

ORANGE  
Société anonyme au capital de 10.640 226 396 euros  
Siège Social : 78, rue Olivier de Serres, 75015 Paris  
380 129 866 RCS PARIS

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 1<sup>er</sup> JUIN 2017

ASSEMBLEE GENERALE DU 1<sup>er</sup> JUIN 2017

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES

**Questions de l'Association Française des Femmes Juristes (AFFJ)**

*1/ Quelle est la proportion de femmes qui travaillent au sein de votre entreprise à des postes stratégiques (type Director ou Senior Director) ? Quelle évolution depuis 2016 ?*

**Réponse :** Orange est convaincu que la mixité dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise est un gage d'équité et de performance économique. Le Groupe fait de l'égalité professionnelle femmes/hommes l'une de ses priorités stratégiques autour de trois axes :

- promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les métiers du Groupe, notamment techniques ;
- s'assurer de l'accès équitable des femmes et des hommes aux postes à responsabilité et de leur représentation à proportion de leur présence dans l'entreprise ;
- établir l'égalité salariale.

La proportion de femmes managers du Groupe est en 2016 de 30,9%, en progression de 0,6 point par rapport à 2015. La proportion de femmes à des postes stratégiques est en 2016 de 27,7%, en progression de 2,5 points par rapport à 2015.

*2/ Tandis que l'écart salarial global entre Femmes et Hommes est d'environ 26% en France en 2016, l'écart salarial entre femme et homme à poste, ancienneté, temps de travail et compétence égale en est d'environ 9%. Pouvez-vous nous communiquer le tableau anonymisé comparant les rémunérations (avantages en nature inclus) femme et homme à poste équivalent ou comparable ? Quelle est votre stratégie pour supprimer définitivement les écarts salariaux entre femmes et hommes à poste équivalent ou comparable ? A quelle date cet écart sera-t-il supprimé ?*

**Réponse :** Comme cela est développé dans le Document de Référence 2016, l'égalité salariale donne lieu à un diagnostic régulier par pays.

Dans le cadre d'un accord triennal portant sur l'égalité professionnelle en France, Orange consacre chaque année une enveloppe spécifique à la résorption des écarts salariaux résiduels femmes/hommes pour des situations comparables d'emploi. En 2016, c'est ainsi plus de 460 femmes qui ont pu bénéficier d'une mesure de correction salariale à la suite d'un examen local de la situation salariale femmes/hommes. L'utilisation de cette enveloppe est prioritairement orientée vers la situation des femmes des tranches d'âge supérieure à 45 ans afin de corriger les éventuels effets d'une carrière discontinue.

Selon une étude doctorale menée en 2014 à la demande d'Orange, les écarts salariaux femmes/hommes non expliqués seraient dorénavant inférieurs à 1% en France.

**3/ Comment incitez-vous les hommes salariés dans votre entreprise à prendre le congé paternité, temps partiel et/ou télétravail dans le but d'une meilleure conciliation des temps (privés et professionnels) ?**

**Réponse :** Orange met en place des mesures favorisant l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle en faisant notamment en sorte que la parentalité ne soit pas source de discrimination, ni pour les femmes, ni pour les hommes.

La Charte de l'équilibre des temps de vie du Ministère français des Droits des femmes a ainsi été signée et déployée par Orange en 2013. Le groupe Orange dispose d'un accord Egalité professionnelle depuis 2014.

Orange a aussi réaffirmé les engagements pris au terme de l'accord d'entreprise sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle conclu en date du 5 mars 2010.

**4/ Quelle est la part des femmes au sein de votre COMEX ?**

**Réponse :** Comme cela est décrit dans le Document de Référence 2016, le Comité exécutif d'Orange compte 12 membres. La part des femmes au sein de celui-ci est de 33% (4 femmes).

