



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

LA LETTRE DE L'ÉPARGNE ET DE L'ACTIONNARIAT

» N°43

Mai 2025

ACTIONNAIRES SALARIÉS ET RETRAITÉS D'ORANGE : EXERCEZ VOS DROITS LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE !

Dans ce numéro :

L'ÉDITO DE NADIA ZAK-CALVET	1
L'ACTIONNARIAT SALARIÉ, UN LEVIER POUR INFLUENCER LA GOUVERNANCE DU GROUPE :	2
UN PARTAGE DE LA VALEUR SOUS SURVEILLANCE !	3
AGIR POUR PESER SUR LA STRATÉGIE ET LE DÉVELOPPEMENT D'ORANGE	3
POSITION DE VOTE CFDT SUR LES RÉSOLUTIONS AG 2025	3
VOS ÉLU·E·S AU CONSEIL DE SURVEILLANCE FCPE ORANGE ACTIONS	7
POUR ALLER PLUS LOIN...	7



L'ÉDITO DE NADIA ZAK CALVET

DSC Adjointe UES Orange, en charge de l'Épargne Salariale, Présidente du Conseil de Surveillance du Fonds Orange Actions

Agir : vote et engagement CFDT

En détenant des parts ou actions d'une entreprise, vous possédez un droit d'intervention en votant sur les résolutions proposées par le Conseil d'Administration lors de l'Assemblée Générale des actionnaires.

Ces résolutions ont pour finalité de permettre le fonctionnement de l'entreprise pour décliner opérationnellement sa stratégie mais également, elles positionnent l'entreprise sur le partage de la richesse en proposant l'affectation du résultat par l'attribution d'un dividende.

Lors des dernières élections sur l'actionnariat salarié à Orange, la **CFDT** Orange vous a proposé ses orientations pour préserver et défendre l'actionnariat salarié.

En me désignant lors de la pré consultation pour vous représenter au sein du Conseil d'Administration, mon engagement sera orienté pour :

- **Agir pour être un acteur influent au sein du Conseil d'Administration :**

En renforçant l'actionnariat salarié pour atteindre et dépasser les 10% du capital d'Orange détenus par le personnel notamment par offre réservée à tout le personnel (ORP) de façon régulière.

- **Agir pour promouvoir une politique industrielle**

En intégrant les enjeux environnementaux et sociétaux dans le cadre de la transformation de son business model.

- **Agir pour soutenir un partage attractif, équilibré et raisonnable de la valeur créée**

En trouvant un équilibre acceptable du dividende pour répartir la richesse créée dans l'intérêt de toutes les parties prenantes et en préservant les intérêts patrimoniaux des actionnaires salariés ;

En veillant à la pérennité et à la compétitivité de l'entreprise par des investissements de long terme soutenant le projet industriel ;

En proposant un dividende majoré de 10% pour l'actionnariat de long terme, favorisant ainsi la stabilité de l'actionnariat et des fonds propres.

Dans la continuité de ces engagements et de nos orientations pour préserver l'intérêt de l'actionnariat salarié, vous trouverez ci-après notre politique de vote pour l'AG 2025.

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ, UN LEVIER POUR INFLUENCER LA GOUVERNANCE DU GROUPE :

À ce jour, avec 8% du capital représentant près de 13,20% des droits de vote, l'actionnariat salarié est une partie prenante incontournable à Orange en étant le 2ème actionnaire derrière la sphère publique.

Les 12 membres du Conseil de Surveillance du fonds commun de placement d'Orange Actions (France) représentant la quasi-totalité de l'actionnariat salarié, exercent votre droit de vote de façon collective pour les parts détenues dans le FCPE Orange Actions.

Ainsi, en ma qualité de Présidente du fonds de l'actionnariat salarié à Orange, il m'appartient de planifier, d'organiser et de veiller au bon déroulement du processus de votation pour que le conseil s'exprime par des votes sur chacune des résolutions proposées pour l'AG pour exercer le droit de vote de près de 130 000 salariés, anciens salariés et retraités porteurs de parts.

Concernant les porteurs au nominatif*, il vous appartient d'exercer de façon individuelle votre droit de vote ! À compter du 30 avril, et jusqu'au 21 mai à 15h, le vote électronique est ouvert sur le portail dédié de la BNP (cf. <https://planetshares.uptevia.pro.fr/login>).

Vous êtes près de 70 000 détenteurs d'actions Orange au nominatif*. Il vous appartient de voter pour vous exprimer sur les orientations proposées par le Conseil d'Administration d'Orange, lors de l'Assemblée Générale d'Orange prévue le 21 mai.

