



# Rapport RSE 2024

**CATALINA<sup>®</sup>**

# SOMMAIRE

EDITO DE WILLIAM FAIVRE, PDG CATALINA.....	3
<b>L'ENTREPRISE.....</b>	<b>4</b>
Catalina en quelques mots.....	4
Catalina France en quelques chiffres.....	4
Notre vision, notre mission, nos valeurs.....	4
<b>POLITIQUE RSE.....</b>	<b>6</b>
Histoire de la RSE chez Catalina.....	6
Adhésions au Pacte Mondial des Nations Unies.....	8
Certifications et labels.....	9
Implication et dialogue avec les parties prenantes.....	9
Enjeux RSE principaux.....	9
<b>CHAPITRE 1. GOUVERNANCE.....</b>	<b>10</b>
Anti-corruption.....	10
Sécurité de l'information.....	12
Achats responsables.....	14
<b>CHAPITRE 2. SOCIAL.....</b>	<b>17</b>
Qualité de vie au travail.....	17
Santé et Sécurité au travail.....	20
Dialogue Social.....	22
Formation et gestion des carrières.....	26
Diversité, équité, inclusion.....	29
Solidarité envers la société.....	32
<b>CHAPITRE 3. ENVIRONNEMENT.....</b>	<b>36</b>
Changement climatique et énergie.....	36
Gestion des déchets et recyclage.....	40
Promotion de la consommation durable.....	43

## EDITO DE WILLIAM FAIVRE, PDG CATALINA



Le secteur de la grande consommation est pleinement confronté au dilemme de « la fin du monde contre la fin du mois ».

Deux craintes légitimes des habitants d'une planète dont les ressources ne sont pas infinies et où le quotidien est parfois difficile.

Catalina est au cœur du secteur, au point d'équilibre entre Enseignes, Marques et Consommateurs. De cette position unique et privilégiée, nous sommes pleinement conscients des contradictions qui parcourent nos activités et nous sommes persuadés qu'il existe des voies qui concilient ce qui semble tellement antagoniste.

C'était déjà la logique qui animait nos fondateurs lorsqu'ils ont inventé une façon différente de promouvoir des marques et des magasins. Il s'agissait alors d'efficacité et de pertinence : réduire le volume des promotions pour se concentrer sur celles qui présentent une réelle valeur pour l'annonceur et pour son audience. C'est notre ADN et il est toujours à l'œuvre aujourd'hui.

Cette approche a aussi vocation à s'appliquer dans le cœur de notre organisation. En améliorant encore nos méthodes de ciblage pour réduire les ressources engagées, en prolongeant la durée de vie et la performance de nos systèmes et reculer leur obsolescence, en optimisant également nos infrastructures data pour réduire leur consommation d'énergie, ... ces démarches se combinent avec les gestes du quotidien de chacun d'entre nous.

Elle s'appuie bien sûr sur une culture forte, qui sait que nos succès proviennent de la cohésion d'une équipe, servie par d'extraordinaires individualités. Chacun détient une partie de la réussite collective.

Si bien que la RSE devient le domaine d'action de tous, que sa dimension systémique est comprise de chacun et alimente la fierté de contribuer à un projet essentiel. Elle rassemble au-delà des structures organisationnelles, met les énergies en commun et nous unit derrière un même but, dans un même état d'esprit.

Ce rapport n'est pas un aboutissement mais une étape sur un chemin qui nous relie.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'W. Faivre'. The signature is fluid and cursive, with a horizontal line underneath the name.

# L'ENTREPRISE

## Catalina en quelques mots

Acteur majeur de la big data depuis plus de 30 ans, Catalina détient la 1ère base de données consommateurs en France et travaille avec la majorité des acteurs de la grande consommation.

Son objectif est de développer les ventes de ses clients distributeurs et industriels, en les aidant à recruter des clients et à renforcer leur fidélité à travers des campagnes promotionnelles intelligentes.

Catalina est présente dans 4 pays. Catalina France est actuellement la plus importante filiale européenne. Le bureau situé à Boulogne-Billancourt rassemble 240 personnes qui répondent aux problématiques des distributeurs et des industriels de la grande consommation. Depuis 2012, Catalina France intègre le mobile et le web comme canaux d'activation de ses campagnes.

Les équipes Catalina sont motivées par le défi d'un secteur en constante réinvention, prêts à prendre des initiatives et à faire la différence, dans un climat de bienveillance et d'esprit d'équipe.

## Catalina France en quelques chiffres

Année de création : 1994

Nombre de collaborateurs : 240

60% de femmes - 40% d'hommes

Age moyen 34 ans

## Notre vision, notre mission, nos valeurs

### QUI SOMMES-NOUS ?

Expert de la connaissance client, Catalina est le leader de l'activation personnalisée. Depuis plus de 35 ans, nous collectons, analysons et exploitons en temps réel la data issue des comportements d'achat.

### QUELLE EST NOTRE VISION ?

Nous savons que l'ultra-personnalisation est la clé du commerce de demain. Alors que le commerce se digitalise et que les parcours d'achats se complexifient, l'évolution rapide des technologies rend l'ultra-personnalisation de plus en plus efficace et rentable.

## QUELLE EST NOTRE MISSION ?

Nous développons des solutions d'activation intelligente pour délivrer à grande échelle des messages personnalisés aux shoppers. Avec les solutions d'activation les plus performantes du marché, Catalina aide les marques et les distributeurs à recruter et fidéliser efficacement les consommateurs, où qu'ils soient.

## NOS VALEURS

La culture d'entreprise repose sur des valeurs fondatrices essentielles. Au quotidien, elles invitent chaque collaborateur à mener à bien ses missions dans un environnement de travail bienveillant.



# POLITIQUE RSE

## Evolution de la RSE chez Catalina

**Une démarche responsable depuis notre création et une dématérialisation engagée depuis 2011.**

Grâce au ciblage et à la personnalisation, la promotion Catalina est plus raisonnée. Alors que 3% seulement des produits mis en avant en prospectus seront réellement achetés, Catalina, par la connaissance pointue des comportements d'achats limite le plus possible la déperdition. Cela fait des solutions Catalina, des solutions responsables, qui limitent le gaspillage papier et la promotion inutile.

Dates clés :

1994	2009	2011	2016	2017	2019 – Aujourd'hui
Création d'un coupon ciblé, non-systématique en France	Fabrication de l'imprimante CATALINA de très haute qualité, réparée systématiquement	Lancement de la plateforme digitale de e-couponing Coupon Network	1 <sup>er</sup> certification FSC du papier utilisé pour tous nos coupons	Début de la collaboration avec TRIALP, entreprise solidaire, pour la destruction du matériel inopérant	Lancement de solutions 100% digitales (ONE, AD2STORE)
= limite la déperdition de la promo et du gaspillage papier				1ers partenariats sur le e-commerce	Et transition numérique de la solution Catalina en omnicanal

## Un tournant stratégique en 2021

- Formalisation de notre démarche RSE avec définition d'objectifs clairs, quantifiables et mesurables. Interviews réalisées avec nos parties prenantes (directeurs RSE et/ou marketing de groupes industriels)
- Désignation d'un responsable, garant de la bonne conduite du plan d'action et constitution d'un comité de 12 personnes, représentant tous les services de l'entreprise (services généraux, RH, tech data, opérationnel, relations magasin, sales, innovation...) pour sensibiliser et animer les enjeux ESG au sein de l'entreprise.
- Communication et transparence sur les objectifs et plan d'action à toute l'entreprise

## Depuis 2020, nous connaissons notre empreinte carbone.

Notre bilan carbone a été réalisé par Greenly sur les scopes 1,2 et 3. Notre volonté est de le réévaluer tous les 2 ans afin de nous laisser le temps de mettre en place des actions réductrices d'émission de GES et de suivre l'évolution.

- Résultat 2020 : 2 400 tonnes eq. CO2
- Résultat 2022 : 2 200 tonnes eq. CO2

Le prochain bilan carbone sera réalisé en 2025 sur l'activité 2024.

Les résultats sont partagés prioritairement en codir et avec le comité RSE, puis à l'ensemble des salariés. A l'issu du 1<sup>er</sup> bilan, notre ambition de réduction s'est portée principalement sur :

- La réduction du nombre de kilomètres parcourus par les techniciens de notre prestataire AVEM qui se déplacent dans nos magasins partenaires pour réparer ou changer les imprimantes
- La réduction du volume d'impression de coupons promotionnels papier
- Le renouvellement moins fréquent de la flotte de matériel informatique et avec une orientation sur le reconditionné
- L'augmentation du taux de réparation sur le matériel informatique
- La baisse de consommation des emballages cartons et plastiques liée à la pause déjeuner de nos salariés.

## Une équipe de passionnés au sein du comité RSE

L'équipe est constituée d'une dizaine de collaborateurs venant de services différents, ayant une appétence prononcée pour la protection de l'environnement, la solidarité ou l'innovation au service d'un meilleur impact. Son rôle est de transmettre les bons messages et les bonnes valeurs au sein de l'entreprise, à travers de nombreuses initiatives (collectes, animations, formations...).

Ils sont les relais privilégiés de la démarche RSE au sein de leurs services respectifs.

Voici leurs objectifs :

- Cadrer et perfectionner les usages responsables au quotidien
- Travailler main dans la main avec les acteurs locaux et les associations
- Mettre en place de nouvelles actions à impact positif
- Inscire la mise en place de ces actions dans la feuille de route de chaque équipe.

Une fois les objectifs de la démarche RSE définis pour les années à venir, 4 équipes ont été formées pour que chacune travaille efficacement sur un objectif précis. Une fois par trimestre, l'équipe se réunit au complet pour partager les avancées de sa feuille de route présentée en début d'année. Un canal TEAMS a été créé pour échanger des idées, trouver des volontaires pour des animations etc...cela fluidifie l'organisation et les met en action !

