

20  
25

# RAPPORT RSE CATALINA®



## Sommaire

EDITO DE WILLIAM FAIVRE, PDG de CATALINA .....	3
L'ENTREPRISE.....	4
Catalina en quelques mots.....	4
Catalina France en quelques chiffres .....	4
Notre vision, notre mission, nos valeurs.....	4
POLITIQUE RSE.....	6
Evolution de la RSE chez Catalina .....	6
Adhésions au Pacte Mondial des Nations Unies .....	8
Certifications et labels .....	8
Le tableau des correspondances .....	9
Implication et dialogue avec les parties prenantes .....	11
Notre boussole : l'approche de la double matérialité.....	11
Enjeux RSE principaux.....	12
CHAPITRE 1. GOUVERNANCE.....	14
Anti-corruption.....	14
Sécurité de l'information .....	17
Achats responsables .....	20
CHAPITRE 2. SOCIAL.....	21
Qualité de vie au travail.....	21
Santé et Sécurité au travail.....	24
Dialogue Social .....	27
Formation et gestion des carrières .....	30
Diversité, équité, inclusion .....	33
Solidarité envers la société.....	36
CHAPITRE 3. ENVIRONNEMENT .....	40
Changement climatique et énergie .....	40
Gestion des déchets et recyclage .....	44
Promotion de la consommation responsable et engagée .....	48
Remerciements .....	51

# EDITO DE WILLIAM FAIVRE, PDG de 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'efficience 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.

# 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 30 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.



### Ownership

Être owner jusqu'au succès ;  
Atteindre son objectif et l'objectif collectif ;  
Faire preuve de proactivité et communiquer régulièrement



### Team Spirit

Prioriser l'intérêt collectif ;  
Être attentif aux autres et à leurs contraintes ;  
Donner et recevoir du Feedback



### Excellence

Penser constamment Qualité et Efficacité ; Aspirer à aller plus loin



### Customer Focus

Tenir nos engagements client (interne, externe) ; Être focalisé sur la Qualité et Satisfaction Client



### Audace

Challenger l'existant ;  
Surmonter les obstacles ;  
Tester et apprendre

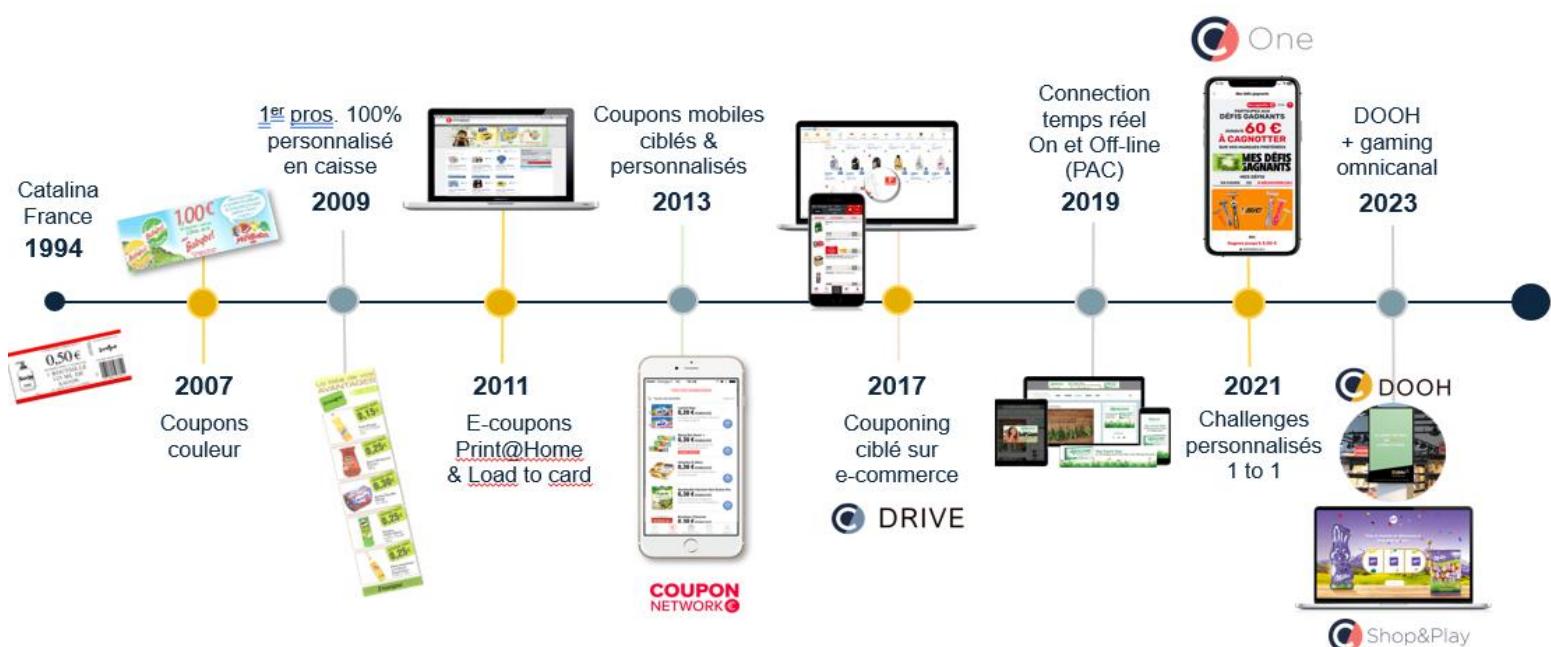
# POLITIQUE RSE

## 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.

Catalina c'est 30 ans d'innovation :



### 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 17 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 2024 : 4,400 tonnes eq. CO2

Le prochain bilan carbone sera réalisé en 2027 sur l'activité 2026.

Les résultats sont partagés prioritairement au sein des instances exécutives et avec le comité RSE, puis à l'ensemble des salariés. A l'issu de nos 2 derniers bilans, 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 carton et plastique liés à la pause déjeuner de nos salariés.

## **Une équipe de passionnés au sein du comité RSE**

L'équipe vient 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 :

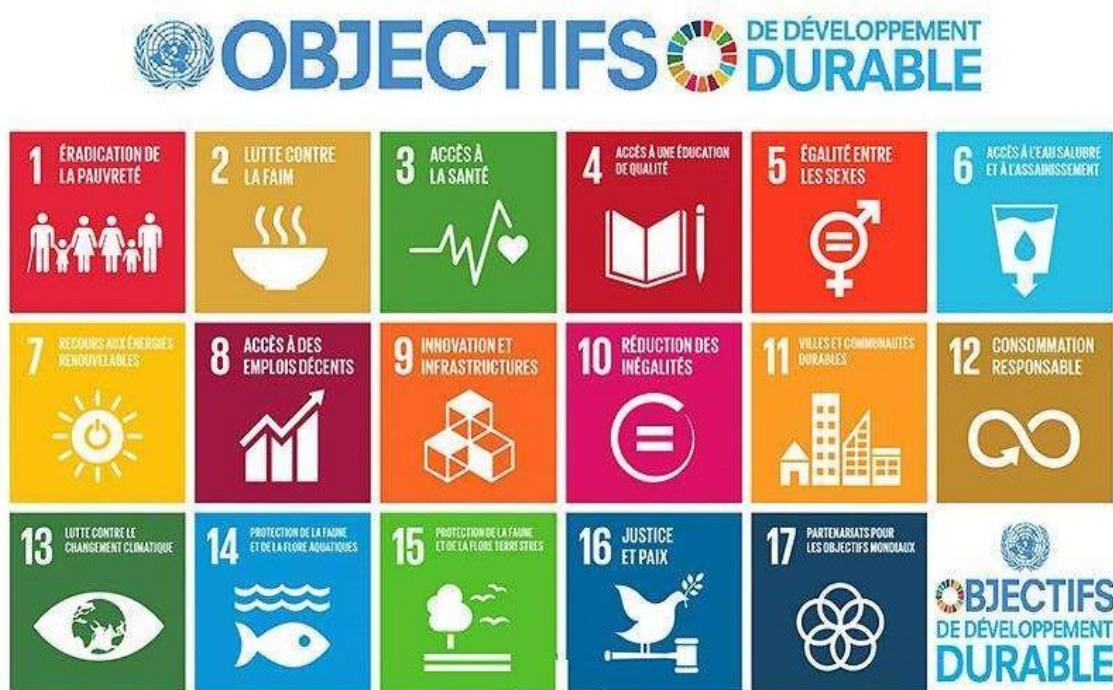
- Cadrer et perfectionner les usages responsables au quotidien
- Travailler main dans la main avec les acteurs locaux et les associations
- Mettre en place de nouvelles actions à impact positif
- Incrire la mise en place de ces actions dans la feuille de route de chaque équipe.

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, échanger des idées, trouver des volontaires pour des animations etc...

## 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. Par notre activité, nous devons contribuer aux objectifs 1, 2, 5, 8, 9, 10, 12, 13.

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.



