

VOTONS

AUX ÉLECTIONS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FONDS ORANGE ACTIONS

Du 30 novembre au 4 décembre 2020



PARTOUT POUR TOUS

Orange

#1 AGIR POUR UN ACTIONNARIAT SALARIÉ AU-DELÀ DE 10%

Pour défendre à long terme les intérêts des salariés et anciens salariés actionnaires partout et pour tous dans le groupe et agir pour la pérennité de l'entreprise, la CFDT encourage notre PDG à renforcer la participation du personnel au capital tout en utilisant les dispositions fiscales et financières offertes par la loi Pacte comme suit (cf. [LEAS N°1](#)).

LA CFDT DEMANDE QUE LE PERSONNEL PUISSE BÉNÉFICIER :

1. D'Offres Réservées au Personnel (ORP) régulières pour se prémunir d'OPA hostiles ou de fonds investissements activistes.

La CFDT demande que les salariés puissent acquérir des parts ou des actions de façon préférentielle :

- Décote majorée de 30% (contre 20% antérieurement) sur la fixation du prix de souscription pour une période de blocage usuelle de 5 ans dans le PEG.
- ou Décote majorée à 40% (contre 30% antérieurement) sur la fixation du prix de souscription pour une période de blocage augmentée de 5 ans (soit maximum 10 ans).
- Dans les 2 cas, des conditions préférentielles de souscription comme suit :
 - Pour les salariés actifs :
 - Décote plus un abondement spécifique d'Orange (actions gratuites en fonction du nombre d'actions souscrites)
 - Possibilité de placer leur participation **et/ou** intéressement pour financer leurs souscriptions
 - Facilités de règlement en 5 fois
 - Pour les retraités détenteurs de part dans le PEG
 - Décote sans abondement spécifique d'Orange
 - Possibilité d'utiliser leurs dividendes pour financer cet investissement
 - Facilités de règlement en 5 fois

2. Des Offres Réservées au Personnel à l'international pour renforcer la synergie au niveau du groupe

3. Des Attributions d'Actions Gratuites (AGA) en nombre égal pour tous les salariés conditionnées par des objectifs atteignables et réalistes (cf. [LEAS N°4](#))

En ces temps de crise économique et financière liée au COVID, l'actionnariat salarié est un atout de solidarité et de protection de l'Entreprise, l'ensemble de ces mesures permettra d'atteindre l'ambition du groupe lancée en 2016 pour aller ENSEMBLE vers 10% du capital social détenu par les salariés (et anciens salariés) du groupe !

Pour constituer cette épargne actionnariale tout en étant soucieux de préserver le pouvoir d'achat, la CFDT encourage l'entreprise à faciliter la souscription de ces nouvelles offres pour tous les salariés (et retraités) en tenant compte également des grilles de rémunération grâce à la loi Pacte, l'entreprise peut, dans le cadre d'une ORP, majorer son abondement pouvant aller jusqu'à près de 5 800€ (14,4% du PASS*). Dans le cadre d'un PEG, cet abondement hors ORP est limité à 3 200€ (8% du PASS).

EN VOTANT POUR LA LISTE CFDT, DES PERSONNES QUALIFIÉES POUR RENFORCER VOS DROITS !

WWW.CFDT-ORANGE.COM/ÉLECTION



VOTONS

AUX ÉLECTIONS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FONDS ORANGE ACTIONS

Du 30 novembre au 4 décembre 2020



PARTOUT
POUR TOUS

Orange

#2 AGIR POUR PESER SUR LA STRATÉGIE ET LE DÉVELOPPEMENT D'ORANGE

L'actionnariat salarié est certes un facteur clé de réussite pour la stratégie d'une entreprise en créant un sentiment d'adhésion et d'implication des salariés pour la réussite et la pérennité de l'entreprise. En sa qualité d'investisseur de long terme, l'actionnariat salarié doit peser sur les orientations prises par le Conseil d'Administration. Ainsi, le droit de vote double de près de 9% associé à sa détention de capital de 5,42 % est un levier pour AGIR.

Alors qu'Orange déploie son plan stratégique Engage2025 dans un monde incertain, le Conseil de Surveillance du fonds Orange Actions a pour mission d'exercer votre droit de vote pour défendre vos intérêts d'actionnaires salariés et anciens salariés retraités.

La performance des fonds de l'actionnariat salarié est directement liée à la stratégie et aux résultats du groupe Orange (cf. cours de bourse et montant du dividende distribué).

