage d'entretiens avec le ou la responsable du programme, observation au poste de travail, mentorat, etc. Ce programme propose une voie différente pour réintégrer un emploi, dans un esprit de soutien et d'intégration.

Les récompenses obtenues par Criteo pour son engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sont répertoriées en section I.4.

b. Égalité des genres

Engagements de Criteo 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 technologies. En témoignent notre déclaration d'égalité salariale à l'échelle mondiale et notre volonté d'améliorer les opportunités de carrières pour les femmes, aux postes technologiques (voir nos KPI prioritaires et le

tableau récapitulatif de nos objectifs, en section I.3.).

En 2022, nous avons renforcé ces engagements : en effet, notre Directrice Générale a signé la charte **CEO Gender Parity du LEAD Network** (consultable ici). Ce réseau a pour mission d'attirer, de retenir et de faire évoluer les femmes dans le secteur, partout en Europe, à travers l'éducation, le leadership et le développement commercial (pour en savoir, consulter le site du LEAD Network). Avec cette promesse, Criteo prend ainsi ses responsabilités pour faire avancer des carrières des femmes aux côtés de trente autres partenaires du LEAD Network.

En tant que **membre signataire du « Tech for Good 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 objectifs 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 % des femmes en France d'ici trois ans.

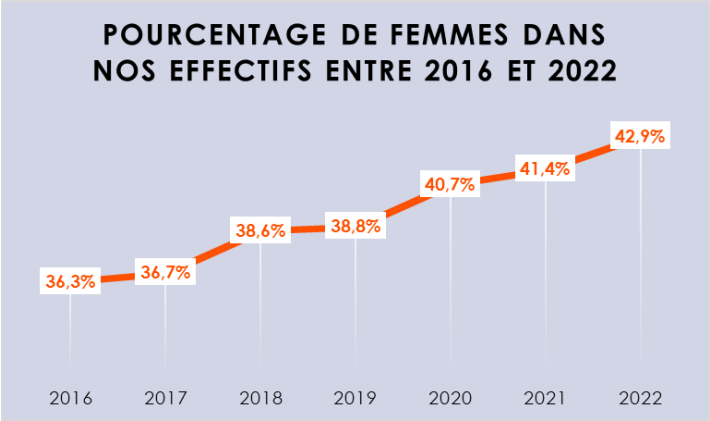
Gestion de l'égalité des genres à tous les échelons de l'entreprise

Criteo poursuit ses actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, qui se concrétisent en 2022 par une progression de la part des femmes dans le nombre total d'employés et aux postes de direction.

Répartition femmes-hommes	Nombre total de collaborateurs		Grade « Manager »		Directeurs, directrices et VP[57]	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hommes	1 538 (59 %)	1 775 (57 %)	340 (67 %)	387 (64 %)	167 (71 %)	173 (68%)
Femmes	1 085 (41 %)	1 335 (43%)	170 (33 %)	217(36 %)	67 (29 %)	83 (32%)
Non binaires	1 (<1 %)	3 (<1 %)	0 (0 %)	1(0<1%)	0 (0 %)	0(0 %)
Total	2 624	3 115	510	605	234	256

[57] Vice-président.

Depuis six 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 :



Criteo s'attache à recruter ses collaboratrices et collaborateurs et à leur offrir des opportunités professionnelles sans discrimination relative au genre. En 2022, 44 % des promotions ont été accordées à des femmes, un chiffre cohérent avec la part des femmes dans le nombre total d'employés du groupe (43 %).

Programmes et partenariats clés visant à promouvoir les femmes aux postes techniques

- Lancé fin 2022, le **projet pilote de mentorat** de Criteo met l'accent sur l'évolution de carrière et le développement des compétences pour deux groupes cibles, les femmes en R&D étant l'un des principaux domaines d'intervention. Ce programme invite collaboratrices et collaborateurs à bâtir une relation de confiance et d'inspiration mutuelle, à trouver un espace de réflexion et, enfin, à développer leur carrière et leur réseau.
- **50inTech** est une plate-forme inclusive cherchant à accélérer la carrière et l'activité de toutes les femmes dans le secteur des nouvelles technologies. En 2022, Criteo a obtenu un score de 83/100 lors de l'évaluation 50inTech Gender Score, qui mesure le niveau d'inclusion des femmes au sein de l'entreprise. En outre, notre directrice de conception de produits a animé un cours intitulé *Comment élargir votre influence en tant que créatrice/designer* lors du Bootcamp « Wannabe a CPO » de 50inTech.
- **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 ce partenariat, Criteo s'engage à recruter au moins un apprenti par an et à participer aux activités organisées par l'école, notamment les salons de l'emploi et des simulations d'entretiens d'embauche. Depuis le lancement de ce partenariat par Criteo en janvier 2022, nous avons embauché trois apprentis ayant rejoint le programme Open Path en 2022 (voir ci-dessous).
- **Women Who Code** est une association internationale à but non lucratif qui cherche à donner aux femmes les moyens d'exceller dans des carrières technologiques.
- En Espagne, Criteo s'est associée à **Girl in Tech Spain** (GIT), un organisme à but non lucratif, qui cherche à supprimer l'écart entre les sexes dans le secteur des nouvelles technologies. En 2022, nous avons participé au « Hackathon pour l'humanité » et à la table ronde de la Journée de la femme, organisés par GIT Spain.

Événements promouvant l'égalité entre les genres

- **Top Women Tech - Careers International** : en mai 2022, Criteo a participé pour la première fois au sommet Top Women Tech organisé par Careers International à Bruxelles. À cette occasion, dix-huit entreprises ont rencontré 120 talents à haut profil ouverts à des opportunités de carrière dans le secteur des nouvelles technologies.
- **Conférence WomenTech Global :** lors de cet événement, la Vice-présidente Monde Diversité, Équité, Inclusion et Développement durable 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 employés en faveur de l'égalité entre les genres

La Communauté Women@Criteo (égalité des chances) :

Avec **plus de 550 membres et 150 participants à chaque événement,** 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 la promotion des femmes sur le lieu de travail, chez Criteo et dans notre industrie, et de promouvoir l'égalité d'accès aux opportunités offertes par le groupe.

En 2022, la Communauté a organisé des événements et des ateliers avec des experts internes et externes. Ainsi, elle a mené trois sessions de sensibilisation aux enjeux financiers avec l'entreprise YourJuno et une présentation du Refugee Women's Centre, une association qui offre une aide complète aux migrantes et à leurs familles vivant dans des camps de fortune en extérieur. À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la communauté Women@Criteo a invité deux jeunes artistes à parler de leur quotidien de femmes engagées en faveur de la cause environnementale.

Réseau « Women in R&D »

Afin de retenir davantage de femmes aux postes de R&D (comprenant actuellement de 11% de femmes), nous avons lancé en 2022 le **réseau « Women in R&D »**. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- Multiplier les initiatives pour attirer davantage de femmes aux fonctions R&D de Criteo ;
- Veiller à ce que les femmes occupant des postes R&D dans notre entreprise se sentent soutenues dans leur croissance, fédérées et mobilisées ;
- Fournir les moyens nécessaires pour rester à l'écoute des femmes occupant des rôles techniques et assurer une expérience positive pour toutes les femmes chez Criteo.

Dans un premier temps, le département DEI a mis en place dans les zones EMEA et Amériques plusieurs groupes de discussion ouverts aux femmes occupant des fonctions R&D, afin de mieux cerner les besoins et les attentes de cette population en interne. La prochaine étape consistera à développer, avec les partenaires RH, une feuille de route DEI pour les années à venir, avec plusieurs actions visant à soutenir les femmes dans les fonctions de R&D et à former les cadres moyens et supérieurs aux principes de la DEI.

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 crée des relations à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, pour soutenir la communauté LGBTQIA+. En 2022, 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 mondiale en ligne sur cinq jours.

Criteo a signé la **Charte LGBTQIA+ de L'Autre Cercle**, grande 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 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 section I.4.

Dans le cadre du partenariat avec 50inTech (voir ci-dessus), Criteo a participé un **événement intitulé « Comment attirer et retenir les talents LGBTQIA+ »** lors d'une session du Tech Changer Club.

Le projet « That's my Name » invite tous les collaborateurs et collaboratrices 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.

Lancée en juillet 2022, la **formation à l'inclusion LGBTQIA+** explore le langage inclusif et plusieurs éléments inhérents à cette communauté, dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Ce module couvre notamment les différents vécus des personnes trans et non-binaires (en autres). Il se concentre sur les comportements trans-inclusifs, et explore la foule d'identités qui entrent dans la catégorie « + », souvent mal comprises, voire entièrement effacées. L'objectif est de favoriser une meilleure inclusion de nos employés LGBTQIA+ et d'offrir des opportunités de discussion et d'apprentissage pour une plus grande solidarité au sein de Criteo.

La Communauté Pride (LGBTQIA+)

Avec **plus de 280 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** aux sujets liés à l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Voici les principaux jalons de 2022 :

- La **journée internationale de la visibilité des personnes transgenres,** le 31 mars : la communauté a centralisé différentes ressources pour inviter tous les employés en interne à en savoir plus sur cette journée et sa signification : quiz pour tester ses connaissances, dons à des associations soutenant les personnes LGBTQIA+, ou encore contenus éducatifs externes pertinents et défis sur la plate-forme de volontariat de Criteo.
- En juin, pour célébrer le **Mois des fiertés**, la communauté a développé différentes activités, dont des webinaires éducatifs, des événements, des dons et des défis à relever sur la plate-forme de volontariat.
- À l'occasion de la Journée nationale du coming out, le 11 octobre, notre Communauté Pride a partagé ses expériences de coming out, au travail comme dans la vie privée, et a invité celles et ceux qui le souhaitaient à en faire de même. Ces témoignages ont été compilés dans une **vidéo « Coming Out Day »**.
- Lors de la Journée des parents, le 27 octobre, la **communauté a organisé un événement transversal, en collaboration avec la Communauté Parents (familles),** sur le thème suivant : « Avez-vous déjà parlé de sujets LGBTQIA+ avec vos enfants ? ».
- Enfin, des **groupes de discussion sur l'inclusion des LGBTQIA+** ont été mis en place tout au long de l'année 2022, dans les régions APAC, EMEA et Amériques, afin de mieux cerner les besoins et les attentes de cette population en interne.

d. Soutien à la parentalité chez Criteo

Depuis 2021 et le prolongement de notre **Congé d'accueil de l'enfant**[58], beaucoup a été fait pour accompagner les parents parmi nos employés, comme le démontre l'obtention du label **« Family Friendly Company »** (voir section I.4.).

Parmi plusieurs changements notables, le site de suivi de carrière Criteo comprend désormais une page **Your Kind of Family (« Une famille comme la vôtre »)**, qui explique la vision et les mesures mises en place pour faire de Criteo une entreprise ouverte aux familles (en savoir plus).

Autre exemple d'aide à la parentalité, le **programme CARROT a été déployé en 2022 dans tous les pays où Criteo est implantée**. 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), la procréation assistée par donneur, ainsi que les services de gestation pour autrui (lorsque la loi le permet), et enfin l'adoption (en savoir plus). Désormais, la plupart des collaborateurs peuvent y prétendre, quels que soient leur sexe, leur orientation sexuelle, leur statut marital, *etc*. Au-delà de l'élargissement de ce programme au monde entier, Criteo a revu à la hausse son engagement financier, pour couvrir jusqu'à l'équivalent dans chaque pays 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). Cette année, nous avons organisé un événement avec cette association, à l'occasion du déploiement **mondial** des avantages proposés avec notre partenaire CARROT, en matière de fertilité et d'aide pour fonder une famille. De plus, Fertility Matters at Work nous accompagne et nous conseille pour nous améliorer en tant qu'employeur de choix, favorable à la fertilité.

La Communauté Parents (familles) :

Créée en 2021, la Communauté Parents regroupe désormais 350 membres. Son objectif est 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 par cette communauté en 2022 :

- Une **table ronde** avec des parents de Criteo, pour célébrer la Journée internationale des familles et sensibiliser aux différentes configurations familiales et aux défis qu'elles rencontrent, des familles dites « traditionnelles » aux couples homoparentaux, en passant par les familles d'accueil, la parentalité tardive, etc.
- Un **événement transversal avec la Communauté Pride** de Criteo, consacré aux pistes à explorer pour aider nos enfants à être ouverts d'esprit et à s'ouvrir aux autres.
- Des **cours en ligne de premiers secours pédiatriques,** en collaboration avec notre département 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.

e. Diversité sociale

En matière de diversité sociale, nous avons franchi une étape importante en 2022, avec le lancement de notre **programme Open Path** (mentionné précédemment dans ce rapport). Ce programme interne vise à :

- **Développer 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 ;

[58] Quatre semaines offertes dans tous nos sites à travers le monde, indépendamment du sexe ou de la situation maritale.

- **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 – pourquoi pas – entamer une belle carrière chez Criteo.

Parmi les autres initiatives et partenariats poursuivis en 2022, citons :

- **« Article 1 » et « Simplon »** sont désormais des partenaires historiques de Criteo, pour favoriser la diversité sociale sur le lieu de travail (plus d'informations ici et ici). En 2022, plus d'une **quinzaine de volontaires en France** se sont mobilisés auprès de ces deux associations. Au côté d'Article 1, nos bénévoles s'engagent dans un parrainage de longue durée (trois ans) pour offrir à des jeunes issus de différents milieux sociaux une formation professionnelle et des ressources. L'action menée avec Simplon a pour but d'aider les étudiants à se préparer aux entretiens de recrutement et à adopter les codes du comportement au travail, grâce à des ateliers ou des rencontres en face-à-face, animés par des collaborateurs de Criteo.

- **« Sistech »** est un nouveau partenariat lancé par Criteo en 2022 pour donner aux femmes déracinées et forcées de fuir leur pays les clés de l'autonomie, en leur proposant les emplois de leur choix, qualifiés / durables, dans le domaine des nouvelles technologies et/ou du numérique (en savoir plus).

- **« Rêv'Elles »** est une association française qui inspire, motive et accompagne les jeunes femmes des quartiers populaires, dans leur épanouissement personnel et professionnel. Criteo participe activement aux programmes « RVL Ton Potentiel » et « RVL Tech » (en savoir plus).

- **La « Boyd Initiative »** est une organisation américaine qui aide les étudiants de premier cycle et les jeunes diplômés racisés à occuper des postes à temps plein dans le secteur de la publicité et des nouvelles technologies. Grâce à ce partenariat, nous avons recruté au total 9 personnes issues de ce programme. Ces nouvelles recrues travaillent dans les départements des ventes, de la réussite client et du marketing. Cette initiative a été renouvelée pour 2023 (en savoir plus).

La Communauté Éducation :

Créée en 2020, la **Communauté Éducation compte désormais plus de 260 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 2022 :

- En octobre, nous avons mené notre première **Semaine pour sensibiliser aux enjeux de l'éducation**, avec des présentations, des ateliers, des rencontres en présentiel avec des partenaires (MigraCode et The Boyd Initiative) ainsi que des actions de volontariat.
- Participation au **DuoDay** en partenariat avec la Communauté Critenable (en novembre).
- Nous avons **élargi notre réseau** d'ambassadeurs locaux en Amériques et en Asie.

f. Personnes en situation de handicap

Notre **politique mondiale en matière de handicap** souligne notre engagement à favoriser et à soutenir la diversité de ses employés et inscrit l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap dans nos politiques, procédures, décisions et opérations. Nous nous engageons à garantir l'égalité d'accès et de participation des personnes souffrant de tout type de handicap (physique ou mental, visible ou caché) et à traiter les personnes en situation de handicap de manière à leur permettre de conserver leur dignité et leur indépendance.

En 2022, nos équipes ont œuvré à la mise en place **d'initiatives permettant de mieux intégrer les personnes en situation de handicap parmi nos employés.** Lors de la **Semaine mondiale de la DEI** organisée par Criteo en juin 2022, le département DEI a organisé deux sessions de sensibilisation animées par un conférencier TEDx : *Accès pour les personnes handicapées* et *Apprendre à voir au-delà des apparences*.

Depuis 2020, une **formation intitulée « Recruter des personnes en situation de handicap »** est proposée pour fluidifier le processus de recrutement des 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.

Fin 2022, trois employés de Criteo ont été formés pour devenir **référents handicap en France**. Ces référents exerceront cette mission à titre volontaire, en parallèle de leur emploi et de leurs responsabilités contractuelles. Ces trois profils feront partie de la Communauté Critenable pour la France. Pour 2023, leurs missions seront les suivantes :

- Organiser la **prise en compte du handicap** tout au long du processus de recrutement et d'intégration ;
- **Informer, orienter et accompagner les collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap ;**
- **Développer et suivre les partenariats externes** (Agefiph, Cap Emploi, etc.) ;
- Organiser des **actions d'information et de sensibilisation en interne ;**
- Assurer une **veille des exigences légales et des bonnes pratiques** (actualités, benchmark juridique, réseau des référents handicap…) ;
- Bâtir et piloter un **plan d'action/une politique handicap** (avec des objectifs concrets et mesurables, des indicateurs et un budget) pouvant être formalisé par un accord avec l'Agefiph ou une convention collective ;
- **Communiquer en interne** sur le plan d'action handicap, les résultats, les expériences…, notamment lors des réunions avec le RSE/CSSCT et en externe.

La Communauté Critenable (personnes en situation de handicap) :

Avec plus de **170 membres**, la Communauté Critenable s'engage à améliorer l'expérience des collaborateurs et collaboratrices de Criteo en situation de handicap : nous voulons agir pour qu'ils puissent démontrer pleinement leurs capacités de créativité et d'innovation, leur performance et leur succès. Voici quelques-unes des actions menées en 2022 :

- Sur son propre **canal de communication instantanée (Slack),** la Communauté Critenable a récemment mis en place les *Rendez-Vous du mercredi,* pour interagir/communiquer/sensibiliser aux enjeux du handicap.
- **Semaines « Critenable »** (du 5 au 16 décembre 2022) : pendant deux semaines, afin de sensibiliser au handicap autour de 22 thèmes, avec un zoom sur la santé mentale, la communauté a organisé plusieurs sessions en ligne, notamment avec l'organisation D&A (« Diversity and Ability »), et a lancé quelques défis sur la plate-forme de volontariat « Giving by Alaya ».
- **Journée « Critenable »** *:* célébrée en mai 2022, son objectif est de sensibiliser davantage et de se concentrer sur les mesures à prendre au quotidien pour être plus ouvert et inclusif envers toute personne vivant avec un handicap. Dans ce contexte, la Communauté Critenable a organisé des **sessions de sensibilisation** avec des experts et des intervenants.
- **Université Criteo :** lors de notre événement mondial en juin 2022, la Communauté Critenable a participé à une **session de l'Université Criteo** pour se présenter, mettre l'accent sur les handicaps moins visibles/invisibles et inviter les collaboratrices et collaborateurs à la rejoindre.

g. Inclusion de la Communauté BIPOC (PANDC : personnes autochtones, noires et de couleur)

En 2022, Criteo a poursuivi ses engagements en faveur des personnes noires, autochtones et de couleur, également dites « racisées » (BIPOC[59]). L'une des actions clés a été de développer un réseau de référents dans le monde entier et notamment en EMEA. Plusieurs initiatives ont été organisées en matière d'Inclusion et Diversité et appliquées à la Communauté BIPOC, notamment :

- **Formation de lutte contre le racisme :** cette session d'une heure a été conçue pour faire comprendre et partager les dures réalités de l'impact du racisme et des traumatismes qui y sont associés. Remontant aux sources de ce fléau, elle décrit l'impact qu'il exerce toujours de nos jours sur les individus à travers le monde.
- **Partenariat avec « Boyd Initiative »,** une organisation américaine qui fait découvrir les carrières dans la publicité et les médias aux jeunes diplômés racisés. En 2022, Criteo a ainsi recruté neuf personnes issues de ce programme, dans les domaines de la vente, de la relation client et du marketing.
- **Sensibiliser à l'occasion de « Juneteenth » :** cette année, Criteo a pris une position éducative pour sensibiliser le monde à l'importance de cette fête historique. En partenariat avec un conférencier de renom, nous avons organisé une heure de formation en ligne, accessible à tous nos employés dans le monde entier, pour découvrir l'histoire de cette célébration.
- Criteo continuera à **sensibiliser en interne** pour soutenir sa Communauté BIPOC et insuffler un esprit de solidarité, afin de renforcer sa culture d'inclusion. En 2022, une responsable DEI a rejoint le département DEI pour soutenir spécifiquement les États-Unis, et multiplier les opportunités d'attirer, de retenir et assurer le développement professionnel des minorités et personnes sous-représentées.

[59] L'acronyme PANC (personnes autochtones, noires et de couleur) est souvent préféré à « personnes racisées » en français.