## Certifications et labels

Ecovadis **2022** : note de **58/100**

Ecovadis **2023** : note de **69/100**

Ecovadis **2024** : note de **76/100**

Ecovadis **2025** : en cours de finalisation



## Le tableau des correspondances

Dans ce Chapitre est présentée la correspondance entre les indicateurs de l'article 225 du Grenelle II, les thèmes issus des référentiels GRI 4, et Objectifs de développement durable du Global Compact et les différents sous-chapitres concernés de ce rapport annuel. L'ensemble des indicateurs issus du Grenelle II constitue le socle des indicateurs stratégiques RSE de Catalina.



### Organisation du travail

Grenelle II - article 225	GRI 4	Pacte Mondial	Catalina / Rapport annuel
Organisation du temps de travail	-	-	p. 17-19 (Qualité de vie au travail)
Absentéisme	LA 6	-	p. 17-19 (Qualité de vie au travail)

### Relations sociales

Grenelle II - article 225	GRI 4	Pacte Mondial	Catalina
Organisation du dialogue social	LA 4	1 & 3	p. 28-30 (Dialogue social)
Bilan des accords collectifs	-	1 & 3	p. 28-30 (Dialogue social)

### Santé et sécurité

Grenelle II - article 225	GRI 4	Pacte Mondial	Catalina
Conditions de santé et sécurité au travail	LA 5	3	p. 20-22 (Santé & sécurité au travail)
Accords santé & sécurité	LA 8	3	p. 20-22 (Santé & sécurité au travail)
Accidents du travail, fréquence et gravité	LA 6/7	3	p. 20-22 (Santé & sécurité au travail)
Maladies professionnelles	LA 6/7	3	p. 20-22 (Santé & sécurité au travail)

### Formation

Grenelle II - article 225	GRI 4	Pacte Mondial	Catalina
Politiques mises en œuvre en matière de formation	LA 10/11	4	p. 31-33 (Formation et gestion des carrières)
Nombre total d'heures de formation	LA 9 / HR 2	4	p. 31-33 (Formation et gestion des carrières)

**Égalité de traitement**

Grenelle II – article 225	GRI 4	Pacte Mondial	Catalina
Mesures prises en faveur de l'égalité femmes/hommes	LA 3/12/13	5	p. 34-36 (Diversité, équité, inclusion)
Emploi et insertion des personnes handicapées	LA 12	10	p. 34-36 (Diversité, équité, inclusion)
Politique de lutte contre les discriminations	LA 12 / HR 3	10	p. 34-36 (Diversité, équité, inclusion)

**Promotion et respect des conventions OIT**

Grenelle II – article 225	GRI 4	Pacte Mondial	Catalina
Liberté d'association et négociation collective	HR 4	8 & 10 & 16	p. 28-30 (Dialogue social)
Élimination de la discrimination en matière d'emploi	HR 3	1 & 10	p. 34-36 (Diversité, équité, inclusion)
Élimination du travail forcé	HR 6	1 & 10	p. 10-12 (Anti-corruption – engagement éthique global)
Abolition effective du travail des enfants	HR 5	1 & 10 & 16	p. 10-12 (Anti-corruption – éthique & conformité)

**Informations environnementales**

Grenelle II – article 225	GRI 4	Pacte Mondial	Catalina
Politique environnementale générale	G4-1	13 & 6 & 7 & 14 & 15	p. 41-44 (Changement climatique & énergie)
Formation et information environnementale	G4-43	13 & 4 & 11	p. 41-44 (Changement climatique & énergie)
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux	EN 30/31	13 & 6 & 7 & 14 & 1	p. 41-44 (Changement climatique & énergie)
Pollution et gestion des déchets	EN 10/20/21/22/24/26/31	6 & 14 & 15	p. 44-47 (Gestion des déchets & recyclage)
Recyclage et valorisation des déchets	EN 23/24/25/27/28	12	p. 44-47 (Gestion des déchets & recyclage)
Nuisances sonores et autres pollutions	EN 24	14 & 15	p. 44-47 (Gestion des déchets & recyclage)
Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	-	-	p. 44-47 (Gestion des déchets & recyclage)
Consommation d'eau	EN 8/9	13	p. 41-44 (Changement climatique & énergie)
Consommation de matières premières	EN 1/2	13	p. 41-44 (Changement climatique & énergie)
Efficacité énergétique / énergies renouvelables	EN 3/4/6/7	7	p. 41-44 (Changement climatique & énergie)

## Implication et dialogue avec les parties prenantes

Pour définir notre stratégie RSE 2026-2028, nous avons réalisé des interviews de nos parties prenantes :

- Fournisseurs : AVEM & EPSON (dans leurs démarches RSE et leurs bilans carbone)
- Clients industriels : Directeur marketing Henkel & Kellogg's
- Collaborateurs

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

## Notre boussole : l'approche de la double matérialité

La transition vers une économie durable implique de repenser en profondeur notre manière d'évaluer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Dans ce contexte, nous avons adopté une approche de double matérialité.

### Qu'est-ce que la double matérialité ?

La double matérialité repose sur deux angles complémentaires :

- **Matérialité financière** : nous identifions les enjeux de durabilité qui peuvent avoir un impact significatif sur notre performance économique, notre position financière ou nos perspectives à court, moyen ou long terme.
- **Matérialité d'impact** : nous analysons les impacts significatifs de nos activités sur la société, l'environnement et les parties prenantes, que ces impacts soient positifs ou négatifs.

En croisant ces deux dimensions, nous assurons une vision complète des enjeux de durabilité qui comptent vraiment pour notre entreprise et nos parties prenantes.

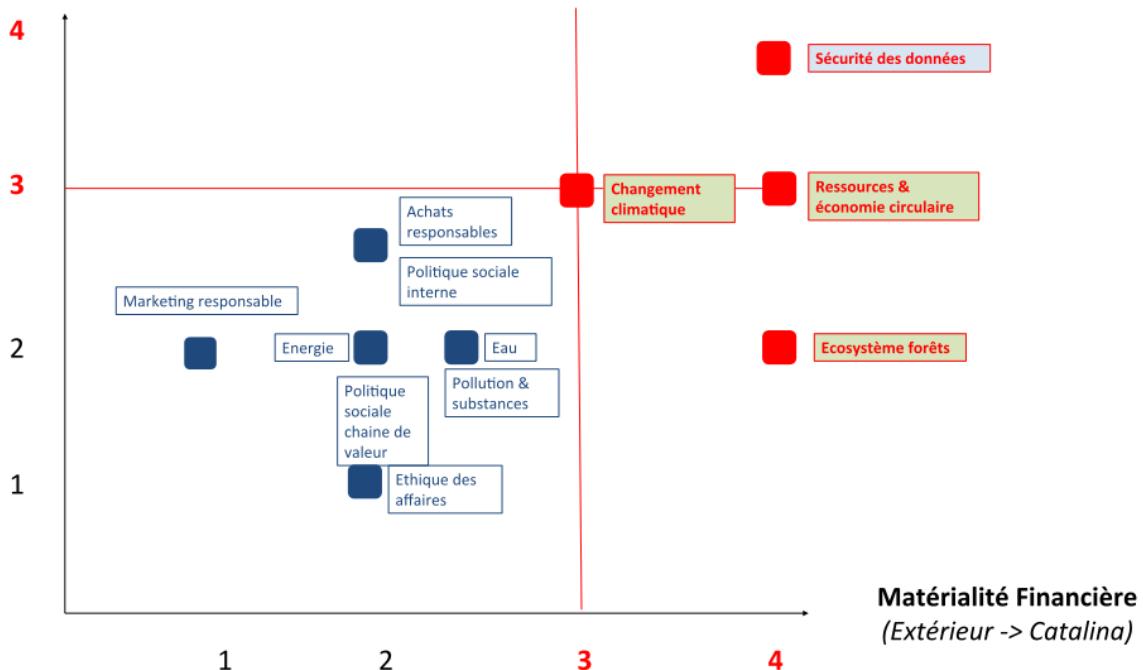
### Notre méthodologie

Pour établir notre matrice de double matérialité, nous avons :

- Cartographié l'ensemble des enjeux potentiels en lien avec notre secteur d'activité, les standards (ESRS utilisés pour la CSRD) et les attentes sociétales.
- Consulté nos fournisseurs principaux pour intégrer leurs enjeux.
- Réalisé un benchmark sectoriel et sur l'ensemble des enjeux liés à la consommation, au marketing et à la promotion (attentes consommateurs, réglementations en vigueur en France et en Europe, initiatives collectives ou d'entreprise)
- Analysé nos risques, opportunités et impacts à partir de données internes et externes.
- Priorisé les enjeux selon leur niveau de matérialité financière et/ou d'impact.

Le résultat de ce travail est présenté sous la forme d'une **matrice de double matérialité**, qui guide notre stratégie RSE, notre plan d'action et notre reporting. Les enjeux matériels de Catalina sont représentés en rouge :

**Matérialité d'impact (Catalina -> extérieur)**



## Enjeux RSE principaux



Nous avons retravaillé nos enjeux RSE principaux au regard de l'analyse de double matérialité que nous avons réalisée début 2025 pour concilier les enjeux que nous avions déjà identifiés avec les nouveaux.