Voici la typologie des résolutions pour autoriser Orange à décliner sa stratégie :

À titre ordinaire :

1-2 : Approbation des comptes (sociaux et consolidés)

3 : Affectation du résultat (dividende)

4 : Conventions réglementées

5-6 : Nomination et Renouvellement de mandats d'administrateur

7-9 : Say on pay** « ex post » : résolutions individualisées sur les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux

10-12 : Say on pay « ex ante » : résolutions individualisées sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et résolution globale pour les administrateurs

13 : Programme de rachat d'actions

À titre extraordinaire :

14-16 : Modification des statuts

17-23 : Résolutions financières

24 : LTIP ***2023-2025, actions de performance (AGA) au bénéfice de dirigeants mandataires sociaux et de certains membres du personnel du groupe Orange (Comex, Exécutifs, Leaders...)

25 : Émissions d'actions réservées aux salariés (obligatoire en cas d'augmentation de capital) (Plan d'Épargne Groupe)

26 : Augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes

27 : Réduction de capital par annulation d'actions

28 : Pouvoirs pour formalités

***Porteurs au nominatif** : actions d'Orange détenues à titre individuel (cf. AGA : Attributions Gratuites d'Actions)

****Say on Pay** : politique de rémunération des dirigeants

*****LTIP** : Long Terme Incentive Plan

Pour vous aider, la **CFDT** vous fait part de sa politique de vote et de ses analyses pour peser sur la stratégie du groupe. En complément la **CFDT** continue d'interpeller la nouvelle gouvernance d'Orange sur ses ambitions pour renforcer l'actionnariat salarié.

UN PARTAGE DE LA VALEUR SOUS SURVEILLANCE !

Alors que les résultats du premier trimestre 2025 sont tombés, il convient d'être vigilant compte tenu des difficultés à venir sur le marché français.

Au regard de la défense des intérêts des salariés actionnaires dans un contexte d'une remontée structurelle du cours de bourse, une revalorisation du dividende permet de maintenir un taux de rendement attendu de plus de 6% du placement en actions Orange. Ce niveau de rendement est visé pour tous les placements en actions sur le long terme au niveau des fonds du PEG et du PERCOL.

Dans le cadre du partage de la valeur (ANI*), la **CFDT** veille à maintenir une relation de conditionnalité au versement de dividende par l'existence d'accord d'intéressement et de participation au sein des entreprises. Ainsi, il convient de s'assurer d'une juste rémunération du capital investi par les salariés, anciens salariés et retraités tout en veillant à la pérennité de l'entreprise. Pour 2024, les salariés ont bénéficié d'une augmentation de près de 11% de leur prime d'intéressement et d'une stabilisation de leur prime de participation (formule dérogatoire au légal) soit un montant de près de 281 millions € distribués. Concernant les porteurs de parts du FCPE OA, leur portefeuille moyen est de près de 1500 parts. Ainsi au titre de 2024, ce sont 305 millions d'euros qui seront distribués voire capitalisés pour les détenteurs de parts du FCPE Orange Actions. L'augmentation de 3 centimes du dividende permet de stabiliser autour de 6% le rendement de l'action avec un cours autour de 12€ soit une progression de plus 30 % de la valeur de votre actif patrimonial depuis le 01/01/25. Et par conséquent de préserver les intérêts des salariés actionnaires comparés au taux de rendement en 2024 de 6% avec une action à 12€ voire 7% avec une action à 10€.

Cependant la **CFDT** restera vigilante sur 2025 pour conserver ce niveau plancher du dividende à moyen terme au regard des potentiels défis que l'entreprise doit relever. En effet, les enjeux sont importants sur la reconfiguration du secteur Telecom en France et en Europe (Altice, Orange Concessions, MasOrange...), ou sur la maîtrise de notre marché grand public avec notamment l'impact du décommissionnement du cuivre en France, ou sur l'attention particulière à porter sur la lente stabilisation de l'EBITDAaL du marché entreprise (Orange Business).

**ANI : accord national interprofessionnel, portant sur les conditions de travail et les garanties sociales des salariés au sein des entreprises, dont l'objectif est de couvrir l'ensemble du territoire français dans plusieurs secteurs d'activités.*

AGIR POUR PESER SUR LA STRATÉGIE ET LE DEVELOPPEMENT D'ORANGE

La **CFDT**, 1^{ère} organisation syndicale en France et 1^{ère} organisation syndicale chez les cadres, défend le pouvoir de vivre pour tous, et la défense et la préservation des intérêts des salariés pour des entreprises pérennes, innovantes et socialement responsables dans le monde de demain.