La Communauté BIPOC :

Avec **plus de 200 membres**, la Communauté BIPOC a pour mission de créer une atmosphère qui favorise le développement des collaborateurs de couleur en créant un environnement sûr, en mettant à leur disposition des ressources pour le développement de 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 2022 :

- **Événement parrainé par la communauté BIPOC autour de Wakanda Forever :** à l'occasion de la sortie du film « Wakanda Forever », et pour célébrer cette représentation des personnes racisées dans les médias, notre Communauté BIPOC a organisé une projection privée pour resserrer les liens et fédérer les équipes.
- En octobre 2022, notre Communauté BIPOC a célébré le **mois de l'héritage hispanique et le « Black Movement »**, comparable aux célébrations de « Black History Month » qui ont lieu chaque année en février aux États-Unis.
- Une session de l'université Criteo a eu lieu en octobre 2022 sur le thème de la **représentation des personnes racisées dans les médias** : la rencontre a pris la forme d'un échange avec un organisme de publicité, suivi d'une table ronde BIPOC en novembre sur les préjugés inconscients (trois collègues ont animé ce second évenement).

h. Lutte contre la discrimination et le harcèlement

En septembre 2022, Criteo a publié son nouveau **Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle** (le « Code », disponible ici). Ce document, qui inclut le **principe de lutte contre la discrimination et le harcèlement**, s'applique à tous les sites au niveau mondial. Ce lancement a été accompagné d'un nouveau module d'e-learning obligatoire.

En parallèle, Criteo a développé une nouvelle formation mondiale 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 et nécessitera un réengagement annuel de la part de l'ensemble des collaborateurs. Au 31 décembre 2022, le taux de réalisation global a atteint **81 %** (2 695 collaborateurs ayant suivi la formation sur un total de 3 335).

En outre, Criteo applique une **politique d'égalité des chances**[60] 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 collaborateur ne doit faire l'objet de discrimination fondée sur le genre, la race, 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 **92** nationalités sont représentées parmi les collaborateurs de Criteo dans le monde. 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 collaborateurs aient en grande majorité moins de 40 ans (81 % de nos 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.

[60] Notre Politique « Diversité, Équité, Inclusion » peut être consultée ici.

Recrutements et promotions de collaborateurs de plus de 40 ans	2021	2022
- Part des collaborateurs de plus de 40 ans parmi les recrutements	10 %	10 %
- Part des collaborateurs de plus de 40 ans parmi les promotions	9 %	10 %

Criteo reconnaît également l'importance de la liberté d'expression des collaborateurs, et aucune discrimination n'est exercée à l'encontre de leurs représentants. Le Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle (voir section VII.1.) souligne **l'importance de ce droit**. 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.

Gouvernance

VI. Relation durable avec nos parties prenantes

1. Dialogue avec les parties prenantes

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

- Collaborateurs (voir sections III., IV. et V.) ;
- Clients, prospects et éditeurs (voir section VI.2.) ;
- Investisseurs et actionnaires (voir section VI.3.) ;
- Partenaires technologiques, fournisseurs, sous-traitants, opérateurs de centres de données (voir section VI.4.) ;
- Organisations non gouvernementales (**ONG**) (voir section V.3.).
- Nous maintenons également des relations avec d'autres catégories de parties prenantes au moyen d'actions et d'initiatives qui ne sont pas détaillées dans le présent rapport, notamment : les pouvoirs publics et organismes régulateurs, les réseaux de start-up, les associations et réseaux professionnels du secteur, les journalistes et influenceurs des médias, les laboratoires et centres de recherche, les représentants du personnel et syndicats, les partenaires bancaires, les analystes et influenceurs financiers, les écoles et les candidats qui postulent chez nous, ainsi que des organisations partenaires à but non-lucratif.

En 2021, nous avons également étendu notre consultation aux parties prenantes externes dans le cadre de l'actualisation de notre matrice de matérialité présentée en introduction de ce rapport RSE.

2. Clients et éditeurs

Les départements Plate-forme, Marketing et Opérations de Criteo collaborent étroitement avec les clients et les 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 clients.** Grâce à nos équipes commerciales et aux départements Création, Analyse de données et Services Techniques à travers le monde, nos clients bénéficient d'un accompagnement de très grande qualité et parfaitement intégré, ainsi que de résultats exploitables. Grâce à ce soin porté à la qualité de notre accompagnement, nous sommes en mesure d'afficher un taux de rétention de nos clients proche de 90 %, chaque trimestre[61] depuis 2011.

Criteo offre par ailleurs **à ses clients un catalogue et un accès unique à des campagnes** à portée inégalée grâce au travail des équipes « Supply Publisher » et « Platform Partnership ». Ces équipes collaborent avec des éditeurs premium, des SSP (« Sell-Side Platforms ») locaux et des plate-formes d'échanges publicitaires mondiales afin d'assurer l'intégration directe de leurs systèmes par le biais des technologies de « header bidding » et de « real-time bidding » (RTB) de l'entreprise. Grâce à nos réseaux développés et nos intégrations techniques, nous pouvons aujourd'hui aider les éditeurs de divers secteurs et dans des marchés majeurs à diffuser du contenu et des outils au service de la libre circulation de l'information à travers l'Internet Ouvert.

Ces liens directs permettent aux éditeurs partenaires d'exploiter au mieux la demande constante valorisée par Criteo. Ils permettent également à nos clients d'avoir accès à un catalogue de qualité, disponible via divers canaux et formats, afin de réaliser les campagnes les plus performantes possibles.

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

Afin de continuer à améliorer la qualité de ses services et de créer une relation de confiance avec ses clients, Criteo mène chaque année **une enquête de satisfaction client (CSAT Survey).** Près de 900 contacts clients ont répondu cette année, ce qui représente plus de 660 de nos comptes client. Les résultats de l'enquête CSAT sont transmis en temps réel à nos collaborateurs en charge de la relation client, afin qu'ils puissent prendre connaissance des axes d'amélioration identifiés et apporter un soutien personnalisé à leurs clients. En 2022, ce système a permis de protéger plus de 33 millions de dollars de chiffre d'affaires provenant de comptes jugés à risque.

Preuve de notre engagement pour placer le client au cœur de nos actions, nous avons mis en place un département entièrement dédié en novembre 2022. Cette équipe a pour mission de recueillir les signaux clients et de les analyser pour fournir au groupe les moyens d'apporter des changements mesurables. Cette approche nous aidera à approfondir le dialogue avec nos clients, en les interrogeant deux fois par an.

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.

3. Investisseurs et 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 2022, nous avons participé à 22 rencontres et conférences destinées aux investisseurs. En octobre, nous avons également organisé une journée des investisseurs qui a permis à nos actionnaires actuels et potentiels, ainsi qu'aux analystes « sell-side », de se rencontrer et de découvrir les progrès que nous avons accomplis sur notre transformation, notre stratégie d'avenir, nos ambitions financières et notre approche ESG[62], pour établir une culture durable sur le long terme.

Nous disposons d'un site Internet dédié aux relations avec les investisseurs qui contient des ressources actuelles et d'archives, notamment des présentations, des webcasts, des informations financières, des communiqués de presse et d'autres données sur l'entreprise qui peuvent être utiles aux investisseurs. Afin de sensibiliser davantage à nos efforts en matière de développement durable, nous avons accru la quantité d'informations sur notre site Internet Relations investisseurs de façon à souligner les actions et engagements importants autour de thématiques clés, notamment la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que la réduction de notre empreinte environnementale.

Nous sommes convaincus qu'il est essentiel d'identifier et de gérer les risques et les opportunités ESG en constante évolution pour générer de la valeur à long terme. Nous mettons régulièrement à jour notre matrice de matérialité (voir section I.3. de ce rapport). En 2021, nous nous sommes notamment appuyés sur les retours d'analystes et d'investisseurs, entre autres parties prenantes clés (voir section I.3.), pour identifier et hiérarchiser les enjeux les plus importants pour notre activité. De plus, nous avons mené une étude de perception de la part de nos investisseurs en 2022 et recueilli les commentaires de la communauté d'investissement sur notre stratégie RSE.

Dans le cadre de notre engagement continu en faveur de la transparence et conformément aux attentes de nos investisseurs, nous nous efforçons d'améliorer nos données sur les principaux enjeux ESG. En 2021, **nous avons adopté le cadre de présentation du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**[63]. Nous reconnaissons que le chemin du développement durable évolue constamment, et nous nous engageons à améliorer encore davantage la divulgation de nos impacts à l'avenir. À ce titre, nous avons l'intention de répondre au questionnaire du CDP[64] relatif au changement climatique et d'adopter le cadre du « Task Force on Climate-related Financial Disclosures » (groupe de travail sur les informations financières liées au climat).

[62] Approche environnementale, sociale et de gouvernance.
[63] Voir notre tableau de concordance SASB en Annexe 1
[64] Carbon Disclosure Project

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

4. Sous-traitants et fournisseurs

Criteo souhaite s'entourer d'un réseau de fournisseurs responsables et de confiance. Pour cela, le département 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, Criteo a déployé sa **politique d'achat à l'échelle du groupe**. Cette dernière, régulièrement mise à jour, inclut nos principes en matière de RSE et établit la politique environnementale des fournisseurs comme un critère de sélection possible lors de l'évaluation des appels d'offres - si jugé pertinent. Cette déclaration précise que :

En ce qui concerne les critères environnementaux, *« Criteo cherchera à travers le choix de ses partenaires à :*

- *Respecter les exigences réglementaires et législatives, les normes et les codes applicables,*
- *Prendre en compte les impacts environnementaux lors de l'achat de biens ou de services. »*

Lors de l'évaluation des réponses aux appels d'offres, Criteo applique ses propres critères et pondérations, confidentiels. Les critères d'évaluation peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants (qui ne sont pas listés par ordre de priorité) :

- Conformité avec le cahier des charges ;
- Prix compétitifs ;
- Qualité, capacité et réactivité de la prestation de services ;
- Qualité de l'offre de produits / services ;
- Standards globaux du fournisseur ;
- Gamme de services proposés ;
- Mode de fonctionnement proposé (commande, livraison, facturation) ;
- Disponibilité et pertinence des rapports ;
- Disponibilité et qualité des références et expériences ;
- Stabilité financière ;
- Structure de coûts et contrôles proposés ;
- Capacité à interagir avec l'infrastructure existante ;
- Options / frais et livraison.

Comme précisé plus haut dans ce rapport, l'engagement de Criteo envers la santé, la sécurité et l'environnement est également illustré par les questions spécifiques qui sont posées lors des appels d'offres pour les locations d'espace de centre de données. Ces dernières permettent en particulier d'obtenir des précisions quant au recours aux énergies renouvelables, l'approvisionnement responsable et les démarches de certification.

En 2022, Criteo a signé un partenariat avec EcoVadis et élaboré les bases de sa démarche d'approvisionnement responsable. Un plan d'action, assorti d'une feuille de route et de priorités, a été défini pour 2023.

VII. Responsabilité opérationnelle

Criteo s'engage à mener ses activités conformément aux réglementations locales et internationales, dans tous les pays où elle opère, 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 la déontologie 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 de Conduite et d'Éthique

Criteo a adopté un **Code de Conduite et d'Éthique** (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 de Conduite et d'Éthique est une extension de nos valeurs. Il est conçu pour guider la conduite de nos collaborateurs, afin qu'ils prennent les bonnes décisions pour eux-mêmes et pour l'entreprise. En 2022, le Code de Conduite et d'Éthique (validé par le conseil d'administration de Criteo) a été révisé pour refléter ces engagements envers nos collaborateurs, nos communautés, nos clients et nos parties prenantes. 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 groupe de lutte contre la corruption (Global Anti-Corruption Policy). Le Code de Conduite et d'Éthique définit l'identité de Criteo et ce qu'elle représente. Il s'agit d'un guide pour agir avec transparence et de manière responsable.

Nouvelle Architecture du Le Code de Conduite et d'Éthique

1. Nos engagements envers nos employés et nos communautés
    a. Protection de l'environnement [NOUVEAU]
    b. Diversité, Équité, Inclusion [NOUVEAU]
    c. Lutte contre les discriminations et le harcèlement
    d. Santé et sécurité
    e. Comportements sociaux
    f. Droits humains [NOUVEAU]
2. Nos engagements dans la manière dont nous conduisons nos activités
    a. Conformité avec les lois et réglementations
    b. Maintenir une concurrence loyale
    c. Prévention des délits d'initié
    d. Lutte contre la corruption
    e. Conflits d'intérêt
    f. Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, sanctions internationales et évasion fiscale
3. Nos engagements envers nos parties-prenantes
    a. Rapports financiers et opérations commerciales
    b. Protection des informations confidentielles
    c. Données personnelles
    d. Gestion de notre communication

Le Code de Conduite et d'Éthique oriente nos actions et décisions, afin d'agir avec équité, intégrité, en respectant la loi et nos valeurs.

En 2022, les taux d'achèvement des formations sur le **Code d'Éthique et de Conduite Professionnelle** et sur la lutte contre le harcèlement étaient respectivement de **97 %** et **81 %**. Nous visons à maintenir ces scores à, au moins, 80 % chaque année.

2. Gouvernance d'entreprise

Notre cadre de gouvernance permet à notre conseil d'administration et à notre direction de poursuivre nos buts et objectifs stratégiques, en maximisant la valeur à long terme pour nos actionnaires. Le conseil est fermement engagé en faveur d'une bonne gouvernance. Il cherche sans relâche des pistes d'amélioration. Chaque année, il réfléchit à des mises à jour de notre cadre de gouvernance, en fonction 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.

Plus d'informations sur nos pratiques de gouvernance sont disponibles dans notre « 2023 Proxy Statement », disponible ici.

3. Diversité du Conseil d'Administration

Matrice de diversité du Conseil d'Administration (en date d'avril 2022)				
Nombre total de Directeurs et Directrices : **8**	Femmes	Hommes	Non Binaires	Non précisé
Identité de genre				
Directrices et Directeurs	3	4		1
Informations ethniques et démographiques				
Personne Afro-américaine, Noire ou Racisée				
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	3	3		
Personne issue d'un métissage de plus de deux origines ethniques différentes				
Personnes issues de la communauté LGBTQ+	1			
Personne n'ayant pas divulgué ses informations éthniques ou démographiques	1			

Personne s'étant identifiée comme arménienne : 1

Plus d'informations sur notre Conseil d'Administration sont disponibles dans notre « 2023 Proxy Statement », disponible ici.

4. Surveillance des risques

Notre conseil d'administration, tout comme le comité d'audit, sont les principaux responsables du suivi de nos activités de gestion des risques. Le conseil supervise nos directives et politiques d'évaluation et de gestion des risques, notamment les principaux risques financiers, l'exposition aux risques liés aux données personnelles et à la cybersécurité, ainsi que les mesures prises pour surveiller et gérer ces risques et 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 attend d'elle qu'elle prenne en compte les risques et leur gestion dans chaque décision commerciale, qu'elle développe et suive de manière proactive les stratégies et processus de gestion des risques pour les activités quotidiennes, et applique efficacement les stratégies adoptées par le conseil d'administration. Nous pensons que cette répartition des responsabilités est le moyen le plus efficace pour faire face aux risques auxquels nous sommes confrontés.

Plus d'informations sur la gestion des risques sont disponibles dans notre « 2023 Proxy Statement », disponible ici.

5. 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 d'anticiper et d'aborder les attentes croissantes en matière d'éthique dans nos publicités.

Dans cette optique, en 2020, Criteo a constitué un **groupe de travail composé des équipes juridiques et de son laboratoire d'intelligence artificielle (« Criteo AI Lab »)** afin de refléter la nature éthique de ses produits et services. Par ailleurs, l'équipe dirigeante a décidé de créer un **Comité d'éthique des produits (« PEC ») en 2021**. Présidé par Ryan Damon, Directeur Juridique et Secrétaire Général de Criteo, il rassemble des cadres issus des équipes Commerciales, Produits, R&D, Ressources Humaines, Juridique, Marketing, et Relations Publiques.

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'activité et aux valeurs de notre entreprise. Ce comité anticipe et cherche de manière proactive à répondre aux éventuelles préoccupations éthiques avant qu'elles ne soient soulevées par nos parties prenantes ou qu'elles ne se concrétisent. Il guide les normes internes relatives aux produits de Criteo, tout en agissant comme un forum pluridisciplinaire composé de plusieurs parties prenantes afin d'aborder les développements réglementaires et industriels et de prendre les mesures qui s'imposent. En 2022, le comité a œuvré sur les sujets suivants :

- La Modification de la **Charte publicitaire de Criteo** (« Advertising Guidelines », consultable ici) afin de couvrir le risque émergent lié aux utilisations malveillantes des fonctionnalités d'audience de la plate-forme. À cette occasion, nous avons réaffirmé que Criteo interdisait toute utilisation des fonctionnalités de sa plate-forme qui introduirait un biais de ciblage vers des groupes ou des populations et qui entraînerait un préjudice en faveur ou à l'encontre de ces groupes/populations ;
- La Modification du **processus d'initiation de nouveaux projets techniques** en R&D afin d'inclure une vérification relative aux éventuelles questions éthiques qui résulteraient de ce développement de projet et demandant de contacter le Comité d'éthique des produits en cas de problème ou de doute ;

- La Présentations aux collaborateurs consacrées à la **notion de publicité éthique**, son importance pour Criteo et le rôle du Comité d'éthique des produits.

Enfin, les **directives applicables à nos prestataires** ont été spécialement définies de façon à mieux contrôler les pratiques du réseau d'éditeurs de Criteo quant à l'utilisation de nos produits et services, par exemple en ce qui concerne :

- Les restrictions de contenu (restrictions sur certains sujets tels que l'alcool, le tabac, les jeux d'argent, les armes, etc., et nous nous engageons à ne plus afficher 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.

Côté demande, la **Charte publicitaire (« Advertising Guidelines »)** mentionnée précédemment est la pierre angulaire de notre approche éthique. Elle définit le cadre d'utilisation de notre plate-forme pour nos clients : restriction sur les produits, le ciblage, etc. Outre les aspects éthiques, nous complétons nos directives par des éléments tels que les réglementations, les normes industrielles, etc.

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 intelligence artificielle (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).

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 « rechercher l'origine des 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).

6. 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 mises en place afin d'assurer une protection et un traitement des données qui soient **conformes à la législation et à la réglementation en vigueur concernant la protection des données**, y compris le RGPD (règlement général sur la protection des données), entré en vigueur en mai 2018 dans l'Union européenne. Les équipes Juridiques de Criteo suivent 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.

Notre **équipe chargée de la protection des données personnelles a mis en place une Politique de Confidentialité (ou « Privacy Policy ») disponible sur notre site Internet qui s'applique à tous les produits de Criteo et qui décrit de manière très concrète nos pratiques en matière de collecte et d'utilisation des données. Cette politique est régulièrement revue 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 de les exercer, par exemple le droit de retirer son consentement.

Une nouvelle version de notre **Politique de confidentialité** (« **Privacy Policy ») a été publiée fin 2022, afin d'en clarifier certains aspects et de gagner en transparence vis-à-vis des utilisateurs. Cette nouvelle politique est disponible sur le site de Criteo.
Des directives spécifiquement applicables aux éditeurs, notamment en termes de protection des données personnelles, sont disponibles dans les **directives applicables aux prestataires (« Supply Partner Guidelines »)** sur le site Internet de Criteo. Notre Charte publicitaire (« Advertising Guidelines ») évoque également les questions de confidentialité dans un chapitre dédié.

Les **directives de confidentialité de Criteo pour les clients et les partenaires éditeurs**, créées en 2021, ont été mises à jour cette année suite à des changements réglementaires majeurs, afin de s'assurer que nos partenaires comprennent bien nos pratiques de collecte de données. Ces directives peuvent être consultées sur le site Internet de Criteo.

a. « Privacy by design » (protection des données personnelles dès la conception)

Toutes les fonctionnalités et tous les produits développés par notre équipe responsable des produits le sont dans un souci constant de la protection des données personnelles. Cette préoccupation est la pierre angulaire de la démarche « Privacy by Design », une approche sophistiquée garantissant aussi bien aux spécialistes du marketing et qu'aux utilisateurs un niveau de sécurité sans pareil sur le marché.

« 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. En l'occurrence, une équipe de spécialistes 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 » ou « data minimisation ».

Il s'ensuit que **les publicités ciblées par 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 - la collecte des données ayant été consentie par l'utilisateur au préalable, conformément aux obligations légales.

L'approche « Privacy by Design » comprend également les éléments clés suivants :

- Nous avons mis en place une fonction **« Data Protection Officer »** (DPO) rattachée à la direction juridique, laquelle est épaulée par une équipe de spécialistes de la protection des données et ce bien avant la mise en place du RGPD (2013).