## Adhésions au Pacte Mondial des Nations Unies

En adhérant au Pacte mondial des Nations Unies, cela nous offre un cadre d'engagement volontaire construit sur la base de Dix principes, issus des textes fondamentaux des Nations Unies, à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Cela nous amène à aligner objectifs économiques aux objectifs du développement durable. De par notre activité, nous devons contribuer aux objectifs 1, 2, 5, 8, 9, 10, 12, 13.

Ex : en créant une nouvelle offre pour donner plus de visibilité aux produits/marques les plus engagées, nous travaillons pour une consommation plus responsable.

Ex : en donnant un cadre de travail équitable entre hommes et femmes et en évaluant notre index d'égalité chaque année, nous travaillons quotidiennement à l'égalité entre les sexes.

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



## Certifications et labels



Ecovadis 2022 : note de 58/100

Ecovadis 2023 : note de 69/100

## Implication et dialogue avec les parties prenantes

Pour définir notre stratégie RSE 2022-2025, nous avons réalisé des interviews de nos parties prenantes :

- Fournisseur : AVEM (démarche RSE et bilan carbone)
- Clients industriels : Directeur marketing Henkel & Kellogg's
- Collaborateurs

Afin d'identifier leurs enjeux matériels et les croiser avec notre stratégie.

Nous avons conscience que nous n'avons qu'un faible échantillon de nos parties prenantes représentées. Il est prévu d'ici fin 2024, de cartographier la chaîne de valeur, identifier toutes les parties prenantes et réaliser de nouvelles interviews notamment auprès des parties prenantes manquantes à date : consommateurs, collectivités, associations/ONG.

Des interviews collaborateurs seront aussi renouvelées étant donné le turnover depuis les dernières réalisations en 2021.

## Enjeux RSE principaux



### Réduire notre impact environnemental :

- Challenger l'amont de la chaîne de valeur pour diminuer notre scope 3
- Développer un plan de sobriété énergétique dans les bureaux
- Réduire le volume de coupons papier imprimé en magasin au profit du digital
- Assurer une transition numérique low-impact

### Promouvoir une consommation responsable :

- Donner plus de visibilité aux produits/marques les plus engagés
- Participer à des campagnes visant la transition alimentaire
- Permettre aux consommateurs de faire des dons à des associations via nos solutions de couponing

### Développer l'engagement collaborateurs :

- Sensibiliser aux enjeux climatiques
- Promouvoir la journée d'engagement citoyen
- Encourager l'esprit solidaire via des temps forts et des collectes

### Améliorer l'accessibilité de nos solutions et de nos fonctions :

- S'assurer que nos solutions digitales soient conçues pour l'inclusion de tous et toutes
- Former les fonctions RH et sensibiliser les managers sur le handicap pour lever les barrières à l'emploi

# CHAPITRE 1. GOUVERNANCE

## Anti-corruption

### Engagements et objectifs

#### Introduction

Chez Catalina, la mise en place d'une politique anti-corruption et anti-extorsion revêt une importance capitale pour garantir des pratiques commerciales éthiques et conformes aux réglementations en vigueur.

#### Nos engagements :

Nous nous engageons à mettre en œuvre des politiques et pratiques en interne visant à lutter contre la corruption à travers des audits internes, des procédures pour les lanceurs d'alerte, des évaluations régulières des risques d'anti-corruption et un programme de diligence de l'autorité sur cette question.

Chez Catalina, il est strictement interdit d'effectuer ou de proposer des paiements, des cadeaux ou des objets de valeur dans le but d'influencer une prise de décision, ou encore d'inciter une personne à agir ou non, à l'encontre de ses obligations légales afin d'obtenir un avantage commercial.

Nous nous engageons à accompagner tous les employés dans la remontée de l'information auprès de leurs supérieurs hiérarchiques, de tout comportement illégal, abusif ou non éthique.

#### Nos objectifs :

- 100% des collaborateurs doivent lire et signer la Charte Ethique à leur arrivée dans l'entreprise
- En 2024, 100% des collaborateurs ont reçu la procédure « lanceur d'alerte ». L'objectif est de le maintenir à 100% chaque année.
- 1 audit interne de contrôle doit être effectué chaque année auprès des services financiers et informatiques

#### Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

## **Audits des procédures de contrôle pour prévenir la corruption et**

Catalina met en place un audit interne qui vise à aider les membres de l'organisation à assumer leurs responsabilités en leur fournissant des analyses, des évaluations, des recommandations, des conseils et des informations concernant les activités examinées et en promouvant un contrôle efficace et des pratiques commerciales saines, ce qui comprend, mais sans s'y limiter, les tâches suivantes :

- Déterminer l'adéquation et l'efficacité des systèmes de contrôles comptables et opérationnels internes de la société.
- Évaluer le respect par le personnel de la société des politiques et procédures établies.
- Déterminer si des contrôles adéquats sont incorporés dans les systèmes et processus de technologie de l'information.
- Examiner les contrôles de gestion conçus pour protéger les ressources de l'entreprise et vérifier l'existence de ces ressources.
- Vérifier le respect des politiques de l'entreprise en matière de conduite éthique des affaires.

## **Evaluation des risques de corruption**

L'audit interne de Catalina procède chaque année à une évaluation des risques d'entreprise et à une évaluation des risques de fraude afin d'obtenir un retour d'information de la part de la direction et d'autres employés concernant les risques qui menacent l'entreprise. L'audit interne utilise ensuite ce retour d'information pour développer les contrôles nécessaires à l'atténuation de ces risques lorsque cela est possible.

Catalina dispose également d'une liste complète de contrôles, y compris des contrôles généraux informatiques (ITGC), qui sont testés périodiquement pour en vérifier la conception et l'efficacité. Ces contrôles généraux informatiques sont les suivants : contrôles d'accès visant à empêcher tout accès non autorisé à tous les principaux systèmes ; contrôle de la sécurité et de l'intégrité des données ; contrôle de la qualité des données ; contrôle de la qualité des données et de l'intégrité des données.

## **Procédure d'alerte à disposition des parties prenantes afin de signaler toute forme de corruption**

En application de la Loi Sapin II et après consultation du CSE, Catalina a développé une procédure de recueil et de traitement des signalements à destination des lanceurs d'alertes. La société entend définir un cadre en vue d'encourager et d'encadrer le signalement, par les salariés et les collaborateurs extérieurs ou occasionnels de l'entreprise, de faits illicites ou dangereux survenus dans l'entreprise. Ce dispositif est complémentaire des voies traditionnelles de signalement et son utilisation constitue une simple faculté pour les salariés et collaborateurs.

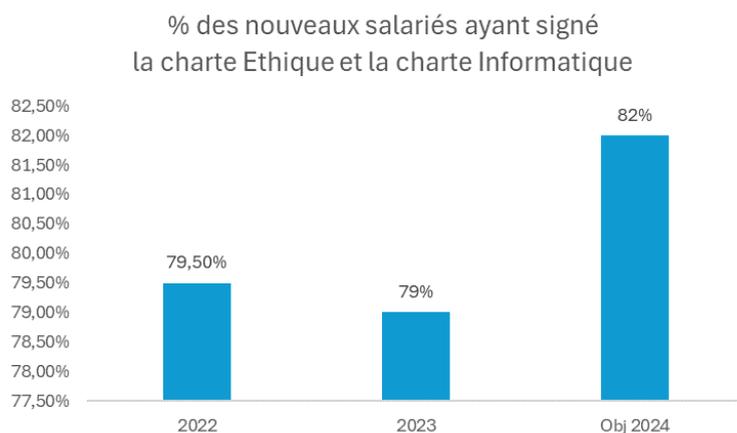
## Programme de diligence raisonnable sur les procédures d'anti-corruption

Catalina Marketing Corporation (maison mère, US) a mis en place pour toutes les filiales une politique d'approbation et de délégation de pouvoir. Cette politique définit les types et les montants maximums des obligations qui peuvent être approuvées par un employé de la société. Ils précisent les rôles et responsabilités (révision ou approbation) pour les transactions suivantes :

- Contrats commerciaux
- Capital Humain
- Trésorerie
- Fournisseurs et Prestataires
- Immobiliers
- Autres

## Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur la thématique anti-corruption :



# Sécurité de l'information

## Engagements et objectifs

### Introduction

Chez Catalina, notre politique sur la sécurité de l'information vise à protéger les informations sensibles et confidentielles de l'entreprise contre les menaces internes et externes.

### Nos engagements :

*Nous nous engageons à renforcer la sécurité de l'information et à réduire les risques de pertes ou de fuites d'informations sensibles à travers diverses mesures :*

- La formation des collaborateurs aux bonnes pratiques en matière de sécurité de l'information
- La promotion d'une culture de sécurité au sein de Catalina, à travers des communications régulières
- Des audits systématiques des partenaires externes en lien avec nos systèmes d'information
- La mise en place de procédures pour réagir aux incidents de sécurité

Ces engagements contribuent à maintenir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations critiques pour l'entreprise.

### Nos objectifs :

- Chaque année, 100% des collaborateurs sont formés aux bonnes pratiques en matière de sécurité de l'information
- 100% des nouveaux collaborateurs lisent et signent la charte informatique reçue à leur arrivée
- En 2025, 100% des partenaires sont audités sur leur système d'information pour évaluer les risques potentiels chaque année

## Mesures

Nous mettons en place les pratiques suivantes permettant de remplir nos engagements et atteindre nos objectifs :

### **Formation de sensibilisation pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information**

Chaque année, tous les collaborateurs doivent passer une formation obligatoire sur la sécurité de l'information appelée « Mandatory Compliance Training ». Elle vise à les mettre

à jour sur la cybersécurité, à enrichir leur connaissance sur la protection des données et à assurer la sécurité de leurs données personnelles et celles de l'entreprise.

## **Charte informatique**

Notre charte d'utilisation des systèmes d'information assure un cadre dans l'utilisation des systèmes d'information pour garantir la sécurité des données de nos collaborateurs et de nos clients.