POSITION DE VOTE CFDT SUR LES RÉOLUTIONS AG 2025

À titre ordinaire		CFDT
1	Approbation des comptes annuels de l'exercice clos au 31 déc. 2024 d'Orange SA	POUR Comptes audités et certifiés reflétant l'image fidèle de l'entreprise sans réserve, par les commissaires aux comptes
2	Approbation des comptes consolidés de l'exercice clos au 31 déc. 2024	POUR IDEM
3	Affectation du résultat de l'exercice clos le 31 déc. 2024	POUR En cohérence, au niveau d'Orange, la CFDT souhaite d'une part veiller à une certaine prudence en fixant un montant du dividende raisonnable en dessous du consensus du marché (0,78€ attendu par le marché pour 2025 et 0,80€ pour 2026) et d'autre part intégrer une majoration pour récompenser la fidélité des actionnaires. Mentionnée dans les documents pour la convocation à l'AG, la CFDT persiste à proposer en complément une résolution alternative pour un dividende majoré exceptionnel pour récompenser la fidélité des actionnaires et lutter contre les mouvements spéculatifs. <u>(cf. voir ci-dessus la rubrique relative au partage de la valeur sous surveillance)</u>

4	Conventions visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce	POUR	Conforme
5	Nomination de l'administrateur représentant les membres du personnel actionnaires	POUR	Pour tenir compte du délibéré de la cour d'appel rendu le 10 décembre 2024 confirmant l'annulation du 2 nd tour de la préconsultation des porteurs de parts du FCPE* Orange Actions (février 2024), prononcée en 1 ^{ère} instance par le tribunal de commerce de Nanterre le 3 mai, organisée du 31 mars au 4 avril, la pré consultation auprès des salariés actionnaires actifs a désigné le ticket Nadia Zak Calvet /Marc Maouche avec un score de 56% des Droits De Vote dans le cadre d'une charte éthique pour garantir une élection loyale et équitable afin d'apaiser le climat social.
6	Renouvellement du mandat d'administrateur de Bpifrance Participations	POUR	Conforme
7	Approbation des informations mentionnées au titre de la politique de rémunération à l'article L.22-10-9 I. du Code de commerce, en application de l'article L. 22-10-34 I. du Code de commerce	POUR	
8	Approbation des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024 ou attribués au titre du même exercice à Christel Heydemann	POUR	Conformité du « Say on pay » « ex post » auditées et certifiées par les CACS (cf. résolution 1), il s'agit de s'assurer que les rémunérations perçues en 2024 sont conformes aux résolutions des éléments de rémunération approuvés lors de l'AG de 2024.
9	Approbation des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024 ou attribués au titre du même exercice à Jacques Aschenbroich, président du Conseil d'Administration non exécutif	POUR	
10	Approbation de la politique de rémunération pour l'année 2025 de la Directrice Générale, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce	ABSTENTION	Concernant le say on pay ex ante de la directrice générale, bien que la politique de rémunération pour 2024 soit identique et stable (cf. 2,7M€ en 2023 et 2,6M€ en 2024), nous souhaitons nous abstenir afin de donner un signal sur toutes les politiques salariales au niveau du groupe Orange dans un contexte de transformations accélérées. Même si la directrice générale ne perçoit pas ses jetons de présence, nous soulignons que l'augmentation accordée pour sa rémunération en 2023 est significative par rapport à celle perçue par l'ancien PDG du groupe.
11	Approbation de la politique de rémunération pour l'année 2025 du Président du Conseil d'Administration, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce	POUR	Il s'agit d'une rémunération standard fixée par l'État en sa qualité d'actionnaire majoritaire, soit 450K€ donc pas de position hostile mais une certaine réserve au regard du partage de la valeur dans le groupe et les ratios d'équité sur les rémunérations des dirigeants de l'entreprise.
12	La politique de rémunération pour l'année 2023 des administrateurs	POUR	La politique de rémunération des administrateurs est acceptable. En effet, l'enveloppe est raisonnable par rapport au standard du marché (jetons de présence : 44K€ en moyenne à Orange (moyenne CAC40, 85K€, et 61K€ niveau SBF 120) et cela permet d'attirer des talents des secteurs en croissance.