- Ces spécialistes siègent au sein de l'équipe responsable des produits et du Département de recherche et développement. Ils effectuent des études d'impact relatives 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.

- L'équipe chargée de la protection des données personnelles **forme les collaborateurs à ces enjeux** dans tout le groupe. Elle met en œuvre le Code de Conduite et d'Éthique et constitue un rouage essentiel pour concevoir et développer les **meilleurs produits et services**.

Nous revoyons et documentons régulièrement nos politiques internes, modifions lorsque nécessaire les procédures existantes et veillons à leur bonne mise en œuvre auprès de nos partenaires et sous-traitants.

b. Nos strictes mesures de sécurité

Conformément aux exigences du RGPD[65], Criteo applique des mesures de sécurité strictes lors de la collecte de données de consommateurs auprès de nos clients. Nous utilisons des méthodes modernes de « pseudonymisation », telles que les processus de double hachage MD5 et SHA-256, qui peuvent être considérées comme exemplaires au titre du RGPD, et parmi les meilleurs standards du marché. En outre, nous ne stockons volontairement jamais d'informations personnelles directement identifiables sur les consommateurs individuels.

Toujours dans le respect des dispositions du RGPD, 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. Criteo est également tenu 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 individus. **Aucun incident de ce type n'a eu lieu en 2022.**

Dans le contexte de la pandémie Covid-19, Criteo a observé une augmentation des tentatives de phishing.
Nous avons renforcé les mesures de sécurité liées aux e-mails en mettant en œuvre le protocole d'authentification DMARC[66]. Nos employés doivent obligatoirement suivre une formation sur notre campagne de simulation de phishing. Le contenu de cette formation a été enrichi afin de les sensibiliser à ce risque précis.

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 consommateurs de contrôler ces expériences. Si certains consommateurs adhèrent à ce compromis, nous souhaitons faire plus pour que tous les utilisateurs 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.

[65] Règlement général sur la protection des données.
[66] Authentification, rapport et conformité des messages basés sur le domaine.

Par exemple, **nous nous sommes pleinement engagés dans les initiatives et dispositifs suivants : le programme emblématique « AdChoices »** de l'EDAA[67], le Code de conduite de la FEDMA[68], le « Transparency and Consent Framework » de l'IAB[69], les directives CCPA[70] (du nom de la loi californienne sur la protection des données, le « California Consumer Privacy Act ») de l'IAB, le Code de conduite de la NAI[71] ou encore le dispositif de consentement tacite CCPA de la Digital Advertising Alliance.

Le **programme « AdChoices »** permet aux consommateurs de comprendre exactement, d'un seul clic, à quel moment Criteo utilise leurs données et comment protéger leurs informations personnelles. Lorsqu'un consommateur décide de stopper la collecte de ses informations, nous arrêtons immédiatement tout suivi et reciblage, puis nous supprimons 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 en matière de protection de la vie privée, la durée de conservation des données consommateurs est limitée à 13 mois.

En outre, dans le respect du RGPD, **Criteo propose sur son site Internet un formulaire d'assistance** accessible à tous – internautes, clients, partenaires – pour qu'ils puissent nous transmettre leurs questions ou nous faire part d'une mauvaise expérience de gestion des données personnelles. Criteo est dans l'obligation de répondre à ces demandes dans un délai de 30 jours.

Tous les programmes d'autorégulation auxquels se soumet Criteo s'appliquent **en complément des lois européennes, américaines et locales en vigueur.** De nombreux États expriment ouvertement leur soutien à ces initiatives, qui ne peuvent toutefois se substituer aux obligations légales en vigueur (dont le RGPD ou le CCPA) auxquelles les entreprises ont la responsabilité de se conformer. Ces initiatives et dispositifs d'autorégulation mis en place dans notre secteur ont réussi jusqu'ici à améliorer la confiance des consommateurs. 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 extrêmement vite.

Nous pensons que notre approche de la protection des données, caractérisée par sa transparence, son accent sur le consommateur et sa capacité à être contrôlée, permet aux utilisateurs de prendre des décisions plus éclairées quant à l'utilisation faite de leurs données. Nous requérons de nos clients et éditeurs à fournir aux consommateurs 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 consommateurs 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 :

---

[67] European Interactive Digital Advertising Alliance.
[68] Federation of European Data and Marketing.
[69] Interactive Advertising Bureau.
[70] Loi californienne sur la protection de la vie privée des consommateurs (California Consumer Privacy Act).
[71] Network Advertising Initiative.

- 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 (solutions de confidentialité et de gestion des risques).

e. Protection des données personnelles chez Criteo

Les collaborateurs bénéficient du même niveau de protection de leurs **données personnelles** que les utilisateurs, puisque leurs données sont soumises aux mêmes réglementations. Ainsi, les partenaires de Criteo responsables du traitement des DEEE[72] de Criteo veillent à effacer toutes les données confidentielles et personnelles des ordinateurs portables et autres appareils lorsqu'ils récupèrent le matériel informatique des collaborateurs. En outre, nous menons des programmes de sensibilisation à la cybersécurité auprès de nos collaborateurs. En 2021, le contenu des formations a été révisé et réorganisé pour s'adapter aux exigences du télétravail et aux nouveaux processus.

7. Conformité fiscale

En tant que multinationale, nous sommes conscients qu'en exerçant dans différentes juridictions, 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. Nous reconnaissons que les risques ne peuvent être entièrement évités, étant donné qu'une approche trop prudente pourrait avoir un impact négatif sur la valeur délivrée aux actionnaires.

Cependant, 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 ainsi qu'avec lignes directrices de l'OCDE[73]. 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 au dernier rapport annuel dit « Form 10-K ».

8. Lutte contre la corruption

Criteo est profondément engagée dans la lutte contre la corruption et dans le respect de ses valeurs. Pour protéger ces dernières ainsi que notre image, nous devons impérativement maîtriser tout risque de non-conformité.

Pour ce faire, nous appliquons une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption. Nous interdisons toute corruption de représentants officiels des gouvernements ainsi que le versement de pots-de-vin de quelque nature que ce soit, qu'il s'agisse de transactions avec des représentants des administrations publiques ou avec des individus du secteur privé. Nous nous engageons à respecter

[72] Déchets d'équipements électriques et électroniques.
[73] Organisation de coopération et de développement économiques.

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 contrôler le risque de corruption, Criteo a mis en place plusieurs politiques, notamment :

- **Le Code de Conduite et d'Éthique de Criteo** 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 la section VII.1. de ce rapport.
- **Le Code de Conduite de Criteo applicable aux Tiers** (créé en juillet 2022) oriente nos tiers sur les questions d'éthique et de conformité dans leur collaboration avec Criteo. Ce cadre de référence les aide à mieux saisir nos attentes dans nos activités avec eux.
- **La Politique mondiale de lutte contre la corruption de Criteo** (mise à jour en février 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 collaborateurs et de leurs supérieurs hiérarchiques, pour respecter cette politique et la faire respecter par leurs subordonnés. Enfin, elle résume les lois et réglementations correspondantes dans les différents pays où nous opérons.
- **La Politique de Criteo en matière de cadeaux, de réception et de divertissements** (mise à jour en juillet 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 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.
- **Le document de Criteo Conflits d'intérêts et transactions entre personnes apparentées** (mis à jour en juillet 2022) décrit en détail comment identifier, éviter et résoudre les conflits d'intérêt potentiels ou avérés, comment les signaler et quel processus suivre.
- **Le dispositif mondial d'alerte de Criteo** (mis à jour en juillet 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 tout le personnel de Criteo ainsi qu'à certains tiers collaborant avec Criteo.

Ces documents peuvent être consultés sur le site Internet des Relations investisseurs de l'entreprise, ici.

Pour être sensibilisés 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. Ainsi, ils sont en mesure de prévenir et résoudre toute situation à risque pouvant survenir dans le cadre de leur travail. Une section spéciale est consacrée à la lutte anti-corruption. Au second semestre 2022, 97% de nos collaboratrices et collaborateurs ont suivi la nouvelle version de cette formation, désormais disponible dans tous les pays où nous opérons.

Au deuxième trimestre 2022, une formation spécifique couvrant plusieurs sujets, dont la lutte contre la corruption, axée sur les relations avec les instances publiques, a été dispensée aux collaborateurs exposés à des risques de corruption en raison de leurs activités au sein de l'entreprise.

De plus, au troisième trimestre 2022, les équipes des Ressources Humaines (RH) ont bénéficié d'une formation sur le nouveau dispositif d'alerte. Les équipes RH étant en première ligne pour recevoir des signalements de la part des employés, il est important de s'assurer qu'elles maîtrisent les tenants et les aboutissants de ce nouveau dispositif d'alerte.

Criteo se livre à une **évaluation régulière des risques en matière de corruption, et des contrôles mis en place** afin de s'assurer que l'ensemble des collaborateurs adopte une conduite éthique et que tout le monde est 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 Directrice Générale, le CCO, la CFO et la VP, Associate General Counsel et Corporate Secretary, au cours de laquelle Criteo examine ses risques de corruption et identifie des contrôles pour combler les lacunes constatées lors de l'évaluation.

Le Programme Éthique et Conformité est mis en œuvre par le **département de Conformité** qui rend régulièrement compte de ses activités au **comité de gouvernance, des risques et de la conformité**, ainsi qu'au **conseil d'administration**. Chaque trimestre, ce dernier supervise le déploiement de ce programme par l'intermédiaire de son **comité d'audit.** Il fournit des évaluations indépendantes, car il est composé d'administrateurs non exécutifs.

9. Lancement et mécanismes d'alerte

Chaque collaborateur de Criteo ainsi que tout autre tiers collaborant avec Criteo et spécifiquement sélectionné **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 est confronté à une situation qui lui semble inadéquate.**

Criteo invite ses employés, ainsi que certains 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** pour effectuer des signalements de manière anonyme.
- S'ils ne l'ont pas déjà fait, ils peuvent **contacter le département de Conformité** à l'adresse ethics@criteo.com.

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 **Directeur Juridique et Secrétaire Général, qui est également Directeur de la Conformité ;** la *VP, Associate General Counsel and Corporate Secretary* et, enfin, la *Compliance Manager*.

Le **Directeur Juridique et Secrétaire Général** peut désigner de nouveaux destinataires aux canaux décrits ci-dessus parmi les membres du département de Conformité et/ou du département du Contrôle Interne.

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

Bien que les 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 de Conduite et d'Éthique ainsi qu'à son dispositif mondial d'alerte. 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 de tous les pays ont reçu des informations détaillées sur la mise en œuvre du dispositif d'alerte.

Annexe

Table de concordance SASB

Sujet	Code SASB	Indicateur	Catégorie	Unité de mesure	Divulgation
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 (%)	II.2-3.
	TC-SI-130a.2	(1) Total d'eau prélevée (2) Total d'eau consommée, pourcentage de m³ dans les régions ou le stress hydrique de référence est élevé ou extrêmement élevé	Quantitatif	(1) Milliers de mètres cubes (m³) (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 centres de données	Discussion et analyse	N/A	II.1-2.
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	N/A	VII.1-2.
	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 (%)	Ces informations étant confidentielles, Criteo ne peut les publier au sein de ce rapport.
	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 imposée par le gouvernement.	Discussion et analyse	N/A	Aucun de nos produits et services de base ne sont soumis à une surveillance, un blocage, un filtrage du contenu ou une censure imposée par un gouvernement.
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 2022, 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	N/A	VII.2.
Recrutement et gestion d'un personnel mondial diversifié et qualifié	TC-SI-330a.1	Pourcentage de coll. qui sont : (1) des ressortissants étrangers (2) situés à l'étranger	Quantitatif	Pourcentage (%)	Criteo est une entreprise internationale. Environ 65 % des collaborateurs travaillent dans des locaux situés en dehors de la France. Environ 3 % des employés sont définis comme des ressortissants étrangers qui possèdent un visa de travail dans le pays où ils sont employés.
	TC-SI-330a.2	Engagement des coll. en pourcentage	Quantitatif	Pourcentage (%)	V.2.b.
	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 coll.	Quantitatif	Pourcentage (%)	V.3 Remarque : dans la plupart des pays où Criteo est implanté, la réglementation interdit le suivi des informations relatives à l'appartenance raciale/ethnique des collaborateurs. 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	Veuillez-vous rapporter à notre dernier « 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 choisit de ne pas divulguer 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	N/A	Veuillez-vous rapporter à notre dernier « rapport 10-K ».

Note méthodologique

Le rapport RSE de Criteo a été établi conformément aux dispositions de la transposition en droit français de la Directive Européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations extra-financières (transposition du 19 juillet 2017), ainsi que de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce. Le présent rapport constitue ainsi la Déclaration de performance extra-financière (ou « DPEF ») de Criteo, établie en accord avec ces dispositions.

Période et périmètre de rapport

Toutes les informations collectées et présentées dans ce rapport RSE couvrent la période du 1er janvier au 31 décembre 2022.

L'objectif de ce rapport est de couvrir un périmètre identique à celui du rapport financier. À date, en raison du grand nombre de bureaux, et du risque notable de collecte d'informations erronées ou incomplètes concernant par exemple la consommation d'électricité dans les petits bureaux, Criteo a pris la décision de n'inclure que les bureaux les plus significatifs dans le cadre de la collecte de données quantitatives.

Ainsi, pour garantir la fiabilité de ses données chiffrées, et dans une optique d'amélioration continue, le périmètre de ce rapport n'inclut que les principales entités légales à travers le monde, c'est-à-dire celles qui comptent plus de 50 collaborateurs au 31 décembre de l'exercice de reporting. Concernant les consommations d'électricité des bureaux, la donnée étant complexe à obtenir pour les petits bureaux, seuls les bureaux loués accueillant plus de 50 collaborateurs sont considérés pour le reporting.

Point de vigilance : les entités légales qui ont 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. C'est notamment le cas de toutes les entités IPONWEB acquises en août 2022 : elles seront intégrées au périmètre du rapport RSE portant sur l'exercice 2023.

Ainsi, pour l'exercice 2022, le périmètre de reporting des données chiffrées sociales et environnementales couvre les entités et bureaux suivants, qui représentent 93 % % des employés totaux de Criteo.

En 2022, l'entité juridique Criteo Technology a vu le jour, absorbant la plupart des employés de Criteo S.A. Cette dernière ne figure donc plus dans le périmètre de reporting RSE.

EMEA		AMERICAS		APAC	
Entité légale	Bureaux	Entité légale	Bureaux	Entité légale	Bureaux
Criteo Technology SAS	**Paris** Bordeaux Echirolles	Criteo do Brazil LTDA	São Paulo	Criteo KK	**Tokyo** Osaka
Criteo France SAS	**Paris** Bordeaux Echirolles	Criteo Corp.	**Ann Arbor** Boston Chicago* Los Angeles* Miami **New York** Palo Alto* Portland* Seattle* San Francisco*	Criteo Singapore Pte. Ltd.	**Singapour**
Criteo Europa MM SL	**Barcelone**			Criteo India Pvt Ltd.	Gurgaon Mumbai*
Criteo Ltd	**Londres**				
Criteo GmbH	**Munich** Dusseldorf*			Criteo Korea Ltd.	Séoul

Légende : en **gras**, les bureaux accueillant plus de 50 collaborateurs et collectant des données réelles pour leurs consommations d'électricité. Pour les autres bureaux, les consommations d'électricité et émissions de CO_2 associées sont estimées sur la base d'un ratio annuel par collaborateurs selon sa présence sur site (au lieu du bureau officiel de rattachement des salariés dans leur contrat comme c'était le cas les années précédentes, cette variable n'étant plus représentative de la présence de nos collaborateurs sur site avec l'entrée en vigueur de notre politique de travail 100% flexible). Ces sites correspondent aux bureaux et/ou aux espaces de coworking de moins de 50 personnes, ainsi qu'aux sites sans espaces de travail physiques, mais auxquels les employés sont officiellement rattachés par leur contrat de travail (ces lieux sont signalés par un astérisque *). Sur ces sites où la consommation d'électricité est estimée elle représente 9 % de la consommation de tous nos bureaux.

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 de l'industrie IT ;
- De l'analyse des risques sociaux, sociétaux et environnementaux liés aux activités de Criteo ;
- De la norme SASB (Sustainability Accounting Standards Board) ;
- Des indicateurs spécifiques liés à la politique Ressources Humaines 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 RSE, 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 variations annuelles importantes doivent être justifiées et documentées.

Dans un souci de fiabilité et de précision des informations publiées, Criteo mandate depuis 2016 un organisme tiers indépendant pour vérifier et valider les informations RSE (audit). Il est essentiel de mettre en place ce type de contrôle approfondi. Les données et les méthodes de calcul et de consolidation utilisées doivent être vérifiables par un tiers externe. La nature du travail de vérification réalisé ainsi que les conclusions obtenues sont disponibles sur demande.

Indicateurs RSE – Méthodes de calcul et d'estimation

- **Employés :**

Les employés présentés comprennent tous les collaborateurs de Criteo présents au dernier jour de l'exercice :

- Collaborateurs permanents (dont le contrat avec Criteo n'est pas fixé pour une durée déterminée) ;

- Collaborateurs non permanents (contrats à durée déterminée, apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires) ;
- Collaborateurs inactifs (congé parental, congé sabbatique, longue maladie, congé maternité, etc.) ;
- Expatriés et collaborateurs provisoirement détachés dans une autre entité légale que leur entité d'origine ;
- Collaborateurs devant quitter Criteo le dernier jour de l'année.

- Formation :

Les heures de formation de tous les collaborateurs 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. Les collaborateurs ayant quitté l'entreprise pendant l'exercice en revue sont intégrés au 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 collaborateurs (et non le nombre d'heures de formation auxquelles ils se sont inscrits), qui sont indiquées par les équipes 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 formations sur le harcèlement et Code de Conduite et d'Éthique ;
- Les ressources et sessions du programme d'intégration (FlyCriteo).

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 aux collaborateurs (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 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 plate-forme (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 responsables des produits.
- Aucun minimum n'a été défini pour les formations en langue. Nous partons du principe que toutes les initiatives des collaborateurs pour se former en la matière doivent être valorisées dès le départ (en particulier dans le contexte 2020 de la pandémie de Covid-19)

Sont exclus :

- Le temps de connexion au LMS (Learning Management System);
- Les formations ne respectant pas les durées minimum ou maximum définies ;
- Les formations débutées 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 collaborateurs (notes de frais, système d'information RH…) ;
- Les programmes et contenus soumis aux salariés à des fins de conformité ou de formation complémentaire aux applications informatiques.

- **Déplacements professionnels :** depuis 2020, les données fournies par l'agence de voyages EGENCIA incluent tous les trajets effectués en avion et en train.

- **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 centres de données :** les données à jour sont fournies par les fournisseurs de Criteo. Les consommations incluent tous les centres de données, à l'exception des POP (« Points of Presence ») dont les besoins énergétiques sont négligeables.

- **Quantité d'énergie renouvelable consommée dans les centres de données :** 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 CO_2 liées à la consommation d'électricité des bureaux :** les coefficients d'émissions par pays utilisés pour les calculs sont ceux de la base ADEME 2022.

- **Émissions de carbone liées à la consommation d'électricité des centres de données :** pour un centre de données entièrement alimenté en énergies renouvelables ou dont les consommations sont compensées par des certificats, le facteur d'émission appliqué est de 0 tCO_{2eq}/kWh. Pour les autres, les coefficients d'émissions par pays fournis par l'ADEME 2022 ont été utilisés pour les calculs, à l'exception de Hong Kong, pour lequel un taux de 0,51 *10-3 tCO_{2eq}/kWh issu de la base de données de CPL (fournisseur local d'énergie) a été utilisé.

- **Empreinte carbone du cycle de vie pour l'infrastructure (centres de données) :** la méthodologie de calcul de cette évaluation a été définie conjointement avec le cabinet de conseil spécialisé Carbone 4. L'analyse du cycle de vie couvre les infrastructures liées aux équipements informatiques (serveurs, équipement réseau…) et inclut les scopes d'émission 1, 2 et 3. L'empreinte carbone des équipements informatiques est comptabilisée uniquement pour l'année d'achat et n'est pas amortie au fil des ans. Les émissions des équipements en fin de vie sont comptabilisées pour la mise au rebut de ces équipements, et non au moment de l'achat. Les données réelles sont obtenues directement auprès des fournisseurs, le cas échéant. À défaut, des méthodes d'estimation sont utilisées afin d'avoir une vision aussi complète que possible de l'empreinte carbone. Ne tient pas compte des serveurs déjà en production.

- **Nombre de collaborateurs 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 ne contient pas les thématiques réglementaires suivantes prévues par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce :

- « Lutte contre le gaspillage alimentaire » ;
- « Lutte contre la précarité alimentaire » ;
- « Respect du bien-être animal » ;
- « Alimentation responsable, équitable et durable ».