**Réduire notre impact environnemental :**

- Challenger l'amont de la chaîne de valeur pour diminuer notre scope 3
- Continuer de développer un plan de sobriété énergétique dans les bureaux
- Préserver au maximum l'écosystème forêts en favorisant l'essor de solutions digitales pour réduire progressivement le volume d'impressions en magasin
- Assurer une transition numérique low-impact
- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux climatiques
- Continuer à développer le recyclage au maximum en réparant, réutilisant et reconditionnant le matériel IT (ordinateurs, imprimantes...)

**Promouvoir une consommation responsable :**

- Participer à des campagnes visant la transition alimentaire
- Permettre aux consommateurs de faire des dons à des associations via nos solutions de couponing

**Veiller à l'amélioration continue de la sécurité et protection des données**

- Former en continu les équipes aux enjeux éthiques, RGPD et cybersécurité
- Intégrer du Privacy by Design dans tous les projets digitaux dès la genèse

**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

Nous reconnaissions que la corruption peut réduire la confiance, affaiblit les institutions et compromet la concurrence loyale. En tant qu'entreprise, nous nous engageons à conduire nos activités avec intégrité et transparence, conformément aux normes internationales telles que le Principe 10 du Pacte Mondial des Nations Unies et la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption. Nous croyons que des pratiques commerciales éthiques sont essentielles non seulement à notre succès à long terme, mais également au bien-être des communautés dans lesquelles nous opérons.

#### Nos engagements

Nous nous engageons à mettre en œuvre des politiques et pratiques internes visant à combattre la corruption par le biais d'audits internes, de procédures d'alerte professionnelle et d'évaluations régulières des risques de corruption.

Chez Catalina, il est strictement interdit d'effectuer ou d'offrir des paiements, cadeaux ou avantages de valeur dans le but d'influencer une décision, ou d'inciter une personne à agir ou à s'abstenir d'agir en violation de ses obligations légales afin d'obtenir un avantage commercial.

Nous nous engageons à soutenir l'ensemble de nos collaborateurs dans le signalement de tout comportement illégal, abusif ou contraire à l'éthique auprès de leur hiérarchie directe.

#### Nos objectifs

- 100 % des collaborateurs doivent lire et signer la Charte d'éthique lors de leur entrée dans l'entreprise.
- D'ici 2025, 100 % des collaborateurs auront accès à la procédure de signalement.

### Mesures

Nous avons instauré plusieurs mesures afin de soutenir nos engagements en matière de lutte contre la corruption :

- **Politique anticorruption** : une politique complète, accessible à l'ensemble des collaborateurs et partenaires, interdisant clairement toute pratique corruptrice.

- **Formation des collaborateurs** : tous les employés doivent suivre une formation annuelle portant sur la lutte contre la corruption, la conduite éthique et les règles relatives aux conflits d'intérêts.
  - **Règles relatives aux cadeaux et invitations** : des seuils et processus d'approbation clairs sont définis afin d'éviter toute influence indue dans la prise de décision.
  - **Audits et suivi** : des audits réguliers et une surveillance des transactions financières sont effectués afin de détecter toute irrégularité.
- Supervision par la direction** : veille à la mise en œuvre de toutes les politiques.

### **Procédure de signalement accessible aux parties prenantes**

Conformément à la Loi Sapin II et après consultation du Comité Social et Économique (CSE), Catalina a mis en place une procédure de recueil et de traitement des signalements effectués par des lanceurs d'alerte. L'entreprise entend ainsi définir un cadre favorisant et encadrant le signalement d'actes illégaux ou dangereux commis au sein de l'organisation, que ce soit par des collaborateurs internes ou par des intervenants externes ou occasionnels. Ce dispositif complète les canaux de signalement traditionnels et son usage demeure entièrement facultatif pour les employés et collaborateurs.

### **Programme de diligence raisonnable sur les procédures anticorruption**

La société mère, Catalina Marketing Corporation (États-Unis), a instauré une politique d'approbation et de délégation d'autorité applicable à toutes ses filiales. Cette politique définit les types et montants maximaux d'engagements pouvant être approuvés par un collaborateur de l'entreprise.

Elle précise également les rôles et responsabilités (examen ou approbation) concernant les transactions suivantes :

- Contrats commerciaux
- Gestion des ressources humaines
- Trésorerie
- Fournisseurs et prestataires de services
- Immobilier
- Autres

### **Performance**

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

INDICATEURS RSE	UNITE	2022	2023	2024	2025	Objectif 2026
% des nouveaux salariés ayant signé la charte éthique et la charte informatique	%	79,5	79	82	100	100

# Sécurité de l'information

## Engagements et objectifs

### Introduction

La sécurité de l'information constitue une pierre angulaire de notre responsabilité d'entreprise et un élément essentiel de notre cadre de gouvernance. La protection de la confidentialité, de l'intégrité et de la disponibilité des données nous permet de préserver la confiance de nos collaborateurs, clients, partenaires et autorités de régulation. Notre programme est conçu en conformité avec les normes internationales ainsi qu'avec les réglementations françaises et européennes en vigueur, notamment le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Catalina a également évalué la portée de la Directive européenne NIS2 et a conclu que nos activités ne relèvent pas des secteurs critiques identifiés comme « Entités essentielles » ou « Entités importantes ». Nous ne sommes donc pas directement soumis aux obligations réglementaires de NIS2. Toutefois, dans la mesure où nombre de nos partenaires du secteur de la distribution et des biens de grande consommation y sont assujettis, nous alignons nos pratiques de sécurité de l'information sur les principes de la directive. Cela garantit que notre gouvernance, notre gestion des risques et nos processus de réponse aux incidents répondent aux standards élevés attendus au sein de la chaîne d'approvisionnement européenne.

La supervision est assurée par le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), qui rend compte régulièrement à la direction exécutive. Les considérations liées à la sécurité de l'information sont intégrées aux processus opérationnels et aux pratiques de gestion des risques afin d'adopter une approche proactive et résiliente.

### Nos engagements

Nous nous engageons à :

- Maintenir des standards élevés en matière de protection des données et de cybersécurité, dans le cadre de nos obligations éthiques et de conformité.
- Garantir le respect des réglementations françaises, européennes et internationales relatives à la sécurité de l'information et à la protection des données personnelles.
- Promouvoir une culture de responsabilité numérique par la sensibilisation et la formation de l'ensemble des collaborateurs.
- Renforcer nos dispositifs de sécurité de l'information et les adapter à l'évolution des risques et des technologies.

### Nos objectifs

- Maintenir une gouvernance et des contrôles alignés sur des référentiels reconnus tels que l'ISO 27001 et le NIST CSF.
- Renforcer la confiance des parties prenantes en intégrant la sécurité de l'information dans nos processus opérationnels et d'approvisionnement.

- Assurer un suivi efficace, une réponse rapide aux incidents et une évaluation continue des risques.
- Consolider les procédures de diligence raisonnable appliquées aux tiers afin d'étendre nos standards de sécurité à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

## 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 des systèmes d'information**

Chaque année, tous les collaborateurs doivent passer une formation obligatoire sur la sécurité de l'information appelée « Mandatory Compliance Training ». Cette formation vise à re-sensibiliser et à mettre à jour chaque année les connaissances des collaborateurs sur le sujet de la cybersécurité, à enrichir leur connaissance sur la protection des données et à assurer et maintenir la sécurité de leurs données personnelles et de celles de l'entreprise ainsi que les données de nos clients et partenaires, qui sont au coeur de l'attention de Catalina.

### **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 son entrée en vigueur.

### **Procédure d'alerte accessible aux parties prenantes**

Nous mettons à disposition un dispositif confidentiel d'alerte permettant aux collaborateurs, fournisseurs et autres parties prenantes de signaler des incidents ou des risques présumés en matière de sécurité de l'information. Les signalements peuvent être transmis via des canaux numériques sécurisés ou par notre ligne directe éthique. Tous les signalements sont traités conformément aux exigences de la Loi Sapin II, garantissant confidentialité, indépendance et protection contre les représailles. Ce mécanisme renforce la responsabilité collective et assure une enquête ainsi qu'une résolution rapide des problèmes soulevés.

### **Audits des procédures de contrôle et évaluation des risques**

Notre programme de sécurité de l'information inclut des audits internes périodiques ainsi que des revues indépendantes réalisées par des tiers afin d'évaluer l'efficacité de nos dispositifs de contrôle. Ces audits portent notamment sur la gestion des accès, la protection des données et la préparation à la réponse aux incidents. Les conclusions sont communiquées à la direction exécutive et donnent lieu à des actions correctives et à des mesures d'amélioration.

En outre, des évaluations de risques sont effectuées régulièrement pour identifier et traiter les menaces émergentes en cybersécurité ainsi que les évolutions réglementaires. Cette démarche structurée garantit un renforcement continu de nos défenses et un alignement sur les meilleures pratiques.

