



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ORANGE

LA LETTRE DE L'ÉPARGNE ET DE L'ACTIONNARIAT

»» N°47

Mai 2026

ACTIONNAIRES SALARIÉS ET RETRAITÉS D'ORANGE : C'EST À VOUS DE VOTER !

Dans ce numéro :

L'ÉDITO : Rififi au niveau de la gouvernance avec comme vainqueur par KO: la loi	1-2
L'ACTIONNARIAT SALARIÉ, UN LEVIER POUR INFLUENCER LA GOUVERNANCE DU GROUPE	2-3
Comme un volcan qui sommeille, éruption du piton du partage de la valeur en vue !	3-4
AGIR POUR PESER SUR LA STRATÉGIE ET LE DÉVELOPPEMENT D'ORANGE	4
POSITION DE VOTE CFDT SUR LES RÉOLUTIONS AG 2026	4
VOS ÉLU-E-S AU CONSEIL DE SURVEILLANCE FCPE ORANGE ACTIONS	8
POUR ALLER PLUS LOIN...	7



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

L'ÉDITO

Rififi au niveau de la gouvernance avec comme vainqueur par KO : la Loi

Depuis 2024, la gouvernance d'Orange subit les aléas des vents contraires soufflés par l'intransigeance de la CFE-CGC d'Orange qui a beaucoup de mal à accepter le résultat des élections relatives à la désignation de l'Administrateur Représentant les Salariés Actionnaires (ARSA), La nécessaire mise en conformité avec la directive européenne « Women on Board » impactant le collège des trois administrateurs représentant le personnel vient ajouter un supplément de tension :

Concernant l'Administrateur Représentant les Salariés Actionnaires, la justice a sifflé la fin de la partie !

Dans sa frénésie de judiciaireiser toutes les élections relatives à l'actionnariat salarié (plus de 4 litiges terminés ou en cours), le référé suspensif visant à empêcher la résolution 5 relative à la désignation de l'administrateur représentant le personnel actionnaire (Titulaire : Nadia Zak Calvet, suppléant : Marc Maouche), 3 heures avant l'ouverture de l'Assemblée Générale du 20 mai 2025, a été infirmé car jugé disproportionné et ne faisant courir aucun risque au fonctionnement du Conseil d'Administration [cf. tract « Nouvelle victoire pour la CFDT Orange et la démocratie actionnariale »](#)).

C'est pourquoi, la CFDT Orange invite les porteurs au nominatif à voter enfin pour la résolution 23 de l'Assemblée Générale du 19 mai 2026, pour clore cette mauvaise série B juridique, qui a permis d'organiser une longue vacance du poste d'administrateur au détriment des intérêts des actionnaires salariés, au moment où des orientations stratégiques majeures ont été prises.

Concernant les trois administrateurs hommes représentant les salariés depuis le 3 décembre 2025 (ARS), la loi impose naturellement ses règles. Bienvenue à « Women on Board » !

Au regard du nouveau cadre légal (l'ordonnance n° 2024-934 du 15 octobre 2024 et du décret d'application de juillet 2025), cette composition des 3 administrateurs hommes n'est plus conforme depuis le 1er janvier 2026. Elle devra être régularisée lors de la prochaine Assemblée Générale, le Groupe Orange devant se mettre en conformité d'ici au 30 juin 2026. Une nouvelle série qui risque d'offrir de nouveaux épisodes de contestation, incompréhensibles au regard des valeurs portées par ces évolutions légales dans le respect du résultat des élections !

Dans la continuité de la loi Zimmermann-Copé, pour féminiser les « boards », la directive européenne « Women on Board » renforce cette dynamique et identifie deux catégories d'administrateurs au sein d'un Conseil d'Administration : les administrateurs indépendants désignés en Assemblée Générale et les administrateurs représentant le personnel, élus par les salariés sans validation de l'Assemblée Générale. Ces deux typologies d'administrateurs au sein du Conseil d'Administration d'Orange doivent séparément respecter cet impératif de parité (cf. [Lettre N°6 Conseil d'Administration](#))

La CFDT a toujours porté ces valeurs de parité et soutient cette impulsion permettant une meilleure diversité de genre dans la gouvernance pour une entreprise plus juste et en lien avec les évolutions sociétales.