L'importance de ces thématiques a par ailleurs été évaluée dans le cadre de l'analyse de matérialité présentée en introduction de ce rapport, et les résultats ont confirmé leur caractère non prioritaire.

Avertissement – À propos de ce rapport

Le présent rapport concerne notre entreprise et ne traite pas des performances ou des opérations de nos fournisseurs, sous-traitants ou partenaires, sauf indication contraire. Les objectifs et projets décrits dans ce rapport relèvent d'ambitions futures. À ce titre, aucune garantie ou promesse n'est faite quant à leur réalisation ou à leur réussite.

En outre, les données, statistiques et métriques inclues dans ce rapport sont contrôlées par un tiers indépendant, qui effectue également un audit des indicateurs. Elles évoluent sans cesse et peuvent s'appuyer sur des estimations jugées raisonnables au moment de la préparation de ce rapport, mais ne peuvent être considérées comme des garanties ni sujettes 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 la loi sur les valeurs immobilières ou utilisés dans le contexte du reporting et des états financiers, et ne doivent pas être confondus avec ces derniers.

Le présent rapport, qui n'est valable qu'à sa date, n'est pas exhaustif et, à ce titre, doit être lu conjointement avec les versions les plus récentes de notre rapport annuel dit « Form 10-K » et des rapports trimestriels ultérieurs sur le formulaire 10-Q déposés auprès des autorités américaines. La Commission boursière (SEC), en particulier les sections « Note spéciale concernant les déclarations prospectives » et « Facteurs de risque », ainsi que notre dernière circulaire de sollicitation de procurations, peuvent toutes être consultées à l'adresse https://criteo.investorroom.com/sec.

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 : l'effet continu de la pandémie de COVID-19 et les effets potentiels de l'inflation et de la hausse des taux d'intérêts aux États-Unis, y compris ses effets macroéconomiques sur nos activités, nos opérations et nos résultats financiers, et l'effet des restrictions et réglementations gouvernementales sur nos opérations et processus ; 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 plates-formes 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 prévoir avec précision ; notre capacité à gérer notre expansion et 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 ; l'invasion de l'Ukraine par la Russie et les effets des sanctions résultantes sur notre activité ; 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 collaborateurs qualifiés et du personnel essentiel ; 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 « Form 10-K » et ceux exposés de temps à autre dans d'autres documents déposés par l'entreprise auprès de la SEC, disponibles sur notre site Internet ou via le système électronique de collecte, d'analyse et de restitution de données EDGAR de la SEC à l'adresse http://www.sec.gov.

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 :

- Comprendre 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 Deloitte 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.

Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée Générale

Chers Actionnaires,

Nous vous avons réunis en assemblée générale à caractère mixte afin de soumettre à votre approbation des décisions qui relèvent de la compétence de l'assemblée générale ordinaire d'une part, et extraordinaire, d'autre part. L'assemblée générale ordinaire et l'assemblée générale extraordinaire, qui auront lieu le 13 juin 2023, 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 Rachel Picard,
2. renouvellement du mandat d'administrateur de Nathalie Balla,
3. renouvellement du mandat d'administrateur d'Hubert de Pesquidoux,
4. ratification de la nomination de Frederik van der Kooi en qualité de censeur,
5. nomination de Frederik van der Kooi en qualité de nouvel administrateur,
6. renouvellement du mandat de Deloitte & Associés en qualité de commissaire aux comptes,
7. fixation du montant de la rémunération allouée au Conseil d'administration pour 2023 et les exercices ultérieurs,
8. avis consultatif sur la rémunération versée par la Société aux *named executive officers* de la Société,
9. approbation des comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2022,
10. approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2022,
11. affectation des résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2022,
12. 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

13. 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,
14. 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,
15. 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,

16. 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,
17. 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,
18. autorisation à donner au Conseil d'administration de procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance ("**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,
19. Approbation du nombre maximum d'actions susceptibles d'être émises ou acquises en vertu de la résolution 16 (autorisation d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions), de la résolution 17 (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), et de la résolution 18 (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),
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 au profit d'une catégorie de personnes répondant à des caractéristiques déterminées,
21. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du code monétaire et financier,
22. 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,
23. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres,
24. 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,
25. fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées aux résolutions 20, 21, 22, 23 et 24 ci-dessous,
26. Modification de l'article 15 « collège de censeurs » des statuts de la Société.

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

A. RENOUVELLEMENT DES MANDATS D'ADMINISTRATEUR ARRIVANT A ECHEANCE [RESOLUTIONS N°1 A 3]

Composition du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la Société est composé de sept membres, dont six 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 et Hubert de Pesquidoux). Le seul membre du Conseil d'administration qui n'est pas indépendant est Megan Clarken, 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 ainsi que le censeur et candidat au poste d'administrateuront 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 et candidat au poste d'administrateur 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 neuf fois au cours de l'exercice 2022, dont quatre fois physiquement. Les différents comités se sont également réunis à plusieurs reprises au cours de l'exercice 2022. Le taux d'assiduité des membres du Conseil d'administration, tant aux réunions du Conseil d'administration que de ses comités, a été de 100%, à l'exception de Hubert de Pesquidoux qui a été absent et excusé de deux des neuf réunions du Conseil d'administration.

Nbre minimum de réunions/ an	Nbre de réunions en 2022	Taux de présence en 2022 (aux réunions du Conseil d'administration et aux comités)
4	9 (dont 4 réunions physique)	100[1]%

[1]A l'exception de Hubert de Pesquidoux qui a été absent et excusé de deux des neuf réunions du Conseil d'administration.

De plus, le travail fourni par chacun des administrateurs entre les réunions, au titre de la préparation ou du suivi (conférences téléphoniques, échanges réguliers entre les administrateurs et entre la Société et les administrateurs), permettent des réunions efficaces, des prises de décision éclairées et prudentes. Chacun des administrateurs apporte des compétences indispensables aux travaux du Conseil d'administration qui sont essentielles pour relever les défis particuliers auxquels la Société est confrontée.

Renouvellement des mandats de Rachel Picard, Nathalie Balla et de Hubert de Pesquidoux

Les mandats d'administrateur de Rachel Picard, Nathalie Balla et de Hubert de Pesquidoux viennent à expiration à l'issue de la présente assemblée générale. Nous vous proposons donc de les renouveler pour une durée de deux années venant à expiration à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022. En effet, nous pensons que :

- L'expérience de Rachel Picard dans le développement et la transformation de grandes entreprises commerciales et dans la direction de sociétés dans l'univers numérique, particulièrement du e-commerce, ainsi que ses solides relations avec les autorités réglementaires et politiques françaises font d'elle une candidate légitime pour siéger et contribuer utilement au Conseil d'administration ;

- Les diverses expériences de Nathalie Balla en tant que directrice générale d'une société de e-commerce et sa solide expérience en finance font d'elle une candidate légitime pour siéger et contribuer utilement au Conseil d'administration ;

- La forte expérience et le savoir-faire de Hubert de Pesquidoux dans l'industrie high-tech en tant qu'investisseur et administrateur, ainsi que sa connaissance étendue des opérations d'investissement et sa vaste expertise financière, font de lui un candidat légitime pour siéger et contribuer utilement au Conseil d'administration.

B. RATIFICATION DE LA NOMINATION DE FREDERIK VAN DER KOOI EN QUALITE DE CENSEUR ET NOMINATION DE FREDERIK VAN DER KOI EN QUALITE DE NOUVEL ADMINISTRATEUR [RESOLUTIONS N°4 ET 5]

Le Conseil d'administration a nommé Frederik Van der Kooi en qualité de censeur au Conseil d'administration lors de sa séance du 2 février 2023, ainsi que le permettent les dispositions de l'article 15 des statuts de la Société, pour une durée de deux années venant à expiration à l'issue de l'assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Nous pensons que la forte expérience de Frederik Van der Kooi dans des entreprises opérant à l'échelle mondiale dans le domaine de la publicité fait de lui un candidat légitime pour siéger et contribuer utilement au Conseil d'administration.

Par conséquent, nous vous demandons 1) de ratifier la nomination de Frederik Van der Kooi en qualité de censeur au Conseil d'administration tel que requis par les statuts de la Société (résolution 4) et 2) de le nommer en qualité d'administrateur, en plus des membres actuels du Conseil d'administration, pour une durée de deux années venant à expiration à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les compte de l'exercice clos le 31 décembre 2024 (résolution 5), étant précisé que cette nomination en qualité d'administrateur mettrait fin de manière automatique à son mandat de censeur.

C. RENOUVELLEMENT DU MANDAT DE DELOITTE & ASSOCIES EN QUALITE DE COMMISSAIE AUX COMPTES [RESOLUTION 6]

Nous vous rappelons que le mandat de Deloitte & Associés en qualité de commissaire aux comptes expire à l'issue de cette assemblée générale.

Nous vous proposons, au travers de la résolution 6, de renouveler le mandat de Deloitte & Associés 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 2028.

D. FIXATION DU MONTANT DE LA REMUNERATION ALLOUEE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR 2023 ET LES EXERCICES ULTERIEURS [RESOLUION 7]

Compte tenu de la nomination potentielle d'un nouvel administrateur indépendant au sein du Conseil d'administration, nous vous proposons d'augmenter le montant global de la rémunération allouée aux administrateurs indépendants en le portant de 2.500.000 euros à 2.700.000 euros pour l'exercice 2023 et les exercices suivants jusqu'à ce qu'une nouvelle décision soit prise par l'assemblée générale ordinaire.

E. AVIS CONSULTATIF SUR LA REMUNERATION VERSEE PAR LA SOCIETE AUX *NAMED EXECUTIVE OFFICERS* DE LA SOCIETE [RESOLUTION 8]

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 2022, 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 annuelle des actionnaires de 2023, dont un extrait figure en annexe au présent rapport.

F. APPROBATION DES COMPTES ANNUELS ET CONSOLIDES POUR L'EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2022 – AFFECTATION DES RESULTATS [RESOLUTIONS 9 A 11]

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 neuvième et dixième résolutions 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 onzième résolution, l'affectation de la perte de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2022, soit 123.129.405 euros au compte « report à nouveau ».

G. RACHAT PAR LA SOCIETE DE SES PROPRES ACTIONS [RESOLUTION 12]

Nous vous demandons d'approuver, au travers de la douzième résolution, 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 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 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 $20,56, et le prix unitaire maximum d'achat par actions (hors frais et commissions) serait fixé à $44,51. Cette autorisation serait valable pour une durée de douze (12) mois (soit jusqu'au 12 juin 2024), mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'assemblée générale du 15 juin 2022, 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 ANNULATION [RESOLUTIONS 13 A 15]

a) Annulation des actions rachetées sur le fondement de l'article L. 225-209-2 du Code de commerce (résolution 13)

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 treizième résolution.

Cette autorisation serait consentie pour une durée de douze (12) mois (soit jusqu'au 12 juin 2024) et mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie à la treizième résolution de l'assemblée générale du 15 juin 2022.

b) Annulation des actions rachetées sur le fondement de l'article L. 225-208 du Code de commerce (résolution 14)

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 158.122,82 euros, représentant 10% du capital social au 23 février 2023 (date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration) tout ou partie des actions acquises sur le fondement de l'article L.225-208 du Code de commerce. Cette autorisation vous est demandée afin de permettre à la Société de se conformer aux dispositions de l'article L. 225-214 du Code de commerce qui impose l'annulation des actions possédées sur le fondement notamment de l'article L.225-208 du Code de commerce qui n'auraient pas été allouées ou cédées dans le délai d'un an à compter de leur acquisition, et serait consentie pour une durée de douze (12) mois (soit jusqu'au 12 juin 2024), mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie à la quatorzième résolution de l'assemblée générale du 15

juin 2022, et ne pourra être utilisée en période d'offre publique non-sollicitée initiée par un tiers sur les actions de la Société.

c) *Rachat d'actions suivi de leur annulation (Réduction de capital non motivée par des pertes) (résolution 15)*

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 12.649.825 actions en vue de leur annulation entrainant une réduction de capital non motivée par des pertes d'un montant nominal maximum de 316,245.63 euros (représentant 20% du capital social au 23 février 2023, date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration), conformément aux dispositions des articles L. 225-204 et L. 225-207 du Code de commerce. Cette résolution vise à permettre à l'ensemble des actionnaires qui le souhaitent de bénéficier d'une opportunité de liquidité sur leurs actions au prorata de leur participation au capital. L'annulation des actions ainsi rachetées aura un effet relutif 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 $44,51 par action (ou la contrevaleur en euros de ce montant au jour de l'utilisation de la délégation), soit un montant total maximum de $563.043.710,75 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 12 décembre 2024), mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie à la quinzième résolution de l'assemblée générale du 15 juin 2022, et ne pourra être utilisée en période d'offre publique non-sollicitée initiée par un tiers sur les actions de la Société.

B. AUTORISATION ET DELEGATION A CONSENTIR DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE D'INTERESSEMENT DES SALARIES, DES DIRIGEANTS ET DES ADMINISTRATEURS DE LA SOCIETE [RESOLUTIONS 16 A 19]

Votre Conseil d'administration souhaite pouvoir poursuivre la politique d'intéressement des salariés et dirigeants au capital de la Société ainsi que des administrateurs de la Société. Nous vous demandons donc de renouveler les différentes autorisations et délégations qui avaient été précédemment consenties au Conseil d'administration par l'assemblée générale à caractère mixte des actionnaires du 25 juin 2020 ayant autorisé l'attribution gratuite d'actions, l'attribution gratuite d'actions de performance et l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions.

Le Conseil d'administration rappelle à cet égard 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.

Les nouvelles autorisations et délégations ainsi consenties priveraient d'effet les autorisations ayant le même objet consenties aux résolutions 16 à 18 de l'assemblée générale du 25 juin 2020.

Nous vous précisons que, conformément à la résolution 19, la somme des actions susceptibles d'être émises en vertu des autorisations faisant l'objet des résolutions 16 à 18 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 19) 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.

Les autorisations à l'effet de consentir des options de souscription ou d'achat d'actions de la Société, des Time-Based RSUs et des Actions de Performance seraient consenties pour une durée de trente-huit (38) mois (soit jusqu'au 12 août 2026).

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

a) Résolution 16 : 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

Nous vous demandons d'autoriser le Conseil d'administration, dans le cadre des articles L. 225-177 à L. 225-185 du Code de commerce, à consentir, pendant les périodes autorisées par la loi, en une ou plusieurs fois, au bénéfice des mandataires sociaux listé à l'article L. 225-185 du Code de commerce et des membres du personnel salarié (ou de certains d'entre eux) de la Société ou de toute société ou tout groupement d'intérêt économique lié à la Société dans les conditions définies à l'article L. 225-180-I dudit code, des options donnant droit à la souscription ou à l'achat d'actions ordinaires, étant précisé que :

- le nombre d'actions à acquérir ou à souscrire au titre d'options attribuées dans le cadre de la présente autorisation s'imputera sur le plafond global prévu à la résolution 19 et ne pourra en aucun cas excéder les limites légales, et

- le nombre total d'actions pouvant être souscrites sur exercice des options de souscription d'actions attribuées et non encore levées ne pourra jamais être supérieur au tiers du capital social.

Le prix d'achat ou de souscription par action sera fixé par le Conseil au jour où l'option est consentie par référence au cours de clôture d'une ADS représentant une action ordinaire sur le *Nasdaq Stock Market* au jour précédant celui de l'attribution des options par le Conseil d'administration. Cependant, le prix d'achat ou de souscription par action ne pourra en aucun cas être inférieur à 95 % de la moyenne pondérée des cours de clôture d'une ADS sur le *Nasdaq Stock Market* durant les vingt jours de cotation précédant le jour de l'attribution des options par le Conseil d'administration.

b) Résolution 17 : 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 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 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, le président du Conseil d'administration, le directeur général et les directeurs généraux délégués).

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 19 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.

c) **Résolution 18 :** 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 17, à la différence que les actions ainsi attribuées gratuitement seraient soumises à des conditions de performance déterminées par le Conseil d'administration.

d) **Résolution 19**: Approbation du nombre maximum d'actions susceptibles d'être émises ou acquises en vertu de la résolution 16 (autorisation d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions), de la résolution 17 (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), et de la résolution 18 (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 19, 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 après l'assemblée générale en application du plan d'option de souscription ou d'achat d'actions 2016 modifié conformément à la résolution 16 ci-dessus, et (ii) qui pourront être émises ou acquises lors de l'acquisition des actions gratuites attribuées en application du plan 2015 d'attribution gratuite d'action tel que modifié et des Actions de Performance attribuées en application du plan 2015 d'attribution gratuite d'actions de performance tel que modifié conformément aux résolutions 17 et 18 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 20 A 24]

L'objet des résolutions 20 à 24 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 offriraient 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 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 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 au profit d'une catégorie de personnes répondant à des caractéristiques déterminées

Cette délégation a pour objet de permettre l'émission d'actions dont la souscription sera garantie, à l'instar de l'offre réalisée concomitamment à notre introduction en bourse en octobre 2013 sur le *Nasdaq Stock Market*.

Nous vous demandons de renoncer à votre droit préférentiel de souscription au titre des actions ordinaires et valeurs mobilières qui seront émises en vertu de cette délégation, et d'en réserver la souscription à la catégorie de personnes suivante : toute banque, tout prestataire de services d'investissement ou membre d'un syndicat bancaire de placement (prise ferme ou *underwriting*) s'engageant à garantir la réalisation de l'augmentation de capital ou de toute émission susceptible d'entraîner une augmentation de capital à terme qui pourrait être réalisée en vertu de la présente délégation.

Le prix des actions sera au moins égal à la moyenne des cours moyens pondérés par les volumes des cours des ADS des cinq (5) dernières séances de bourse précédant la fixation du prix de l'émission du le *Nasdaq Global Market*, éventuellement diminuée d'une décote maximale de 10% décidée par le Conseil d'administration.

Le montant nominal maximum global des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en vertu de cette délégation ne pourra pas excéder 158.122,82 euros représentant 10% du capital social au 23 février 2023 (date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration). A ce montant s'ajoutera, le cas échéant, le montant de toutes les actions supplémentaires à émettre pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières et autres droits donnant accès au capital. Le montant nominal de toute augmentation de capital social susceptible d'être ainsi réalisée s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 25.

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 contrevaleur de ce montant en cas d'émission en une autre devise) et s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 25.

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 12 décembre 2024) et mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'assemblée générale à caractère mixte du 15 juin 2022 qui, en l'absence de vote favorable, prendrait fin le 14 décembre 2023 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'assemblée générale à caractère mixte du 15 juin 2022.

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 21 : délégation de compétence à consentir au Conseil en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier

Cette résolution permettrait au Conseil d'administration d'augmenter le capital social de la Société par émission d'actions (ou d'autres valeurs mobilières donnant accès au capital) dans le cadre d'un placement privé, c'est-à-dire au profit d'investisseurs qualifiés ou d'un cercle restreint d'investisseurs en application du premier paragraphe de l'article L.411-2 II du Code monétaire et financier. Cette résolution permettrait notamment à la Société d'obtenir un mode de financement additionnel et d'étendre la maturité de son endettement.

Le montant nominal total des augmentations de capital social susceptibles d'être réalisées immédiatement et/ou à terme, en vertu de la présente délégation, ne pourra pas être supérieur à 158.122,82euros (soit environ 10% du capital de la Société au 23 février 2023, date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration) ni, en tout état de cause, excéder les limites prévues par la réglementation applicable au jour de l'émission. Par exemple, au jour de la présente assemblée générale, l'émission de titres de capital réalisée par une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 II du Code monétaire et financier serait limitée à 20 % du capital de la Société par an, ledit capital étant apprécié au jour de la décision du Conseil d'administration d'utilisation de la présente délégation. Dans l'hypothèse où l'assemblée générale approuverait cette résolution et que la direction l'utiliserait pour émettre des obligations convertibles en actions, il serait alors envisagé de mettre en place des mesures visant à protéger les actionnaires contre leur dilution et notamment : (i) mise en place d'un mécanisme appelé *Net Share Settlement* de remboursement desdites obligations en numéraire ou en actions nouvelles, (ii) gestion proactive de la dilution, et (iii) éventuellement, et sous réserve des règles, notamment de

marché, applicables, le rachat par la Société de ses propres actions concomitamment à l'émission des obligations convertibles en actions mentionnées ci-dessus.

Tout montant supplémentaire des actions émises, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, pour préserver les droits des porteurs de valeurs mobilières et autres droits donnant accès à des actions s'imputera sur le montant maximum. Le montant nominal de toute augmentation de capital social susceptible d'être ainsi réalisée s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 25.

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 dollars US (ou la contrevaleur de ce montant en cas d'émission en une autre devise) et s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 25.