Notre charte d'utilisation des systèmes d'information est annexée à notre règlement intérieur, elle est donc applicable à l'ensemble de nos collaborateurs dès leur entrée.

## **Procédure d'alerte à disposition des parties prenantes afin de signaler les problèmes en matière de sécurité de l'information**

En application de la Loi Sapin II et après consultation du CSE, Catalina a développé une procédure de recueil et de traitement des signalements à destination des lanceurs d'alertes. La société entend définir un cadre en vue d'encourager et d'encadrer le signalement, par les salariés et les collaborateurs extérieurs ou occasionnels de l'entreprise, de faits illicites ou dangereux survenus dans l'entreprise.

## **Audits des procédures de contrôle pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information et évaluation des risques liés à la sécurité de l'information**

Chaque nouveau système externe qui peut être connecté avec les systèmes d'informations de Catalina sont systématiquement audités par un tiers One Trust.

L'équipe en charge procède à un examen des fournisseurs de services tiers et des partenaires de données potentiels afin d'identifier et d'évaluer les risques et les contrôles applicables en matière de sécurité et de protection de la vie privée. Cette évaluation permet à Catalina d'évaluer les risques liés aux tiers et de formuler des recommandations à la direction pour atténuer ces risques.

Voici les étapes de cet audit :

- Questionnaire « Processing Activity »
- Audit du processus Privacy by Design
- TPRM Third Party Risk Management

La plateforme utilisée One Trust nous a permis d'automatiser notre programme de gestion des risques tiers. Les workflows sont automatiquement intégrés à chaque étape de vie de nos tiers. Nous avons créé un inventaire des tiers avec des KPIs de surveillance associés. Les évaluations sont automatisées et des réévaluations sont déclenchées en fonction de l'évolution des risques.

## Mesures pour obtenir le consentement des parties prenantes sur le traitement, le partage et la conservation des informations confidentielles

Un DPO est en place chez Catalina pour s'assurer de la protection des données de l'entreprise, des salariés et des parties externes. Il est chargé de contrôler le respect du règlement et du droit national en matière de protection des données et d'informer l'entreprise sur les évolutions en matière de protection des données. A ce titre, notre DPO envoie une newsletter mensuelle à tous les collaborateurs pour tenir au courant des évolutions mondiales et locales en matière de sécurité et de protection.

## Programme de diligence pour la sécurité de l'information

Une procédure relative à la documentation nécessaire à compléter/créer/produire pour lancer un projet existe afin de que les parties concernées par un projet conservent la preuve des données traitées et que la politique interne de Catalina soit appliquée pour garantir un niveau adéquat de conformité et de sécurité au sein de nos systèmes.

Il s'agit de mettre en place des mesures adéquates et des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour prouver que le traitement et les projets, par conception et par défaut, sont effectués conformément aux réglementations internes et aux réglementations en matière de protection de la vie privée. Ces mesures doivent être régulièrement revues et mises à jour si nécessaire.

## Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance sur la thématique anti-corrupcion :



INDICATEURS RSE	UNITE	2022	2023	2024
% de personnes formées à la sécurité de l'information	%	97%	97,5%	97,5%

# Achats responsables

## Engagements et objectifs

### Introduction

CATALINA place les enjeux de développement durable au cœur de son action. A cet effet, nous déclinons nos propres engagements ESG à nos partenaires fournisseurs qu'ils soient actuels ou futurs.

### Nos engagements :

Nous nous engageons à conclure un partenariat avec un fournisseur sous réserve qu'il valide l'ensemble des dispositions présentées dans notre charte des Achats Responsables et Durables

Catalina s'engage à collaborer avec ses fournisseurs et partenaires pour identifier les opportunités d'amélioration des pratiques ESG qu'ils mettent en œuvre.

### Nos objectifs :

- D'ici fin 2024, 100% des managers susceptibles de signer un contrat commercial avec un partenaire ou fournisseur seront sensibilisés aux enjeux liés aux achats responsables et auront pris connaissance de la charte des Achats Responsables et Durables
- A compter de 2025, 100% des nouveaux contrats commerciaux sont envoyés avec la charte des Achats Responsables et Durables
- En 2025, 50% des partenaires et fournisseurs déjà existants ont reçu et signé la charte des Achats Responsables et Durables
- En 2025, nous aurons une démarche d'amélioration continue avec au moins 2 de nos principaux fournisseurs/prestataires. A date, c'est le cas avec notre plus gros prestataire AVEM.

## Charte des achats responsables

Début 2023, Catalina a élaboré une charte des achats responsables et durables à destination de ses fournisseurs et partenaires pour les engager dans une démarche en adéquation avec la nôtre.

Cette charte présente les dispositions auxquelles nos fournisseurs et prestataires doivent s'engager en matière de droits des hommes et conditions de travail, santé et sécurité des salariés et des sous-traitants, respect de l'environnement et préservation des ressources, et éthique des affaires.

## CHAPITRE 2. SOCIAL

### Qualité de vie au travail

#### Engagements et objectifs

##### Introduction

Chez CATALINA, nous reconnaissons que des conditions de travail adéquates sont essentielles pour le bien-être de nos employés, la satisfaction au travail et la performance globale de l'entreprise.

Cette politique vise à garantir des conditions de travail optimales pour tous les membres de notre équipe, quel que soit leur rôle ou leur lieu de travail. Cette politique s'applique à tous les employés de l'entreprise.

##### Nos engagements :

Chez CATALINA, nous nous engageons à créer un environnement de travail qui favorise le respect, l'épanouissement et le bien-être de chacun. Nos principes fondamentaux incluent :

- Respecter la dignité de chaque individu, sans discrimination ni harcèlement.
- Promouvoir une culture de travail équilibrée, où le bien-être personnel et professionnel est encouragé.
- Fournir des conditions de travail sûres, saines et confortables, conformes aux lois et aux normes en vigueur.
- S'assurer des bonnes conditions de travail (garantir un équilibre vie pro/vie perso et de bonnes relations professionnelles)

##### Nos objectifs :

- Chaque année, 100% de nos employés sont formés à la gestion du stress ou à la communication non violente ou à la culture du feedback; pour améliorer davantage les relations au travail
- Allouer un budget pour des team-building **(1/ trim/équipe)**, des événements mensuels animés par les équipes pour se retrouver et des temps forts festifs dans l'entreprise **(au moins 2 / an)**
- Mettre en place des politiques et des pratiques pour soutenir cet équilibre en proposant un **rythme de 2 jours minimum par semaine sur site et le reste en télétravail en France métropolitaine**
- **Conserver un taux minime voir nul de maladie longue durée chaque année**
- Tous les 2 ans, réaliser des enquêtes de satisfactions pour évaluer le bien être de collaborateurs et pouvoir travailler sur les axes le nécessitant.

## Mesures

Le bien-être au travail est au cœur de nos pratiques managériales du quotidien. Ecoute, disponibilité, entraide sont des qualités qui sont vécues et reconnues par les équipes dès leur entrée dans l'entreprise.

### 01. Equilibre vie pro / perso

Le rythme de travail et le temps de travail peuvent être choisis par le salarié, en discussion avec son manager et les RH. Les congés à temps partiel sont courants et respectés par les managers et équipes dans leur usage.

Depuis 2015, Catalina a mis en place le télétravail pour tous les collaborateurs. Dès lors, tout le monde a été équipé de PC portable et de connexion protégée à distance. Fin 2020, le télétravail est passé à 2 jours et début 2022 à 3 jours, pour ceux qui le souhaitent.

### 02. Le droit à la déconnexion

L'entreprise rappelle l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Ce droit à la déconnexion a fait l'objet d'une disposition dans l'accord relatif à l'aménagement de la durée du travail du 5 novembre 2019 et il convient d'appliquer ses dispositions à toute situation de télétravail.

Ainsi, il est notamment précisé que les salariés en situation de télétravail ne sont pas obligés de prendre connaissance ou de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques durant leurs périodes de repos, congés et suspension du contrat de travail. En aucun cas il ne pourra leur en être tenu rigueur.

En la matière, l'exemplarité des dirigeants et responsables hiérarchiques est essentielle et ils ne pourront solliciter leurs équipes pendant leurs temps de repos, congé et suspension du contrat de travail, sauf cas d'urgence particulière

### 03. Reconnaissance au travail

Chaque collaborateur est formé à la « Communication Non-Violente » pour entretenir au maximum la culture du feedback dans une relation bienveillante. Adopter une posture de Communication Non-Violente permet une meilleure approche des relations en général et professionnelles en particulier et ainsi demander / recevoir / donner un feedback de manière efficace et constructive.

Toutes les évaluations bi-annuelles comportent une section « feedback », où chaque collaborateur est encouragé à donner son feedback sur le rapport de travail avec son manager et sur l'entreprise en général.

#### 04. Réduire le stress au travail

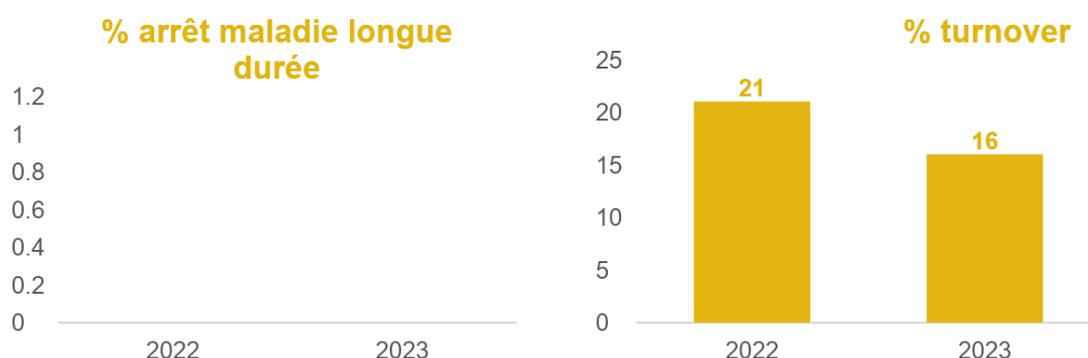
Une formation « Réduire l'impact du stress dans sa vie » est organisée pour certains collaborateurs. Les objectifs de la formation sont :

- Comprendre les mécanismes du stress pour mieux y faire face
- Analyser sa situation personnelle, être capable de prendre du recul et de se créer des espaces de ressourcement.
- Reconnaître les effets de la tension physique, émotionnelle et psychologique et les gérer grâce à des techniques éprouvées.

