

A photograph of a desk with various items: a smartphone, a spiral notebook, a pen, a pair of glasses, and a small cactus in a black pot. The items are arranged on a wooden surface. The text 'Assemblée générale Orange' is overlaid on the right side of the image.

# Assemblée générale Orange

23 mai 2023

# Sommaire

1

**Projets de résolutions**

2

**Rémunération des dirigeants  
mandataires sociaux**

3

**Vue d'ensemble de la  
gouvernance**

**Annexes**





1

## Projets de résolutions



# Projet d'ordre du jour

## A TITRE ORDINAIRE

- 1-2** Approbation des comptes (sociaux et consolidés)
- 3** Affectation du résultat (dividende)
- 4** Conventions réglementées
- 5-7** Renouvellement de mandats d'administrateur
- 8-9** Nomination d'administrateurs
- 10-15** Say on pay « ex post » : résolutions individualisées sur les éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux
- 16-18** Say on pay « ex ante » : résolutions individualisées sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et résolution globale pour les administrateurs
- 19** Programme de rachat d'actions

## A TITRE EXTRAORDINAIRE

- 20-26** Résolutions financières (modifiées par rapport à celles présentées à l'AG du 19 mai 2021)
- 27** LTIP 2023-2025, actions de performance au bénéfice de dirigeants mandataires sociaux et de certains membres du personnel du groupe Orange
- 28** Emissions d'actions réservées aux salariés (obligatoire en cas d'augmentation de capital) (plan d'épargne Groupe)
- 29** Augmentation de capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes
- 30** Réduction de capital par annulation d'actions
- 31** Pouvoirs pour formalités

Approbation des comptes sociaux et consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Affectation du résultat (dividende) :

- Dividende : 0,70 euro par action
- Acompte le 7 décembre 2022 : 0,30 euro par action
- Solde à verser (7 juin 2023) : 0,40 euro par action

## Résolutions 1 à 3

**Comptes 2022**  
**Affectation du résultat**

**A TITRE ORDINAIRE**

Conventions réglementées conclues en 2022

Aucune

Conventions conclues antérieurement et toujours en vigueur

Aucune

## **Résolution 4**

**Conventions  
réglementées**

**A TITRE ORDINAIRE**

### **Renouvellement d'administrateurs**

Les mandats d'Anne Lange, Anne-Gabrielle Heilbronner et Alexandre Bompard arrivent à échéance à l'issue de l'Assemblée générale 2023.

Le Conseil d'administration du 15 février a décidé de proposer le renouvellement de leur mandat au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale (durée des mandats : 4 années).

## **Résolutions 5 à 7**

### **Mandats d'administrateur**

**A TITRE ORDINAIRE**

## Nomination d'administrateurs

Le mandat de Jean-Michel Severino arrive à échéance à l'issue de l'Assemblée générale 2023.

Bernard Ramanantsoa a fait part de son souhait de démissionner de son mandat d'administrateur avec effet à l'issue de l'Assemblée générale 2023.

Le Conseil d'administration du 15 février a décidé de proposer les nominations suivantes au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale (durée des mandats : 4 années) ;

- Momar Nguer en remplacement de Jean-Michel Severino ;
- Gilles Grapinet en remplacement de Bernard Ramanantsoa.

**A l'issue de l'Assemblée générale 2023, le Conseil d'administration comptera :**

- **6 femmes et 9 hommes,**
- **soit 45% de femmes (hors administrateurs salariés)**

## Résolutions 8 à 9

### Mandats d'administrateur

**A TITRE ORDINAIRE**



Résolution globale approuvant les informations mentionnées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise dont les éléments de rémunération de l'ensemble des administrateurs versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ou attribués au titre de ce même exercice, à raison du mandat social.

Résolutions individualisées pour les dirigeants mandataires sociaux sur les éléments de rémunération versés et les avantages de toute nature perçus au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ou attribués au titre de ce même exercice.

Ces éléments figureront dans la partie sur les rémunérations du Document d'Enregistrement Universel (DEU) 2022 et auquel les projets de résolution renverront pour plus d'informations.

## Résolutions 10 à 15

**Say on pay « ex post »  
concernant l'ensemble  
des mandataires sociaux**

Résolutions individualisées qui portent sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (exécutifs et non exécutifs).