Pour 2026, toutes les entreprises du CAC 40 sont en conformité et les parties prenantes ont réussi à s'entendre. Bravo !

Quel dommage qu'Orange soit la seule entreprise qui va devoir utiliser des mesures dérogatoires pour se mettre en conformité !

Pour rappel, d'après les textes légaux, le collègue non-cadre d'Administrateur Représentant les Salariés (ARS) n'ayant qu'un seul élu, est jugé prioritaire et n'a pas l'obligation de s'ajuster pour se mettre en conformité.

Il appartient dès lors au collège cadre possédant deux élus de s'ajuster en respectant le résultat des urnes. En effet, c'est le candidat arrivé en deuxième position qui doit se retirer. En l'occurrence, c'est l'administrateur de la CFE-CGC, arrivé second qui doit démissionner et laisser sa place à sa colistière ou une femme de sa liste. Cela respecte le résultat des élections.

Or, comme il n'y a pas de gentlemen's agreement entre les trois administrateurs hommes dont l'un d'entre eux aurait dû laisser sa place à sa colistière, le Conseil d'Administration est dans l'obligation de proposer la révocation des trois administrateurs et il appartiendra dès lors à l'Assemblée Générale de décider.

La CFDT regrette que ces valeurs de diversité ne soient pas intégrées par toutes les parties prenantes.

C'est pourquoi, nous appelons à respecter les textes de loi et décrets d'application en anticipant les modifications des statuts du groupe proposées dans la résolution 14 et en suivant **nos positionnements** de vote pour les résolutions 20/21 et 22.

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

À ce jour, **avec 7,91%** du capital représentant 13,09% des droits de vote, l'actionnariat salarié est une partie prenante incontournable à Orange en étant le 2^{ème} 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 vote pour que le conseil s'exprime par des votes sur chacune des résolutions proposées pour l'Assemblée Générale 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 27 avril, et jusqu'au 18 mai à 15h, le vote électronique est ouvert sur le portail dédié de la BNP [UPTEVIA](#)

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 19 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 : Renouvellement de mandats d'administrateurs
- 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
- 20-21 : Résolutions de révocation des 3 administrateurs du personnel (WOB) ****
- 23 : Nomination de l'administrateur représentant le personnel actionnaire

À titre extraordinaire :

- 14 : Modification de l'article 13 des statuts pour se mettre en conformité par rapport à la réglementation Women on Board
- 15 : LTIP ***, actions de performance (AGA) au bénéfice de dirigeants mandataires sociaux et de certains membres du personnel du groupe Orange (Comex, Exécutives, Leaders...)
- 16 : Émissions d'actions réservées aux salariés (obligatoire en cas d'augmentation de capital) (Plan d'Épargne Groupe)
- 17 : Réduction de capital par annulation d'actions
- 18 : Pouvoirs pour formalités
- 19 : Ratification de l'article 21 des statuts afin de prendre en compte de la nouvelle date à J-5 pour justifier de la qualité d'actionnaire avant une Assemblée Générale.

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 - **** WOB : directive européenne Women on Board voir édito*

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.

Comme un volcan qui sommeille, éruption du piton du partage de la valeur en vue !

Au moment où le groupe relève son objectif EBITDAaL conforté par des résultats solides sur le premier trimestre portés sur ses activités en France, en Afrique et au Moyen Orient, il ne faudrait pas que le personnel, partie constituante de l'équation de création de valeur du groupe, soit le grand oublié au moment du partage !

En effet, comme pour la météo, il y a la température affichée et le ressenti...

Ainsi si en 2025 le partage de la valeur reste stable autour de 41% pour les salariés, il n'en demeure pas moins que le ressenti pour le personnel est tout autre, sidéré d'une part par l'effondrement des primes d'intéressement et de participation pour les uns, mais également révolté par la non-attribution d'une prime mondiale à tous les salariés du groupe pour clôturer la stratégie Lead the Future...

Dans le même temps, les ratios d'équité se creusent dangereusement, ce qui signifie que peu d'entre nous bénéficient effectivement d'un juste partage de la richesse.

Fort de ce constat, la CFDT s'est inquiétée de la mise en place d'un nouveau plan LTIP 2026/2028.