### **Programme de diligence raisonnable en matière de sécurité de l'information**

Nous reconnaissions que les responsabilités liées à la sécurité de l'information s'étendent à l'ensemble de notre chaîne de valeur. À ce titre, nous avons instauré un programme de diligence raisonnable vis-à-vis de nos fournisseurs et partenaires commerciaux, visant à évaluer leur capacité à respecter les standards de sécurité et de protection des données. Ce programme comprend des exigences contractuelles, des évaluations de risques fournisseurs fondées sur des normes standard applicables en la matière.

Grâce à ce dispositif, nous nous assurons que nos partenaires respectent des standards comparables de responsabilité numérique, protégeant ainsi nos parties prenantes et renforçant la résilience de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement.

### **Programme de protection des données à caractère personnel**

Un Délégué à la Protection des Données ou Data Protection Officer (DPO) a été nommé au sein de Catalina France dès l'entrée en application du Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD) le 25 mai 2018. Le DPO de Catalina France évalue et s'assure de la conformité des traitements de données personnelles mis en œuvre au sein de Catalina France, pour son compte en qualité de responsable de traitement ou pour le compte de tiers, en tant que sous-traitant. Le DPO est chargé de contrôler le respect du RGPD et du droit national en matière de protection des données et d'informer la Direction de l'entreprise sur les évolutions en matière de réglementation sur la protection des données. Le DPO sensibilise et forme tous les collaborateurs de Catalina, car la conformité à la protection des données personnelles et la sécurité sont l'affaire de tous. Une formation annuelle obligatoire est organisée sur la Protection des données et la Sécurité pour chaque collaborateur et des actualités RGPD sont régulièrement communiquées aux collaborateurs.

### **Performance**

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

INDICATEURS RSE	UNITE	2022	2023	2024	2025
% de personnes formées à la sécurité de l'information	%	97%	97,5%	97.5%	100%

## 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. La Directrice Juridique de Catalina est garante de la mise en place de nos engagements, mais aussi de mettre à jour les reportings, de piloter les KPIs afin de coller au plus proche de nos objectifs et de communiquer de manière claire et régulière sur les engagements.

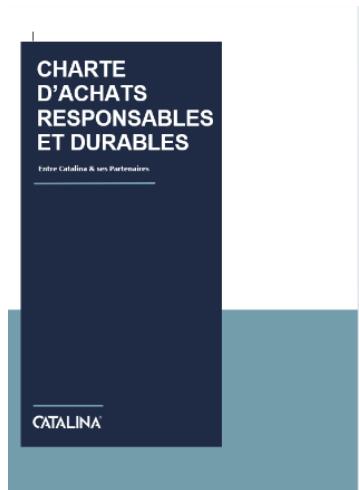
#### Nos engagements :

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.

#### Nos objectifs :

- A compter de 2026, 100% des nouveaux contrats commerciaux sont envoyés avec la charte des Achats Responsables et Durables
- En 2026, 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 et notre fournisseur d'encre EPSON.

### Charte des achats responsables



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 a été complétée et améliorée en 2025 dans le but de montrer à nos fournisseurs et prestataires qu'ils 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 reconnaissions 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. L'équipe des ressources humaines est garante de la mise en place de nos engagements, mais aussi de mettre à jour les reportings, de piloter les KPIs afin de coller au plus proche de nos objectifs et de communiquer de manière claire et régulière sur les engagements.

#### 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 :

- 100% de nos employés, une fois la période d'essai validée, 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 évènements 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**
- Régulièrement, 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.

### 1. Equilibre vie professionnelle / personnelle

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 possibles 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. De grands écrans peuvent également être fournis lorsque c'est nécessaire. Fin 2020, le télétravail est passé à 2 jours et début 2022 à 3 jours, pour ceux qui le souhaitent.

### 2. 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 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

### 3. Développer une culture du feedback constructif

Chez Catalina, nous accordons une importance particulière au développement d'une culture du feedback bienveillant et constructif. Un grand nombre de collaborateurs est formé à la **Communication Non Violente (CNV)**, une approche qui favorise des relations professionnelles et interpersonnelles respectueuses, tout en permettant de demander, recevoir et donner un feedback de manière claire, efficace et constructive.

Depuis 2024, un parcours de formation dédié au feedback a été déployé : il comprend trois sessions de 4 heures animées par des formatrices certifiées. L'objectif est ambitieux : que 100 % de nos collaborateurs aient suivi ce cycle complet d'ici 2026.

Cette démarche est complétée par plusieurs dispositifs internes :

- Les évaluations bi-annuelles dans lesquelles chaque collaborateur est invité à partager ses retours sur la collaboration avec son manager et sur l'entreprise dans son ensemble.
- Par ailleurs, nous encourageons les échanges de feedback mensuels entre managers et managés, afin d'assurer un suivi régulier, cohérent et tourné vers l'amélioration continue.

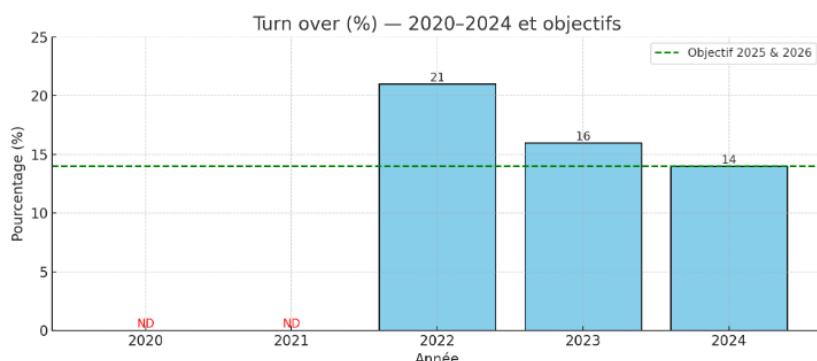
Ces initiatives structurées renforcent non seulement la qualité du dialogue interne, mais contribuent également à développer un climat de confiance et d'engagement durable au sein de Catalina.

#### **4. Réduire l'impact du stress au travail**

Consciente des effets du stress sur le bien-être et la performance, Catalina met en place des actions de formation spécifiques pour aider ses collaborateurs à mieux le comprendre et à le gérer. Lorsque c'est nécessaire, des formations de gestion du stress peuvent être proposées. En complément, d'autres parcours de formation intègrent des modules liés à la gestion du stress, même lorsqu'ils ne lui sont pas entièrement consacrés. C'est le cas, par exemple, des formations à destination des équipes commerciales en préparation de négociations, qui incluent des outils pour anticiper et réguler les montées de stress dans ces situations clés.

### **Performance**

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



INDICATEURS RSE	UNITE	Objectifs 2026	2022	2023	2024	2025, à date
% arrêt maladie longue durée	%	0	0	0	0	1
% Turnover	%	9	21	16	14	9,3

# Santé et Sécurité au travail

## Engagements et objectifs

### Introduction

Chez CATALINA, nous considérons la **santé et la sécurité au travail** comme des priorités essentielles, garantes du bien-être de nos collaborateurs, de la continuité de nos activités et de la réalisation de nos objectifs. Notre politique a pour vocation d'assurer à l'ensemble des membres de notre écosystème – salariés, sous-traitants et visiteurs – un environnement de travail à la fois sûr, sain et respectueux.

La mise en œuvre de ces engagements repose sur l'équipe Ressources Humaines, qui veille à :

- Garantir l'application des règles de santé et sécurité,
- Suivre et mettre à jour les reportings,
- Piloter les indicateurs de performance (KPIs),
- Assurer une communication régulière, claire et transparente sur les actions et les résultats obtenus.

### Nos engagements :

Chez Catalina, nous nous engageons à offrir à nos collaborateurs un environnement de travail **sûr, sain et conforme** à l'ensemble des lois et réglementations en vigueur. La prévention des accidents, blessures et maladies professionnelles constitue une priorité, et nous mettons en place des mesures adaptées pour réduire les risques et protéger durablement nos équipes.

Notre démarche s'articule autour de **deux axes majeurs** :

- **Garantir la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs** dans un cadre de travail durable, en éliminant les dangers identifiés et en réduisant les risques, conformément aux normes et réglementations en vigueur.
- **Intégrer la santé et la sécurité dans toutes nos activités**, en veillant à ce que chaque décision et chaque processus intègrent cette dimension.

### Nos objectifs :

Afin de donner corps à ces engagements, nous nous fixons des **objectifs concrets** :

- Réunir le **CHSCT** deux fois par an pour analyser les nouveaux risques et poursuivre la prévention des risques existants.
- Réaliser un **entretien régulier avec le médecin du travail**, incluant le partage et l'actualisation de notre document unique.
- Maintenir un **taux minimal, voire nul, de maladies de longue durée**.
- **Réévaluer d'ici début 2026 la satisfaction des collaborateurs** à travers une enquête interne anonyme, afin d'identifier les axes d'amélioration prioritaires.