Nous vous proposons donc de décider que le prix d'émission des actions susceptibles d'être émises en vertu de la présente délégation sera déterminé par le Conseil d'administration et sera au moins égal à la moyenne des cours moyens pondérés par les volumes des ADS au cours des 5 dernières séances de bourse sur le *Nasdaq Global Market* aux Etats-Unis d'Amérique précédant la fixation du prix de l'émission éventuellement diminuée d'une décote maximale de 5 % déterminée par le Conseil d'administration.

Cette délégation sera consentie pour une durée de 26 mois (soit jusqu'au 12 août 2025) et mettra fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'assemblée générale du 15 juin 2021 qui, en l'absence de vote favorable, prendrait fin le 14 août 2023 et pourrait, le cas échéant, empêcher la Société d'obtenir les financements nécessaires à la poursuite de ses objectifs stratégiques.

A cet égard, le Conseil d'administration précise qu'il n'a pas fait usage de la délégation ayant le même objet qui lui a été conférée par l'assemblée générale du 15 juin 2021.

c) Résolution 22 : 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

L'objet de cette résolution 22 est de permettre au Conseil d'administration d'octroyer une option de surallocation pour toute émission réalisée en vertu des résolutions 20 et 21. Toute augmentation de capital réalisée au titre de cette délégation se fera au même prix, et dans la limite de 15% de l'émission initiale.

Le montant nominal de toute augmentation de capital social susceptible d'être ainsi réalisée en application de la présente délégation, s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 25.

d) Résolution 23: délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres

L'objet de cette résolution est de déléguer au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, la compétence de décider une ou

plusieurs augmentations du capital par incorporation au capital de primes, réserves, bénéfices ou autres dont la capitalisation sera légalement et statutairement possible et sous forme d'attribution d'actions gratuites nouvelles, d'élévation de la valeur nominale des actions existantes ou d'emploi conjoint de ces deux procédés, lesdites actions conférant les mêmes droits que les actions anciennes sous réserve de leur date de jouissance. La mise en œuvre de cette augmentation de capital n'aura pas d'effet dilutif pour les actionnaires, qui seront tous traités sur un pied d'égalité.

Cette délégation permettra notamment à la Société de procéder à une augmentation de capital par augmentation de la valeur nominale des actions de la Société, sans faire appel aux actionnaires, ou de procéder, le cas échéant, à un ajustement du montant du capital ou de la valeur nominale des actions en cas d'opérations nécessitant un tel ajustement (regroupement d'actions, par exemple).

Cette délégation portera sur un montant maximum de 158.122,82euros, représentant 10% du capital social au 23 février 2023 (date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration). Cette délégation sera consentie pour une durée de 26 mois (soit jusqu'au 12 août 2025) et mettrait fin à la délégation, ayant le même objet, consentie par l'assemblée générale du 15 juin 2021.

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'assemblée générale du 15 juin 2021.

e) Résolution 24: 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 47.436,84euros, représentant 3% du capital social au 23 février 2023 (date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration) (tout montant supplémentaire des actions émises pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital, s'imputera sur le montant maximum énoncé ci-dessus).

Le montant nominal de toute augmentation de capital social susceptible d'être ainsi réalisée en application de la présente délégation, s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 25.

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 contrevaleur de ce

montant en cas d'émission en une autre devise), et s'imputera sur le plafond global visé à la résolution 25.

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 25 : fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées aux résolutions 20, 21, 22, 23 et 24

Le Conseil d'administration propose de fixer à 158.122,82 euros, soit à environ 10% du capital social au 23 février 2023 (date à laquelle la dernière modification du capital social a été approuvée par le Conseil d'administration), le montant maximal cumulé des augmentations de capital qui pourraient être conduites en vertu des résolutions 20, 21, 22, 23 et 24. 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 20, 21, 22, 23, et 24 pourra pas être supérieur à $500.000.000 (ou la contrevaleur de ce montant en cas d'émission en une autre devise).

Le Conseil d'administration entend, lorsque cela est possible, octroyer aux actionnaires une période de souscription prioritaire, pour toutes les émissions effectuées en vertu des délégations susvisées.

D. MODIFICATION DE L'ARTICLE 15 « COLLEGE DE CENSEUR » DES STATUTS [RESOLUTION 26]

En vertu de la résolution 26, nous vous demandons de modifier l'article 15 des statuts de la Société afin de prévoir que la durée de deux ans du mandat d'un censeur peut être réduite dans la décision de nomination. Cela permettrait au Conseil d'administration de ne nommer un censeur que jusqu'à la tenue de la prochaine assemblée générale, comme c'est généralement le cas dans la pratique.

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 2023

EXECUTIVE COMPENSATION
COMPENSATION DISCUSSION AND ANALYSIS

The following compensation discussion and analysis provides comprehensive information and analysis regarding our executive compensation program for 2022 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 2022, 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, 2022. For the year ended December 31, 2022, 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 2022 in a challenging context, as described below.

2022 Financial and Operating Results

We are a global technology company powering the world's marketers with trusted and impactful advertising. We operate at the intersection of ecommerce, digital marketing and media monetization. We enable brands' and retailers' growth by providing best-in-class marketing and monetization services on the open Internet. We do this by activating commerce data through artificial intelligence technology, reaching consumers on an extensive scale across all stages of the consumer journey, and generating advertising revenues from consumer brands for large retailers. Our vision is to build the world's leading Commerce Media Platform to deliver measurable business outcomes at scale for global brands, agencies and retailers across multiple marketing goals. Our privacy-safe data is pooled among our clients and publishers and offers deep insights into consumer intent and purchasing habits. To drive trusted and impactful advertising, we activate our data assets in a privacy-by-design way through proprietary artificial intelligence technology to engage consumers in real time with highly relevant digital advertisements across devices and environments.

2022 Financial Results:

Our 2022 performance was impacted by several developments that included significant adverse foreign exchange headwinds, incremental signal loss impacts, accrual of a potential liability for alleged GDPR violations, and the cessation of our business in Russia, leading to a year-over-year net income decrease of 92% from $138 million in 2021 to $11 million in 2022. Notwithstanding those developments:

- Revenue decreased 11% from $2.254 billion in 2021 to $2.017 billion in 2022 as our clients continued to migrate to Criteo's platform (where revenue is accounted for on a net basis);

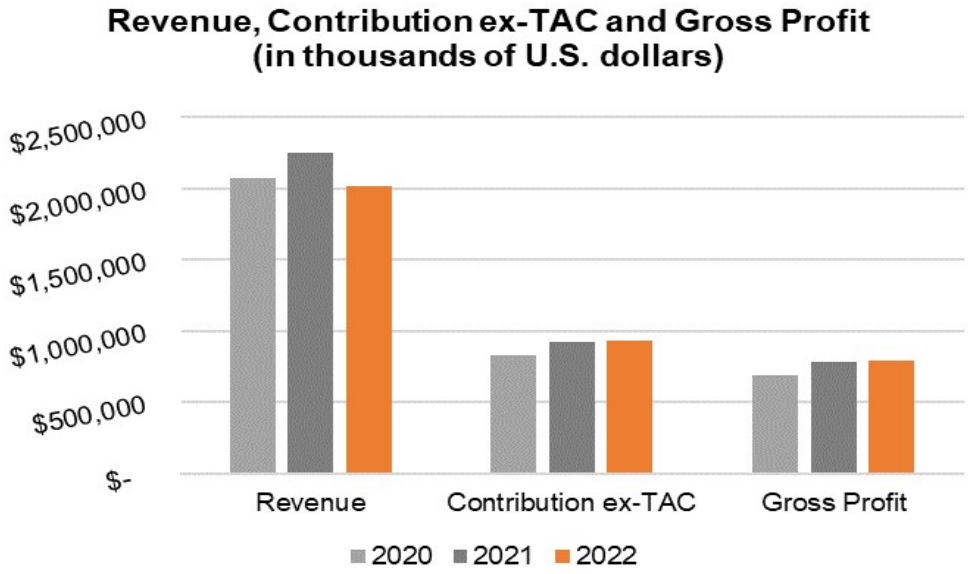
- Gross profit increased 2% year-over-year, from $782 million in 2021 to $795 million in 2022;
- Contribution excluding traffic acquisition costs, which we refer to as Contribution ex-TAC, which is a non-GAAP financial measure, increased by 1% year-over-year, or 10% at constant currency, from $921 million in 2021 to $928 million in 2022;

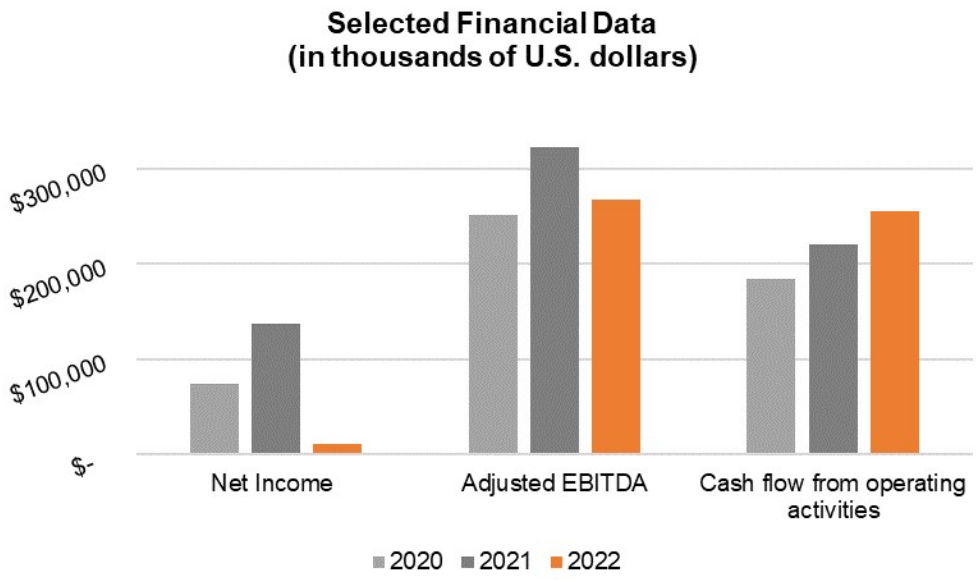
- Adjusted EBITDA, which is a non-GAAP financial measure, decreased by 17%, from $322 million in 2021 to $267 million in 2022; and

- Our ADSs representing one ordinary share of the Company on the Nasdaq Stock Market decreased in value 33% over 2022 but outperformed the Nasdaq Internet Index by nearly 17%.

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 the "Non-GAAP Financial Measure Reconciliation" section in "Item 7. Management's Discussion and Analysis of Financial Condition and Results of Operations" of our Annual Report on Form 10-K for a reconciliation of gross profit to Contribution ex-TAC and 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 is computed by applying the 2021 average exchange rates for the relevant period to 2022 figures.

The following charts show the growth of our revenue, Contribution ex-TAC, gross profit, net income, Adjusted EBITDA and cash flow from operating activities over the past three years:





The significant decrease in net income primarily reflects the loss contingency related to the CNIL matter as described in the Company's 10K filed on February 24, 2023.

2022 Operating Results:

We are now reporting results for three reportable segments: Marketing Solutions, Retail Media and Iponweb. Our operating results include:

- Criteo's media spend activated* by the Commerce Media Platform for marketers and media owners was $3.3 billion in 2022;
- Criteo had 750 million Daily Active Users (DAUs), over 60% 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 21,600 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 29% year-over-year (or 33% on a constant currency basis) and same-retailer Contribution ex-TAC retention was 130% in 2022;
- Marketing Solutions Contribution ex-TAC decreased 10% year-over-year (or was flat on a constant currency basis; and
- Iponweb Contribution ex-TAC of $52 million reflects five months of contribution following the closing of that acquisition on August 1, 2022.

*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 Iponwweb.

2022 Executive Compensation Highlights

Highlights of our executive compensation program for 2022 include:

- 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 2022, in spite of several industry and macroeconomic challenges and in midst of a strategic M&A transaction (the acquisition of Iponweb), the Board of Directors determined that our named executive officers exemplified impressive leadership both in driving a transformation of our businesses and building long-term shareholder value;

- We paid annual incentive bonuses to our active named executive officers with funding at between 45%-50% of target based on our achievement of quantitative (Company financial performance) metrics and 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; and

- 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 PSUs and RSUs. Our long-term equity incentive awards vest over four years, and generally only provide realizable pay opportunities for executives with demonstrated growth in Company value over time or achievement of measurable, objective, pre-determined performance goals.

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 allows recoupment of incentive compensation paid to executive officers if our financial statements are the subject of a restatement or in the event of misconduct
- ✓ 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
- ✓ 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

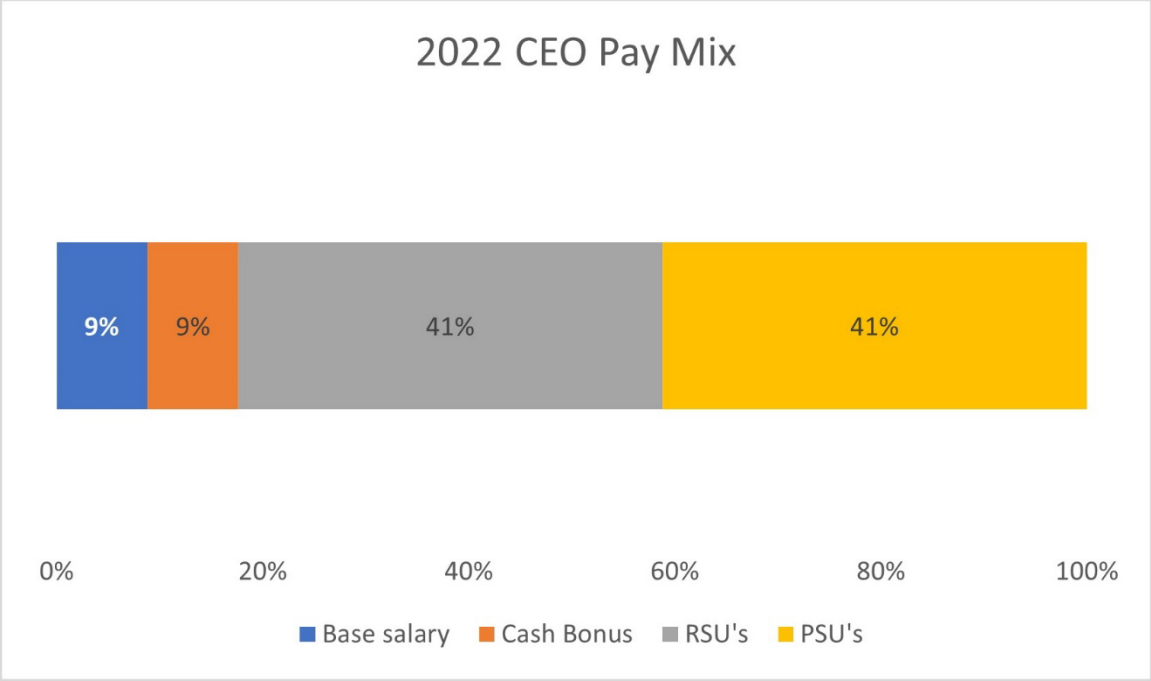
What We Don't Do

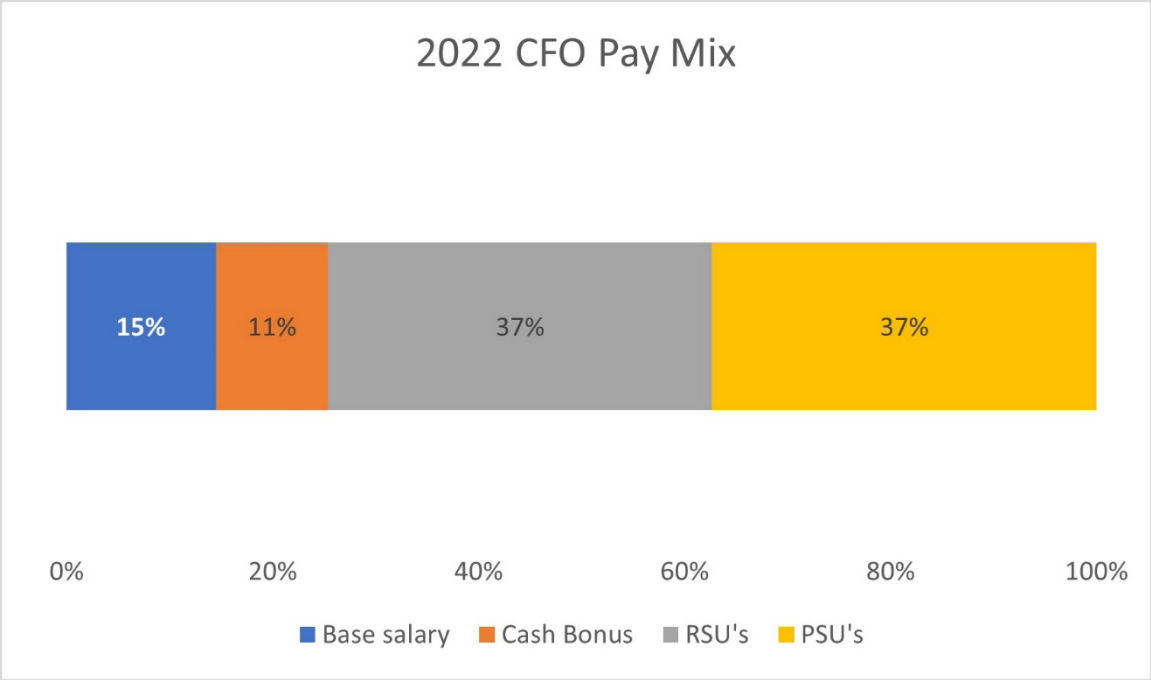
- ✗ No "single-trigger" change of control benefits
- ✗ No post-termination retirement or pension non-cash benefits or perquisites for our executive officers that are not available to our employees generally
- ✗ No tax "gross-ups" for change of control benefits
- ✗ No employment agreements with executive 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

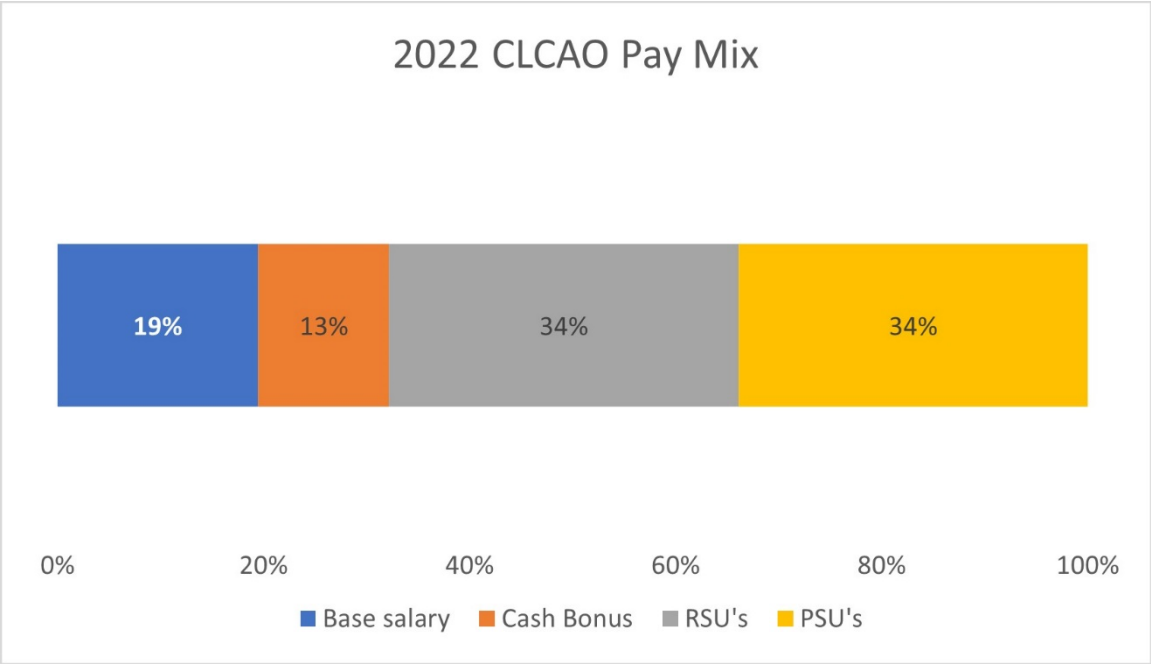
Executive Pay Mix

The charts below show the target total pay mix for each of Ms. Clarken, our current Chief Executive Officer, Ms. Glickman, our current Chief Financial Officer and Mr. Damon, our current 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. Clarken, 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 2022, 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. Clarken 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 2022 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 our peer group with the assistance of Compensia and updates the peer group as appropriate. The companies comprising the peer group for 2022 were selected on the basis of their comparability to Criteo in terms of broad industry (public software and services companies focused on digital media/advertising 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 cash flow), number of employees and other relevant factors.

