

ORANGE

Société anonyme au capital de 10 640 226 396 euros

Siège Social : 111, quai du Président Roosevelt – 92130 Issy-les-Moulineaux

380 129 866 RCS ISSY-LES-MOULINEAUX

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 22 MAI 2024

ASSEMBLEE GENERALE DU 22 MAI 2024

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

Questions formulées par le Conseil de surveillance du FCPE Orange Actions (14 mai 2024) :

43. Quelle est la stratégie qu'Orange entend déployer pour parvenir à 10% d'actionnariat salarié ? La loi PACTE de 2019 a fixé pour objectif que les personnels détiennent 10% du capital dans toutes les entreprises françaises. Elle propose de nouveaux leviers pour y parvenir, tels qu'une politique annuelle d'abondement plus généreuse, incluant la possibilité d'offrir chaque année un abondement unilatéral dédié au versement dans la FCPE de l'actionnariat salariés, ou des ORP (Offre Réserve aux Personnels) plus attractives par une décote plus favorable. Le conseil de surveillance du fonds commun de placement Orange Actions interroge donc le Conseil d'administration sur sa stratégie en la matière : - À quelle échéance cet objectif de 10% peut-il être atteint ? - Quel est le plan d'action prévu pour y parvenir au niveau du groupe (France et international) ?

Réponse : L'actionnariat salarié (en direct ou via des fonds d'actionnariat salarié) représente 8,03 % du capital et 12,78 % des droits de vote d'Orange SA au 30 avril 2024 (vs respectivement 7,84 % et 12,60 % au 31 mars 2024). Les actionnaires salariés et anciens salariés sont le 2ème actionnaire d'Orange après la sphère publique. La quasi-totalité des salariés d'Orange SA en France sont actionnaires du Groupe et un peu plus de 67 % le sont dans le Groupe. En termes de participation des salariés au capital, Orange se situe en 6ème position au sein du CAC40. Il est également rappelé qu'avec un taux de générosité de 57 %, l'Offre Réserve au Personnel « Together 2021 » figurait en tête des opérations les plus généreuses des grandes sociétés françaises ces dernières années. Cet actionnariat salarié est complété chaque année par les versements des salariés, dans le cadre du versement de tout ou partie de leur intéressement (au niveau des sociétés en France qui le proposent) ou participation (au niveau Groupe France qui adhèrent à l'accord) dans les fonds de placement du groupe constitués en actions Orange SA, qui sont abondés par l'entreprise. Il est également augmenté du versement du dividende lorsque celui-ci est capitalisé directement dans ces fonds, ce qui est très majoritairement le cas, et non perçu directement par le salarié. Ces flux nets de la décollecte (cas de déblocage anticipés ou non) viennent augmenter chaque année la participation des salariés au capital d'Orange SA d'environ 0,4 %. Orange se félicite de la signature le 13 mai par les trois organisations syndicales représentatives d'un nouvel accord d'intéressement triennal (2024-2026) au niveau d'Orange SA. S'agissant spécifiquement de l'actionnariat salarié à l'international, il existe dans un certain nombre de pays, lorsque les filiales d'Orange sont cotées, la possibilité pour les salariés de ces sociétés d'accéder au capital (que ce soit lors d'opérations périodiques ou à titre

d'épargne complémentaire). 28 Depuis 2014, plus de 650 millions d'euros auront été consacrés à l'actionnariat salarié d'Orange.

44. Au regard d'une politique macro-économique de réindustrialisation, comment la stratégie « lead the future » d'Orange s'intègre-t-elle dans cette dynamique pour maintenir et développer l'emploi et les compétences dans le groupe et notamment en France ?

Réponse : Dans le cadre de son plan stratégique « Lead the Future », Orange place l'expertise de ses salariés au cœur de sa réussite et de son modèle organisationnel. Pour garantir cette expertise, le Groupe accélère son adaptation en renforçant le développement des compétences. L'ambition est d'orienter les salariés vers les dispositifs de développement des compétences répondant aux priorités de l'entreprise, pour renforcer leur expertise ou accompagner leur évolution vers les nouveaux métiers. L'emploi et le développement des compétences font l'objet de cartographies régulières à date et en dynamique notamment en France, et sont partagés dans le cadre de l'exercice annuel de Gestion de l'Emploi et Parcours Professionnel (GEPP). Les compétences font partie des 3 priorités de la stratégie RH dans le cadre du plan stratégique « Lead The Future » aux côtés de la culture et de l'efficacité, afin d'ajuster proactivement les compétences à aux besoins business futurs dans le respect des aspirations de chacune et de chacun. Afin de garantir le développement des compétences adéquat, une nouvelle stratégie de learning est affirmée qui se décline ainsi :

- Centrer l'offre de développement des compétences sur les fondamentaux ;
- Piloter l'expérience salarié via plus de proactivité et de personnalisation ;
- Renforcer les parcours de upskilling et de reskilling à la hauteur des enjeux : volumiques, modulaires et plus facilement identifiés.

Cette politique, ciblée avec des programmes de reskilling en adéquation avec les besoins de compétences de demain et contient une proposition de formation recentrée et alignée sur les enjeux stratégiques du Groupe :

- La politique de formation est validée et les programmes d'acculturation prioritaires pour tous (tous métiers dans toutes géographies), au nombre de 5, sont clairs ;
- Au-delà les divisions affinent leurs besoins en termes :
 - Upskilling : afin d'acquérir des blocs de compétences complémentaires à celles déjà détenues sur son propre métier pour mieux l'exercer, en particulier sur un métier amené à se transformer significativement ou sur une compétence avec des besoins de développement volumique :
 - Reskilling : pour acquérir l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier en particulier, avec un focus sur les métiers en croissance ou en tension.

En complément, un programme de refonte du référentiel de compétences est en cours, avec pour objectif que chaque entité ait une solution pour évaluer finement les compétences de ses salariés et ainsi favoriser les programmes personnalisés de formation, de mobilité et de talent management