D'autres formations qui ne sont pas dédiées à la gestion du stress, comprennent un module pour gérer les montées de stress. Par exemple, pour les commerciaux en préparation de négociations commerciales.

#### Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance :



INDICATEURS RSE	UNITE	2023	2022	Objectif
% arrêt maladie longue durée	%	<b>0%</b>	0%	<b>0%</b>
% Turnover	%	<b>16%</b>	21%	<b>20%</b>

# Santé et Sécurité au travail

## Engagements et objectifs

### Introduction

Chez CATALINA, nous reconnaissons que la santé et la sécurité au travail sont des éléments fondamentaux pour assurer le bien-être de nos employés, la pérennité de nos opérations et la réalisation de nos objectifs organisationnels. Cette politique vise à garantir un environnement de travail sécuritaire et sain pour tous les membres de notre équipe.

Cette politique s'applique à tous les employés, sous-traitants et visiteurs de l'entreprise.

### Nos engagements :

Chez Catalina, nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr et sain en respectant les lois et réglementations en vigueur relatives à la santé et à la sécurité au travail. Nous nous efforçons de prévenir les accidents, les blessures et les maladies professionnelles en mettant en place des mesures de prévention efficaces.

Afin de renforcer cette approche et de répondre aux attentes de ses parties prenantes, notre entreprise déploie sa démarche santé et sécurité au travail, selon quatre axes :

- **Garantir la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs dans un environnement de travail durable :** Nous accordons une priorité absolue à l'élimination des dangers, à la réduction des risques et à la prévention des accidents et des maladies professionnelles. Toutes les mesures nécessaires seront mises en place en fonction de l'évaluation des risques, tout en respectant rigoureusement les lois et les normes de l'entreprise.
- **Intégrer la santé et la sécurité au travail dans toutes nos activités**

### Nos objectifs :

- Réunir le CHSCT deux fois par an afin d'analyser les nouveaux risques et continuer à travailler sur les existants
- Réaliser un entretien annuel chaque année avec le médecin du travail pour l'informer du détail de notre document unique du CHSCT
- Conserver un taux minime voir nul de maladie longue durée
- En 2025, ré-évaluer le niveau de satisfaction des employés grâce à une enquête interne anonyme afin de travailler sur les axes le nécessitant.

## Mesures

### **Mesures préventives contre les troubles musculo-squelettiques**

Tous les collaborateurs pendant leur entretien avec le médecin du travail reçoivent des conseils sur leur posture assise et sur la hauteur de l'écran.

Avec le développement du télétravail, un guide pratique a été créé pour donner des conseils aux salariés sur leur installation au poste de travail et sur la mise en mouvement régulière.

Au-delà des conseils sur la posture, les salariés y trouvent des conseils sur les méthodes de travail pour télétravailler dans de bonnes conditions (organisation vie privé / vie pro, droit à la déconnexion, maintenir le contact avec ses collègues etc...)

### **Mesures préventives contre le stress**

Au cas par cas, une formation est dispensée aux salariés pour les aider à réduire l'impact du stress dans leur vie. Les objectifs de cette formation sont de comprendre les mécanismes du stress, reconnaître les effets de la tension physique ou psychologique et être capable de prendre du recul pour se créer des espaces de ressourcement. Ponctuellement, lors de la semaine de Qualité de Vie au Travail, des séances de sophrologie ou des massages réalisés par des professionnels sont proposées.

Pour prévenir des nuisances liées à l'exposition au bruit, notamment en open space, un casque peut être fourni sur demande.

# Dialogue Social

## Engagements et objectifs

### Introduction

Chez CATALINA, le dialogue social est au centre de nos préoccupations. Ce dernier étant essentiel pour maintenir un climat sain et de confiance au sein de l'entreprise. La direction se veut transparente dans ses échanges mais surtout accessible à tous.

Notre culture collaborative nous rend efficaces dans la question des relations sociales.

Cette politique s'applique à tous les employés de l'entreprise, ainsi qu'à toutes les instances représentatives du personnel.

### Nos engagements :

Chez CATALINA, nous nous engageons à cultiver un environnement de travail où le dialogue social est encouragé, respecté et valorisé. Nos principes fondamentaux incluent :

- Garantir le respect mutuel entre la direction, les employés et leurs représentants, sans discrimination ni intimidation.
- Assurer la transparence dans la communication des décisions et des informations pertinentes concernant les conditions de travail, les politiques de l'entreprise et les projets stratégiques.
- Consulter et prendre en compte les avis et les préoccupations des employés et de leurs représentants dans le processus de prise de décision.
- Promouvoir une culture de partenariat et de coopération entre la direction et les instances représentatives du personnel.

### Nos objectifs :

- **Maintenir le pourcentage de 100% d'avis favorables relatif au nombre d'accords présentés chaque année**

Mesures

**01. Les réunions mensuelles avec le CSE**

Tous les mois, les collaborateurs ont la possibilité de poser des questions relatives aux conditions de travail à la direction via le CSE. Un compte-rendu exhaustif de la réunion est ensuite envoyé par email pour que toute l'entreprise ait le même niveau d'information sur les réponses adressées par la direction. Les questions posées lors de ces instances récurrentes ont un réel poids dans la prise de conscience et la décision. A titre d'exemple, l'accord de télétravail a été révisé pour permettre aux collaborateurs de télétravailler 3 jours sur 5 s'ils le souhaitent. Cela faisait suite à de nombreuses questions remontées au CSE.

**02. L'enquête annuelle PULSE « Your voice matters »**

Chaque année, à l'initiative de notre maison mère aux US, une enquête de satisfaction est envoyée à 100% des collaborateurs. Elle est remplie de manière anonyme. Une trentaine de questions sont posées pour évaluer l'entreprise sur les items suivants :

- Sustainable Engagement
- Leadership
- Customer Focus
- Intent to stay
- Empowerment
- Talent Management

Les résultats par équipe sont mis en perspective avec le reste de l'entreprise, et avec une norme externe à l'entreprise, moyenne de 125 000 répondants.

Ces résultats sont communiqués au niveau général de l'entreprise et par service, voire par équipe. Ils ont vocation à faire travailler les équipes managériales sur les items à améliorer.

	Total Favorable Score	PAULINE GOUGEON Organization (50)	Overall (1,082)	Transitional Norm (125,181)
Sustainable Engagement	72	-2	1	1
Leadership	86	11	10	29
Customer Focus	83	23	31	23
Intent to Stay	67	27	9	6
Empowerment	83	5	13	28
Talent Management	81	12	9	30

### 03. Les « Open discussions » avec le PDG et DRH

Une fois par an, les collaborateurs sont obligatoirement conviés à une réunion en face à face avec le PDG et le DRH pour parler ouvertement de leurs problématiques du moment (conditions de travail, surcharges, rémunération...)

Le partage de bonnes pratiques « seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ! »

### 04. Intra-entreprise

#### Le PLT

Le Paris Leadership Team est le regroupement des directeurs de service, directement liés au comité de direction. Il a pour vocation d'assurer le lien entre le comité de direction et les équipes, en :

- Faisant remonter les problématiques du moment
- Partageant les projets des équipes
- Donnant de la vision sur les projets des prochains mois

Les représentants des services au PLT collaborent si une problématique commune apparaît : management hybride, retour au bureau, communication interservices en management de projet...

#### Les Catalina LIVE

Les Catalina Live sont des rendez-vous bi-mensuels avec toute l'entreprise. Il est local ou Européen en fonction des sujets partagés. Le PLT ou les collaborateurs eux-mêmes proposent de partager un ou 2 sujets sur les 30 minutes. Ils peuvent être liés directement au business, au management ou à la culture d'entreprise.

### 05. Inter-entreprises

Catalina est adhérent actif de l'Institut du commerce depuis 2017. Le comité « RSE » de l'Institut du Commerce dirigé par Emilie Chalvignac a été créé pour accélérer les réponses collectives des acteurs du commerce aux exigences sociétales et environnementales

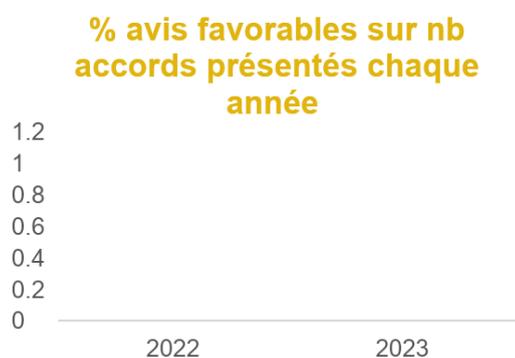


Le Comité RSE accompagne la transformation RSE des entreprises à travers des ateliers de partage de bonnes pratiques et la création d'outils pour communiquer et convaincre.

Catalina, adhérent de l'Institut du Commerce depuis de nombreuses années, participe une fois par mois au « Tipi RSE », rendez-vous mensuel des responsables RSE pour partager bonnes pratiques, initiatives externes ou internes.

## Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance :



# Formation et gestion des carrières

## Engagements et objectifs

### Introduction

Au sein d'un environnement fortement concurrentiel, nous devons anticiper l'évolution de nos métiers et des technologies pour nous adapter tout en favorisant le développement professionnel de nos collaborateurs. C'est pourquoi Catalina investit fortement dans la formation continue de ses salariés.