En qualité de 2^{ème} actionnaire d'Orange après le consortium État/BPI (près de 30% du droit de vote au moment de l'Assemblée Générale) le conseil de Surveillance vous représente :

- En votant sur les résolutions proposées par le Conseil d'Administration ([tract spécial Assemblée Générale](#))
- En proposant des résolutions alternatives lors de l'AG ([résolutions alternatives](#))
- En interpellant le Conseil d'Administration (CA) par des questions écrites lors de l'AG ([questions écrites](#))
- En inscrivant des points à l'ordre du jour de l'AG ([points à l'ordre du jour](#))

Au regard de la stratégie d'Orange présentée lors des assemblées générales, le positionnement de la délégation CFDT s'inscrit pour (cf. [LEAS N°6](#)) :

- Défendre les intérêts du personnel en veillant à une cohérence de la stratégie du groupe pour les actionnaires et l'activité (business, le réseau, l'innovation ou les nouveaux relais de croissance) en interpellant au besoin le directeur délégué exécutif en charge des finances lors des présentations des résultats ;
- Partager la richesse créée par une distribution raisonnée de dividendes préservant aussi les marges de manœuvres nécessaires pour le financement des investissements d'avenir ;
- Exiger une gouvernance éthique et socialement responsable : parité et fonctionnement du CA, rémunération des dirigeants (Say on Pay), rémunération équilibrée de la performance non réservée aux TOP leaders ;
- Renforcer l'actionnariat salarié en revendiquant 10% du capital social aux salariés pour peser par les droits de vote en AG en augmentant mécaniquement le droit de vote double et en exploitant les nouvelles incitations de la loi PACTE.

Depuis fin 2018, la CFDT assure la présidence de ce Conseil de Surveillance en respectant toutes les parties prenantes, en mettant le fonctionnement de cette gouvernance en conformité avec les exigences légales et en veillant à la préservation de vos droits ! L'activité du conseil est accessible en ligne sur les sites AMUNDI ou Anoo et atteste d'une réelle dynamique retrouvée et de la pertinence des interpellations au Conseil d'Administration d'Orange !

EN VOTANT POUR LA LISTE CFDT, DES PERSONNES QUALIFIÉES POUR EXERCER VOS DROITS

WWW.CFDT-ORANGE.COM/ÉLECTION



VOTONS

AUX ÉLECTIONS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FONDS ORANGE ACTIONS

Du 30 novembre au 4 décembre 2020



PARTOUT POUR TOUS

Orange

#3 AGIR POUR PROTÉGER ET PILOTER L'ÉPARGNE SALARIALE

Le développement de l'épargne salariale est un atout pour le Groupe car il permet un investissement dans son Entreprise et contribue corrélativement au financement de l'économie réelle sur le long terme. Or, seules les organisations syndicales sont légalement habilitées à négocier avec l'entreprise sur ces sujets !

Forte d'une dynamique constructive du dialogue social, la CFDT contribue par la signature d'accords pour l'intéressement, la participation et les d'abondements à enclencher un mécanisme vertueux entre le personnel et Orange.

En dégagant des budgets annuels pour les primes d'intéressement, de participation et les abondements, l'entreprise reçoit en retour un investissement solide de long terme grâce à ces placements bloqués de l'épargne salariale dans le PEG et plus spécifiquement dans le fonds Orange Actions.

Pour la CFDT, il faut là aussi exploiter toutes les possibilités offertes par la Loi PACTE :

- 1. ● Une politique d'abondement plus généreuse pour dynamiser les placements annuels de la participation ou de l'intéressement :**
 - La CFDT a obtenu en 2020, après plus de 20 ans de stagnation, une revalorisation des abondements qui passent de 1 000€ à 1 100€ !
 - Orange devrait se comparer avec des entreprises du CAC40 pour encourager l'épargne salariale.
 - Une entreprise peut abonder à hauteur de près de 3 200€ par an tout versement réalisé par son personnel dans le cadre de l'épargne salariale (PEG/PERCO).
 - En 2019, l'abondement moyen versé dans les grandes entreprises était de près de 2 200€. Chez Bouygues, avec un actionariat salarié de près de 20%, les salariés bénéficient d'abondements de près de 4 000€ pour 5 400€ investis dans le PEE ou le PERCO !
 - Dans le cadre d'acquisition d'actions émises par l'entreprise, l'abondement peut aller jusqu'à 5 800€... d'importantes marges de négociation existent pour Orange !!!
- 2. ● Une politique d'abondement audacieuse pour encourager la constitution d'un actionariat partout pour tous**

Depuis la Loi Pacte, Orange a la possibilité de créer un abondement unilatéral de l'employeur en actions dans le PEG sans versement du salarié en fonction de sa rémunération. La CFDT soutient cette mesure notamment dans le cadre du soutien aux bas salaires.

EN VOTANT POUR LA LISTE CFDT, DES PERSONNES QUALIFIÉES POUR CONFORTER VOS INTÉRÊTS !