Résolution sur la politique de rémunération des administrateurs.

Ces résolutions renverront à la partie « politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux » du DEU 2022 (Structure de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et non exécutifs pour 2023).

## **Résolutions 16 à 18**

**Say on pay « ex ante » sur  
la politique de  
rémunération des  
mandataires sociaux**

Autorisation au Conseil d'administration d'acheter ou de transférer des actions (« programme de rachat d'actions »).

Pas d'utilisation possible en période d'offre publique visant la Société.

Aucun changement par rapport à l'année précédente :

- Plafond de 10% du capital social
- Prix maximum : 24 euros
- Durée de l'autorisation : 18 mois

## **Résolution 19**

### **Rachat d'actions**

**A TITRE ORDINAIRE**

## Résolutions 20 et 26

### Autorisations financières

Autorisations données au Conseil d'administration d'utiliser une large gamme de valeurs mobilières donnant accès à des actions de la Société, avec maintien ou non du DPS.

Résolutions avec les caractéristiques suivantes :

- Plafond : 3 milliards d'euros de nominal
- Durée de l'autorisation : 26 mois chacune

Compte tenu du rejet des autorisations financières utilisables en période d'offre publique lors des précédentes assemblées générales (2017, 2019 et 2021), le Conseil d'administration a décidé de ne présenter à l'Assemblée générale 2023 que des autorisations financières utilisables en dehors des périodes d'offre publique.

## Résolution 27

**LTIP 2023-2025 : Actions « de performance » au bénéfice de dirigeants mandataires sociaux et de certains membres du personnel du groupe Orange**

Un LTIP 2023-2025 dans la continuité du LTIP 2022-2024 avec maintien des indicateurs de performance et un renforcement de la pondération des indicateurs RSE :

- **Cash flow organique** (indicateur financier) pour 40% du droit à attribution définitive et **TSR** (indicateur de marché) pour 30% du droit à attribution définitive
- **Indicateurs RSE** pour 30% du droit à attribution définitive :
  - Réduction des émissions de CO2 par rapport à 2015 (20%, au lieu de 10% précédemment)
  - Augmentation du taux de féminisation des réseaux de management du Groupe (10%)
- **Augmentation de l'enveloppe d'actions** de 0,07% à 0,08 % du capital social
- **Maintien du plafond** de 100 000 actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs.



## Résolution 28

### Augmentation de capital réservée au personnel

Une obligation légale française dès lors que des autorisations d'augmentation de capital sont présentées à l'Assemblée générale des actionnaires (LTIP 2023-2025).

Résolution inchangée par rapport à l'année dernière :

- Plafond : 200 millions d'euros (50 millions d'actions)
- Suppression du DPS au profit des salariés du groupe Orange
- Durée de l'autorisation : 18 mois

## Résolution 29

Augmentation de capital  
par incorporation de  
réserves, bénéfices ou  
primes

Autorisation donnée au Conseil d'administration d'incorporer au capital des réserves, bénéfices ou primes.

Résolution inchangée par rapport à 2021 :

- Plafond : 2 milliards d'euros
- Durée de l'autorisation : 26 mois

La précédente autorisation n'a pas été utilisée au cours de sa durée de validité.

## Résolution 30

### Réduction de capital par annulation d'actions

Autorisation donnée au Conseil d'administration de réduire le capital par annulation d'actions auto-détenues.

Résolution inchangée par rapport aux années précédentes :

- Plafond : 10% du capital social
- Durée de l'autorisation : 24 mois

N'a pas été utilisée au cours de l'exercice 2022.



**2**

## **Rémunération des dirigeants mandataires sociaux**

## Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est alignée sur les orientations stratégiques du Groupe. Elle vise à soutenir la création de valeur court, moyen et long terme du Groupe dans le respect des engagements RSE et des intérêts des actionnaires.

Les éléments qui la composent sont examinés périodiquement par le Comité de Gouvernance de Responsabilité Sociale et Environnementale (CGRSE) et arrêtés par le Conseil d'administration.

Le CGRSE s'appuie sur des benchmarks externes pour apprécier le positionnement de la rémunération des mandataires sociaux.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux est composée :

- ✓ d'une rémunération fixe
- ✓ d'une rémunération variable annuelle
- ✓ d'une rémunération variable pluriannuelle (LTIP en actions)

Les critères régissant la partie variable de la rémunération et les indicateurs de performance du LTIP sont alignés avec ceux de l'ensemble des cadres dirigeants de l'entreprise.