Based on this evaluation, the compensation committee selected the peer companies in the following table for 2022. 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	LiveRamp Holdings	QuinStreet
Box	Mandiant	Quotient Technology
Cars.com	Magnite	Thryv Holdings
Cardlytics	MicroStrategy	TripAdvsior
CarGurus	New Relic	Verint Systems
Commvault Systems	Nutanix	Yelp
Cornerstone OnDemand	QAD	Ziff Davis

European Peers

Auto Trader Group	Mimecast	S4 Capital plc
Cimpress	Opera	Scout24 SE
GlobalData plc	Playtech plc	Talend S.A.
Micro Focus International plc	Rightmove plc	Trivago N.V.

Changes to our U.S. peer group from 2021 to 2022 include the addition of Cardlytics, New Relic and Thryv Holdings and the removal of Cloudera, Endurance International and Real Page. Changes to our European peer group from 2021 to 2022 include the addition of GlobalData plc, Micro Focus International andS4 Capital plc and the removal of Sophos and Travelport Worldwide. 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 surveys and Compensia databases. To assist the Company in making its executive compensation decisions for 2022, 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, equity award structures and target total direct compensation.

In general, our Board of Directors seeks to set executives' total cash compensation (base salary plus target annual incentive bonus) and long-term incentive compensation at levels that are competitive with our peers (based on its review of the compensation data for executives with similar roles in the Company's peer groups) and, in the case of long-term incentive compensation, at a level competitive with our peers and significant enough to ensure strong alignment of our executive officers' interests with those of our shareholders.

However, the compensation committee does not formally "benchmark" our executive officers' compensation to a specific percentile of our peer group. Instead, it considers competitive market data as one factor among many in its deliberations. The compensation committee exercises independent judgment in determining appropriate levels and types of compensation to be paid based on its assessment of several factors, including recommendations of the Chief Executive Officer with respect to the compensation of executive officers (other than their own compensation), Company and individual performance, perceived criticality, retention objectives, internal fairness, current compensation opportunities as compared with similarly situated executives at peer companies (based on review of competitive market analyses prepared by Compensia) and other factors as it may deem relevant.

Prior Year Say-On-Pay Results

At the 2022 Annual General Meeting, shareholder votes expressed a preference for the say-on-frequency proposal to hold an advisory vote to approve executive compensation on an annual basis. In

light of this vote, the Company's Board of Directors determined that the Company will continue to hold an advisory vote to approve executive compensation on an annual basis until the next required say-on-frequency vote, which will be held at the 2028 Annual General Meeting.

Our executive compensation program received significant shareholder support and was approved, on a non-binding advisory basis, by approximately 97.8% of the votes cast at the 2022 Annual General Meeting. We value feedback from our shareholders on our executive compensation program and corporate governance policies and welcome input, as it impacts our decision-making. 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 2022, our management team continued to frequently engage with the investment community, hosting and participating in 181 investor events, including during roadshows and conferences as well as phone calls and meetings with approximately 183 firms. Shareholders we spoke to jointly represented about 80% of floating shares as of December 31, 2022. In 2022, 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. Our shareholders generally favored our existing executive compensation levels and objective, predetermined performance-based incentive structures, which, to a large extent, explains why our executive compensation programs have remained relatively consistent in 2022 with our 2021 programs. Based on future feedback from our shareholders, our compensation committee and Board of Directors will 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 2022, as in prior years, our executive compensation program consisted of three principal elements:

- Base salary
- Annual incentive
- Long-term incentives

Base Salary

Base salary is the principal fixed element of an executive officer's annual cash compensation during employment. The level of base salary reflects the executive officer's skills and experience and is intended to be on par with other job opportunities available to such executive officer. Given the industry in which we operate and our compensation philosophy and objectives, we believe it is important to set base salaries at a level that is both competitive with our peer group in order to retain our current executives and reasonable, and to hire new executives when and as required. However, our review of the competitive market data is only one factor in setting base salary levels. In addition, the compensation committee also considers the following factors:

- individual performance of the executive officer, as well as overall performance of the Company, during the prior year;
- level of responsibility, including breadth, scope and complexity of the position;
- years and level of experience and expertise and location of the executive officer;
- internal review of the executive officer's compensation relative to other executives to contemplate internal fairness considerations; and

- in the case of executive officers other than the Chief Executive Officer, the recommendations of the Chief Executive Officer.

Base salaries for our executive officers are determined on an individual basis at the time of hire. Adjustments to base salary are considered annually based on the factors described above.

2021-2022 Base Salaries

The base salaries of the named executive officers for 2021 and 2022 were:

Name	Position	2022 Base Salary (USD)	2021 Base Salary (USD)
Megan Clarken	Chief Executive Officer	$650,000	$650,000
Sarah Glickman	Chief Financial Officer	$465,000	$450,000
Ryan Damon	Chief Legal and Corporate Affairs Officer	$440,000	$427,000

Annual Incentive

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 reward them for individual results and achievements in a given year.

The EBP is intended to provide structure and predictability regarding the determination of performance-based cash bonuses. Specifically, the EBP seeks to:

- help attract and retain a high quality executive management team;
- increase management focus on challenging yet realistic goals intended to create value for shareholders;
- encourage management to work as a team to achieve the Company's goals; and
- provide incentives for participants to achieve results that exceed Company goals.

Pursuant to the EBP, the annual cash bonus opportunities for our executive officers are approved on an annual basis by the Board of Directors. The Company goals, their relative weighting, and the relative weighting for each of the individual performance goals of the executive officers, if applicable, are also established by the Board of Directors at the beginning of the year, upon recommendation of the compensation committee, shortly after the Board of Directors has approved our annual operating plan.

Under the EBP, the Board of Directors has the discretion to determine the extent to which a bonus award will be adjusted based on an executive officer's individual performance or such other factors as it may, in its discretion, deem relevant. An executive officer's bonus award may be adjusted downward to zero by the Board of Directors based on a review of factors including individual performance. The Board of Directors is not required to set individual qualitative goals for a given year.

2022 Annual Bonus Incentive

The performance measures and related target levels for the 2022 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 2022. In the first quarter of 2022, 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 2022 EBP.

Quantitative Goals

The quantitative measures selected for the 2022 EBP were the 2022 achievement of financial targets in (i) Contribution ex-TAC,* measured at constant currency, and (ii) Adjusted EBITDA (on an absolute basis but adjusted to remove the impact of currency fluctuations). 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 2022 (as in 2017, 2018, 2018 and 2021), 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 2022, 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 2022 is adjusted for EBP purposes by using the same exchange rate as was used to establish the Contribution ex-TAC targets in February 2022.

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

The EBP does not distinguish between organic and inorganic (acquired through M&A) financial contributions for purposes of the achievement of quantitative goals when calculating the extent to which an annual cash bonus is earned. All consolidated results are included. The rationale for this approach is to incent the management team to identify and execute upon value-enhancing M&A opportunities - particularly for companies (such as Criteo) undergoing a strategic transformation. In December 2021, the Company had reached agreement to acquire Iponweb with the closing expected to occur in the first quarter of 2022. In February 2022 - when the quantitative goals within the 2022 annual incentive were determined - the timing and (in light of the geopolitical situation in Ukraine and Russia) the likelihood of the Company's acquisition of Iponweb were highly uncertain. As a result, the Committee did not include any expected contribution from Iponweb in the 2022 quantitative targets in the EBP, but the acquisition did ultimately close in Q3 2022, and Iponweb contributions were included in the Company's 2022 financial results for five months starting in August 2022. As described below, the Committee also analyzed the Company's net results without the contribution of Iponweb, and, based on the Committee's recommendation, the Board elected to exercise downward discretion to pay out the Contribution ex-TAC component at threshold and reduce the bonuses otherwise payable to the named executive officers to align their bonuses with the Committee's and the Board's view of underlying company performance in 2022.

The payout scale on the Contribution ex-TAC portion of the quantitative goals determined in 2022 was as follows, with Contribution ex-TAC growth measured, in each case, on a constant-currency basis:

- If 2022 Contribution ex-TAC was below $949 million, the payout on the Contribution ex-TAC portion of the qualitative goals would have been zero;

- If 2022 Contribution ex-TAC was between $949 million and the $1,020 million target, the payout on the Contribution ex-TAC portion of the quantitative goals would be between 50% and 100% of target;

- If 2022 Contribution ex-TAC was between the $1,020 million target and the $1,091 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 $1,091 million stretch target and the $1,127 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 $1,127 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 2022 quantitative goals would require a minimum of 3.9% growth to receive any portion of this component of the annual cash bonus and 11.7% growth for a target level payout.

``

2021 Contribution ex-TAC* ($ millions)	**2022 Contribution ex-TAC Targets***							
	Threshold		**Target**		**Stretch**		**Max**	
	Amount ($ millions)	Required Growth	Amount ($ millions)	Required Growth	Amount ($ millions)	Required Growth	Amount ($ millions)	Required Growth
913.3	949	3.9%	1,020.00	11.7%	1,091.00	19.5%	1,127.00	23.4%

*Presented in constant currency. 2021 reported Contribution ex-TAC was $920.8 million.

The payout scale on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals determined in 2022 was as follows, in each case calculated on an absolute basis and excluding currency impacts:

- If Adjusted EBITDA for 2022 was less than $301 million, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would have been zero;

- If Adjusted EBITDA for 2022 was between $301 million and the $342 million target, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would be between 50% and 100% of target;

- If Adjusted EBITDA for 2022 was between the $342 million target and the $383 million stretch target, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would be between 110% and 150% of target;

- If Adjusted EBITDA for 2022 was between the $383 million stretch target and the $407 million maximum target, the payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals would be between 150% and 200% of target; and

- If Adjusted EBITDA for 2022 was $407 million or greater, our executives could achieve the maximum payout on the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals, which was 200%.

2021 Adjusted Ebitda ($ millions)	2022 Adjusted EBITDA Targets							
	Threshold		Target		Stretch		Max	
	Amount ($ millions)	Required Growth	Amount ($ millions)	Required Growth	Amount ($ millions)	Required Growth	Amount ($ millions)	Required Growth
322.5	301	(6.7)%	342	6.0%	383	15.8%	407	26.2%

The quantitative goals determined in February 2022 and the achievement levels for such goals were designed to ensure proper alignment between the 2022 EBP and the internal 2022 financial plan supporting the guidance that we published at the beginning of 2022.

The chart below sets forth the quantitative goals determined in early 2022 and the achievement levels for such goals, as well as actual Company performance for 2022 against which executive performance was measured.

Performance Measure	Weight	Payout Scale 50%	100%	150%	200%	Actual	Growth	Bonus Factor Achievement	Plan Payout (Percent of Target)	Board Approved Payout (Percent of Target)
2022 Contribution ex-TAC*	40%	$949 million	$1,020 million	$1,091 million	≥$1,127 million	$990 million*	10.9%	78.9%	31.6%	**20%**
2022 Adjusted EBITDA*	40%	$301 million	$342 million	$383 million	≥$407 million	$290 million	-17.2%	0%	0%	**0%**

*Calculated on a constant currency basis and using the same exchange rate as was used to set the targets in February 2022. The Company's as reported constant currency Contribution ex-TAC was $1,012.6 million.

As shown above, 2022 Contribution ex-TAC $990 million at constant currency, which resulted in a 78.9% payout for the Contribution ex-TAC portion of the quantitative goals, and Adjusted EBITDA was $290 million, which was below threshold and as such entitled each EBP participant to no bonus with respect to the Adjusted EBITDA portion of the quantitative goals. This resulted in a total of 39.5% on the quantitative measures. As discussed earlier, the EBP allows the Board of Directors to exercise discretion when determining the extent to which an Award shall be adjusted based on a participant's individual performance or such other factors as it may, in its discretion, deem relevant, including downward to zero. In the case of 2022, the Committee also analyzed the Company's net results without the contribution of Iponweb. Based on the Committee's recommendation, the Board of Directors decided to exercise that discretion to reduce the awards payable to EBP participants on the basis of the achievement of quantitative goals to reflect the fact that 2022's results were including the Iponweb acquisition which had not been factored into the original targets due to uncertainty regarding the timing and likelihood of the closing of the acquisition. The Board of Directors chose to reduce the quantitative component of the 2022 cash bonus to 20% of the total target bonus opportunity.

Qualitative Goals

Pursuant to the EBP, the Board of Directors selected individual qualitative goals for each of the 2022 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 2022 were determined for Ms. Clarken, Ms. Glickman and Mr. Damon in the first half of 2022 by the compensation committee with the

intent to be rigorous and difficult to achieve. The qualitative goals for 2022 included: (i) for Ms. Clarken, delivering against the 2022 operating plan, continuing to develop and implement the Company's mid and long-term strategy to achieve future sustainable growth, maintain the overall health of the Company through the COVID-19 crisis, increasing the Company's external profile with its stakeholders, including shareholders, analysts, within its industry and with the new media, driving a high-performing, scalable, diverse and inclusive team, and fostering an environment and culture consistent with Criteo's values throughout the organization supporting collaboration and connections through and across teams; (ii) for Ms. Glickman, shifting the finance function to a dynamic, highly energized and effective global services model, supporting Criteo's business model and product roadmap, including achievement of the 2022 operating plan and the development of a robust three-year plan, designing, operationalizing and optimizing processes and tools, including a new billing platform and self-service analytics and reporting, providing innovative solutions and services to all parts of Criteo's business, including strategic support (*i.e.*, product pricing, segregation, M&A) and operational support (*i.e.*, real estate footprint evaluation and redesign), building rapport with the Board and the external investor community, and ensuring strategic alignment and driving shareholder value through, among others, participating in investor relations events, and driving a high-performing, scalable, diverse and inclusive team, and fostering a culture consistent with Criteo's values throughout the organization and through close teamwork within the leadership team; and (iii) for Mr. Damon, implementing robust, compliant and efficient client contracting / onboarding process that supports new go-to-market (GTM) strategy, Iponweb and a combined Marketing Solutions & Retail Media organization, tackling legal and policy issues with respect to identity and data use, building and executing the Company's corporate development pipeline and prioritizing and executing on game-changing partnerships and strategic alliances, continuing public affairs work to ensure new regulations are acceptable for Criteo and its industry, driving long-term shareholder and stakeholder value as well as a high-performing, scalable, diverse and inclusive team, fostering an environment and culture consistent with Criteo values throughout the organization supporting collaboration and connections through and across teams.

The compensation committee determined that the 2022 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. The compensation committee recommended, and the Board of Directors approved, a 25% payout with respect to Ms. Clarken, a 30% payout with respect to Ms. Glickman, and a 25% payout with respect to Mr. Damon, in each case, for the qualitative portion of the 2022 EBP.

2022 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 (% of Target)	Qualitative Goals Achievement (% of Target)	Total Bonus Achievement (% of Target)	Actual Payout Amount
Megan Clarken	100%	$650,000	20%	25%	45%	$292,500
Sarah Glickman	75%	$348,750	20%	30%	50%	$174,375
Ryan Damon	65%	$286,000	20%	25%	45%	$128,700

Long-Term Incentive

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 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 2022 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 2022:

Name	Shares Issuable Upon Vesting of PSUs Granted in 2022 (At Maximum)[1]	Shares Issuable Upon Vesting of RSUs Granted in 2022
Megan Clarken	140,239	93,492
Sarah Glickman	55,212	36,808
Ryan Damon	35,336	23,557

(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, 67% of target of Ms. Clarken's, Mr. Damon's, and Ms. Glickman's 2022 PSU awards were earned.

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 2022, Ms. Clarken, Mr. Damon and Ms. Glickman were granted assuming full potential (150% of target) 140,239, 35,336 and 55,212 PSUs, respectively, in the first quarter and the Board of Directors set 2022 Contribution Ex-TAC, Free Cash Flow and Revenues from Non-Retargeting Solutions goals for this grant. Following a review of prevailing market practice with the advice of Compensia, our Board of Directors grants these awards 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 2022 financial goals that apply to Ms. Clarken's, Mr. Damon's and Ms. Glickman's 2022 PSU grants.

Achievement in Contribution Ex-TAC, Free Cash Flow and Revenues from Non-Retargeting 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 Revenues from Non-Retargeting 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, the compensation committee and Board of Directors determined that growth in these three metrics, with equal weighting on each metric, was the appropriate performance measure for the 2022 PSU awards. Our compensation committee and Board of Directors believe that setting a one-year performance measurement period remains appropriate at this stage in the Company's development and market conditions. This approach was balanced by the four-year vesting schedule to which any earned PSUs are subject, as discussed below.

The following table sets forth the 2022 Contribution Ex-TAC goal for the 2022 PSU awards.

2022 Contribution Ex-TAC	Potential Percentage of PSUs Earned[1][2]
<$949 million	0%
$949 million	50% (Threshold)
$1,020 million	100% (Target)
$1,091 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 100% payout.

The following table sets forth the 2022 Free Cash Flow goal for the 2022 PSU awards.

2022 Free Cash Flow	Potential Percentage of PSUs Earned[1]
<$122 million	—
$122 million	50% (Threshold)
$150 million	100% (Target)
$195 million	150% (Max)

(1) Achievement is linear for Free Cash Flow between tranches, and paid to one decimal point. Achievements above the threshold and above the maximum are rounded up or down accordingly and capped at 150%

The following table sets forth the 2022 Revenues from Non-Retargeting Solutions goal for the 2022 PSU awards.

2022 Contribution Ex-TAC Non-Retargeting Solutions	Potential Percentage of PSUs Earned[1][2]
<$321 million	0%
$321 million	50% (Threshold)
$357 million	100% (Target)
$411 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%.

(2) Every $1 million above the target from Contribution Ex-TAC Non-retargeting Solutions will be added to the Contribution Ex-TAC metric above 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% payout.

Actual 2022 Contribution Ex-TAC, Free Cash Flow and Revenues from Non Re-Targeting Solutions was $990 million, $200 million and $356 million, respectively. As discussed earlier with regard to our EBP, our PSU program does not distinguish between organic and inorganic (acquired through M&A) financial contributions for purposes of the achievement of quantitative goals when calculating the extent to which PSUs are earned - all consolidated results are included. And, as with the EBP, the Committee also analyzed the Company's net results without the contribution of Iponweb, and based on the Committee's recommendation, the Board of Directors exercised downward discretion to reduce the PSU portion of our named executive officers' long-term incentive award for 2022. Ms. Clarken, Ms. Glickman and Mr. Damon were awarded a 67% payout with respect to the applicable goals.

Performance Measure	Portion of Award Subject to Vesting	Threshold (1/3 of Portion	Target (2/3 of Portion)	Stretch (Entire Portion)	Actual Results	Plan Payout (By Portion)	Board Approved Payout
2022 Contribution ex-TAC	33.33%	$949 million	$1,020 million	$1,127 million	$990 million	26%	**16.7%**
2022 Free Cash Flow	33.33%	$122 million	$150 million	$195 million	$200 million	50%	**33.33%**
2022 Contribution ex-TAC Non-Retargeting Solutions	33.33%	$321 million	$357 million	$411 million	$356 million	33%	**16.7%**
					Total Payout of Entire Award	**109%**	**67%**

As a result of the Board of Directors decision to exercise downward discretion, the PSUs earned by each of our named executive officers was as follows.

Name	Shares Issuable Upon Vesting of PSUs Granted in 2022 (at Max)	Board Approved "Earned" Component	PSUs Actually Awarded / Earned
Megan Clarken	140,239		62,640
Sarah Glickman	55,212	67% of Target	24,661
Ryan Damon	35,336		15,783

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 2022 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 Ms. Clarken, Ms. Glickman or Mr. Damon for 2022 will vest until March 2024 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 2022, (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, 2023, 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	41,406	195,371	580,136	816,913
Sarah Glickman	64,730	—	274,505	339,235
Ryan Damon	46,039	16,845	164,358	227,242
			Total for all named executive officers:	1,383,390

(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, 2022, please see "Compensation Tables—Outstanding Equity Awards at 2022 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, 2022, please see "Compensation Tables—Outstanding Equity Awards at 2022 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 2022, 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 with respect to certain compensation earned by or paid to our executive officers after the effective date of the policy, adopted in April 2018. To the extent permitted by applicable law, the policy allows us to recoup performance-based equity awards and cash bonuses from our Chief Executive Officer and certain other executive officers (including our named executive officers) if (i) the amount of any such incentive payments was based on the achievement of financial results that were subsequently the subject of an amendment or restatement, and the applicable incentive payment

would not have been made to the executive officer based upon the restated financial results, or (ii) the executive engaged in misconduct.