WWW.CFDT-ORANGE.COM/ÉLECTION



VOTONS

AUX ÉLECTIONS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FONDS ORANGE ACTIONS

Du 30 novembre au 4 décembre 2020



PARTOUT
POUR TOUS

Orange

#4 AGIR POUR UNE REDISTRIBUTION RAISONNÉE DES DIVIDENDES

En 2020, le choc économique et financier lié à la crise COVID 19 a reposé la problématique du partage de la valeur et du financement des économies réelles au niveau du fonctionnement de nos sociétés. Confrontées à des destructions massives de richesse, les entreprises se doivent de conserver du cash pour financer leur retour à la croissance.

Ainsi les dividendes 2019 payés au printemps 2020 ont subi une baisse sans précédent de près de 40% afin de respecter les recommandations de modérations de la politique de distribution de dividendes préconisées par la BCE, l'État et le patronat. Selon les aides reçues dans le cadre du chômage partiel ou les prêts bonifiés, pour certains, ces injonctions se sont transformées en interdiction de verser des dividendes... (cf [LEAS N°5](#))

Dans ce bouleversement de paradigme, il convient, pour la CFDT, de répartir la valeur créée de façon responsable entre le personnel, les actionnaires et l'entreprise. Cela implique des objectifs et indicateurs acceptables et adaptés pour mesurer la performance qui permettent la réconciliation et un équilibre consensuel entre performance économique, environnementale et sociétale.

Pour la CFDT, cet équilibre passe par :

1. ● Une politique de distribution de dividendes équilibrée pour les salariés actifs ou retraités actionnaires détenteurs de parts dans le PEG (cf [LEAS N°5](#)) :
 - des dividendes, pour une rémunération raisonnable et attractive de vos actifs
 - des dividendes majorés pour récompenser les actionnaires fidèles
 - la possibilité de verser les acomptes et soldes des dividendes en actions

L'enjeu est de conserver des marges de manœuvres financières pour le développement sans pénaliser le juste retour sur investissement des capitaux investis par une rémunération via les dividendes. Pour la CFDT, l'actionariat salarié doit être effectivement rémunéré tout en préservant un potentiel d'investissement pour Orange. Cela nous a conduit à systématiquement construire un consensus pour proposer et soutenir des résolutions alternatives pour la politique de distribution de dividendes (cf. résolutions alternatives des dividendes de 2019)

2. ● Une rémunération pour tous de la performance plus juste et responsable :

La rémunération de la performance doit concerner tous les acteurs avec la même régularité et la même échelle de valeur. Au sujet du LTIP*, (élément de rémunération annuel délivré sous forme d'actions Orange aux « tops leaders » pour récompenser leur contribution à la performance du groupe), il doit être juste, acceptable et destiné à tout le personnel. Ainsi, la CFDT veut en faire évoluer les principes d'attribution plus axés sur des critères sociétaux et environnementaux avec comme contrepartie des ORP salariés actifs et retraités d'Orange ou AGA plus régulières pour l'ensemble du personnel.

Pour mémoire : en 2020, plus de 1 000 leaders du top management ont reçu en moyenne près de 1 100 actions gratuites en récompense de leur contribution à la performance, avec un dispositif encore reconduit chaque année jusqu'en 2023 !

Dans le même temps, les salariés du groupe ont attendu 3 ans pour obtenir 61 actions gratuites via « Orange Vision 2020 »...et plus rien à l'horizon après Orange vision...

EN VOTANT POUR LA LISTE CFDT, DES PERSONNES
QUALIFIÉES POUR PRÉSERVER VOS INTÉRÊTS

WWW.CFDT-ORANGE.COM/ÉLECTION

* LTIP : Long-Term Incentive Plan



VOTONS

AUX ÉLECTIONS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FONDS ORANGE ACTIONS

Du 30 novembre au 4 décembre 2020



PARTOUT
POUR TOUS

Orange

#5 AGIR POUR L'IMAGE D'ORANGE POUR LES INVESTISSEURS

La pandémie, avec ses conséquences économiques, met en exergue les préconisations qui conduisent à faire évoluer les Conseils d'Administration d'entreprises vers un capitalisme socialement responsable. En tant que représentant des salariés actifs et retraités actionnaires, par son positionnement le conseil de Surveillance du fonds Orange Actions donne des signaux de vigilance pour renforcer l'information du CA sur les risques notamment sociaux pour éviter toute déconnexion avec le monde réel.

Au regard de ces tendances de fond et des lois du marché, la CFDT veille à :

1. S'assurer d'une gouvernance moderne en respectant la parité dans la composition du Conseil d'Administration (loi Copé Zimmerman) mais aussi en s'assurant des compétences clés pour siéger au sein de ces instances de pouvoir.