13	Rachat ou transfert par la Société de ses propres actions	POUR	Facilite une meilleure gestion de son cours de bourse et limite l'endettement.
----	---	------	--

À titre extraordinaire

CFDT

14	Mise en cohérence de l'article 15 des statuts avec la loi n°2024-537 du 13 juin 2024 dite « attractivité » : autoriser les administrateurs à participer aux réunions du Conseil à distance et autoriser la consultation écrite pour l'ensemble des décisions à l'exception de la révocation d'un mandataire social (respect du principe du contradictoire)	POUR	Cette évolution est adaptée par rapport aux évolutions notamment de la gouvernance des conseils de surveillance de l'épargne salariale notamment en période de crise (ex du covid en 2020). Il convient de remarquer qu'une contrainte financière a été intégrée (pas de jetons de présence si participation en distanciel) En outre, le bilan de la gouvernance fait état de rencontres et séminaires récurrents autour des Conseils d'Administration pour renforcer le présentiel pour les administrateurs.
15	Mise en cohérence de l'article 21 des statuts avec la loi n°2024-537 du 13 juin 2024 dite « attractivité ». La loi autorise désormais le Conseil d'Administration à mettre directement les statuts en conformité avec les lois et les règlements sans l'obtention préalable d'une délégation de l'Assemblée Générale (sous réserve de ratification par l'Assemblée Générale)	POUR	Il s'agit de renforcer l'agilité de la gouvernance pour faciliter les mises en conformités avec des contrôles a posteriori de l'assemblée des actionnaires.
16	Modification de l'article 20 des statuts concernant la nomination des commissaires aux comptes suppléants	POUR	Conforme
17	Émission d'actions avec maintien du DPS - en dehors d'une offre publique	POUR	Même si un risque de dilution du capital ne peut être ignoré, cette disposition de maintien du « droit préférentiel » stabilise l'actionnariat et favorise l'actionnariat salarié pour le personnel d'Orange qui le souhaite. La CFDT est favorable au Droit Préférentiel de Souscription (DPS)
18	Émission d'actions par offre au public avec suppression du DPS - en dehors d'une offre publique	CONTRE	Ces augmentations de capital sans droit préférentiel de souscription (DPS) défavorisent tous les actionnaires existants au détriment de l'actionnariat salarié avec plus d'incertitude lors d'Offre Publique d'Achat (OPA). Au regard des liquidités sur le marché, il convient d'être prudent sur la composition du capital.
19	Émission des actions de la Société et des valeurs mobilières complexes, avec suppression du DPS en dehors d'une période d'offre publique	CONTRE	IDEM
20	Émission de titres, d'augmenter le nombre de titres à émettre (utilisable uniquement en dehors d'une période d'offre)	CONTRE	Cette résolution est liée à la précédente et dans la mesure où il y a suppression du DPS, la CFDT est contre car il s'agit d'une résolution pour permettre de dépasser de x% les émissions d'offre en cas de succès.
21	Émission actions et des valeurs mobilières complexes, avec suppression du DPS, en cas d'offre publique d'échange initiée par la Société	CONTRE	En période d'offre publique, et compte tenu des incertitudes sur les souscripteurs, nous préférons la garantie du DPS pour favoriser l'actionnariat salarié.
22	Émission d'actions avec suppression du DPS pour rémunérer des apports en nature - en dehors d'une d'offre publique	POUR	Même si cette résolution ne prévoit pas de DPS, elle permet une augmentation de capital sans mouvement de trésorerie et contribue à la stabilité du groupe.

23	Limitation globale des autorisations	POUR	Cette résolution laisse la souplesse de fonctionnement nécessaire au Conseil d'Administration sans avoir à recourir à une nouvelle AG si une opportunité se présentait, et elle plafonne les marges de manœuvre et en limite donc les dérives.
24	Attribution gratuite d'actions aux mandataires sociaux, Comex et autres cadres dirigeants	ABSTENTION	Il s'agit du LTIP (Long Term Incentive Plan), rémunération de la performance des top leaders. Il introduit une inégalité de partage de la valeur car il n'y a pas de régularité d'attribution gratuite d'actions au reste du corps social (cf résolution alternative pour extension). Certes, au regard des pratiques sur la place, on peut comprendre l'intérêt d'améliorer l'attractivité du groupe pour attirer des talents par des éléments de rémunération type LTIP. La CFDT propose et soutient une résolution alternative pour proposer un LTIP pour tous avec la même régularité.
25	Augmentation de capital réservée aux adhérents de plans d'épargne de l'entreprise	POUR	Malgré la suppression du droit préférentiel de souscription, cette résolution inclut tout le personnel adhérent au PEG et permet la consolidation et la stabilité de l'actionnariat salarié.
26	Augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes	POUR	Bien que limitée dans le temps et en valeur (2 Mds€), il s'agit de consolider le capital social et de renforcer la structure bilancielle de l'entreprise.
27	Réduction du capital par annulation d'actions	CONTRE	On partitionne l'actif social au profit des vendeurs des actions rachetées. Par ce dispositif, Orange privilégie les actionnaires au détriment du personnel (ni offre réservée, ni distribution d'actions gratuites) et de l'entreprise (emploi, politique sociale, besoins d'investissements : services, innovation, haut débit sur tout le territoire, ...). La CFDT préfère renforcer le capital social !
28	Pouvoirs pour formalités	POUR	Conformité et efficacité pour agir.