Risks Related to Compensation Policies and Practices

As part of the Board of Directors' risk oversight role, our compensation committee at least annually reviews and evaluates the risks associated with our compensation programs. The compensation committee has reviewed our compensation practices as generally applicable to our employees and believes that our policies do not encourage excessive and unnecessary risk-taking, and that the level of risk that they do encourage is not reasonably likely to have a material adverse effect on the Company. In making this determination, the compensation committee considered the following:

- the Company's use of different types of compensation vehicles to provide a balance of short-term and long-term incentives with fixed and variable components;

- the granting of equity-based awards that are earned based on performance (in the case of executive officers) and subject to time-based vesting, which aligns employee compensation with Company performance, encouraging participants to generate long-term appreciation in equity values;

- the Company's annual bonus determinations for each employee being tied to achievement of Company goals, which goals seek to promote retention on behalf of the Company and to create long-term value for our shareholders; and

- the Company's system of internal control over financial reporting and code of business conduct and ethics, which among other things, reduce the likelihood of manipulation of the Company's financial performance to enhance payments under any of its incentive plans.

COMPENSATION COMMITTEE REPORT

The compensation committee has reviewed and discussed the Compensation Discussion and Analysis required by Item 402(b) of Regulation S-K with management. Based on such review and discussions, the compensation committee recommended to the Board of Directors that the Compensation Discussion and Analysis be included in this proxy statement.

THE COMPENSATION COMMITTEE

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, 2022, 2021 and 2020, 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 ($)(4)(5)(6)	Option Awards ($)(5)	Non-Equity Incentive Plan Compensation ($)(7)	All Other Compensation ($)(8)	Total ($)
Megan Clarken	2022	650,000	—	6,075,000	—	292,500	46,202	7,063,702
Chief Executive Officer	2021	650,000	—	7,815,000	—	1,040,000	68,644	9,573,644
	2020	650,000	—	—	—	663,000	126,900	1,439,900
Sarah Glickman (1)	2022	461,000	—	2,392,000	—	174,375	11,400	3,038,775
Chief Financial Officer	2021	450,000	—		—	529,875	11,400	991,275
	2020	141,393 (3)	100,000	3,051,645	—	106,045	2,250	3,401,333
Ryan Damon	2022	437,000	—	1,531,000	—	128,700	10,739	2,107,439
Chief Legal	2021	427,000	—	1,826,000	—	415,078	99,868	2,767,946
and Corporate Affairs Officer	2020	424,043	—	1,008,685	—	216,262	140,846	1,789,836

(1) Ms. Glickman became our Chief Financial Officer on September 8, 2020. Ms. Glickman received a sign-on bonus equal to $100,000. As provided above, Ms. Glickman did not receive an additional equity grant in 2021 due to her initial inducement grant in late 2020.

(2) All amounts presented in the Summary Compensation Table, and in the supporting tables that follow, are expressed in U.S. dollars. In 2020 and 2021, compensation was calculated in Euro and converted into dollars for this presentation. In 2022 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 two years ended December 31, 2021 and 2020 is as follows:

Date	Euro to U.S. Dollar Conversion Rate
12/31/21	1.1326
12/31/20	1.1421

(3) The amounts of base salary and bonus paid to Ms. Glickman in 2020 were pro-rated based on the time that she joined the Company in 2020.

(4) 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).

(5) 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 2022, 2021 and 2020 please refer to Note 20, Note 19 and Note 20 (Share-based Compensation), respectively, of our Annual Reports on Form 10-K, each as filed with the SEC on February 24, 2023, February 25, 2022, and February 26, 2021, respectively.

(6) The amounts reported in the “Stock Awards” column represent the grant date fair value of the 2022, 2021 and 2020 PSU awards at target, computed in accordance with FASB ASC Topic 718, which also reflects the maximum value of the PSU award.

(7) 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, 2022, 2021 and 2019 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 2022.

(8) The amounts reported in the “All Other Compensation” column for 2022 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 ($)(a)	Defined Contribution Plan Contributions ($)(b)	Tax Reimbursements ($)l	Tax Assistance
Megan Clarken	—	11,400	3,244	31,558
Sarah Glickman	—	11,400	—	—
Ryan Damon	—	0	1,564	9,175

(a) Represents the cost of any life insurance and disability plan premium, which was not applicable to any of the named executive officers this year.
(b) Represents the cost of our employer contributions to the 401(k) plan accounts of Ms. Clarken, Mr. Damon and Ms. Glickman, for those who elected to participate in our 401(k) plan.
(c) Represents Company-paid taxes for items such as tax filing assistance
(d) Represents tax assistance to support filings related to trailing income from past international mobility or requirements triggered by working time spent in different countries

Grants of Plan-Based Awards Table 2022

The following table sets forth the grants of plan-based awards to the named executive officers during the year ended December 31, 2022.

		Estimated Future Payouts Under Non-Equity Incentive Plan Awards (1)			Estimated Future Payouts Under Equity Incentive Plan Awards (2)						
Name	Grant Date	Threshold ($)	Target ($)	Maximum ($)	Threshold (#)	Target (#)	Maximum (#)	All Other Stock Awards: Number of Shares of Stock or Units (#)	All Other Option Awards: Number of Securities Underlying Options (#)	Exercise or Base Price of Option Awards ($/Sh)	Grant Date Fair Value of Stock and Option Awards ($)(3)
Megan Clarken	—	325,000	650,000	1,300,000	—	—	—	—	—	—	—
	2/24/2022	—	—	—	46,746	93,492	140,239		—	—	3,796,960
	2/24/2022	—	—	—	—	—	—	93,492	—	—	3,796,960
Sarah Glickman	—	168,750	337,500	675,000	—	—	—	—	—	—	—
	2/24/2022	—	—	—	12,269	24,538	55,212	—	—	—	1,494,865
	2/24/2022	—	—	—	—	—	—	36,808	—	—	1,494,865
Ryan Damon	—	128,100	256,200	512,400	—	—	—	—	—	—	—
	2/24/2022	—	—	—	7,852	15,704	35,336	—	—	—	956,717
	2/24/2022	—	—	—	—	—	—	23,557	—	—	956,717

(1) The amounts in the “Estimated Future Payouts Under Non-Equity Incentive Plan Awards” column represent each named executive officer’s annual cash incentive that could have been earned in respect of the annual cash incentive established in 2022 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 2022.

(2) The number of these PSUs that will be actually received by each named executive officer is determined in the following fiscal year. Of those PSUs actually received (or earned), 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.

(3) Represents the grant date fair value, measured in accordance with ASC Topic 718, of PSU awards and RSU awards made in 2022. Grant date fair values are calculated pursuant to assumptions set forth in Note 20 of our Annual Report on Form 10-K as filed with the SEC on February 24, 2023.

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, 2022.

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, 2022, Ms. Clarken's annual base salary and target annual bonus opportunity would be unchanged.

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 current 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. Additionally, Ms. Glickman received an initial inducement equity grant of (i) 110,327 time-based RSUs and (ii) 110,327 performance-based PSUs.

.Our Board of Directors determined that for year ended December 31, 2022, Ms. Glickman would receive an annual base salary of $465,000 with no change to annual bonus opportunity.

Mr. Damon

We entered into an employment agreement effective as of August 1, 2018, as amended on March 16, 2022, with Mr. Damon, our Executive Vice President, General Counsel and Corporate Secretary. 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, 2022, Mr. Damon would receive an annual base salary of $440,000, and an increased annual target bonus opportunity equal to 65% of his annual base salary.

Outstanding Equity Awards at 2022 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, 2022.

		Option Awards				Stock Awards			
Name	Grant Date	Number of Securities Underlying Unexercised Options Exercisable (#)	Number of Securities Underlying Unexercised Options Unexercisable (#)(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 Other Rights That Have Not Vested (#)(1)(4)	Equity Incentive Plan Awards: Market or Payout Value of Unearned Shares, Units or Other Rights That Have Not Vested ($)(6)
Megan Clarken	12/11/19	101,507	93,864	16.61	12/11/29	35,826	933,626	—	—
	02/25/21	—	—	—	—	110,200	2,871,812	110,200	2,871,812
	02/24/22	—	—	—	—	93,492	2,436,402	140,239	3,654,629
Sarah Glickman	10/23/20	—	—	—	—	55,163	1,437,548	55,163	1,437,548
	02/24/22	—	—	—	—	36,808	959,217	55,212	1,438,825
Ryan Damon	10/25/18	16,845	—	19.84	10/25/28	0	0	0	0
	03/03/20	—	—	—	—	13,504	351,914	13,504	351,914
	02/25/21	—	—	—	—	25,748	670,993	25,747	670,967
	02/24/22	—	—	—	—	23,557	613,895	35,336	920,856

(1) Refer to "—Potential Payments upon Termination or Change of Control" below for circumstances under which the terms of the vesting of equity awards would be accelerated.

(2) The stock options will generally vest as to 25% of the grant on the first anniversary of the date of grant and in 16 equal quarterly installments thereafter, based on continued employment.

(3) The applicable exchange rate for the exercise price of the stock option and employee warrant awards shown in the Outstanding Equity Awards at Fiscal Year End table are as follows:

Date	Euro to U.S. Dollar Conversion Rate
10/25/18	1.1389
12/11/19	1.1077

(4) The PSUs 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.

(5) The RSUs will generally vest as to 50% on the two-year anniversary of the grant date, and the remainder will vest in eight equal quarterly installments thereafter.

(6) Determined with reference to $26.06, the closing price of an ADS on December 31, 2022.

Option Exercises and Stock Vested in 2022

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, 2022.

	Option Awards		Stock Awards	
Name	Number of Shares Acquired on Exercise (#)	Value Realized on Exercise ($)	Number of Shares Acquired on Vesting (#)	Value Realized on Vesting ($)
Megan Clarken	—	—	90	2,384
	—	—	8,667	229,589
	—	—	90	2,623
	—	—	8,667	252,556
	—	—	90	2,115
	—	—	8,667	203,675
	—	—	90	2,254
	—	—	8,667	217,022
Sarah Glickman	—	—	55,164	1,463,501
	—	—	55,164	1,463,501
Ryan Damon	—	—	2,701	72,657
	—	—	2,701	72,657
	—	—	2,702	72,062
	—	—	2,702	72,062
	—	—	1,562	36,973
	—	—	2,701	69,038
	—	—	2,701	69,038
	—	—	1,573	40,017
	—	—	21,609	664,045
	—	—	21,609	664,045
	—	—	1,562	51,468

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 and the cost of premiums for medical, dental, life insurance and disability insurance in France, in each case, 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. Clarken'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. 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 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. Clarken's termination will vest (but, in such event, any unvested RSUs or PSUs will continue to vest as if Ms. Clarken remained in service for up to 12 months following the termination date). 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.

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. Clarken 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, 2022. 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

	Termination Without Cause				Termination Without Cause or Resignation by the Executive With Change of Control			
Name	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	1,300,000	6,487,335	19,967	7,807,302	1,300,000	12,437,067	19,967	13,757,034
Sarah Glickman	406,875	-	14,461	421,336	406,875	4,793,529	14,461	5,214,865
Ryan Damon	363,000	964,552	28,922	1,356,474	726,000	3,273,605	28,922	4,028,527

(1) Amount shown is an estimate based on the monthly cost of life and disability insurance and health insurance coverage as of the end of 2022.

(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 $26.06, the closing price of an ADS on December 31, 2022, 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 exchange rate used to convert the exercise price of the options from euros into U.S. dollars is 1.183, which represents the average exchange rate for the year ended December 31, 2022. 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 2022 was $7,063,702, and the median of the total compensation of all of our employees (excluding Ms. Clarken) for 2022 was approximately $87,562. Accordingly, we estimate the ratio of Ms. Clarken's total compensation for 2022 to the median of the total compensation of all of our employees (excluding Ms. Clarken) for 2022 to be approximately 81 to 1.

We selected December 31, 2022, which is a date within the last three months of fiscal 2022, 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 2022 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 2022.

In accordance with SEC rules, we excluded all employees in certain non-U.S. jurisdictions that, in each case, constituted less than .69% of our total headcount. The excluded employees were located in Italy (22 employees), Australia (21 employees), China (13 employees), the UAE (5 employees), Sweden (4 employees), Turkey (19 employees) and Russia (4 employees). The 88 excluded employees constituted 2.72% of our total number of 3,228 U.S. and non-U.S. employees as of December 31, 2022.

Société anonyme au capital de 1.581.228,20 euros

Siège social : 32 rue Blanche, 75009 Paris

484 786 249 R.C.S. Paris

ASSEMBLEE GENERALE A CARACTERE MIXTE 13 JUIN 2023

TEXTE DES RESOLUTIONS

ORDRE DU JOUR

Ordre du jour de la compétence de l'assemblée générale ordinaire

1. renouvellement du mandat d'administrateur de Rachel Picard,
2. renouvellement du mandat d'administrateur de Nathalie Balla,
3. renouvellement du mandat d'administrateur de Hubert de Pesquidoux,
4. ratification de la nomination de Frederik van der Kooi en qualité de censeur,
5. nomination de Frederik van der Kooi en qualité de nouvel administrateur,
6. renouvellement du mandat de Deloitte & Associés en qualité de commissaire aux comptes,
7. fixation du montant de la rémunération allouée au Conseil d'administration pour 2023 et les exercices ultérieurs,
8. avis consultatif sur la rémunération versée par la Société aux *named executive officers* de la Société,
9. approbation des comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2022,
10. approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2022,
11. affectation des résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2022,
12. 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

13. 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,
14. 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,
15. 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,
16. 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,

17. 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,

18. autorisation à donner au Conseil d'administration de procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance ("**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,

19. Approbation du nombre maximum d'actions susceptibles d'être émises ou acquises en vertu de la résolution 16 (autorisation d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions), de la résolution 17 (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), et de la résolution 18 (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),

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 au profit d'une catégorie de personnes répondant à des caractéristiques déterminées,

21. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du code monétaire et financier,

22. 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,

23. délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres,

24. 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,

25. fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées aux résolutions 20, 21, 22, 23 et 24 ci-dessus,

26. Modification de l'article 15 « collège de censeurs » des statuts de la Société.

TEXTE DES RESOLUTIONS

RESOLUTIONS DE LA COMPETENCE DE L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

Première résolution

Renouvellement du mandat d'administrateur de Rachel Picard

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

constatant que le mandat d'administrateur de Rachel Picard vient à expiration à l'issue de la présente assemblée générale,

renouvelle le mandat d'administrateur de Rachel Picard pour une durée de deux années venant à expiration à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Deuxième résolution

Renouvellement du mandat d'administrateur de Nathalie Balla

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

constatant que le mandat d'administrateur de Nathalie Balla vient à expiration à l'issue de la présente assemblée générale,

renouvelle le mandat d'administrateur de Nathalie Balla pour une durée de deux années venant à expiration à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Troisième résolution

Renouvellement du mandat d'administrateur de Hubert de Pesquidoux

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 Hubert de Pesquidoux vient à expiration à l'issue de la présente assemblée générale,

renouvelle le mandat d'administrateur de Hubert de Pesquidoux 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 2024.

Quatrième résolution

Ratification de la nomination de Frederik van der Kooi en qualité de censeur

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

après avoir pris acte que le Conseil d'administration a, lors de sa séance du 2 février 2023, ainsi que le permettent les dispositions de l'article 15 des statuts de la Société, nommé Frederik van der Kooi en qualité de censeur du conseil d'administration pour une durée de deux années venant à expiration à l'issue de l'assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024,

ratifie, conformément aux dispositions de l'article 15 des statuts de la Société, la nomination de Frederik van der Kooi en qualité de censeur dans les conditions susmentionnées.

Cinquième résolution

Nomination de Frederik van der Kooi 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 Frederik van der Kooi 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 2024, étant précisé que cette nomination mettra automatiquement fin à ses fonctions de censeur.

Frederik van der Kooi a déjà fait savoir qu'il acceptait le mandat d'administrateur qui vient de lui être conféré et qu'il n'exerce pas de mandat dans une autre société.

Sixième résolution

Renouvellement du mandat de Deloitte & Associés en qualité de commissaire aux comptes

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 Deloitte & Associés en qualité de commissaire aux comptes titulaire vient à expiration à l'issue de la présente assemblée générale,

renouvelle le mandat de Deloitte & Associés en qualité de commissaire aux comptes pour une durée de six exercices expirant à l'issue de l'assemblée générale ordinaire des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2028.

Septième résolution

Fixation du montant de la rémunération allouée au Conseil d'administration pour 2023 et les exercices ultérieurs

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,

décide de fixer à 2.700.000 euros le montant de la rémunération globale allouée aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice 2023 ainsi que pour chaque exercice ultérieur, et ce jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée générale ordinaire des actionnaires.

Huitième 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 2023 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.

Neuvième résolution

Approbation des comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2022

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 2022 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 2022 se soldant par une perte de 123.129.405 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.

Dixième résolution

Approbation des comptes consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2022

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 2022 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 2022 tels qu'ils lui ont été présentés ainsi que les opérations traduites dans ces comptes et résumées dans ces rapports.

Onzième résolution

Affectation des résultats de l'exercice clos le 31 décembre 2022

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

constatant que la perte de l'exercice clos le 31 décembre 2022 s'élève à la somme de 123.129.405 euros,

décide d'affecter ladite perte au compte « report à nouveau ».

Il est rappelé qu'il n'a pas été distribué de dividende au titre des trois derniers exercices sociaux.

Douzième 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 0 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 20,56 dollars US, ou sa contrevaleur 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 44,51 dollars US, ou sa contrevaleur 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 281.521.833,12 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 et met fin à l'autorisation ayant le même objet consentie par l'assemblée générale du 15 juin 2022, 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, cette autorisation prendrait fin automatiquement.

RESOLUTIONS DE LA COMPETENCE DE L'ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE

Treizième 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 et met fin à l'autorisation ayant le même objet consentie aux termes de la treizième résolution de l'assemblée générale du 15 juin 2022.

Quatorzième 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 158.122,82 euros, par voie d'annulation d'un maximum de 6.324.912 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 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 15 juin 2022 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

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 12.649.825 actions d'une valeur nominale de 0,025 euro en vue de leur annulation, entrainant une réduction de capital non motivée par des pertes d'un montant nominal maximum de 316.245,63 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 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 44,51 dollars US par action (ou la contrevaleur en euros de ce montant au jour de l'utilisation de la présente délégation), soit un montant total maximum de 563.043.710,75 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 15 juin 2022 et ne pourra pas être mise en œuvre en période d'offre publique visant les titres de la Société déposée par un tiers.