#### **Questions de l'ADEAS (Association pour la Défense de l'Epargne et de l'Actionariat des Salariés)**

**1/ Comment la Direction du Groupe Orange envisage-t-elle de désendetter l'entreprise dans les prochaines années tout en investissant, alors qu'elle vient d'annoncer une augmentation de 8% du montant de son dividende à compter de l'exercice 2017 ?**

**Réponse :** Comme indiqué lors de la publication des résultats 2016 le 23 février 2017, le ratio endettement financier net sur EBITDA ajusté des activités télécoms s'établit à 1,93x au 31 décembre 2016 contre 2,01x un an plus tôt, en ligne avec l'objectif d'un ratio autour de 2x à moyen terme.

A cette occasion, le Groupe a annoncé maintenir l'objectif d'un ratio dette nette/EBITDA ajusté des activités télécoms autour de 2x à moyen terme, pour préserver la solidité financière d'Orange et sa capacité d'investissement.

Les investissements du Groupe sont en hausse de 3% en 2016 pour atteindre près de 7 milliards d'euros, soit une progression de 202 millions d'euros. Ce chiffre doit être mis en regard des 159 millions d'euros de la croissance de l'EBITDA ajusté pour comprendre que le groupe Orange fait de l'investissement une priorité notamment dans le haut débit fixe et mobile.

L'augmentation du dividende de 5 centimes d'euro pour l'exercice 2017 (de 60 centimes d'euro – qui est son montant depuis 2014 – à 65 centimes d'euro, sous réserve d'approbation par l'assemblée générale des actionnaires) reflète l'amélioration de la profitabilité du Groupe amorcée en 2015 et clairement confirmée par les résultats 2016. Elle exprime également la confiance que le Groupe porte dans la poursuite de cette dynamique, et la recherche permanente d'un bon équilibre entre le financement des investissements nécessaires au développement de l'activité du Groupe, le partage de la valeur avec les salariés, et la rémunération des actionnaires.

*2/ A l'initiative des représentants élus de la CFE CGC du fonds Cap'Orange, une résolution alternative des actionnaires salariés a permis de faire valider par l'Assemblée générale mixte du 27 mai 2015 l'alinéa 3 de l'article 26 des statuts, qui rend possible de proposer aux actionnaires, pour tout ou partie des acomptes sur dividende mis en distribution, une option entre le paiement en numéraire ou en actions, à condition d'avoir été autorisé par l'Assemblée.*

*Pourquoi les représentants de la Direction du Groupe Orange au sein du fonds Cap'Orange s'opposent-ils systématiquement à la proposition d'une résolution alternative présentée par les représentants des actionnaires salariés, qui permettrait chaque année sa mise en œuvre, après soumission à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires ?*

**Réponse :** Le conseil de surveillance du fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) Cap'Orange, qui consolide également depuis octobre 2016 l'ancien FCPE Orange Actions, est composé de représentants élus par les porteurs de parts (pour 1/2), de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives souhaitant y siéger (pour 1/4) et de représentants désignés de la direction (pour 1/4). Ce conseil de surveillance vote, pour le compte des porteurs de parts et à la majorité simple, les résolutions figurant à l'ordre du jour de l'assemblée générale. Les décisions prises résultent de l'expression du vote de l'ensemble des parties prenantes au prorata de leur représentation.

Les représentants désignés de la direction s'inscrivent, par leurs votes, dans la continuité des projets de résolution arrêtés par le conseil d'administration, et dans le respect de l'intérêt social de l'entreprise et de ses différentes parties prenantes.

Le fonds Cap'Orange dispose, compte-tenu du nombre d'actions Orange détenues, de la faculté de présenter des projets de résolution à l'assemblée générale. Il suffit pour cela d'un vote à la majorité simple, que les représentants des actionnaires salariés peuvent obtenir même en cas d'opposition des représentants désignés de la direction.