Au moment des nominations ou renouvellements des postes d'administrateurs au sein du CA, la CFDT est vigilante sur les parcours professionnels et les complémentarités potentielles attendues des administrateurs et les conflits d'intérêts avant de se positionner sur les résolutions soumises à l'approbation des AG.

La CFDT défend la limitation à 3 mandats simultanés des administrateurs pour favoriser leur assiduité.

2. Décliner un principe de démocratisation sein du conseil de Surveillance

La CFDT a proposée et obtenue une nouvelle donne de la Gouvernance de l'actionnariat salarié à Orange, en actualisant un accord précurseur pour démocratiser son fonctionnement :

En conformité avec la loi Pacte, un avenant à l'accord de gouvernance relatif à l'actionnariat de mars 2018, a donc été négocié et signé en date du 15 juillet 2020. Cette élection du Conseil de Surveillance répond aux nouvelles exigences législatives :

- 12 membres élus par les salariés et anciens salariés détenteurs de parts, permettant une pluralité de représentativité des parties prenantes de l'actionnariat
- Des moyens spécifiques pour la gouvernance, le fonctionnement et la formation pour favoriser la professionnalisation des membres élus.

En outre, la CFDT, respectueuse de toutes les composantes, a soutenu la participation de tous les acteurs de l'actionnariat pour cette élection, organisations syndicales et associations relatives à l'actionnariat même si ces dernières ne sont pas des interlocutrices privilégiées de l'entreprise, du dialogue social pour renforcer et développer vos intérêts. (cf. a voir ER)

Enfin, cet accord s'inscrit dans l'Esprit de la loi Copé Zimmerman qui favorise la féminisation de ce conseil de Surveillance en incitant à une répartition femmes/hommes par la constitution de listes équilibrée.

3. Privilégier une gouvernance sobre et transparente en veillant à une rémunération des dirigeants (Say on Pay) équilibrée mais attractive, tout en étant cohérente avec la politique de rémunération du groupe.

En outre, une politique de rémunération transparente et acceptée renforce une image apaisée au sein du Groupe, pour relever les défis à venir.

En notre qualité de représentant des salariés actifs et retraités actionnaires, il nous appartient de donner ces signaux lors de l'exercice du droit de vote pour porter à la connaissance du CA la perception réelle de ces orientations.

EN VOTANT POUR LA LISTE CFDT, DES PERSONNES QUALIFIÉES POUR VEILLER SUR VOS INTÉRÊTS

WWW.CFDT-ORANGE.COM/ÉLECTION



VOTONS

AUX ÉLECTIONS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FONDS ORANGE ACTIONS

Du 30 novembre au 4 décembre 2020



PARTOUT
POUR TOUS

Orange

#6 AGIR POUR UN DÉVELOPPEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE D'ORANGE CONFORME À NOS VALEURS D'ÉMANCIPATION ET DE JUSTICE SOCIALE

L'actuelle pandémie et ses conséquences économiques nous amènent à prendre en compte et intégrer les préconisations qui conduisent les CA d'entreprises vers un capitalisme socialement responsable à visage plus humain.

L'Investissement Socialement Responsable (ISR) progresse au niveau des marchés financiers. Les analystes intègrent désormais ces nouvelles sensibilités sociétales impactant la réussite commerciale des entreprises.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

1. • De façon pragmatique, les entreprises doivent s'approprier de nouveaux paradigmes (enjeux climatiques, inégalités sociales, environnementales...) en changeant leurs codes et approches business pour affirmer la vision stratégique d'une gouvernance moderne qui place au centre du dispositif économique et industriel, l'humain et le raisonnable.
2. • Ainsi pour prendre le chemin d'un capitalisme socialement responsable et faciliter la compréhension de leurs stratégies, les Comex sont désormais obligés d'intégrer des enjeux de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) mesurables au travers de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF). Ces engagements doivent donc être compréhensibles par tous.
3. • Par ailleurs, le renforcement de la démocratie sociale au sein du CA est un gage de prise en compte des sensibilités plurielles des parties prenantes de l'actionnariat salarié. Au regard des incitations de la loi PACTE, la CFDT préconise un deuxième administrateur représentant des actionnaires salariés au sein du CA, pour garantir une pluralité dans la prise en compte des intérêts de tous les actionnaires, détenteurs de parts ou d'actions d'Orange.

Porteurs de valeurs d'émancipation et de justice sociale, la CFDT veille à une évolution des stratégies intégrant des enjeux climatiques, sociétaux et environnementaux au moment du vote des résolutions pour peser en faveur d'un capitalisme socialement responsable.

EN VOTANT POUR LA LISTE CFDT, DES PERSONNES
QUALIFIÉES POUR PRÉSERVER VOS INTÉRÊTS

WWW.CFDT-ORANGE.COM/ÉLECTION