# Structure de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour 2022

A compter du 4 avril 2022 :

## Rémunération fixe :

- ✓ Directrice générale : **900 000** euros
- ✓ Directeur général délégué : **600 000** euros

## Rémunération variable annuelle :

- ✓ Directrice générale : **100%** du fixe, pouvant surperformer à **150%** maximum
- ✓ Directeur général délégué : **80%** du fixe plafonnés à ce niveau (60% du 01/01/2022 au 03/04/2022)

## Rémunération variable pluriannuelle (LTIP) :

- ✓ Directrice générale : attribution de **70 000 actions de performance**
- ✓ Directeur général délégué : attribution de **18 000 actions de performance**

**La rémunération fixe du Président du Conseil d'Administration** est de 450 000 euros, sans aucune rémunération variable.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 3 avril 2022, les conditions de rémunération du Président Directeur général étaient identiques à celles de 2021.

## Résultats de la part variable annuelle 2022 (1/3)

Indicateur	Poids cible	Directrice générale		Directeur général délégué	
		Taux d'atteinte	Poids réalisé	Taux d'atteinte	Poids réalisé
Croissance du CA externe	15%	109,4%	16,41%	100,0%	15,0%
Cash flow organique	15%	114,9%	17,24%	100,0%	15,0%
EBITDAaL	20%	32,1%	6,43%	32,1%	6,43%
Qualité de service B2C	12,75%	88,7%	11,32%	88,7%	11,32%
Qualité de service B2B	4,25%	110%	4,67%	100,0%	4,25%
Baromètre salarié	33%	74,7%	12,33%	74,7,0%	12,33%
Taux de féminisation des réseaux de management		141,3%	11,65%	100%	8,25%
Taux d'accès à la formation		150%	12,38%	100%	8,25%
			<b>92,43%</b>		<b>80,83%</b>

## Résultats de la part variable annuelle 2022 (2/3)

- La définition des objectifs initiaux a été réalisée en janvier 2022 et a été validée par le conseil d'administration du 16 février 2022. Elle se compose de 50% d'indicateurs financiers et de 50% d'indicateurs extra-financiers mesurables.
- Les modalités de calcul de la rémunération variable et sa structure sont décrits dans le DEU 2021.
- S'agissant des résultats financiers, ceux-ci sont globalement en ligne avec l'objectif ambitieux du budget dont les principaux challenges sont tenus :
  - la **croissance du CA** atteint +0,6%, un niveau supérieur au consensus (+0,4pt). Cette dynamique est tirée par une forte croissance des équipements et par la bonne dynamique des services retail;
  - l'**EBITDAaL** croît de +2,5% yoy conformément à la guidance et légèrement au-delà des attentes du marché (+0,1pt). A l'exception d'OBS, toutes les géographies sont en croissance;
  - supérieur à la guidance, l'**OCF atteint 3,1 Md€** soit une croissance de +657m€ yoy tirée par l'EBITDAaL-eCapex.

## Commentaires – résultats 2022 (3/3)

### Critères non financiers

- S'agissant de la **qualité de service BtoC**, les MRS (Mean Recommendation Score) B2C est au même niveau que celui de 2021, l'ensemble des géographies restent en dessous de l'objectif.
- S'agissant de la **qualité de service BtoB**, les MRS (Mean Recommendation Score) B2B est stable ou progresse légèrement dans toutes les géographies et sur tous les segments.
- S'agissant de la mesure de la **performance sociale** :
  - Le résultat du **baromètre salarié** a été défini pour 2022 comme étant la moyenne des résultats de la réponse à chacune des trois questions ci-dessous. La cible avait été défini à 87% et le résultat 2022 est de 82,7% avec les détails suivants
    - Je suis fier(e) de travailler pour Orange : 85% en baisse de 3,3 pts vs 2019
    - Je recommanderais mon entreprise comme une entreprise où il fait bon travailler : 77% en baisse de 4,7 pts vs 2019
    - Je recommande fortement les produits et services commercialisés par Orange : 86% en baisse de 3 pts vs 2019
  - Le taux de **formation des salariés** atteint 91%, soit la borne haute, après une performance de 87% en 2021.
  - Le **taux de féminisation des réseaux de management** s'établit à 33,1% pour un objectif à 32,4%, soit +1,5 pt vs 2021