*3/ L'adoption des résolutions 29 et 30 relatives aux 2 plans d'attribution gratuite d'actions font courir un risque de fracture sociale à notre entreprise s'ils venaient à être approuvés par l'Assemblée générale du 1er juin 2017.*

*La participation des salariés au capital doit en effet permettre de les associer plus étroitement aux objectifs, aux développements et aux résultats du Groupe. Augmenter l'actionnariat salarié, c'est l'opportunité de partager la valeur avec tous ceux qui la créent.*

*Tel n'est pas l'esprit des résolutions 29 et 30 initiées par la Direction des Ressources Humaines, sans concertation préalable avec les partenaires sociaux, qui vise à mettre en œuvre un plan d'attribution limité à 1 000 euros d'actions pour tous les salariés alors qu'un second plan d'actions de performance permettrait à 1 100 cadres dirigeants (leaders et exécutives) de bénéficier d'un plan d'actions de performance pour un montant 25 fois supérieur.*

*Afin de faire prévaloir un partage de la valeur créée respectueux de la contribution de chacun, soucieux de la préservation de la cohésion sociale, les représentants de la CFE CGC ont proposé au conseil de surveillance du fonds Cap'Orange une résolution alternative d'attribution gratuite d'actions réintégrant le principe de progressivité au bénéfice de l'ensemble des salariés.*

*Ces plans risquant de créer une rupture entre deux catégories de salariés, il aurait été plus sage de s'en remettre à la seule décision de l'Assemblée générale qui aurait ainsi eu un choix et de permettre aux représentants de la Direction au sein du fonds Cap'Orange de voter cette résolution alternative. Quels motifs ont conduit la Direction du Groupe Orange à s'opposer à la résolution alternative proposée par les représentants des personnels ? Comment la Direction du Groupe Orange explique-t-elle l'absence de toute concertation préalable avec les partenaires sociaux de la part de la Direction des Ressources Humaines sur ces 2 plans d'attribution gratuite d'actions ?*

**Réponse :** Le Président-directeur général, Stéphane Richard, a souhaité que le retour à la croissance permette de redistribuer de la valeur tout en veillant à l'équilibre entre clients, salariés et actionnaires. Il a donc souhaité que les salariés d'Orange soient associés aux performances d'Orange à long terme en développant l'actionnariat salarié, vecteur du sentiment d'appartenance à l'entreprise, avec le plan

d'attribution gratuite d'actions que Stéphane Richard a proposé à la validation du conseil d'administration, et qui fait l'objet de la résolution 30. Ce plan a vocation à reconnaître la contribution collective de l'ensemble des salariés aux résultats du Groupe. Afin de souligner leur engagement au quotidien dans l'atteinte de ces objectifs, Stéphane Richard a également proposé au conseil d'administration que le versement de la moitié des actions attribuées soit garanti. Ce plan vise les salariés du Groupe partout dans le monde, et est construit de manière à ce que chacun, quel que soit son pays, puisse être reconnu de manière équitable.

L'entreprise a également besoin de reconnaître les cadres « Executives » et « Leaders » qui occupent des postes à responsabilité et peuvent influencer significativement sur ses résultats à la fois sur le court terme et sur le long terme. Le pilotage d'une entreprise et ses résultats s'examinent en effet sur ces deux échéances. C'est une pratique en voie de généralisation dans les géographies du Groupe. Il existe déjà un dispositif de part variable qui reconnaît les résultats sur le court terme. Afin de compléter le dispositif, le conseil d'administration souhaite mettre en place un programme visant à reconnaître la performance sur le long terme, programme venant en lieu et place d'une partie du dispositif de part variable comme cela a été le cas pour les mandataires sociaux et les membres du comité exécutif. Ce plan ne vient pas s'ajouter mais vient en substitution d'une partie de la part variable de ces cadres « Executives » et « Leaders ». C'est dans ce cadre qu'il est prévu d'attribuer des actions de performance, qui correspondent à des résultats tangibles, appréciés par rapport à des objectifs sur les 3 années 2017-2018-2019, sans aucun minimum garanti. Ce plan fait l'objet de la résolution 29.

Les deux plans, d'attribution gratuite d'actions et d'actions de performance (ou LTIP), répondent ainsi à deux finalités totalement différentes : pour le plan d'attribution gratuite d'actions, associer l'ensemble des salariés à la réussite du plan stratégique Essentiels2020, pour le LTIP, faire évoluer les dispositifs de rémunération variable des dirigeants pour prendre en compte la dimension long terme de leur action.