Le LTIP (Long Term Incentive Plan), rémunération de la performance des tops leaders et des exécutifs sous forme d'actions gratuites introduit une inégalité de partage de la valeur car aucune mesure d'accompagnement d'attribution d'actions gratuites n'est prévue pour le reste du personnel (pour rappel, la CFDT a proposé et soutient la résolution alternative A pour des ORP /AGA* régulières pour les salariés) ...

Pour 2026, l'inquiétude de la CFDT se focalise sur l'évolution du budget LTIP qui passait initialement de 0,12 % à 0,45 % du nombre d'actions d'Orange. Cette augmentation est disproportionnée alors que dans le même temps les salariés n'ont ni accès à ce type d'attribution d'actions gratuites, ni la possibilité de souscrire à des ORP. En effet, la CFDT constate que la dernière attribution d'actions gratuites remonte à 2019 (61 actions par salarié !). Par ailleurs, malgré deux annonces successives de plans stratégiques depuis 2023 « Lead the Future » et « Trust the Future », les salariés n'ont pas hélas pu bénéficier d'ORP comme ce fut le cas préalablement pour chaque lancement de plan stratégique (la dernière ORP TOGETHER remonte à 2021). Aussi, par une action unanime au sein du conseil de surveillance, la CFDT a fait reculer le conseil d'administration pour revenir à des autorisations annuelles pour un tel dispositif. Ainsi pour le conseil d'administration du 1er avril, le conseil de surveillance du FCPE Orange Actions présidé par la CFDT, a proposé collectivement une résolution alternative à la résolution 15 initiale pour revenir à une autorisation sur 12 mois et un cadrage budgétaire annuel inchangé à 0,12% pour ce dispositif (cf. [courrier en date du 6 mars adressé à Jacques Aschenbroich](#))

Le Conseil d'Administration a finalement accepté de revenir sur une autorisation annuelle et un cadrage budgétaire annuel pour 2026 à 0,15%. Certes, nous aurions préféré un statut quo à 0,12%, mais il était impératif que la gouvernance modifie la résolution 15 initiale (cf. [Rapport complémentaire du Conseil d'Administration à l'Assemblée générale des actionnaires d'Orange du 19 mai 2026 sur les résolutions susceptibles d'entraîner une augmentation de capital](#)). C'est une petite victoire, car c'est la première fois que le conseil d'administration agréé une résolution alternative.

Dans le même temps, la CFDT a voté contre l'augmentation de la rémunération de la directrice générale pour appuyer sur l'exemplarité à donner au regard de l'évolution défavorable du ratio d'équité, indicateur sur lequel nous sommes vigilants :

- En 2024, son ratio d'équité était 44,23 fois le salaire moyen d'un collaborateur du groupe
- En 2025, ce même ratio a évolué à 47,99 fois le salaire moyen d'un collaborateur du groupe

Dans ces conditions, il nous est difficile d'accepter que les cordons de la bourse se resserrent pour les salariés du groupe au moment où des négociations sur le partage de la valeur sont en discussions, alors que dans le même temps pour les happy fews, c'est open bar !

AGIR POUR PESER SUR LA STRATÉGIE ET LE DÉVELOPPEMENT 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 2026

À titre ordinaire		CFDT	
1	Approbation des comptes annuels de l'exercice clos au 31 déc. 2025 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. 2025	POUR	IDEM
3	Affectation du résultat de l'exercice clos le 31 déc. 2025	POUR	<p>Dans le cadre du partage de la valeur, 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. Concernant les porteurs de parts du FCPE OA, leur portefeuille moyen est aux alentours de 1500 parts. Le maintien du dividende est acceptable dans un contexte de remontée du cours de bourse à laquelle nous assistons ce dont nous nous félicitons.</p> <p>Cependant, cette appréciation induit mécaniquement une baisse relative du rendement de l'action stabilisé entre 4 et 5%. 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 (0,79€ attendu par le marché pour 2026 et 0,82€ pour 2027 !) et d'autre part intégrer une majoration pour récompenser la fidélité des actionnaires. 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.</p>
4	Conventions visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce	POUR	