### Nos engagements :

Nous nous engageons à établir chaque année, un plan de développement des compétences et un plan de formation qui en découle pour chacun des collaborateurs.

Nous nous engageons à favoriser la mobilité interne qu'elle soit hiérarchique, transversale ou géographique pour accompagner les salariés dans leur plan de carrière et en communiquant sur les opportunités en interne.

Nous nous engageons à accompagner nos managers dans la formation au management pour qu'ils appréhendent mieux leurs rôles et responsabilités dans l'évolution de leurs collaborateurs directs.

### Nos objectifs :

- Au moins 90% des collaborateurs suivent une formation chaque année
- Chaque année, 100% des employés sont formés à la Communication Non Violente et au Feedback
- Chaque année, 100% des managers reçoivent une formation de Management de proximité et/ou d'équipe et/ou transversal

## Mesures

### 01. Formation et développement des talents

Chaque année, un plan de formation est établi en fonction des axes stratégiques de l'entreprise et du recueil des besoins de formation exprimés par les managers et les collaborateurs des entretiens annuels.

En 2023, 93% des employés ont reçu une formation externe au cours de l'année, pour 14h en moyenne par personne. Catalina alloue une grande partie de son investissement à la formation pour faire progresser ses équipes et développer leur employabilité. En 2023, 97% des employés ont bénéficié d'une formation au feedback et/ou à la Communication Non Violente.

## 02. Favoriser la mobilité interne



Catalina entreprend une politique de mobilité fonctionnelle ou géographique, et accompagne tous nos salariés individuellement et de façon personnalisée dans leurs projets d'évolution professionnelle qu'ils soient de nature à changer de métier ou à élargir leur périmètre de compétences et de responsabilité. Les offres d'emploi sont annoncées chaque mois dans la newsletter RH pour permettre à nos collaborateurs de se positionner sur des offres avant leur publication en externe. Dans cette newsletter, un portrait d'un collaborateur qui témoigne de son expérience de mobilité, permet aux autres de se projeter dans un autre service, dans un autre pays ou sur une autre fonction. Ainsi en 2023, 27 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité/promotion.

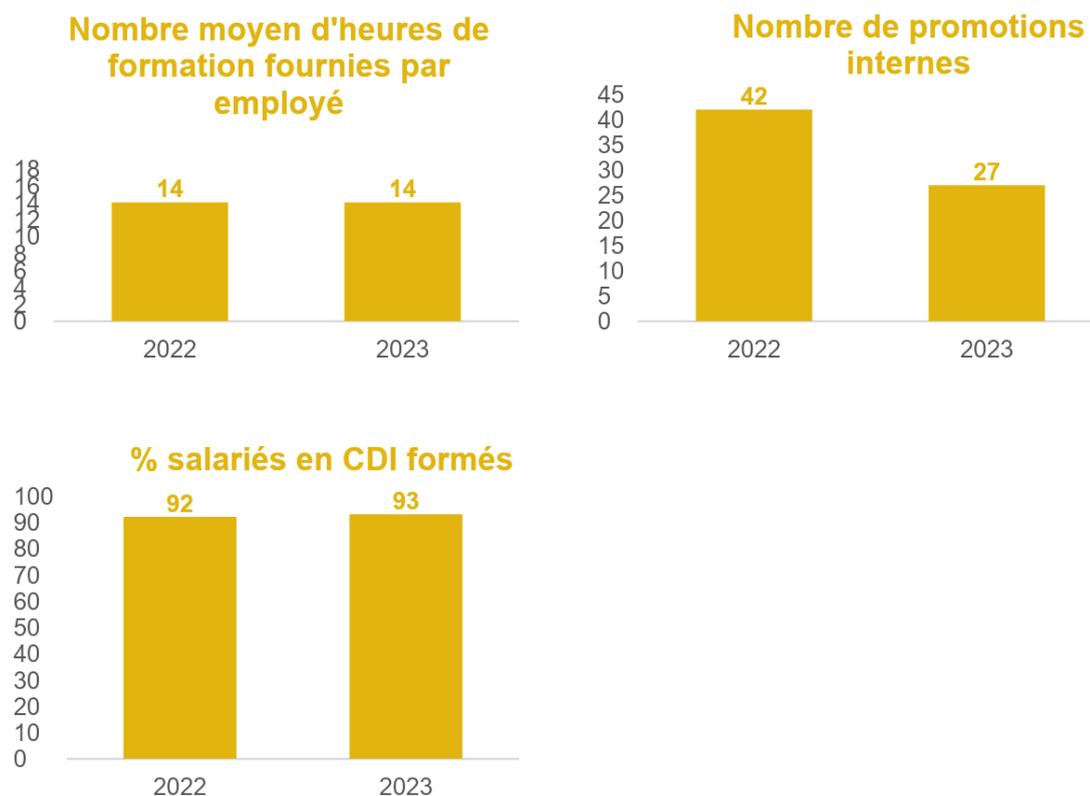
## 03. Accompagner nos managers dans leurs nouvelles responsabilités.

Chez Catalina, nous avons à cœur de développer une culture du management. De nombreux collaborateurs ont bénéficié d'une évolution professionnelle pour accéder au rôle de manager, parfois très jeunes et très rapidement. Nous les accompagnons individuellement et collectivement dans leurs fonctions. Cet accompagnement est construit autour de l'évolution des pratiques managériales et de la transformation de l'entreprise.

Des formations sont ainsi systématiquement proposées aux managers et complétées d'outils afin de les aider à mieux appréhender leurs rôles et responsabilités (fondamentaux, préparer les entretiens annuels, manager à distance, gestion des situations difficiles...). Une communauté de managers a été créée pour favoriser les échanges entre pairs, les questions, les best practices...

## Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance :



INDICATEURS RSE	UNITE	2023	2022	Objectif
Nombre moyen d'heures de formation fournies par employé	Heures	<b>14</b>	14	<b>14 (Maintenir)</b>
Nombre de promotions internes	#	<b>27</b>	42	-
% salariés en CDI formés	%	<b>93</b>	92	<b>90 (Maintenir)</b>
%managers formés au management	%	<b>31.6</b>	65	-

# Diversité, équité, inclusion

## Engagements et objectifs

### Introduction

La diversité du personnel de Catalina est un atout considérable pour notre entreprise.

### Nos engagements :

Nous nous engageons fermement à proposer l'égalité des chances à l'emploi sous toutes ses formes et ne tolérerons aucune discrimination qu'elle soit de genre, d'âge ou ethnique.

Nous nous engageons à établir une égalité entre les femmes et les hommes que cela soit sur le plan de la rémunération, des opportunités de promotion et dans la représentation au sein de la direction.

Nous nous engageons à offrir des opportunités d'emploi, de stages ou d'alternance aux plus jeunes

### Nos objectifs :

- Obtenir un index égalité femme-homme de 100/100 en 2026.
- Maintenir le nombre d'établissements partenaires favorisant l'inclusion (ESAT ou autre) à 4 par an
- Maintenir une proportion des effectifs au moins égal entre femmes et hommes
- Proposer une vingtaine de postes par an pour les jeunes en stage ou alternance.

## Mesures

### Egalité femme-hommes

Chez Catalina, en 2023, 59% des collaborateurs sont des collaboratrices.

En 2023, nous avons obtenu une note exceptionnelle de 96/100 à notre index égalité professionnelle femmes-hommes. Avec 85/100 en moyenne dans les entreprises françaises répondant à l'étude, Catalina se distingue très fortement sur cette priorité sociale.

L'assurance des mêmes conditions de travail entre femmes et hommes a toujours été un point d'honneur pour Catalina, et nous sommes très fiers de ce résultat qui le prouve.

Cet index est calculé à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

## **Discrimination**

Les commentaires désobligeants ou les communications écrites basées sur des caractéristiques raciales, ethniques ou sexuelles, ou les mesures de représailles suite à l'exercice des droits d'un employé en sont des exemples.

L'ensemble de notre personnel mérite un environnement professionnel où chacun est respecté et nous veillons à proposer un environnement qui favorise l'honnêteté, l'intégrité, le respect, la confiance et la responsabilité. Tous nos employés doivent contribuer à la mise en place ou au maintien de cet environnement. De plus, nos dirigeants et notre personnel d'encadrement doivent jouer un rôle de premier plan dans l'obtention d'un environnement conforme à nos principes de diversité, exempt de toute crainte de représailles.

## **Offrir des opportunités professionnelles aux plus jeunes**

Pour Catalina, former les jeunes à ses métiers, leur ouvrir les portes du marché de l'emploi et favoriser leur intégration au monde du travail sont des éléments essentiels de sa mission et ses devoirs. C'est pourquoi, depuis plusieurs années, Catalina a mis en place un programme de formation en alternance. Ce programme étant une réussite, Catalina continue d'investir en offrant chaque année de plus en plus d'opportunités aux étudiants.

En 2023, 26 étudiants ont ainsi intégré les effectifs de Catalina en stages ou en alternance. Ils bénéficient du même parcours d'intégration et de formation que celui des salariés.