Cette considération à la fois du court terme et du long terme dans l'appréciation de la performance conduit, dans l'étape suivante, à réinterroger le système de part variable des cadres du Groupe, système qui n'apparaît plus, par ailleurs, totalement adapté aux ambitions d'Essentiels2020. L'entreprise est également sensible au risque de dissociation entre les cadres « Executives » et « Leaders » d'une part, et les autres cadres d'autre part, du fait de la mise en place du plan de part variable à long terme sous forme d'actions de performance pour les cadres « Executives » et « Leaders ». C'est pourquoi une réflexion va être engagée sur l'évolution des dispositifs actuels de part variable. En France, les organisations syndicales seront invitées dans ce cadre à une négociation sur cette évolution.

Les caractéristiques de ces attributions, ainsi que cela est rappelé dans la brochure de convocation de l'assemblée générale, ont été étudiées et décidées par votre conseil sur la base des recommandations du CGRSE. A ce stade, il est demandé aux actionnaires de voter des autorisations dont les principaux termes, modalités et conditions sont décrits dans les projets correspondants (conditions de performance, période d'acquisition, nombre maximum d'actions considérées, etc.), à charge ensuite au conseil d'administration, sur la base de ces autorisations et des travaux qui auront eu lieu après leur vote – notamment, le cas échéant, les procédures d'information/consultation des institutions représentatives du personnel et des conseils d'administration des filiales concernés, et sur délégation de pouvoirs de l'assemblée générale, notamment, de préciser les conditions, de fixer les dates, de déterminer l'identité des bénéficiaires et plus généralement de procéder à l'attribution.

Il est enfin renvoyé à la question 2) ci-dessus s'agissant de la possibilité pour le conseil de surveillance du FCPE Cap'Orange de présenter une ou des résolutions alternatives.

**4/ Afin de soutenir la progression de l'actionnariat salarié de l'entreprise, il est primordial que les actions gratuites issues des plans d'attribution gratuite puissent être intégrées par défaut au sein du PEG (Plan Epargne Groupe).**

**Cette intégration permet le renforcement du poids de l'actionnariat salarié dans la gouvernance du Groupe Orange, les droits de vote doublant après 24 mois de détention et pouvant être exercé en bloc par les représentants du fonds Cap'Orange qui regroupe les actions Orange détenues par les personnels.**

**Or, lors de la présentation de la résolution 30 soumise à l'approbation de l'Assemblée générale relatives aux 2 plans d'attribution gratuite d'actions, il a été indiqué aux représentants des personnels actionnaires du fonds Cap'Orange que la Direction envisageait à l'inverse des attributions individuelles au nominatif hors PEG.**

**Devant l'enjeu pour la gouvernance de l'entreprise, la direction du groupe Orange pourrait-elle modifier son plan et envisager d'ouvrir une négociation afin d'intégrer le plan d'attribution gratuite de la résolution 30 dans le PEG ?**

**Réponse :** Le conseil d'administration a été informé par la direction qu'à ce stade de l'analyse, différentes options sur le mode de détention des actions qui seraient définitivement attribuées restent ouvertes.

Ainsi, une livraison des actions au nominatif pur est simple, applicable pour tous, et permet en France de céder ces actions deux ans après leur livraison tout en bénéficiant des dispositions fiscales favorables de la loi dite « Macron » d'août 2015.

Pour autant, le fait que les salariés français puissent conserver dans le Plan d'Epargne Groupe les actions qui seront livrées à l'échéance du plan, peut leur permettre d'accéder à des dispositions fiscales attrayantes, sous réserve d'un engagement de conservation additionnel de 5 ans, soit environ 8 ans au total, les cas de déblocage possibles étant alors extrêmement limités.

La mise en œuvre de cette seconde possibilité nécessite cependant une négociation, qui va être engagée rapidement par la direction avec les organisations syndicales, sur ce sujet, en vue d'un accord.