5	Renouvellement du mandat de M. Jacques Aschenbroich	POUR	Pour la CFDT, ces renouvellements et nominations respectent l'esprit de la loi Copé Zimmermann sur la parité dans les CA ainsi que la nécessaire diversité de parcours au sein du conseil d'administration.
6	Renouvellement du mandat de Mme Valerie Beaulieu	POUR	Concernant les administrateurs, la CFDT rappelle sa préconisation de limiter à 3 le nombre des mandats détenus par les administrateurs fixés à 5 par le code AFEP-MEDEF.
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	Conformité du « Say on pay » « ex post » audité et certifiée par les CACS (cf. résolution 1), il s'agit de s'assurer que les rémunérations perçues en 2025 sont conformes aux résolutions des éléments de rémunération approuvés lors de l'AG de 2025.
8	Approbation des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025 ou attribués au titre du même exercice à Christel Heydemann	POUR	
9	Approbation des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025 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 2026 de la directrice générale, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce	CONTRE	
11	Approbation de la politique de rémunération pour l'année 2026 du président du Conseil d'administration, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce	POUR	
12	Approbation de la politique de rémunération pour l'année 2026 des Administrateurs en application de l'article L. 22-10-8. du Code de commerce	POUR	La politique de rémunération des administrateurs est acceptable. En effet, l'enveloppe est raisonnable par rapport au standard du marché. En effet, en 2024, Orange se situait en 35 ^{ème} position au sein du CAC 40 et en 59 ^{ème} position du SBF120 (cf. Jetons de présence : 72 K€ en moyenne à Orange (moyenne CAC40, 114 K€, et 80 K€ niveau SBF 120) .

13	Autorisation à conférer au Conseil d'administration à l'effet d'acheter ou de transférer des actions de la Société (modification du plafond à 30 €)	POUR	Facilite une meilleure gestion de son cours de Bourse et limite l'endettement. La revalorisation de l'autorisation du plafond du prix d'achat des actions par le CA est en adéquation avec l'évolution du cours de l'action.
20	Administrateur représentant du personnel, décision de mettre fin au mandat de Pierre Chaussoneaux pour mettre la composition du Conseil d'Administration en conformité avec les nouvelles règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes	CONTRE	Mise en conformité avec le décret concernant la directive Women on Boards pour les sociétés cotées et en respect des résultats des votes des salariés en 2025 : La loi française applicable dans le cadre de la transposition de la Directive (UE) 2022-2381 dite « Women on Board » impose désormais la présence parmi les trois administrateurs représentant le personnel d'une femme au moins, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui chez Orange.
21	Administrateur représentant le personnel – Décision de mettre fin au mandat de Monsieur Vincent Gimeno, pour mettre la composition du Conseil d'Administration en conformité avec les nouvelles règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes	CONTRE	Lorsque la composition est susceptible de compromettre le respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'assemblée générale peut décider de mettre fin aux mandats des administrateurs concernés. La CFDT porteuse des valeurs de la parité a toujours été à l'initiative et a soutenu le renforcement de la parité dans les instances dirigeantes telles que les Boards et comités exécutifs. Dans le prolongement de la loi Zimmermann-Copé, la loi Women on Boards renforce cette dynamique. Pour la CFDT Orange, nous soutenons l'application de cette évolution de la gouvernance qui respecte le résultat des urnes et n'enlève pas le poste d'administrateur à l'organisation syndicale concernée mais impose un ajustement pour respecter la mixité du collège des Administrateurs représentants du personnel. En conséquence, cohérents avec notre vote positif de la résolution 14, nous appliquerons par anticipation l'art 13 des statuts modifiés.
22	Administrateur représentant le personnel – Décision de mettre fin au mandat de Monsieur Sébastien Crozier, pour mettre la composition du Conseil d'Administration en conformité avec les nouvelles règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes	POUR	
23	Nomination de l'administrateur représentant les membres du personnel actionnaires, Mme Nadia Zak Calvet, ayant pour remplaçant M. Marc Maouche, pour une période de quatre années	POUR	Mise en conformité au regard des résultats du second tour de la pré-consultation en 2025 où le binôme Nadia Zak Calvet / Marc Maouche a obtenu 56 % des droits de vote. L'acharnement judiciaire de la CFE-CGC consistant à refuser la nomination lors de l'AG 2025 par l'introduction d'un référé suspensif a été condamné en appel car disproportionné et introduisant une vacance indéterminée de la représentation des intérêts des salariés actionnaires au sein du Conseil d'Administration d'Orange.
À titre extraordinaire		CFDT	
14	Modification de l'article 13 des statuts afin de prendre en compte les nouvelles règles d'équilibre entre les femmes et les hommes composant le Conseil d'Administration	POUR	La mise à jour de l'article 13 vise à garantir une gouvernance moderne, exemplaire, légale et performante. L'objectif est de tendre vers une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein du Conseil d'Administration. En application de la directive européenne Women on Board et les décrets d'application associés, cette mise en conformité permet de passer d'une égalité de droit à une égalité de fait, en s'assurant que le pouvoir ne reste pas un privilège de genre.