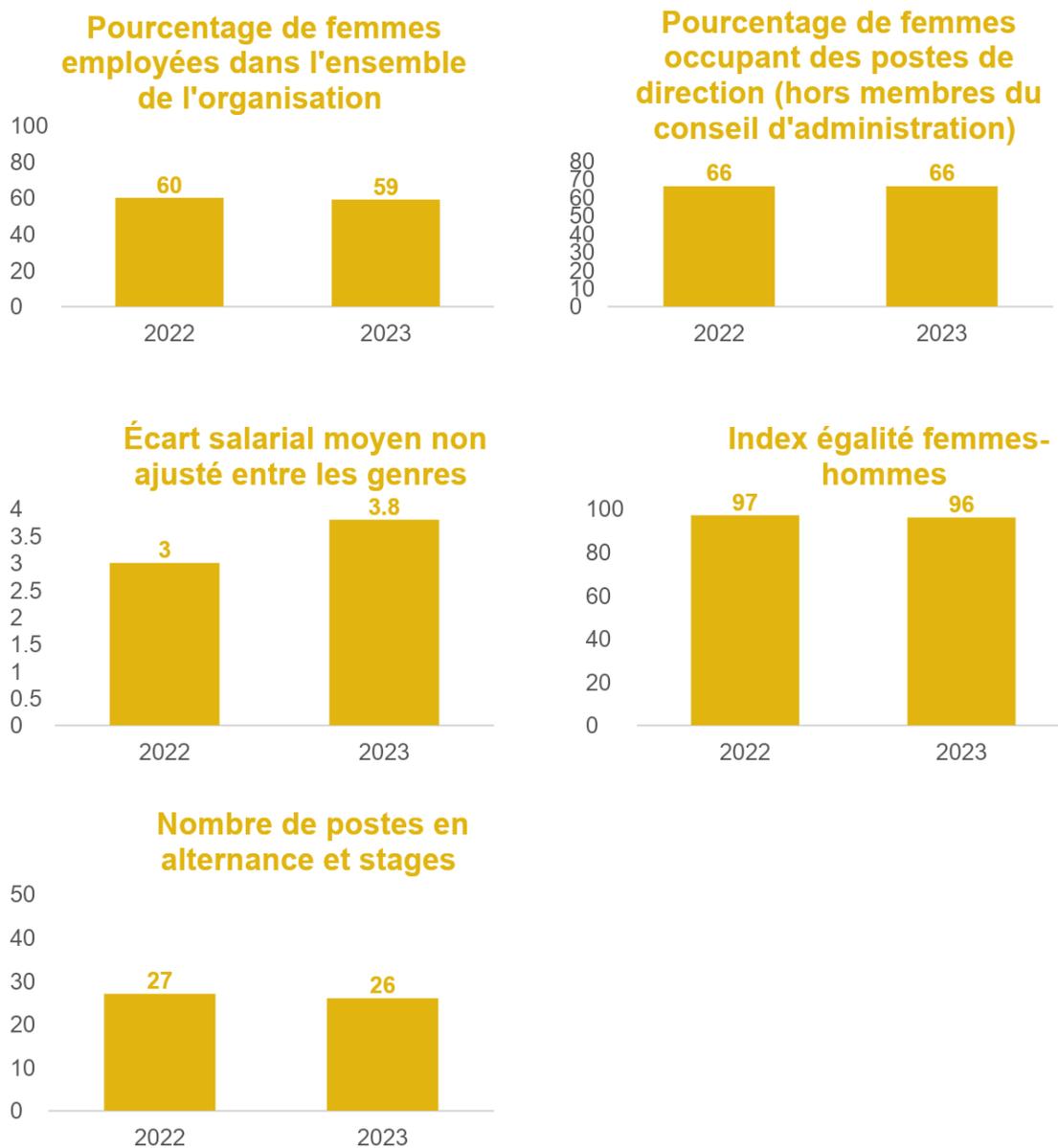
## **Partenariats avec des entreprises adaptées pour favoriser l'intégration par l'emploi**

Nous favorisons l'inclusion par l'emploi, en confiant certains de nos besoins à :

- Des entreprises adaptées qui emploient au moins 55% en situation de handicap,
- Des entreprises qui luttent contre l'exclusion à travers l'insertion par l'économique
  - ESAT PETIT PLUS : Collecte et tri des déchets
  - ESAT LA CIGALE : Fournitures de bureau
  - ESAT LE CERCLE : Traiteur - Livraison plateaux repas
  - TRIALP : tri et valorisation des déchets informatiques

## Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance :



INDICATEURS RSE	UNITE	2023	2022	Objectif
Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation	%	<b>59</b>	60	<b>50 (maintenir)</b>

Pourcentage de femmes occupant des postes de direction (hors membres du conseil d'administration)	%	<b>66</b>	66	<b>60 (maintenir)</b>
Écart salarial moyen non ajusté entre les genres		<b>3.8</b>	3	<b>5 en 2026</b>
Index égalité femmes-hommes	/100	<b>96</b>	97	<b>100 en 2026</b>
Nombre de postes en alternance et stages	#	<b>26</b>	27	<b>25 (maintenir)</b>
Nombre d'ESAT partenaires	#	<b>4</b>	2	<b>4 (maintenir)</b>

# Solidarité envers la société

## Engagements et objectifs

### Introduction

Chez Catalina, nous souhaitons encourager le bénévolat pendant le temps de travail des salariés. Le manque de temps est un réel frein pour la solidarité, alors ce temps là nous avons décidé de l'accorder à nos collaborateurs sur leur temps de travail

### Nos engagements :

- Nous nous engageons à soutenir la population locale dans le besoin grâce à des dons réguliers de produits de première nécessité (aliments, vêtements, produits d'hygiène)
- Nous nous engageons à soutenir financièrement des associations qui œuvrent pour la santé, l'aide humanitaire ou la protection pour l'environnement.
- Nous nous engageons à sensibiliser les employés de Catalina à la solidarité à travers des collectes, des sessions de sensibilisation et grâce à la journée d'engagement Citoyen inscrite dans nos accords en 2020.

### Nos objectifs :

Mettre en place 4 collectes par an au profit des associations humanitaires locales  
Chaque année, inciter au moins 20% des collaborateurs à prendre leur journée d'engagement pour des associations

## Mesures

### 01. Dons matériels et financiers

#### Dons de matériel informatique

Entre 2021 et 2022, 84 PC fixes et portables ont été donnés en bon état d'usage à des écoles et des centres de formation.

#### Dons financiers en aide aux associations

En 2022, Catalina a aidé financièrement différentes associations humanitaires (Croix Rouge, Petits Princes) et environnementales (Ambassade des Océans)

## 02. Engagement des collaborateurs

### Collectes

Toute l'année, l'équipe RSE organise des collectes de vêtements, alimentaires, jouets au profit du Secours Populaire, des Restos du cœur et de l'Armée du Salut.



### Don du sang

L'équipe RSE facilite l'accès au don du sang en communiquant à toute l'entreprise les prochaines dates de collecte à Boulogne-Billancourt et réserve des créneaux pour ses collaborateurs.

### Sensibilisation vs santé des collaborateurs

Nous avons à cœur de sensibiliser nos collaborateurs autour de problématiques santé pour lever les tabous qui peuvent subsister.

L'équipe RSE a organisé des animations pour Octobre Rose (lutte contre le cancer du sein) et une intervention pour parler du papillomavirus.

L'équipe RSE organise 1 fois par an une course solidaire dont les montants sont reversés à des associations pour la recherche contre le cancer comme L'Institut Marie Curie ou qui aide les enfants malades comme Princesse Margot.



## La Journée d'engagement solidaire



Chez Catalina, tous les collaborateurs bénéficient chaque année d'une journée d'engagement associatif. C'est une journée payée par l'entreprise, mise à profit d'une association.

En 2023, 55 collaborateurs ont bénéficié de cette journée et se sont engagés pour les Banques Alimentaires, Les Marmites Solidaires, L'UNADEV

Les remerciements après une journée intense en énergie et en émotion font chauds au cœur : *« Merci beaucoup pour votre participation de ce jour. Votre aide a été inestimable et j'espère que vous avez passé un bon moment. »* nous a transmis le président de l'antenne Croix Rouge de Bagneux.

Les collaborateurs ayant vécu cette expérience en ressortent toujours plus forts :

*« Je garde un souvenir fort de cette journée solidaire où l'on se sent utile pour rendre service à notre société. Cette journée a été riche en échange car on se rend compte en quoi il est important de faire connaître les associations comme la banque alimentaire pour expliquer en quoi consiste le don, pourquoi on le fait, qui va en bénéficier. Merci à Catalina de nous permettre de réaliser ces actions concrètes pour lutter contre cette précarité grandissante. »*

*» Suzy*

*« Ce fût une expérience riche d'échanges et de partage au sein de laquelle je me suis sentie réellement utile, d'autant plus dans cette année si particulière liée à la Covid-19 qui malheureusement, laisse de plus en plus de familles en difficulté. Le fait que Catalina nous permette de réaliser ce type de missions solidaires est selon moi une véritable chance et augmente mon sentiment de fierté de faire partie d'une société aussi engagée que Catalina. »*

*» Géraldine*

## CHAPITRE 3. ENVIRONNEMENT

L'optimisation de l'utilisation des ressources fait partie des valeurs fondatrices et indissociables des métiers de Catalina. C'était déjà la logique qui animait les fondateurs de la société lorsqu'ils ont inventé une façon différente de promouvoir des marques et des magasins. Il s'agissait alors d'efficacité et de pertinence : réduire le volume des promotions pour se concentrer sur celles qui présentent une réelle valeur pour l'annonceur et pour son audience.

Cette approche a aussi vocation à s'appliquer dans le cœur de l'organisation. En améliorant encore les méthodes de ciblage pour réduire les ressources engagées, en prolongeant la durée de vie et la performance des systèmes et reculer leur obsolescence, en optimisant également les infrastructures data pour réduire leur consommation d'énergie, ... ces démarches se combinent avec les gestes du quotidien de chacun.

### Changement climatique et énergie

#### Engagements et objectifs

##### Introduction

Chez Catalina, il est important de réduire les ressources engagées pour se focaliser sur l'efficacité et réduire notre empreinte carbone

##### Nos engagements :

- Nous nous engageons à réduire la consommation d'électricité, gaz et eau, de nos activités.
- Nous nous engageons à réduire l'empreinte carbone des déplacements les plus émissifs de nos salariés.
- Nous nous engageons à développer la prise de conscience écologique de nos salariés.

##### Nos objectifs :

- En 2024, nos émissions de gaz à effet de serre auront diminuées de 10% vs 2022
- En 2025, 30% des collaborateurs auront été sensibilisé au changement climatique avec la Fresque du Climat
- En 2025, grâce à l'optimisation de nos ressources en énergie, nous aurons baissé de 20% l'utilisation d'électricité et de gaz par rapport à 2022.