**5/ Pourquoi les représentants de la Direction au conseil de Surveillance Cap'Orange ont-ils voté en faveur des résolutions concernant les rémunérations des dirigeants et ce en total conflit d'intérêts et en contradiction avec la directive européenne CE 2007/36 et des recommandations de l'AMF de février 2011 ?**

**Réponse :** Dans la mesure où cette question n'est pas en lien avec l'ordre du jour de l'assemblée générale, il n'y est donc pas apporté de réponse à cette occasion, mais l'entreprise se rapprochera des personnes qui ont posé les questions pour y répondre. Orange rappelle par ailleurs qu'elle a déjà répondu par la négative à cette question de l'interprétation par l'ADEAS et la CFE CGC de la directive CE 2007/36 et des recommandations issues du « Rapport sur l'épargne salariale et l'actionnariat salarié » de l'Autorité des marchés financiers (AMF) de février 2011.

**6/ Quel est le montant du financement accordé par l'entreprise à l'association AASGO : a) pour mener la campagne électorale du conseil de surveillance du fonds Cap'Orange en mars 2017 ? b) pour le fonctionnement de l'AASGO, en 2016 et en 2017 ?**

**Réponse :** Dans la mesure où cette question n'est pas en lien avec l'ordre du jour de l'assemblée générale, il n'y est donc pas apporté de réponse à cette occasion, mais l'entreprise se rapprochera des personnes qui ont posé les questions pour y répondre.

**7/ Des contentieux sur la reprise de la restauration par les Comités d'entreprise et l'absence de transparence de gestion, entretenue depuis 10 ans par la direction des Ressources Humaines sur ce budget qui représente plus de 1 milliard d'Euros sur la même période, ont lieu de façon continue depuis la privatisation de l'entreprise. Pourquoi la Direction organise-t-elle une résistance visant à ne pas restituer la gestion et les fonds revenant aux Comités d'entreprise, comme les Tribunaux l'y ont déjà plusieurs fois invitée ?**

**Réponse :** Dans la mesure où cette question n'est pas en lien avec l'ordre du jour de l'assemblée générale à cette occasion, il n'y est donc pas apporté de réponse.

Pour l'information des actionnaires, le contentieux auquel il est fait référence porte sur l'application d'un accord collectif conclu en 2005 avec les partenaires sociaux, en vertu duquel Orange SA a conservé la gestion de la restauration des personnels pour le compte des comités d'établissement, et s'est engagé à consacrer la somme forfaitaire de 62 millions d'euros par an à cette activité.

Dans un souci de solidarité entre les différents établissements de la Société, cet accord collectif a prévu la répartition de la contribution patronale au prorata des effectifs de chaque établissement, et non au prorata de la masse salariale comme prévu par le code du travail. Ce mode de répartition est contesté depuis 2009 par un comité d'établissement qui a demandé devant les tribunaux que lui soit restitué la gestion directe de la restauration avec le budget correspondant, en chiffrant à 20 millions d'euros le montant de la contribution patronale complémentaire qui aurait dû, selon lui, être alloué à la restauration collective, pour son périmètre, de 2009 à 2012.

En novembre 2015, la Cour de cassation a jugé que la clé de répartition de la contribution patronale au prorata des effectifs ne devait pas priver un comité d'établissement du calcul le plus favorable pour lui et a renvoyé les parties devant la Cour d'appel de Paris pour réexamen de l'affaire. Des discussions techniques se déroulent actuellement pour définir les conditions de reprise de la restauration par le comité d'établissement concerné. Le risque lié à la réclamation du comité d'établissement fait l'objet d'une provision adéquate dans les comptes.

A noter que la loi dite « travail » d'août 2016 permet désormais aux accords d'entreprise de répartir la subvention finançant les activités sociales et culturelles entre les comités d'établissement au prorata des effectifs. Des avenants aux accords existants ont été conclus en ce sens le 29 septembre 2016. Il n'y a donc plus de débat pour l'avenir.

**8/ Didier Lombard a-t-il utilisé les ressources financières de l'entreprise pour financer les services de l'« officine » Vae Solis pour déstabiliser la CFE-CGC, comme la presse l'a mentionné sans avoir jamais été démenti. La direction continue-t-elle à financer un contrat à cette agence ?**

**Réponse :** Dans la mesure où cette question n'est pas en lien avec l'ordre du jour de l'assemblée générale, il n'y est donc pas apporté de réponse à cette occasion. Ces propos repris dans la presse ont été démentis par tous les intéressés en 2009.