## Mesures

### Mesures préventives contre les troubles musculo-squelettiques

#### **TA Nutrition : l'application diététique N°1 en entreprise !**



- ✓ 95 % des clients renouvellent
- ✓ Connexion en 5 secondes
- ✓ 100 % des salariés concernés

Lors de leur visite auprès du médecin du travail, tous les collaborateurs bénéficient de conseils personnalisés sur l'ergonomie, notamment concernant la posture assise et le réglage de la hauteur de l'écran.

Avec le développement du télétravail, Catalina a également conçu un guide pratique destiné à accompagner les salariés dans l'organisation de leur poste de travail à domicile. Ce guide propose non seulement des recommandations ergonomiques (installation, mouvements réguliers), mais aussi des conseils plus larges pour un télétravail équilibré et durable : gestion de l'articulation vie privée / vie professionnelle, respect du droit à la déconnexion, maintien du lien avec les collègues, et bonnes pratiques d'organisation.

### Mesures préventives contre le stress

Catalina met en place des actions ciblées pour accompagner ses collaborateurs face aux situations de stress. Des formations spécifiques sont proposées au cas par cas, avec pour objectifs de mieux comprendre les mécanismes du stress, d'identifier ses manifestations physiques et psychologiques, et d'apprendre à prendre du recul pour créer des espaces de ressourcement.

Nos managers sont également accompagnés par des programmes de formation adaptés à chaque nouvelle évolution managériale pour les aider à appréhender sereinement ces nouveaux rôles et diffuser un climat de confiance dans les équipes.

En complément, à l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail, des activités de bien-être comme la sophrologie ou des séances de massage réalisées par des professionnels sont ponctuellement organisées.

Par ailleurs, afin de limiter les nuisances sonores en open space, des casques antibruit peuvent être fournis sur demande, permettant aux collaborateurs de préserver leur concentration et leur confort au quotidien.

### Favoriser une alimentation saine et durable

Dans le cadre de sa démarche santé et bien-être, Catalina a lancé une expérimentation de 12 mois avec l'application Ta Nutrition, un coach nutritionnel 100 % personnalisé mis à disposition de chaque collaborateur volontaire.

## TA Nutrition : l'application diététique N°1 en entreprise !



- ✓ 95 % des clients renouvellent
- ✓ Connexion en **5 secondes**
- ✓ 100 % des salariés concernés

Cette solution digitale accompagne nos salariés dans l'amélioration de leurs habitudes alimentaires, grâce à une approche ludique et interactive : recettes équilibrées, fiches pratiques, vidéos, quiz et conseils adaptés. Pour renforcer cette initiative, une formation d'une heure animée par un diététicien a été proposée à une centaine de collaborateurs, sous la forme d'un webinar.

L'objectif : transmettre les clés d'une alimentation saine, corriger certaines idées reçues et encourager de bons réflexes afin de prévenir les risques liés au surpoids, à l'obésité ou encore aux maladies cardiovasculaires.

# Dialogue Social

## Engagements et objectifs

### Introduction

Chez **CATALINA**, le dialogue social est au cœur de nos priorités. Il constitue un levier essentiel pour maintenir un **climat de confiance, de transparence et de respect mutuel** au sein de l'entreprise. La Direction veille à rester **accessible et ouverte aux échanges**, afin de favoriser un environnement de travail collaboratif et constructif.

Notre **culture du travail en partenariat** nous permet d'aborder les relations sociales avec efficacité et bienveillance. Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs et aux instances représentatives du personnel.

L'équipe **Ressources Humaines** pilote la mise en œuvre de ces engagements : mise à jour régulière des reportings, suivi des indicateurs clés, et communication claire et transparente auprès de toutes les parties prenantes.

### Nos engagements

Nous nous engageons à cultiver un environnement où le **dialogue social** est encouragé, valorisé et respecté.

Nos principes reposent sur :

- Le respect mutuel entre la direction, les collaborateurs et leurs représentants, sans discrimination ni intimidation.
- Une communication transparente sur les décisions, conditions de travail, politiques internes et projets stratégiques.
- La consultation et la prise en compte des avis et préoccupations des collaborateurs dans le processus décisionnel.
- La promotion d'une culture de **coopération et de partenariat durable** avec les instances représentatives du personnel.

### Nos objectifs :

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

## Mesures

### 1. Les réunions mensuelles avec le CSE

Chaque mois, les collaborateurs ont l'opportunité de s'adresser à la direction via le CSE pour poser des questions concernant leurs conditions de travail. Un compte-rendu complet de chaque réunion est ensuite diffusé par courrier électronique afin que l'ensemble de l'entreprise bénéficie du même niveau d'information sur les réponses apportées par la direction. Les questions soulevées lors de ces rencontres régulières jouent un rôle concret dans la sensibilisation et la prise de décision.

### 2. Écouter et impliquer nos collaborateurs

Chez Catalina, le dialogue et l'écoute active des collaborateurs occupent une place centrale dans notre démarche RSE. Nous allons mener une enquête interne européenne via un prestataire externe afin de prendre le pouls sur l'état d'esprit des équipes et de recueillir des retours concrets au plus près du terrain et permettre ainsi de mettre en évidence nos forces et axes d'amélioration.

Ces initiatives conjuguées nous offrent une vision globale et fine du climat social, favorisent la transparence et nous aident à mettre en place des actions adaptées pour renforcer l'engagement et le bien-être de nos collaborateurs.

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

### 3. Communication et échanges intra-entreprise

#### Le PLT (Paris Leadership Team)

Le Paris Leadership Team regroupe les directeurs de service et est directement lié au comité de direction.

Il se réunit une fois par mois pour :

- Remonter les problématiques du moment,
- Partager les projets en cours des équipes,
- Donner une vision sur les projets des prochains mois.

Les représentants des services collaborent au PLT lorsqu'une problématique commune émerge, telle que le management hybride, le retour au bureau ou la communication interservices dans la gestion de projets.

## Les Catalina LIVE

Les Catalina Live sont des rendez-vous mensuels ouverts à l'ensemble de l'entreprise. Selon les sujets abordés, ces sessions peuvent être locales ou européennes. Le PLT ou les collaborateurs proposent de partager un ou deux sujets pendant 30 minutes, portant sur le business, le management ou la culture d'entreprise.

### 4. Engagement inter-entreprises



Catalina est un membre actif de l'Institut du Commerce depuis 2017. Le comité RSE de l'Institut, dirigé par Emilie Chalvignac, a pour objectif d'accélérer les réponses collectives des acteurs du commerce aux exigences sociétales et environnementales.

Ce comité accompagne la transformation RSE des entreprises à travers des ateliers de partage de bonnes pratiques et la création d'outils de communication et de sensibilisation.

Catalina participe également chaque mois au « Tipi RSE », un rendez-vous dédié aux responsables RSE pour échanger sur les initiatives internes et externes et partager les meilleures pratiques.

## Performance

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

INDICATEURS RSE	UNITÉ	2020	2021	2022	2023	2024	2025 , à date	Objectif 2026
Réunion CSE - Taux de participation des membres (%)	%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	<b>95%</b>
PLT - Nombre de réunions PLT tenues vs prévues (%)	%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%	<b>100%</b>
Catalina Live - Taux de participation des collaborateurs (%)	%	50%	50%	50%	60%	60%	60%	<b>60%</b>

# 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.

L'équipe des ressources humaines est garante de la mise en place de nos engagements, mais aussi de mettre à jour les reportings, de piloter les KPIs afin de coller au plus proche de nos objectifs et de communiquer de manière claire et régulière sur les engagements.

### 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 en accompagnant 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 93% des collaborateurs suivent une formation chaque année
- Chaque année, 100% des nouveaux employés dont la période d'essai est validée, sont formés à la Communication Non Violente et /ou au Feedback
- Chaque année, 60% des managers reçoivent une formation de Management de proximité et/ou d'équipe et/ou transversal

## Mesures

### 1. 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 lors des entretiens annuels.

En 2025, à date, 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.

Sur la même période, 97% des employés ont bénéficié d'une formation au feedback et/ou à la Communication Non Violente (modules internes inclus).

### 2. 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 à fin novembre 2025, 30 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité/promotion.

### 3. 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 quel que soit leur âge et leur ancienneté. 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	UNIT E	202 2	202 3	202 4	2025, à date	Objectif 2026
Formation Nombre moyen d'h par salarié	Heure	14	14	14	14	<b>14</b>
Nombre de promotions internes		42	27	28	30	<b>30</b>
% de CDI formés	%	92	93	93	97	<b>93</b>
% de managers formés au management	%	65	31,6	74	60	<b>60</b>

# Diversité, équité, inclusion

## Engagements et objectifs

### Introduction

Chez Catalina, nous considérons la diversité de nos collaborateurs comme un véritable moteur de performance et d'innovation. Elle enrichit notre culture d'entreprise et renforce notre capacité à répondre aux défis d'un environnement en constante évolution.