#### Mesures

## 01. Bâtiment basse consommation

En 2015, Catalina a emménagé au sein du bâtiment Up West à Boulogne, dont la construction est certifiée BREEAM. Les démarches certifiantes ont été engagées sur ce bâtiment dès la conception du bâtiment. Elles visent à maîtriser les impacts des bâtiments sur l'environnement, à améliorer la performance environnementale et à créer un environnement intérieur sain et confortable, dans une démarche concertée entre tous les acteurs du projet et à toutes les étapes de la vie du bâtiment.



Plusieurs critères, d'un point de vue environnemental et humain sont pris en compte : la gestion de l'eau et de l'énergie, la valorisation des déchets, l'utilisation de process innovants ou encore la santé et le bien-être des occupants.

## 02. Focus animations internes pour le Climat et le Développement Durable

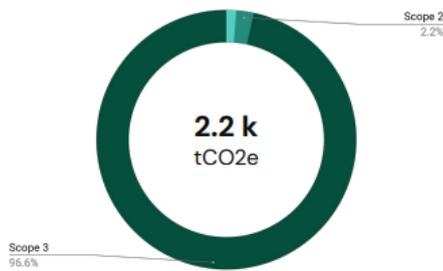


Régulièrement, l'équipe RSE organise des événements ou des challenges pour sensibiliser les collaborateurs au tri, au recyclage, à la sobriété numérique, à l'alimentation végétarienne...

Enfin des ateliers « Fresque du Climat » et « Fresque du Numérique » sont organisés au sein de l'entreprise pour faire prendre conscience de l'impact de l'activité humaine sur le climat et leur faire prendre des engagements.

### 03. Focus sur le bilan carbone

Émissions totales de CATALINA, par Scope (% tCO2e)



	Français tCO2e/collaborateur	Potentiel de réduction
Scope 1	0.1	<div style="width: 10%;"></div>
Scope 2	0.2	<div style="width: 20%;"></div>
Scope 3	9	<div style="width: 90%;"></div>

2.2 k tCO2e c'est l'équivalent

- 1 De 1.2 k Paris - New York allers-retours \*
- 2 Des émissions annuelles de 240 Français\*
- 3 De la quantité de CO2 séquestré annuellement par 200 hectares de forêt en croissance\*

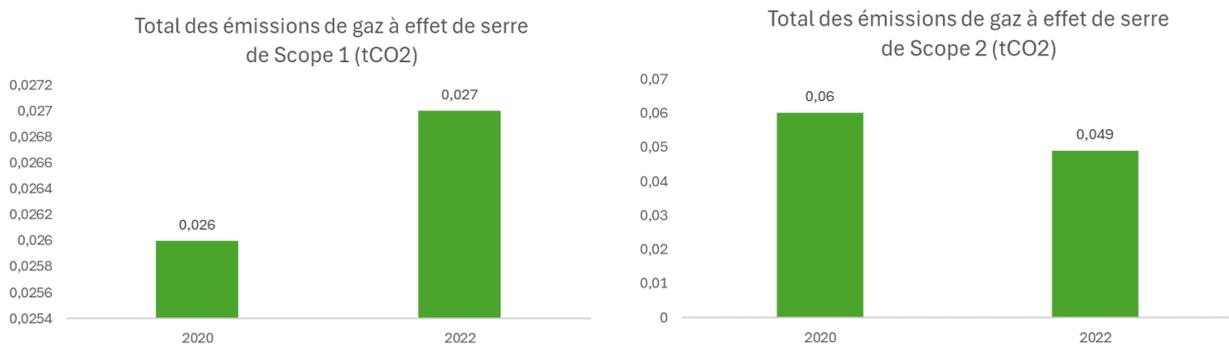
\*Sources : Datagir par l'ADEME, Ministère de la Transition écologique et MyCO2, ONF

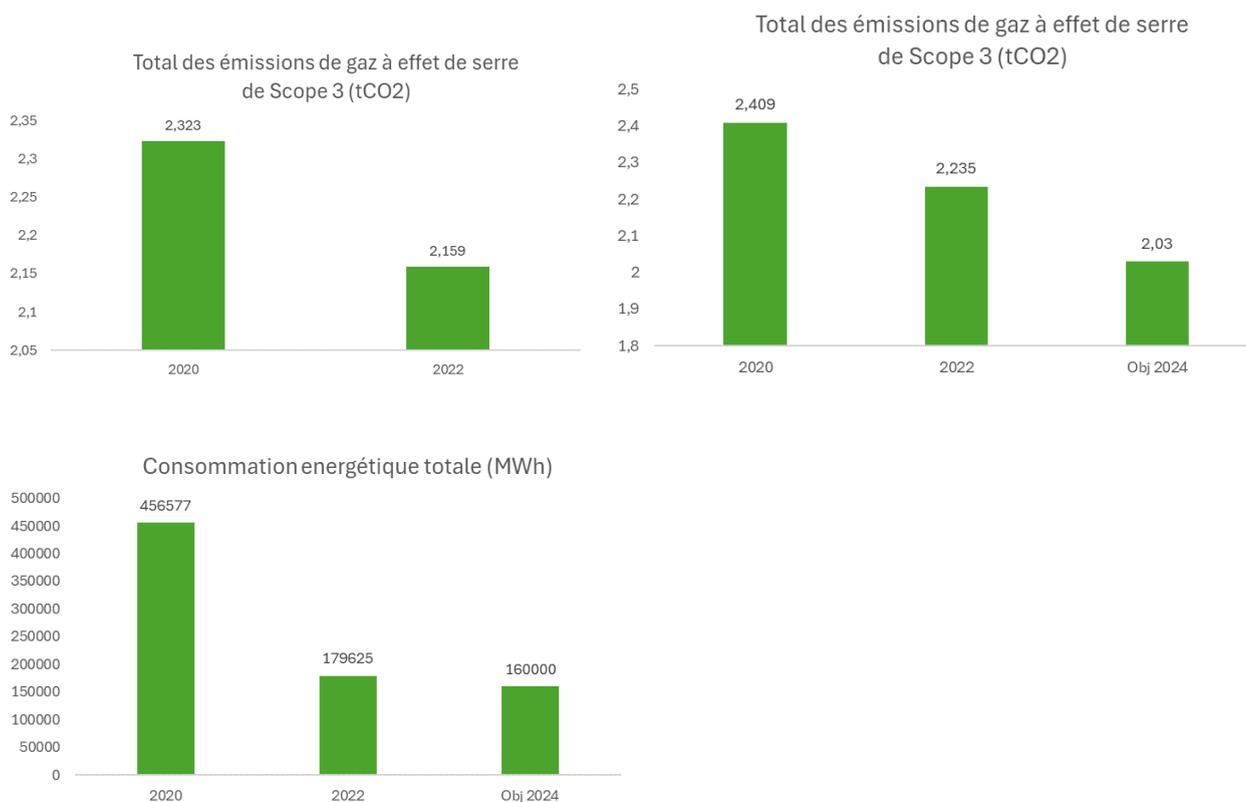


En partenariat avec Greenly, Catalina a souhaité évaluer l'impact de son activité France en émissions de gaz à effet de serre. Le rapport généré début 2023 fait état des activités de 2022. Le bilan d'émissions de GES sert surtout à dégager les pistes d'amélioration de l'impact global de l'entreprise et à définir une trajectoire de réduction. Cela passe par la mise en œuvre d'une série de leviers internes et la mobilisation de notre écosystème entier (collaborateurs, fournisseurs, clients). L'évaluation de nos émissions suit les standards du Bilan Carbone®, une méthodologie standardisée par l'ADEME. Le bilan a été réalisé sur les scopes 1,2 et 3. Il sera renouvelé en 2025 pour étudier l'évolution 2024 vs 2022.

#### Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance :





INDICATEURS RSE	UNI TE	2020	2022	Objectif
Total des émissions de gaz à effet de serre de Scope 1	tCO 2	0.026	0,027	<b>0.025</b>
Total des émissions de gaz à effet de serre de Scope 2	tCO 2	0.06	0,049	<b>0.045</b>
Total des émissions brutes de GES du scope 3	tCO 2	2.323	2,159	<b>1.945 (-10%)</b>
Total des émissions brutes de GES du scope 3 en amont	tCO 2	2.323	2,159	<b>1.945 (-10%)</b>
Consommation énergétique totale	MW h	456577	179,625	<b>160 000 (-10%)</b>

## Gestion des déchets et recyclage

### Engagements et objectifs

#### Introduction

Nous avons conscience que de part notre activité, nous produisons des déchets qu'ils soient issus de notre activité en magasin et de notre activité au bureau.

#### Nos engagements :

- Nous nous engageons à réduire la consommation de notre activité sous format papier (coupons de réduction)
- Nous nous engageons à réduire nos déchets dangereux et non-dangereux et les gérer de la manière la plus responsable et durable.

#### Nos objectifs :

- Réduire de 50% d'ici 2025, les déchets générés par les collaborateurs au bureau, comme les déchets issus des repas à emporter sur la pause déjeuner.
- Réduire de 20% les déchets informatiques d'ici 2025.

### Mesures

#### Anti-gaspillage

Un kit déjeuner est offert à chaque collaborateur. Il comporte une gourde et des couverts. Nous mettons à disposition à la cafétéria de la vaisselle, des tupperwares en verre (pour les déjeuner à emporter) et des couverts, ainsi que des mugs et tasses pour la pause-café. Ces initiatives permettent d'éviter environ 4 T de déchets cartons et plastiques par an.

#### Tri & recyclage

En collaboration avec l'ESAT Petit Plus, les déchets du quotidien sont triés (papier, cartons, canettes, bouteilles etc...). Les capsules de café et les mégots sont également collectées pour recyclage.