**9/ Les deux dernières opérations de cession de capital d'Orange par BPI France n'ont pas fait l'objet d'une cession d'actions aux personnels d'Orange conformément à ses obligations légales (la Loi Macron n'ayant pas ratifié l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014, les lois de privatisation continuent de s'appliquer). Comment la Direction d'Orange entend-elle faire respecter la loi par son actionnaire BPI France ?**

**Réponse :** Pour l'information des actionnaires, avant leur abrogation par l'ordonnance du 20 août 2014 relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique, différentes dispositions légales prévoyaient, en cas de cession par l'Etat d'actions Orange, sous certaines conditions, que des titres soient proposés au personnel.

Le 1<sup>er</sup> octobre 2014 puis le 29 juillet 2015, Bpifrance Participations a cédé 1,9% puis 2% du capital d'Orange. Ces opérations étant intervenues après l'entrée en vigueur de l'ordonnance précitée, aucune obligation légale visant à procéder à une offre réservée au personnel d'Orange ne trouvait à s'appliquer.

Orange n'a pas été consulté sur ces dispositions et plus généralement sur cette ordonnance dont l'objectif principal est de rapprocher les règles applicables aux sociétés dans lesquelles l'État ou ses établissements publics détiennent une participation majoritaire ou minoritaire, du droit commun.

En tout état de cause, Orange a eu l'occasion maintes fois de rappeler son attachement à un actionnariat salarié fort, et son Président-directeur général a déclaré publiquement à plusieurs reprises qu'il souhaitait que la participation des salariés, deuxième actionnaire du Groupe, double pour atteindre à terme 10% du capital.

C'est dans ce contexte que l'entreprise a lancé en mai 2014 l'offre réservée au personnel « Cap'Orange » consistant à proposer avec une décote de 20% à 112 000 salariés et 36 000 retraités 16 millions d'actions (soit 0,6% du capital), offre qui a été sursouscrite. Orange a par ailleurs lancé en mars 2016 l'offre réservée au personnel « Orange Ambition 2016 » qui a conduit à la souscription de 11,1 millions d'actions Orange (soit 0,43% du capital).

Aujourd'hui l'actionnariat salarié du Groupe représente 5,30% du capital et bénéficie pour une partie de droits de vote double. Le conseil se félicite de ce succès et continuera à œuvrer, dans le cadre des autorisations votées par l'assemblée générale, pour que l'actionnariat salarié continue à se développer au sein du Groupe Orange.

***10/ Est-ce que la régulation en France n'incite pas à privilégier l'investissement d'Orange à l'étranger ?***

**Réponse :** Le chiffre d'affaires d'Orange en France représente un peu moins de la moitié de son chiffre d'affaires consolidé, et reste de loin sa principale géographie.

Orange opère dans des marchés fortement réglementés où il bénéficie d'une marge de manœuvre réduite pour gérer ses activités. La réglementation applicable à Orange en Europe et ses principales géographies (et pas uniquement la France) est décrite à la section 2.2 du Document de Référence 2016. C'est une des raisons pour lesquelles cet aspect, pris dans son ensemble, constitue un « facteur de risque », c'est-à-dire un élément dont la réalisation pourrait avoir un effet négatif significatif sur les activités, la situation financière ou les résultats d'Orange et/ou ses filiales (voir section 2.4 du Document de Référence 2016).

Les investissements en France sont en hausse de +10,5% en 2016 et le taux d'investissement s'élève à 18,0% (+1,9 point par rapport à 2015), tirés par la forte progression des investissements dans la fibre qui totalise 6,9 millions de foyers raccordables au 31 décembre 2016 (+1,8 million de foyers en un an).

Parallèlement, les investissements dans le très haut débit mobile restent soutenus : le taux de couverture de la 4G s'élève à 88% de la population au 31 décembre 2016 (+8 points sur un an) et la 4G+ équipe 43% des sites 4G à cette date.

On constate donc que l'effort d'investissement d'Orange en France reste très significatif à l'échelle du Groupe malgré la régulation en France. Orange investit dans l'ensemble de ses marchés, en France comme à l'étranger, pour développer ses activités.