### Nos engagements

- Promouvoir l'égalité des chances à l'emploi : nous nous assurons qu'aucune discrimination ne soit tolérée, qu'elle concerne le genre, l'âge, l'origine ethnique ou toute autre dimension.
- Garantir l'égalité femmes-hommes : nous veillons à ce que la rémunération, les opportunités de promotion et la représentation au sein de la direction soient équitables et transparentes.
- Favoriser l'insertion des jeunes : nous créons des opportunités concrètes d'emploi, de stages et d'alternance pour soutenir leur développement professionnel et faciliter leur entrée sur le marché du travail.

### Nos objectifs

- Maintenir un index égalité femmes-hommes de 93/100 en 2026.
- Maintenir au moins 2 partenariats par an avec des établissements favorisant l'inclusion (ESAT ou autres).
- Proposer une vingtaine de postes par an aux jeunes en stage ou alternance, afin de renforcer notre politique de formation et d'insertion.

## Mesures

### Égalité femmes-hommes

Chez Catalina, la diversité de notre personnel est un véritable atout : en 2025, 60 % de nos collaborateurs sont des collaboratrices. Nous avons obtenu en 2025 une note exceptionnelle de 93/100 à l'index égalité professionnelle femmes-hommes, alors que la moyenne des entreprises françaises de l'étude est de 85/100. Ce résultat illustre notre engagement concret pour l'égalité entre femmes et hommes, un principe fondamental de notre politique RH.

L'index est calculé selon 4 à 5 indicateurs, selon que l'entreprise compte moins ou plus de 250 salariés :

- Écart de rémunération femmes-hommes
- Écart dans la répartition des augmentations individuelles
- Écart dans la répartition des promotions
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Ces indicateurs confirment que l'égalité des conditions de travail entre femmes et hommes est une priorité historique et stratégique pour Catalina.

### **Lutte contre la discrimination**

Catalina s'engage à garantir un environnement professionnel respectueux, inclusif et sécurisé, exempt de toute discrimination liée au genre, à l'âge, à l'origine ethnique ou à toute autre caractéristique. Les commentaires désobligeants, communications écrites discriminatoires ou mesures de représailles sont strictement proscrits.

Nous veillons à ce que chaque collaborateur puisse travailler dans un environnement fondé sur l'honnêteté, l'intégrité, le respect, la confiance et la responsabilité. Les dirigeants et managers ont un rôle clé pour promouvoir ces valeurs et assurer le respect des principes de diversité, sans crainte de représailles.

### **Opportunités professionnelles pour les jeunes**

Catalina considère que former les jeunes et faciliter leur entrée sur le marché du travail est une mission essentielle. Nous avons ainsi mis en place un programme de formation en alternance, offrant aux étudiants un parcours complet d'intégration et de formation similaire à celui des salariés.

En 2025, étaient présents 23 apprentis / stagiaires dont 11 nouvelles recrues. L'objectif pour 2026 est de maintenir ce nombre, poursuivant notre engagement à soutenir la jeunesse et l'employabilité.

### **Partenariats avec des entreprises adaptées pour favoriser l'inclusion**

Nous favorisons l'inclusion par l'emploi en collaborant avec des entreprises adaptées, qui emploient au moins 55 % de personnes en situation de handicap, et avec des structures engagées dans l'insertion économique.

Parmi nos partenaires :

- ESAT PETIT PLUS : collecte et tri des déchets

- ESAT LA CIGALE : fournitures de bureau
- ESAT LE CERCLE : traiteur – livraison de plateaux repas
- TRIALP : tri et valorisation des déchets informatiques

Ces collaborations témoignent de notre volonté d'intégrer des pratiques inclusives et responsables dans l'ensemble de nos activités.

## Performance

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

INDICATEURS RSE	UNITE	2022	2023	2024	2025	Objectif 2026
Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation	%	60	59	60	60	<b>60</b>
Pourcentage de femmes occupant des postes de direction (hors membres du conseil d'administration)	%	66	66	66	66	<b>66</b>
Écart salarial moyen non ajusté entre les genres		3	3.8	1,4	1,4	<b>1,4</b>
Index égalité femmes-hommes	/100	96	97	97	93	<b>93</b>
Nombre de postes en alternance et stages	#	26	27	23	23	<b>23</b>
Nombre d'ESAT partenaires	#	4	2	2	2	<b>2</b>

# Solidarité envers la société

## Engagements et objectifs

### Introduction

Chez Catalina, nous souhaitons encourager le bénévolat et l'engagement solidaire pendant le temps de travail. Conscients que le manque de temps constitue un frein pour l'action citoyenne, nous avons choisi de mettre ce temps à disposition de nos collaborateurs afin qu'ils puissent contribuer à des causes sociales et environnementales.

La Directrice RSE est garante de la mise en œuvre de ces engagements : elle assure le suivi des actions, la mise à jour des reportings, le pilotage des KPIs et la communication claire et régulière sur nos initiatives et résultats.

### Nos engagements

- Soutien à la population locale : nous nous engageons à fournir régulièrement des dons de produits de première nécessité (aliments, vêtements, produits d'hygiène) aux personnes dans le besoin.
- Soutien financier aux associations : nous accompagnons des associations œuvrant pour la santé, l'aide humanitaire et la protection de l'environnement.
- Sensibilisation des collaborateurs à la solidarité : nous favorisons la participation de nos employés à des collectes, des sessions de sensibilisation et à la Journée d'Engagement Citoyen, intégrée à nos accords depuis 2020.

### Nos objectifs :

- Organiser quatre collectes par an au profit d'associations humanitaires locales.
- Encourager chaque année au moins 20 % des collaborateurs à participer à la Journée d'Engagement, consacrée à des actions au service des associations.

## Mesures

### 1. Dons matériels et financiers

#### Dons de matériel informatique

En 2025, 55 ordinateurs fixes et portables en bon état ont été donnés à des écoles et des centres de formation, contribuant à faciliter l'accès au numérique pour les jeunes.

## Dons financiers aux associations

Depuis 2022, Catalina soutient financièrement des associations humanitaires et environnementales, telles que la Croix-Rouge, Les Petits Princes ou l'Ambassade des Océans, afin d'accompagner des projets à fort impact social et environnemental.

## 2. Engagement des collaborateurs

### Collectes solidaires

Tout au long de l'année, l'équipe RSE organise des collectes de vêtements, denrées alimentaires et jouets au profit de l'Armée du Salut, des Banques Alimentaires, des Restos du Cœur, l'hôpital Necker... A titre d'exemple, en 2024, les cataliniens ont récolté plus de 185kg de vêtements pour aider les personnes dans le besoin via l'association de l'Armée du Salut.



### Soutien aux artisans locaux

En décembre, Catalina a organisé un marché de Noël solidaire, mettant en avant des petits artisans locaux dont les produits sont faits main et fabriqués en France, valorisant ainsi le savoir-faire local.

### Don du sang

L'équipe RSE facilite l'accès au **don du sang**, en communiquant les dates des collectes à Boulogne-Billancourt et en réservant des créneaux pour les collaborateurs.

### Sensibilisation à la santé

Catalina œuvre pour **sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de santé** afin de lever les tabous :

- Animations pour **Octobre Rose** (lutte contre le cancer du sein)
- Intervention sur le **papillomavirus**
- Intervention sur la prévention des cancers
- 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



Chaque année, tous les collaborateurs bénéficient d'une journée d'engagement associatif rémunérée, consacrée à des actions solidaires.

En 2024, 29 collaborateurs ont participé, apportant leur soutien à des associations telles que les Banques Alimentaires, Cop1ne, l'UNADEV, la Croix-Rouge ou les Restos du Cœur.

Les retours des associations témoignent de l'impact concret de cette initiative :

*« Merci beaucoup pour votre participation de ce jour. Votre aide a été inestimable et j'espère que vous avez passé un bon moment. » – **Président de l'antenne Croix-Rouge de Bagneux***

Les collaborateurs ressortent toujours **plus motivés et sensibilisés**, renforçant l'engagement collectif et la cohésion autour des valeurs solidaires de Catalina.

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

*"C'était très gratifiant de pouvoir consacrer une journée à aider une association comme la cantine solidaire "La Cop1ne". Cela m'a permis de changer de mon quotidien (cuisiner une centaine de plats et assurer le service n'a rien à voir avec une journée de bureau) et surtout de me sentir utile pour une bonne cause (lutter contre la précarité étudiante), tout en passant un moment agréable avec mes collègues Catalina. Je recommande vraiment à tous les salariés de saisir cette opportunité offerte par l'entreprise !" **Martin***

*« 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***

# CHAPITRE 3. ENVIRONNEMENT

Chez Catalina, **l'optimisation des ressources** fait partie intégrante de nos valeurs et constitue un pilier de nos métiers. Dès la création de l'entreprise, nos fondateurs ont développé une approche innovante pour promouvoir les marques et les magasins, en mettant l'accent sur **l'efficience et la pertinence** : réduire le volume des promotions pour se concentrer sur celles présentant une réelle valeur pour l'annonceur et pour son audience.