Seizième résolution

Autorisation à donner au Conseil d'administration de consentir des options de souscription ou d'achat d'actions de la Société, conformément aux dispositions des articles L. 225-177 et suivants du Code de commerce emportant renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription

L'Assemblée Générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport des commissaires aux comptes,

autorise le Conseil d'Administration, conformément aux Articles L. 225-177 à L. 225-185 du Code de commerce, à consentir, pendant les périodes autorisées par la loi, en une ou plusieurs fois, au bénéfice des mandataires sociaux listés à l'Article L. 225-185 du Code de commerce et des membres du personnel salarié (ou de certains d'entre eux) de la Société et des sociétés et groupements d'intérêt économique lié à la Société dans les conditions définies à l'article L. 225-180-I dudit Code, des options donnant droit à la souscription ou à l'achat d'Actions Ordinaires, étant précisé que :

- le nombre d'actions susceptibles d'être émises ou acquises sur exercice des options attribuées en vertu de la présente résolution s'imputera sur le plafond global prévu à la dix-neuvième résolution ci-dessous, et
- le nombre total d'actions pouvant être émises sur exercice des options de souscription d'actions attribuées et non encore levées ne pourra jamais être supérieur au tiers du capital social,

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 et met fin à l'autorisation ayant le même objet consentie aux termes de la seizième résolution de l'Assemblée Générale du 25 juin 2020,

décide que cette autorisation comporte, au profit des bénéficiaires des options de souscription, renonciation expresse des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions qui seraient émises au fur et à mesure des levées d'options de souscription, et sera mise en œuvre conformément aux conditions et aux modalités prévues par la loi et la réglementation en vigueur au jour de l'attribution des options de souscription,

décide que le prix d'achat ou de souscription par action sera fixé par le Conseil d'administration au jour où l'option est consentie, par référence au prix de vente d'une *American Depositary Share* représentant une Action Ordinaire de la Société à la clôture du Nasdaq Stock Market du jour précédant celui de la décision du Conseil d'Administration d'attribuer les options. Cependant, le prix d'achat ou de souscription par action ne pourra en aucun cas être inférieur à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la moyenne des prix de vente d'une *American Depositary Share* représentant une Action Ordinaire de la Société à la clôture sur ledit marché durant les vingt jours de cotation précédant le jour de la décision du Conseil d'administration d'attribuer les options,

étant précisé que lorsqu'une option permet à son bénéficiaire d'acheter des actions ayant préalablement été achetées par la Société, son prix d'exercice, sans préjudice des dispositions précédentes et conformément aux dispositions légales applicables, ne pourra, en outre, pas être inférieur à 80 % du prix moyen payé par la Société pour l'achat des actions auto-détenues,

décide que le prix fixé pour la souscription ou l'achat des actions auxquelles les options donnent droit ne peut être modifié pendant la durée des options, étant toutefois précisé que, si la Société venait à réaliser une des opérations visées à l'article L. 225-181 du Code de commerce, elle devra prendre les mesures nécessaires à la protection des intérêts des bénéficiaires d'options dans les conditions prévues à l'article L. 228-99 du Code de commerce,

décide que, pour le cas où il serait nécessaire de procéder à l'ajustement prévu à l'article L. 228-99 3° du Code de commerce, l'ajustement serait réalisé en appliquant la méthode prévue à l'article R. 228-91 du Code de commerce, étant précisé que la valeur des droits préférentiels de souscription comme la valeur des actions avant détachement des droits de souscription seraient, si besoin était, déterminées par le Conseil d'Administration en fonction du prix de souscription, d'échange ou de vente par action retenu lors de la dernière opération intervenue sur le capital social de la Société (augmentation de capital, apport de titres, vente d'actions, etc.) au cours des six (6) mois précédent la réunion dudit Conseil d'administration, ou, à défaut de réalisation d'une telle opération au cours de cette période, en fonction de tout autre paramètre financier qui apparaîtra pertinent au Conseil d'Administration,

décide qu'en cas d'émission de nouveaux titres de capital ou de nouvelles valeurs mobilières donnant accès au capital social de la Société ainsi qu'en cas de fusion ou de scission de la Société, le Conseil d'Administration pourra suspendre, le cas échéant, l'exercice des options, pendant une durée maximale de trois mois,

fixe la durée maximale des options à neuf ans et six mois à compter de la date à laquelle elles ont été consenties, ou à dix ans en cas de décès ou d'invalidité du bénéficiaire de l'option

durant ce délai de neuf ans et six mois, et

donne tous pouvoirs au Conseil d'Administration dans les limites fixées ci-dessus pour :

- déterminer les catégories de bénéficiaires des options et l'identité des bénéficiaires des options d'achat ou de souscription d'actions ainsi que le nombre d'options à consentir à chacun des bénéficiaires ;
- fixer, et le cas échéant modifier, le prix d'achat et/ou de souscription des actions auxquelles les options donnent droit dans la limite des textes susvisés, étant précisé que le prix de souscription par action devra être au moins égal au montant de la valeur nominale de l'action ;veiller à ce que le nombre d'options de souscription d'actions consenties par le Conseil d'Administration soit fixé de telle sorte que le nombre total d'options de souscription d'actions attribuées et non encore levées ne puisse donner droit à souscrire à un nombre d'actions excédant le tiers du capital social ;
- arrêter les modalités du plan d'options de souscription ou d'achat d'actions et fixer les conditions dans lesquelles seront consenties les options, en ce compris, notamment, le calendrier d'exercice des options consenties qui pourra varier selon les titulaires ; étant précisé que ces conditions pourront comporter des clauses d'interdiction de revente immédiate de tout ou partie des actions émises sur exercice des options, dans les limites fixées par la loi ;
- procéder aux acquisitions d'actions de la Société, le cas échéant, nécessaires à la remise de toute action auxquelles les options d'achat d'actions donnent droit ;
- procéder, le cas échéant, aux ajustements prévus à l'article R 228-91 du Code de commerce ;
- accomplir, avec faculté de subdélégation, tous actes et formalités à l'effet de rendre définitives les augmentations de capital qui pourront être réalisées en vertu de l'autorisation faisant l'objet de la présente résolution et procéder à la modification subséquente des statuts de la Société ;
- imputer, s'il le juge nécessaire, les frais des augmentations de capital sur le montant des primes afférentes à ces augmentations et prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital après chaque augmentation ;
- 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 ;

Le Conseil d'Administration informera chaque année l'Assemblée Générale Ordinaire des opérations réalisées dans le cadre de la présente résolution.

Dix-septième résolution

Autorisation à donner au Conseil d'administration de procéder à l'attribution gratuite d'actions soumises à des critères de présence ("Time-Based RSUs") au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales 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 époques qu'il déterminera, à l'attribution gratuite d'actions (*Time-Based RSUs)* 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 maximal 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-neuvième résolution ci-dessous et ne pourra en aucun cas excéder la limite légale de 10% du capital social à la date à laquelle l'attribution gratuite des actions concernées est décidée par le Conseil d'administration,

décide que l'attribution gratuite des actions à leurs bénéficiaires conformément à cette autorisation sera définitive au terme d'une durée d'au moins un an (la « **Période d'Acquisition** » pour les besoins de cette résolution) 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** » pour les besoins de cette résolution), 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 de la 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 seront définitivement attribuées à la date d'invalidité et que les actions ainsi définitivement attribuées seront librement transférables à compter de la date d'attribution définitive,

décide que, 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 bénéficiaires dans le cadre de la succession. La demande d'attribution définitive devra être faite dans un délai de six mois à compter de la date de décès 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 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 d'actions gratuites, à la partie des réserves, bénéfices 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 sur un compte de réserve indisponible des réserves nécessaires à la libération des actions nouvelles susceptible d'être émises lors de l'attribution définitive,

- 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'attribution,

- soit par lui-même, soit par mandataire, constater, le moment venu, la ou les augmentations de capital corrélative(s) à l'émission des éventuelles actions nouvelles attribuées gratuitement, 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 en conséquence de toute opération sur le capital 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 initialement attribuées,

- prendre, le cas échéant, toutes mesures utiles pour assurer le respect de l'obligation 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 25 juin 2020.

Le Conseil d'administration informera chaque année l'assemblée générale ordinaire des opérations réalisées dans le cadre de la présente résolution.

Dix-huitième résolution

Autorisation à donner au Conseil d'administration de procéder à l'attribution gratuite d'actions de performance ("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

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 époques qu'il déterminera, à l'attribution gratuite d'Actions de Performance 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 maximal 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-neuvième résolution ci-dessous et ne pourra en aucun cas excéder la limite légale de 10% du capital social à la date à laquelle les Actions de Performance sont attribuées par le Conseil d'administration,

décide que l'attribution définitive des Actions de Performance devra être expressément conditionnée au respect des critères de performance spécifiques, individuels et/ou collectifs, qui seront déterminés par le Conseil d'administration sur proposition éventuelle du Comité des rémunérations,

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** » pour les besoins de cette résolution) 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** » pour les besoins de cette résolution), 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 définitivement attribuées seront librement transférables à compter de la date d'attribution définitive,

décide que, nonobstant ce qui précède, en cas de décès d'un bénéficiaire pendant la Période d'Acquisition, les Actions de Performance seront définitivement attribuées à la date de demande d'attribution définitive par les bénéficiaires dans le cadre de la succession. La demande d'attribution définitive devra être faite dans un délai de six mois à compter de la date de décès 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 correspondante étant définitivement réalisée du seul fait de l'attribution définitive des Actions de Performance aux bénéficiaires,

prend acte que la présente décision emporte, en tant que de besoin, renonciation des actionnaires en faveur des bénéficiaires d'actions gratuites, à la partie des réserves, bénéfices 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 sur un compte de réserve indisponible des réserves nécessaires à la libération des actions nouvelles susceptible d'être émises lors de l'attribution définitive,

- déterminer les catégories de bénéficiaires et l'identité des bénéficiaires des attributions ainsi que le nombre d'Actions de Performance devant être attribuées gratuitement à chacun d'eux,

- fixer, et, le cas échéant modifier, les critères et les conditions de performance ou autres conditions associées à l'attribution 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'attribution 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 corrélative(s) à l'émission des éventuelles Actions de Performance nouvelles attribuées gratuitement et procéder le cas échéant aux modifications subséquentes des statuts,

- procéder aux acquisitions d'actions le cas échéant nécessaires à la remise des éventuelles Actions de Performance existantes attribuées gratuitement,

- ajuster, si nécessaire, pendant la Période d'Acquisition, le nombre d'Actions de Performance attribuées gratuitement en conséquence de toute opération sur le capital de la Société afin d'assurer le maintien des droits des bénéficiaires, étant précisé que les Actions de Performance ainsi attribuées en application de ces ajustements seront réputées attribuées le même jour que les Actions de Performance initialement attribuée,

- prendre toutes mesures utiles pour assurer le respect de l'obligation 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 25 juin 2020.

Le Conseil d'administration informera chaque année l'assemblée générale ordinaire des

opérations réalisées dans le cadre de la présente résolution.

Dix-neuvième résolution

Approbation du nombre maximum d'actions susceptibles d'être émises ou acquises en vertu de la résolution 16 (autorisation d'attribuer des options de souscription ou d'achat d'actions), à la résolution 17 (autorisation de procéder à l'attribution d'actions gratuites soumises à des critères de présence au personnel salarié et aux mandataires sociaux de la Société et au personnel salarié de ses filiales), à la résolution 18 (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 euros chacune, le nombre maximum d'actions (i) qui pourront être émises ou acquises lors de l'exercice d'options attribuées après la présente assemblée en application du plan d'option de souscription ou d'achat d'actions 2016 modifié conformément à la seizième résolution ci-dessus, et (ii) qui pourront être émises ou acquises lors de l'acquisition des actions gratuites attribuées en application du plan 2015 d'attribution gratuite d'action tel que modifié et des Actions de Performance attribuées en application du plan 2015 d'attribution gratuite d'actions de performance tel que modifié conformément aux dix-septième et dix-huitième résolutions 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 gratuites soumises à conditions attribués antérieurement à la présente assemblée générale.

Vingtième résolution

Délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit d'une catégorie de personnes répondant à des caractéristiques déterminées

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 158.122,82 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-cinquième 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 contrevaleur 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-cinquième 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 % (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, 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, 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.

Vingt-et-unième résolution

Délégation de compétence consentie au Conseil en vue d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport des commissaires aux comptes,

conformément aux dispositions des articles L. 225-129 et suivants du Code de commerce, et, notamment, de ses articles L. 225-129-2, L. 225-135, L. 225-135-1, L. 225-136, L. 228-91 et L. 228-92,

délègue au Conseil la compétence de décider l'émission, en une ou plusieurs fois, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, en France ou à l'étranger, en euros, en devises étrangères ou en unité monétaire quelconque établie par référence à plusieurs devises, à titre gratuit ou onéreux, d'actions ordinaires de la Société ainsi que de toutes valeurs mobilières donnant accès par tous moyens, immédiatement et/ou à terme, à des actions ordinaires de la Société, dans le cadre d'offres visées au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier, lesdites actions conférant les mêmes droits que les actions anciennes sous réserve de leur date de jouissance,

décide que les valeurs mobilières ainsi émises pourront consister en des titres de créances, être associées à l'émission de tels titres ou en permettre l'émission comme titres intermédiaires,

décide de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires sur les actions ordinaires ou valeurs mobilières émises en vertu de la présente délégation,

prend acte, en tant que de besoin, que la présente délégation emporte de plein droit, au profit des porteurs des valeurs mobilières ainsi le cas échéant émises, renonciation expresse des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions ordinaires auxquelles ces valeurs mobilières donneront droit,

décide que le montant nominal total des augmentations de capital social susceptibles d'être réalisées immédiatement et/ou à terme, en vertu de la présente délégation, ne pourra pas être supérieur à 158.122,82 euros (représentant environ 10% du capital social de la Société au 23 février 2023, ni, en tout état de cause, excéder les limites prévues par la réglementation applicable au jour de l'émission (à titre indicatif, au jour de la présente assemblée générale, l'émission de titres de capital réalisée par une offre visée au paragraphe 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier est limitée à 20 % du capital de la Société par an, ledit capital étant apprécié au jour de la décision du Conseil d'administration d'utilisation de la présente délégation, montant maximum auquel s'ajoutera, le cas échéant, le montant supplémentaire des actions à émettre pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières et autres droits donnant accès à des actions,

décide que le montant nominal total des émissions de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital, susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourra être supérieur à 500.000.000 dollars US (ou la contrevaleur de ce montant en cas d'émission en une autre devise), étant précisé que :

- ce montant sera majoré, le cas échéant, de toute prime de remboursement au-dessus du pair, et
- ce plafond ne s'applique pas aux titres de créance dont l'émission serait décidée ou autorisée par le Conseil d'administration conformément à l'article L. 228-40 du Code de commerce,

décide que, si les souscriptions n'ont pas absorbé la totalité d'une telle émission, le Conseil pourra utiliser, dans les conditions prévues par la loi et dans l'ordre qu'il déterminera, l'une ou l'autre des facultés prévues à l'article L. 225-134 du Code de commerce, à savoir :

- limiter l'émission au montant des souscriptions, sous la condition que celles-ci atteignent les trois-quarts au moins de l'émission initialement décidée,
- répartir librement tout ou partie des titres émis non souscrits entre les personnes de son choix, et

- offrir au public, sur le marché, français ou international, tout ou partie des titres émis non souscrits,

décide le prix d'émission des actions susceptibles d'être émises en vertu de la présente délégation sera au moins égal à la moyenne des cours moyens pondérés par les volumes des American Depositary Shares représentant des actions ordinaires de la Société de la Société au cours des cinq dernières séances de bourse sur le Nasdaq Global Market aux Etats-Unis d'Amérique précédant la fixation du prix de l'émission éventuellement diminuée d'une décote maximale de 5% (étant toutefois précisé que si, lors de l'utilisation de la présente délégation, les actions de la Société étaient admises aux négociations sur un marché réglementé reconnu comme tel par l'Autorité des marchés financiers, le prix serait fixé conformément aux dispositions de l'article L. 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 résolution sera tel que la somme perçue immédiatement par la Société, majorée de celle susceptible d'être perçue par elle lors de l'exercice ou de la conversion desdites valeurs mobilières, soit, pour chaque action ordinaire émise en conséquence de l'émission de ces valeurs mobilières, au moins égale au montant minimum susvisé,

précise que la délégation ainsi conférée au Conseil est valable pour une durée de **vingt-six (26) mois** à compter de la présente assemblée et met fin à toute délégation antérieure ayant le même objet,

décide que le Conseil aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, pour mettre en œuvre, dans les conditions fixées par la loi et les statuts de la Société, la présente délégation à l'effet notamment :

- d'arrêter les dates, les conditions et les modalités de toute émission ainsi que la forme et les caractéristiques des actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital à émettre, avec ou sans prime,
- de fixer les montants à émettre, la date de jouissance éventuellement rétroactive des actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital à émettre, leur mode de libération ainsi que, le cas échéant, les modalités d'exercice des droits à échange, conversion, remboursement ou attribution de toute autre manière de titres de capital ou valeurs mobilières donnant accès au capital,
- de procéder à tous ajustements requis en application des dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, pour protéger les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société et
- de suspendre, le cas échéant, l'exercice des droits attachés à ces valeurs mobilières pendant un délai maximum de trois mois,

décide que le Conseil pourra :

- à sa seule initiative et lorsqu'il l'estimera approprié, imputer les frais, droits et honoraires occasionnés par les augmentations de capital réalisées en vertu de la délégation visée dans la présente résolution, sur le montant des primes afférentes à ces opérations et prélever, sur le montant de ces primes, les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital, après chaque opération,
- prendre toute décision en vue de l'admission des titres et des valeurs mobilières ainsi émis aux négociations sur le *Nasdaq Global Market* aux Etats-Unis d'Amérique et, plus généralement,
- prendre toutes mesures, conclure tout engagement et effectuer toutes formalités utiles à la bonne fin de l'émission proposée, ainsi qu'à l'effet de rendre définitive l'augmentation de capital en résultant, et apporter aux statuts de la Société les modifications corrélatives.

Vingt-deuxième résolution

Délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital sans droit préférentiel de souscription réalisée en vertu des délégations visées aux résolutions 20 et 21 ci-dessus

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport des commissaires aux comptes,

conformément aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-129-2, L. 225-135, L. 225-135-1 et suivants, L. 228-91 et L. 228-92 du Code de commerce,

délègue au Conseil d'administration la compétence à l'effet d'augmenter le nombre d'actions ou de valeurs mobilières à émettre en cas de demande excédentaire de souscription dans le cadre de toute augmentation de capital de la Société sans droit préférentiel de souscription décidée en vertu des délégations visées à la vingtième et à la vingt-et-unième résolutions ci-dessus dans les conditions prévues aux articles L. 225-135-1 et R. 225-118 du Code de commerce (soit, à ce jour, dans les trente jours de la clôture de la souscription, au même prix que celui retenu pour l'émission initiale et dans la limite de 15 % de l'émission initiale), lesdites actions conférant les mêmes droits que les actions anciennes sous réserve de leur date de jouissance,

décide en outre que le montant de toute émission réalisée en vertu de la présente délégation s'imputera sur le plafond global visé à la vingt-cinquième ci-après,

décide que la présente délégation est donnée au Conseil d'administration pour une durée de **dix-huit (18) mois** à compter de la présente assemblée,

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-troisième résolution

Délégation de compétence à consentir au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité prévues par l'article L. 225-130 du Code de commerce,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

conformément, notamment, aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-129-2, et L. 225-130 du Code de commerce,

délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues dans la loi, durant une durée de **vingt-six (26) mois** à compter de la présente assemblée générale, la compétence de décider une ou plusieurs augmentations du capital par incorporation au capital de primes, réserves, bénéfices ou autres dont la capitalisation sera légalement et statutairement possible et sous forme d'attribution d'actions gratuites nouvelles, d'élévation de la valeur nominale des actions existantes ou d'emploi conjoint de ces deux procédés, lesdites actions conférant les mêmes droits que les actions anciennes sous réserve de leur date de jouissance,

décide que la présente délégation ne pourra être mise en œuvre en période d'offre publique,

décide que le montant nominal total des augmentations de capital social susceptibles d'être ainsi réalisées immédiatement et/ou à terme, ne pourra être supérieur à 158.122,82 euros, montant auquel s'ajoutera, le cas échéant, le montant supplémentaire des actions à émettre pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès à des actions,

décide, conformément aux dispositions de l'article L. 225-130 du Code de commerce, qu'en cas d'usage par le Conseil d'administration de la présente délégation, les droits formant rompus ne seront pas négociables et que les titres correspondants seront vendus, les sommes provenant de la vente étant allouées aux titulaires des droits dans le délai prévu par la réglementation,

précise que la présente délégation met fin à toute délégation antérieure ayant le même objet.

Vingt-quatrième résolution

Délégation consentie au Conseil d'administration en vue d'augmenter le capital social par émission d'actions et de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société au profit des salariés adhérant à un plan d'épargne d'entreprise

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 47.436,85 euros, montant maximum auquel s'ajoutera, le cas échéant, le montant supplémentaire des actions à émettre pour préserver, conformément aux dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, les droits des porteurs de valeurs mobilières et autres droits donnant accès à des actions,

décide que le montant nominal total des émissions de valeurs mobilières représentatives de créances donnant accès au capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourra être supérieur à 500.000.000 US dollars (ou la contrevaleur de ce montant en cas d'émission en une autre devise),et qu'il s'imputera sur le plafond visé à la vingt-cinquième résolution ci-dessous,

décide que toute émission réalisée en vertu de la présente délégation s'imputera sur le plafond global visé à la vingt-cinquième 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, 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-cinquième résolution

Fixation des limitations globales du montant des émissions effectuées en vertu des délégations visées aux résolutions 20, 21, 22, 23 et 24 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 vingtième résolution, de la vingt-et-unième résolution, de la vingt-deuxième résolution, de la vingt-troisième résolution et de la vingt-quatrième résolution ci-dessus, ne pourra pas être supérieur à 158.122,82 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 vingtième résolution, vingt-et-unième résolution, vingt-deuxième résolution, vingt-troisième résolution et vingt-quatrième résolution ci-dessus, est fixé à 500.000.0000 dollars US (ou la contrevaleur à la date d'émission de ce montant en monnaie étrangère ou en unité de compte établie par référence à plusieurs devises).

Vingt-sixième résolution

Modification de l'article 15 « collège de censeur » des statuts de la Société

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité des assemblées générales extraordinaires,

connaissance prise du rapport du Conseil d'administration,

décide de modifier comme suit le troisième paragraphe de l'article 15 des statuts de la Société (le reste de l'article restant inchangé):

« *La durée des fonctions d'un censeur est déterminée lors de la décision de nomination sans toutefois pouvoir excéder deux ans. Les fonctions d'un censeur prennent fin à l'issue de la réunion de l'assemblée générale ordinaire des actionnaires ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expirent les fonctions dudit censeur* ».

***