Résolutions Alternatives proposées et soutenues par la CFDT

CFDT

A	Amendement de la 24 ^{ème} résolution pour un LTIP* associé à l'Attribution Gratuite d'Actions pour tous ou des ORP avec des politiques d'abondement attractives, avec la même régularité que la rémunération de la performance pour les TOP LEADERS	POUR	Pour compléter la résolution 24 relative à l'attribution des LTIP excluant la plupart du personnel, cette résolution alternative donne la possibilité d'attribuer des actions Orange à l'ensemble du personnel avec la même régularité que les bénéficiaires du LTIP. Cette résolution s'intègre dans une stratégie pour renforcer de manière pérenne et structurelle l'actionnariat salarié.
---	--	------	---

*LTIP : Long Terme Incentive Plan

Dans la continuité de notre positionnement au sein de ce conseil depuis plusieurs années, la **CFDT** propose une résolution alternative relative au partage de la valeur. Nous vous proposons de la soutenir (voir ci-dessus).

À l'issue de l'Assemblée Générale, la **CFDT** vous fera part des échanges formels via les questions écrites pour obtenir des éclairages complémentaires sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sa volonté de renforcer la gouvernance de l'entreprise.



VOS ÉLU-E-S AU CONSEIL DE SURVEILLANCE FCPE ORANGE ACTIONS



Nadia Zak-Calvet



David Girard



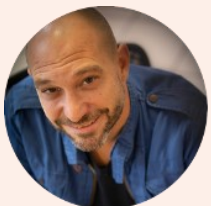
Isabelle Quinsat



Nicolas André



Anita Iriart-Sorhondo



Mickaël Chipon



Nathalie Pauwels



Thierry Bricaud

POUR ALLER PLUS LOIN...

- 22/04 : paiement/investissement dans le PEG (*) /PER COL de votre participation
- 20/05 : paiement/investissement dans le PEG (**) /PER COL de votre intéressement OSA
- 21/05 : Assemblée générale des actionnaires (salle Pleyel à Paris)
- 03/06 : date de détachement du dividende de 0,45 euro par action au titre de l'exercice 2024 (***)
- 05/06 : paiement du solde du dividende de 0,45 euro par action au titre de l'exercice 2024 (***).

(*) le 23/04 pour le fonds HSBC EE ISR Actions Monde

(**) le 21/05 pour le fonds HSBC EE ISR Actions Monde

(***) sous réserve du vote de la résolution par les actionnaires en Assemblée générale

À savoir :

- Le [déplacement de l'épargne](#) entre les fonds du PEG (« arbitrage ») est désormais possible tout au long de l'année
- Il est possible de transférer jusqu'à 10 jours par an du Compte Épargne Temps vers le PER COL.
- Avec le PER COL, votre épargne devient automatiquement disponible à l'âge légal de départ à la retraite même si vous êtes encore en activité.

Nous vous invitons à consulter la politique de vote chez Amundi pour les AG 2024 présentée au conseil de surveillance le jeudi 11 MARS NOUVEAU LIEN

[« Vote et Engagement 2024 AMUNDI »](#)

PROCHAINE CONFÉRENCE DÉBAT

[Vendredi 30 mai 11h00 – 12h00](#)

« Retour sur les politiques de vote en AG et l'engagement actionnarial »

Formez-vous

sur l'épargne salariale !

[Module disponible sur Orange Learning !](#)

A LIRE ÉGALEMENT :

LA LETTRE
DE L'ÉPARGNE

N°42

Avril 2025

Réalité d'une épargne durable au regard des évolutions réglementaires !



Toutes nos actus, réseaux, contacts et l'adhésion sont à l'intérieur de ce QR code !