Cette philosophie guide également notre **gestion interne et opérationnelle**. Nous nous attachons à :

- **Améliorer les méthodes de ciblage** afin de réduire les ressources engagées,
- **Prolonger la durée de vie et la performance des systèmes** pour retarder leur obsolescence,
- **Optimiser les infrastructures data** pour limiter leur consommation d'énergie,
- Encourager **les gestes quotidiens responsables** de chaque collaborateur pour limiter notre impact environnemental.

Ainsi, l'ensemble de ces actions contribue à une démarche globale de **durabilité et d'efficience**, reflétant notre engagement pour la protection de l'environnement et l'utilisation raisonnée des ressources.

## Changement climatique et énergie

### Engagements et objectifs

#### Introduction

Chez Catalina, nous attachons une grande importance à réduire les ressources engagées, afin d'améliorer l'efficience de nos activités et de limiter notre empreinte carbone.

La Directrice RSE est garante de la mise en œuvre de nos engagements : elle assure le suivi des actions, la mise à jour des reportings, le pilotage des KPIs et la communication régulière et transparente sur nos résultats et objectifs.

#### Nos engagements

- Réduire la consommation d'électricité, de gaz et d'eau dans toutes nos activités.
- Réduire l'empreinte carbone des déplacements les plus émissifs de nos collaborateurs.
- Développer la prise de conscience écologique et la sensibilisation au changement climatique auprès de nos salariés.

## Nos objectifs

- En 2026, 30 % des collaborateurs auront été sensibilisés au changement climatique via la Fresque du Climat.
- En 2026, grâce à l'optimisation de nos ressources énergétiques, réduire de 10 % la consommation d'électricité et de gaz par rapport à 2022.

## Mesures

### 1. Bâtiment basse consommation

En 2015, Catalina a emménagé dans le bâtiment Up West à Boulogne, dont la construction est certifiée BREEAM. Cette certification, engagée dès la conception, vise à maîtriser l'impact environnemental du bâtiment, à améliorer sa performance énergétique et environnementale, et à créer un environnement intérieur sain et confortable.



La démarche BREEAM s'appuie sur une collaboration concertée entre tous les acteurs du projet, à toutes les étapes de la vie du bâtiment. Plusieurs critères sont pris en compte, tant sur le plan environnemental qu'humain :

- Gestion de l'eau et de l'énergie
- Valorisation des déchets
- Utilisation de processus innovants
- Santé, confort et bien-être des occupants

Cette approche illustre l'engagement de Catalina pour l'efficacité énergétique, le respect de l'environnement et le bien-être des collaborateurs, en cohérence avec nos valeurs et notre stratégie RSE.

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



L'équipe RSE organise régulièrement des événements et challenges visant à sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques environnementales, telles que :

- Le tri et le recyclage des déchets
- La sobriété numérique
- L'alimentation végétarienne et responsable

Par ailleurs, des ateliers « Fresque du Climat » et « Fresque du Numérique » sont proposés au sein de l'entreprise.

Ces sessions permettent aux collaborateurs de comprendre l'impact de l'activité humaine sur le climat et les incitent à prendre des engagements concrets en faveur de la transition écologique.

### 3. Focus sur le bilan carbone



En partenariat avec **Greenly**, Catalina a souhaité évaluer l'impact de son activité France en matière d'émissions de gaz à effet de serre. Le **bilan carbone 2025**, couvrant l'année 2024, constitue une étape essentielle dans notre démarche d'amélioration continue et de maîtrise de notre empreinte environnementale.

Cette évaluation repose sur la méthodologie **Bilan Carbone®**, standardisée par l'**ADEME**, et inclut les **scopes 1, 2 et 3** afin de garantir une vision complète et transparente de nos impacts. Le bilan carbone sera renouvelé en **2027** afin d'analyser l'évolution de nos émissions entre 2024 et 2026 et de suivre la mise en œuvre des leviers de réduction identifiés.

Au-delà du simple constat, le bilan carbone constitue avant tout un outil de pilotage. Il permet d'identifier les postes les plus émetteurs et de définir une trajectoire de décarbonation ambitieuse, en s'appuyant sur des actions concrètes et la mobilisation de l'ensemble de notre écosystème : collaborateurs, fournisseurs et clients.

### Performance environnementale

Catalina suit régulièrement ses indicateurs environnementaux afin de garantir l'alignement entre sa stratégie RSE et la réalité opérationnelle de ses activités. L'empreinte carbone constitue l'indicateur central de mesure de notre contribution au changement climatique.

En 2024, notre empreinte carbone totale s'établit à **2,9 ktCO<sub>2</sub>e**

### Analyse et perspectives

L'année 2024 marque une consolidation des efforts de mesure et de suivi de nos impacts environnementaux.

Les résultats obtenus permettent d'identifier clairement les sources d'émissions liées à nos opérations et à notre écosystème de partenaires. Ce niveau de transparence favorise une prise de décision structurée et l'intégration progressive de critères environnementaux dans nos processus internes et nos relations fournisseurs.

La part majoritaire des émissions se situe au niveau du Scope 3, reflétant l'importance des activités externalisées et des infrastructures techniques nécessaires à notre activité. La réduction de l'empreinte carbone de Catalina passera ainsi par la mobilisation de notre réseau de partenaires, l'optimisation de nos outils et process internes, ainsi que par l'accompagnement de l'ensemble des collaborateurs.

### Bilan des émissions de gaz à effet de serre (tCO<sub>2</sub>e)

Indicateurs RSE	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Total
Émissions absolues (tCO <sub>2</sub> e)	13	8,2	2 800	<b>2 821,2</b>
Émissions par employé (tCO <sub>2</sub> e/employé)	< 0,1	< 0,1	12	-

### Leviers d'action engagés

Catalina déploie une démarche progressive d'amélioration continue, fondée sur :

- **Optimisation des déplacements professionnels** et recours accru à la visioconférence ;
- **Poursuite de la réduction de la consommation énergétique** dans nos locaux ;
- **Sélection renforcée de partenaires et fournisseurs** engagés dans des démarches bas carbone ;
- **Sensibilisation et accompagnement des collaborateurs** autour des pratiques écoresponsables.

### Notre trajectoire

Notre ambition reste inchangée : réduire durablement notre empreinte carbone, tout en accompagnant la croissance de nos activités dans une trajectoire compatible avec les objectifs de neutralité climatique.

Catalina poursuivra en 2026 le déploiement de ses actions de réduction sur le Scope 3, ainsi que la consolidation de ses données carbone pour renforcer la précision et la fiabilité du reporting.

# Gestion des déchets et recyclage

## Engagements et objectifs

### Introduction

Conscients de l'impact environnemental de nos activités, nous reconnaissions que notre fonctionnement, qu'il s'agisse de nos coupons ou de nos bureaux, génère inévitablement des déchets. Cette prise de conscience nous conduit à renforcer nos actions pour réduire, trier et valoriser ces déchets de manière responsable.

Notre démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, visant à limiter notre empreinte environnementale tout en sensibilisant nos collaborateurs à des pratiques plus durables, au quotidien.

### Nos engagements

- **Réduction de la consommation papier** liée à notre activité (notamment les coupons de réduction), grâce à la **dématérialisation progressive** et à la promotion de solutions digitales.
- **Réduction et gestion responsable** des déchets dangereux et non dangereux, selon les principes de prévention, tri sélectif et valorisation.

### Nos objectifs

- **Réduire de 50 % d'ici 2027** les déchets générés par les collaborateurs sur site, en particulier ceux liés aux **repas à emporter et à la pause déjeuner**.
- **Diminuer de 20 % d'ici 2026** les **déchets informatiques** (équipements obsolètes, consommables électroniques) grâce à la réutilisation, au reconditionnement et au recyclage.

## Mesures

### Lutte contre le gaspillage

Afin de réduire la production de déchets à la source, Catalina a mis en place plusieurs initiatives visant à limiter l'usage unique et à encourager les pratiques durables au quotidien.

Chaque collaborateur reçoit un kit déjeuner réutilisable, comprenant une gourde et des couverts durables. Dans la cafétéria, de la vaisselle réutilisable, des contenants en verre pour les repas à emporter ainsi que des mugs et tasses sont mis à disposition pour éviter le recours aux emballages jetables.

Ces initiatives permettent d'éviter en moyenne près de 4 tonnes de déchets cartons et plastiques par an.

### Tri et recyclage



En partenariat avec l'ESAT Petit Plus, Catalina assure le tri sélectif de ses déchets du quotidien : papier, carton, canettes, bouteilles, etc.

Les capsules de café et mégots de cigarette font également l'objet d'une collecte spécifique pour recyclage. Ces derniers sont récupérés par les Joyeux Recycleurs, qui ont collecté 3 kg de mégots chez Catalina en 2024.

En 2024, ces actions ont permis de trier et valoriser près de 3 tonnes de déchets.

Nos collaborateurs sont régulièrement sensibilisés à la gestion des déchets et à l'impact de leurs gestes au travers d'initiatives alliant action et engagement associatif.