15	Autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet de procéder à l'attribution gratuite d'actions de la Société au bénéfice des mandataires sociaux exécutifs et de certains membres du personnel du Groupe Orange entraînant la suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires	POUR	Suite à la requête unanime des membres du Conseil de Surveillance du FCPE Orange Actions de revenir à un cadrage annuel d'autorisation et de montant budgété, la CFDT accepte pour cette année la résolution modifiée à sa demande même si nous regrettons que le budget soit augmenté de 0,12 % à 0,15 %. Le conseil d'administration est donc revenu sur une autorisation annuelle en limitant le budget à 0,15% au lieu des 0,45% initialement prévu ! En toute responsabilité, et compte tenu du contexte macro-économique, il était indispensable de revenir sur des autorisations annuelles pour ne pas s'engager dans cet avenir incertain. Nous avons également obtenu le relèvement de l'abondement du PEG dès l'exercice 2026 pour encourager le renforcement de l'actionariat salarié. Même si nous sommes loin du compte, nous attendons une ORP avantageuse pour tous les salariés afin d'éviter que ne se constitue au sein d'Orange une inégalité de détention de portefeuille des actions Orange entre les tops leaders et les salariés du groupe.
16	Délégation de compétence au Conseil d'Administration à l'effet de procéder à des émissions d'actions ou de valeurs mobilières complexes, réservées aux adhérents de plans d'épargne entraînant la suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires	POUR	Malgré la suppression du DPS*, cette résolution inclut tout le personnel adhérent au PEG et permet la consolidation et la stabilité de l'actionariat salarié. <i>*DPS : Droit Préférentiel de Souscription</i>
17	Autorisation au Conseil d'Administration, à l'effet de réduire le 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 !
18	Pouvoirs pour formalités	POUR	L'Assemblée Générale confère tous pouvoirs au porteur d'un original, d'une copie ou d'un extrait du procès verbal de la présente Assemblée Générale en vue de l'accomplissement de toutes les formalités légales ou administratives et faire tous dépôts et publicité prévus par la législation en vigueur.
19	Ratification de la modification de l'art 21 des statuts afin de prendre en compte la nouvelle date d'enregistrement pour justifier de la qualité d'actionnaire avant une assemblée générale	POUR	En conformité avec la loi favorable au droit des actionnaires

Résolutions alternatives proposées et soutenues par la CFDT		CFDT	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.
A	Amendement de la 15 ^{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 TOPS LEADERS	POUR	Pour compléter la résolution 15 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'actionariat salarié et répondre à un impératif d'un partage de la valeur juste et équitable.

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...

Du 2 au 21 avril : connaître et affecter votre intéressement OSA.

19 mai : Assemblée générale des Actionnaires (Paris, salle Pleyel)

20 mai : Investissement et paiement de votre intéressement OSA.

27 mai : Visibilité de vos parts créées au titre de votre intéressement OSA dans le PEG & PER COL

11 juin : Détachement du solde du dividende de 0,45 euro par action Orange (exercice 2025).

15 juin : Paiement du solde du dividende de 0,45 euro par action Orange (exercice 2025)

À savoir : Prime de Partage de la Valeur "Lead the Future" :

Une information détaillée sur les conditions d'éligibilité de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) et les modalités pratiques de versement de cette prime vous seront adressées à partir de juin après réalisation des processus légaux auprès des instances représentatives du personnel.

PROCHAINE CONFÉRENCE DÉBAT

Vendredi 29 mai 11h00 – 12h00

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



À LIRE ÉGALEMENT :



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