**11/ Comment la Direction justifie-t-elle qu'aucun membre du Comex ne vienne jamais dialoguer avec les représentants du personnel au sein des conseils de surveillance des fonds comportant des actions Orange, qui pèsent aujourd'hui près de 2 milliards d'euros dans le capital d'Orange, alors que des roadshows et diverses opérations sont organisées pour dialoguer avec les petits actionnaires et les actionnaires institutionnels, et que la Direction consacre régulièrement du temps à échanger avec une association comme l'AASGO ?**

**Réponse :** La direction est représentée au sein du conseil de surveillance du FCPE Cap'Orange et participe à tous ses travaux. Ce sont ces mêmes personnes qui participent à la plupart des réunions avec les investisseurs (« roadshows ») en vue de préparer l'assemblée générale et aux différentes opérations mentionnées dans cette question. Le représentant des actionnaires salariés lors du conseil d'administration du 22 mars 2017 a souhaité que ces liens se renforcent dans le calendrier de préparation de l'assemblée générale d'Orange à tenir en 2018, ce que la direction a accepté. Cette réponse a été transmise oralement au conseil de surveillance du FCPE Cap'Orange du 13 avril 2017, auquel participe l'ADEAS.

**Question de M. Jean-Philippe Nicaise :**

**1/ La marque Orange est protégée dans 200 pays. Elle est classée 51ème dans le TOP 100 des marques internationales par Brand Finance « Global 500 2017 » qui la valorise à 21,5 milliards de dollars. La marque Orange appartient à Orange Brand Services Limited, entité de droit anglais détenue à 100 % par Orange SA qui a conclu des contrats de licence de marque avec les filiales du groupe opérant sous la marque Orange. Dans le cadre des risques liés au « BREXIT » (sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne) quels sont les moyens mis en œuvre pour protéger cet actif important de l'entreprise et, en particulier, est-il envisagé de transférer cet actif d'Angleterre en France, à quelle échéance et avec quelles conséquences fiscales ?**

**Réponse :** La sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne (dit BREXIT) n'entraînera à ce stade aucune conséquence fiscale, dans la mesure où la convention de non-double imposition signée entre la France et le Royaume-Uni en date du 21 mai 1968 restera toujours en vigueur.

Le transfert de la marque du Royaume-Uni vers la France aurait pour conséquence une imposition à l'impôt sur les sociétés britannique, dont le montant s'élèverait à 19% de la valeur de la marque Orange.

**2/ Dans le cadre de sa Responsabilité Sociale et Environnementale, quels sont les moyens et les actions mis en œuvre par Orange SA afin d'assurer spécifiquement le « réentraînement au travail et la rééducation professionnelle » des salariés qui bénéficient pour la 1ère fois d'une reconnaissance de leur handicap tel prévu à l'article L. 5213-5 du Code du Travail ? Combien de salariés ont bénéficié, en 2016, de tels accompagnements spécifiques par Orange SA ?**

**Réponse :** Dans le cadre d'une nouvelle reconnaissance de handicap, Orange met à disposition des salariés un ensemble de formations et accompagnement permettant de compenser le handicap et de poursuivre leurs activités dans les conditions adaptées.

Plus particulièrement, Orange met en œuvre l'action prescrite par le médecin du travail en s'appuyant sur son réseau national de correspondants handicap et la mission insertion handicap pour mettre en place toutes les compensations nécessaires au maintien dans l'emploi du salarié concerné par une nouvelle reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Ces mesures peuvent consister en une aide matérielle pour adapter le poste de travail (e.g. clavier braille), en mesures individuelles (e.g. fauteuil roulant) ou en une aide au retour à l'emploi du salarié et du collectif de travail (e.g. prestation d'accompagnement destinée à réorganiser le travail en



fonction du handicap de la personne via des aménagements horaires, reprise du travail à temps partiel, télétravail...), voire des formations sur une nouvelle activité en cas de changement de poste.

Près de 2 000 dossiers sont traités annuellement par la mission insertion handicap d'Orange. En revanche, les mesures liées aux premières RQTH ne sont pas comptabilisées à part.