Chaque année, l'équipe RSE organise l'EcoBingo, évènement d'un mois durant lequel les collaborateurs s'affrontent lors de défis écologiques comme des clean Walks, durant lesquelles les employés nettoient les rues aux alentours de nos locaux, des déjeuners 0 déchets avec des tupperware mis à leur disposition par Catalina, collectes de médicaments périmés...

### Gestion responsable du matériel informatique et des consommables

Catalina s'engage à assurer une seconde vie responsable à son matériel informatique et à ses consommables, dans une logique de réemploi, de revalorisation et de recyclage.

Lorsque cela est possible, les PC portables, écrans et téléphones encore fonctionnels sont donnés à des écoles et associations, favorisant ainsi l'inclusion numérique et la réduction des déchets électroniques. Chaque année, environ 80 équipements trouvent ainsi une nouvelle utilité.

Les appareils obsolètes ou hors d'usage sont, quant à eux, pris en charge par notre partenaire TRIALP, qui assure leur tri, dépollution et valorisation selon les standards environnementaux en vigueur.

Par ailleurs, les cartouches d'encre sont collectées et recyclées via notre partenaire Epson, garantissant une gestion responsable de ces consommables spécifiques.

## **Une transition digitale engagée depuis 2012**

Catalina a initié dès 2011 une transition digitale ambitieuse avec le lancement de sa plateforme de e-couponing "Coupon Network", marquant le début d'une stratégie de réduction du papier.

Depuis, l'entreprise a poursuivi ses efforts en accélérant la dématérialisation du coupon papier, notamment grâce au développement du load-to-card (intégration directe dans les applications) et à la présence accrue des coupons sur les sites e-commerce.

Catalina s'efforce de développer au maximum des produits digitaux – notamment les solutions ONE et depuis 2023 Catalina développe particulièrement le retail media avec le D00H by Catalina – confirmant une évolution structurelle vers un modèle plus durable.

## **Performance**

### **Évolution des consommations et trajectoire de réduction**

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

Indicateurs RSE	Unité	2020	2022	2024	Objectifs 2026
<b>Consommation de papier</b>	Tonne	32	34	44	<b>43</b>
<b>Consommation d'encre</b>	Tonne	45	43	48	<b>47</b>

L'augmentation de la consommation de papier et d'encre entre 2022 et 2024 s'explique principalement par la forte croissance du nombre de magasins dans notre réseau de distributeurs, entraînant mécaniquement un plus grand volume d'activations in-store.

Cependant, cette évolution ne remet pas en cause notre trajectoire de réduction d'impact, portée par la digitalisation croissante de nos activations et par le déploiement du Retail Media chez Catalina.

Nos efforts se concentrent sur :

- Le développement des activations digitales et Retail Media, moins consommatrices de ressources physiques ;
- La personnalisation des offres, permettant de mieux cibler les consommateurs et de réduire le gaspillage lié à la diffusion non pertinente ;
- La collaboration avec des partenaires responsables, engagés dans des démarches bas carbone ;
- Le suivi rigoureux des consommations, afin d'atteindre les objectifs de réduction fixés à l'horizon 2026.

Ainsi, Catalina poursuit une démarche équilibrée et responsable, visant à réduire son empreinte environnementale tout en accompagnant la croissance de ses activités physiques et digitales.

## Promotion de la consommation responsable et engagée

### Engagements et objectifs

#### Introduction

L'utilisation juste de la promotion et des ressources est au cœur 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 :

- **Optimiser l'utilisation de la data** pour concevoir des solutions promotionnelles plus efficientes, en veillant à l'équilibre entre les ressources mobilisées (papier, énergie, supports) et les résultats obtenus.
- **Privilégier des matériaux et équipements responsables** pour la conception de nos supports et dispositifs, dès que cela est possible.
- **Mettre la data au service d'une consommation plus responsable**, en orientant nos dispositifs vers des offres valorisant des produits durables, éthiques ou solidaires.
- **Améliorer l'information des consommateurs** en rendant plus visibles les labels, certifications et engagements des marques partenaires sur nos supports promotionnels (ex. coupons de réduction).

#### Nos objectifs :

Afin de renforcer cette démarche et d'inscrire durablement la promotion responsable au cœur de notre activité, Catalina s'est fixé des objectifs ambitieux :

- Proposer à 100 % de nos clients de mettre en avant leurs engagements, labels ou certifications **sur leurs campagnes promotionnelles chaque année**.
- Déployer au moins 10 campagnes solidaires d'ici 2027, **en collaboration avec des marques et associations partenaires, afin de soutenir des causes à impact social ou environnemental positif**.

### Mesures

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

Depuis sa création, Catalina place la pertinence et la sobriété au cœur de son modèle promotionnel.

Dès 1994, l'entreprise a donné naissance au premier "coupon anti-gaspi", conçu pour réduire les volumes imprimés tout en maximisant l'efficacité des campagnes. Contrairement à la distribution massive de prospectus (dont seuls 3 % des produits mis en avant sont achetés, pour un poids moyen de 100 g), Catalina propose une approche ciblée : chaque client reçoit en moyenne 1,2 coupon lors de son passage en caisse, pour un poids unitaire de seulement 0,8 g, et l'impression n'est pas systématique (seulement 20 % des passages en caisse déclenchent l'émission d'un coupon).

À l'échelle de la grande distribution, les coupons Catalina représentent moins de 0,5 % du volume total de papier utilisé, soit une empreinte minime.

Cette approche incarne pleinement notre vision d'une promotion plus raisonnée, ciblée et responsable, alliant performance marketing et sobriété environnementale.

## **2. Un matériel responsable et durable**

Catalina s'engage à limiter l'impact environnemental de ses supports promotionnels et de son matériel informatique.

- La taille des coupons est optimisée pour diffuser uniquement les informations essentielles (visuel produit, logo, valeur faciale), tout en garantissant une parfaite compréhension du message.

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

- Le taux d'encrage est rigoureusement contrôlé et les cartouches d'encre sont recyclées via notre partenaire Epson.
- Les imprimantes et PC en magasin sont réparés systématiquement en cas de dysfonctionnement afin de prolonger leur durée de vie. Grâce à ce suivi, nos imprimantes affichent une longévité moyenne de 14 ans, témoignant de leur haute durabilité.

## **3. Promouvoir une consommation plus responsable**

Avec une couverture de 90 % des foyers français, Catalina dispose d'une puissante capacité d'influence sur les comportements d'achat.

Nos dispositifs promotionnels, en magasin et en digital, constituent un levier de sensibilisation pour encourager une consommation plus responsable et valoriser les initiatives RSE de nos clients.

## Mise en avant des labels et engagements

Depuis 2021, 100 % des briefs créatifs destinés aux industriels incluent la possibilité d'apposer un label ou un engagement environnemental ou sociétal sur les offres instore ou digitales. Le nombre d'offres comportant un label est ainsi en hausse constante.

### Promotion de l'alimentation végétarienne et flexitarienne

Catalina soutient les marques végétariennes et flexitariennes en relayant leurs offres en magasin, notamment chez Carrefour.

En 2024, 40 000 clients ciblés selon leur profil de consommation ont été sensibilisés à la transition alimentaire grâce à ces campagnes.

## Campagnes solidaires et partenariats associatifs



Catalina met également sa plateforme technologique au service de la solidarité, en s'associant à des marques et à des organisations telles que Captain Cause ou la Croix-Rouge française.

- Campagne de solidarité pour l'Ukraine (2022) : en partenariat avec Leroux et William Saurin, Catalina a organisé une collecte solidaire via sa plateforme B2C Coupon Network, reversant 3 500 € à la Croix-Rouge en seulement 14 jours.
- Campagne "Don solidaire" avec Captain Cause : pour chaque demande de remboursement effectuée sur un produit sélectionné, 0,10 € étaient reversés à une association choisie par l'utilisateur. Ce don, financé par Catalina, permettait au consommateur d'agir sans réduire son économie réalisée.

Catalina poursuivra le déploiement de ses campagnes solidaires en 2026, avec la volonté de les étendre à de nouvelles thématiques et d'impliquer encore davantage ses partenaires et consommateurs.

## Offre CATALINA+

Nous travaillons sur une offre CATALINA+ visant à mettre en avant, en magasin et en digital, les marques qui vont plus loin en matière d'engagement environnemental. Un test pilote a été réalisé, confirmant l'intérêt du concept, mais le projet reste en phase de réflexion pour un éventuel déploiement.

## Remerciements

« En clôture de ce rapport, je souhaite remercier l'ensemble de la Team RSE pour son rôle déterminant dans la structuration et le suivi de notre démarche. Je remercie également les responsables des différentes thématiques RSE, ainsi que l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs qui contribuent, chacun à leur niveau, à la mise en œuvre de nos engagements. Leurs efforts collectifs permettent à Catalina de progresser de manière concrète et continue vers un modèle plus responsable et durable. »

**Olivia Juglar, Directrice de la communication et de la RSE chez Catalina**