En 2023, cela représente près de 2.8T de déchets triés et collectés pour recyclage.



Les collaborateurs sont régulièrement sensibilisés à l'accumulation des déchets en combinant action et soutien associatif. Chaque

année, l'équipe RSE organise des clean walk pour inciter les employés à descendre dans les rues pour les nettoyer des déchets.

Et pour combiner soutien financier à l'action, les collaborateurs qui ont rempli leur mission se voient récompensés d'un chèque-dons à reverser à une association qui lutte contre la pollution plastique comme Ocean Protection France ou Ambassade des Océans.

### Fin de vie informatique & cartouches

Si les PC portables, écrans et téléphone sont en état de marche, ils sont donnés à des écoles et associations (environ 80 par an), sinon ils sont triés et détruits en collaboration avec TRIALP pour être revalorisés ensuite. Les cartouches sont recyclées par notre partenaire Epson.

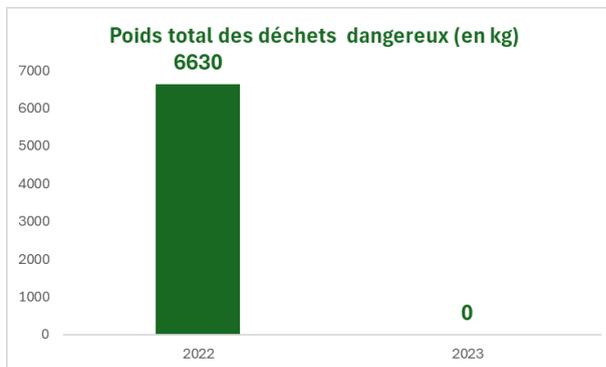
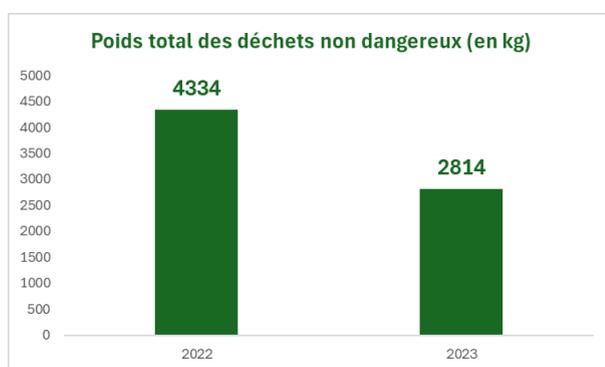
### Transition digitale entamée depuis 2011

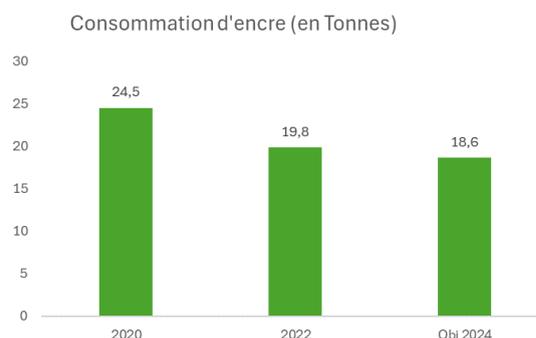
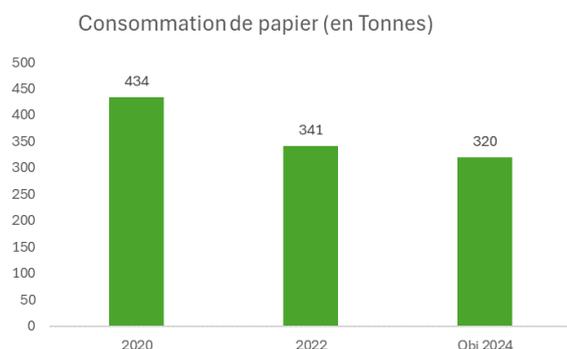
En 2011, nous avons lancé notre plateforme de e-couponing Coupon Network. Depuis nous avons accéléré la dématérialisation du coupon papier avec le load to card dans les applications, la présence de nos coupons sur les sites e-commerce . Depuis 2019, 100% de nos nouveaux produits sont digitaux (ONE, Shop & Play, D00H)

La quantité de coupons en papier imprimés a baissé de 21% en 2022 vs 2020.

### Performance

Chaque année nous suivons la progression de nos indicateurs clés de performance :





INDICATEURS RSE	UNITE	2022	2023	Objectif
Poids total des déchets non dangereux	T	4,334	2,814	<b>-50% en 2025</b>
Poids total des déchets dangereux	T	6,630	0	<b>-20% en 2025</b>
Poids total des déchets valorisés	T	6,630	0	<b>-20% en 2025</b>

INDICATEURS RSE	UNITE	2020	2022	Objectif
Consommation de papier	T	434	341	<b>-6% en 2024</b>
Consommation d'encre	T	24.5	19.8	<b>-6% en 2024</b>

## Promotion de la consommation durable

### Engagements et objectifs

#### Introduction

L'utilisation juste de la promotion et des ressources est au coeur de notre métier depuis la création de Catalina avec l'idée de proposer un coupon promotionnel ciblé et personnalisé pour éviter la promotion de masse qui engendre beaucoup de déperdition et donc de gaspillage

#### Nos engagements :

Continuer d'utiliser l'intelligence de la data au profit d'une solution promotionnelle efficace selon le rapport volume de ressources émises (papier ou énergie produite) vs résultat in fine.

Choisir quand cela est possible un matériel responsable pour nos matériaux et nos équipements

Utiliser notre data et la puissance de nos solutions pour promouvoir une consommation plus responsable et engagée

Mieux communiquer aux consommateurs les labels et certifications des produits promus sur nos coupons de réduction.

#### Nos objectifs :

Chaque année, proposer à 100% de nos clients de mettre en avant leurs engagements, labels ou certifications sur leurs offres promotionnelles

Mettre en place 10 campagnes solidaires d'ici 2025

### Mesures

#### 01. Notre cœur de métier : la promotion raisonnée

En 1994, Catalina, a donné naissance au « 1er coupon anti-gaspi ». Un coupon imprimé et remis dans la main du client qui a été ciblé préalablement pour son comportement d'achat appétent au produit promu. Ainsi, alors que seulement 3% des produits mis en avant dans un prospectus sont achetés en moyenne par un client (poids moyen du prospectus = 100g), un client recevra 1,2 coupon Catalina (poids du coupon Catalina = 0,8g) par passage en caisse. Contrairement à l'impression du ticket de caisse, l'impression des coupons Catalina n'est pas systématique. On compte environ 20%

des passages en caisses qui entraînent l'impression d'un ou plusieurs coupons Catalina.

Au global de la grande distribution, les coupons Catalina représentent une infime quantité de papier, inférieure à 0,5%, comparée au 80 000 tonnes de prospectus imprimés par an en France.

## **02. Matériel responsable**

La taille des coupons est contrôlée pour ne mettre en avant que le strict nécessaire (visuel produit ou gamme de produits, logo marque et valeur faciale), tout en conservant une bonne compréhension de la promotion.

Le papier est labellisé FSC, issu de fibres recyclées ou mixtes. Il ne contient aucun bisphénol A ou B.

Le taux d'encre est contrôlé pour chaque coupon et les cartouches d'encre sont recyclées par notre partenaire EPSON.

Enfin les imprimantes et PC présents dans les magasins sont quasiment systématiquement réparés si en dysfonctionnement. Ils ont été achetés pour leur très haute durabilité : en moyenne nos imprimantes ont 14 ans.

## **03. Focus sur les réalisations pour promouvoir une consommation responsable**

Catalina couvre 90% des foyers français via des activations en magasin et en digital. Nos canaux de communication permettent donc de toucher les consommateurs dans leurs parcours d'achat et de les influencer dans leurs décisions d'achat. Nos offres peuvent donc être des relais média pour les initiatives RSE de nos clients.

Voici des dispositifs déjà mis en oeuvre :

### *Mise en avant des labels des marques*

100% des briefs créatifs des offres instore ou digitales sont envoyés aux annonceurs avec la possibilité d'apposer un label ou un engagement. Le nombre d'offres avec label est en hausse vs 2021

### *Soutien d'une opération multi-marques pour promouvoir l'alimentation végétarienne*

Catalina relaye en magasin les offres sur les marques végétariennes pour initier les clients Carrefour à l'alimentation végétarienne ou flexitarienne pour accompagner la

transition alimentaire. 40 000 clients de l'enseigne, ciblés pour leur profil de consommation appétent à ce segment, ont été sensibilisés.

*Soutien d'associations avec des campagnes organisées avec nos clients Annonceurs ou en partenariat avec Captain Cause.*



*Ex : campagne de solidarité envers le peuple Ukrainien*

Organisation d'une collecte solidaire avec 2 marques partenaires (Leroux et William Saurin) via notre plateforme B2C Coupon Network pour la Croix Rouge en aide à la population ukrainienne. Les marques et Catalina ont abondé d'autant de remboursements demandés sur la période au profit de la Croix Rouge. Au total, 3500€ ont été reversés sur 14 jours.



*Ex : campagne de solidarité en partenariat avec Captain Cause au profit de diverses associations humanitaires, santé et environnementales.*

A chaque demande de remboursement sur un produit sélectionné dans notre application Coupon Network, 10 centimes étaient versés à une association au choix de l'utilisateur. Ainsi, le consommateur fait un don sans prendre sur ses économies réalisées avec notre application. C'est Catalina qui se charge de financer le don à l'association choisie par l'utilisateur de l'application.

*Commercialiser une nouvelle offre CATALINA + ...*

...qui récompense les produits ou marques qui font plus d'efforts que les autres en matière de protection de l'environnement en leur donnant plus de visibilité (en magasin et en digital) auprès des consommateurs.

## INDICATEURS RSE

INDICATEURS RSE	UNITE	2022	2023	Objectif
Nombre de campagnes solidaires	#	1	3	10 en 2025