## Résultats du LTIP 2020-2022

critères d'attribution		poids	atteinte	coefficient
	Total share-holder return : 2022 vs 2019	40%	<b>Non atteint</b>	0%
	Organic cash flow Telco cumulé vs plan	40%	<b>Atteint à 97,64%</b>	39,06%
	taux d'électricité renouvelable utilisée	10%	<b>Atteint</b>	10%
	CO2 par usage client	10%	<b>Atteint</b>	10%
				<b>59,06%</b>

vs 48,5% pour le LTIP  
2019-2021 et 30,33%  
pour le LTIP 2018-2020

**Ramon Fernandez a démissionné de son mandat social avec effet au 31 décembre 2022 (date de fin d'appréciation des conditions) mais ne quittera l'entreprise que fin mars 2023. En application du règlement du plan LTIP 2020-2022, en raison de sa présence dans le Groupe au cours de la période du plan, il conserve son droit à attribution d'actions. Il est en revanche proposé qu'il ne puisse pas bénéficier des plans suivants, et perde en conséquence le droit à attribution au titre des LTIP 2021-2023 et LTIP 2022-2024.**



## Synthèse de la rémunération au titre de 2022

Synthèse rémunération variable 2022			
	CH	RF	SR
<b>base de salaire fixe annuel au 31/12/2022</b>	<b>900 000</b>	<b>600 000</b>	<b>950 000</b>
présence	du 04/04 au 31/12	du 01/01 au 31/12	du 01/01 au 03/04
salaire fixe 2022 au prorata de la présence	667 500	600 000	245 416
taux cible de la part variable	100%	60% / 80%	
coefficient d'atteinte	92,43%	80,83%	
<b>Part variable annuelle</b>	<b>616 970</b>	<b>362 927</b>	<b>211 255</b>
<b>actions attribuées</b>		<b>18 000</b>	<b>26 250</b>
coefficient LTIP		59,06%	59,06%
<b>LTIP 2020-2022 (en nb d'actions acquises)</b>		<b>10 630</b>	<b>15 503</b>

### Notes pour Stéphane Richard :

- Pour la rémunération variable, un quantum de part variable identique à 2021 calculé prorata temporis (base de calcul de la quote-part de part variable : PV 2021 = 817 760€)

- Pour la rémunération variable pluri-annuelle (LTIP), un niveau maximum d'attribution de 26 250 actions calculé prorata temporis pour le LTIP 2020-2022 (rappel : attribution de 35 000 actions au titre du LTIP 2020-2022)

## Ratio d'équité

Les ratios d'équité 2022 et des 4 années précédentes sont publiés selon les préconisations de l'Afep :

- société retenue : Orange SA qui représente 78,44% des effectifs CDI en France (73 824) ;
- périmètre : ensemble des salariés de droit privé ou public, fonctionnaires hors expatriés présents sur l'ensemble des années N-1 et N ;
- rémunération prise en compte : rémunérations (en équivalent temps plein pour les salariés à temps partiel) et avantages en nature versés en année N sur une base brute et LTIP attribués en année N valorisés à la juste valeur en application des normes comptables IFRS ;
- les rémunérations prises en compte pour Stéphane Richard et Christel Heydemann sont celles versées au cours de l'année 2022.

	<b>Ratio</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Stéphane Richard	vs moyenne	39,2	37,9	31,4	31,86	21,07
	vs médiane	44,8	43,0	35,5	36,01	23,83
Christel Heydemann	vs moyenne	NA	NA	NA	NA	22,58
	vs médiane	NA	NA	NA	NA	25,52
Ramon Fernandez	vs moyenne	22,9	22,0	17,2	17,37	20,37
	vs médiane	26,2	24,9	19,5	19,64	23,03

# Éléments de rémunération 2023 de la directrice générale

La politique de rémunération 2023 complète sera présentée dans le DEU 2022 et soumise à l'Assemblée générale des actionnaires du 23 mai 2023 (« say-on-pay ex ante »)

## Directrice Générale – Christel Heydemann

**Salaire fixe annuel : 900k€**

**Rémunération variable annuelle : 100% du salaire brut annuel à objectifs atteints avec possibilité d'atteindre un maximum de 150% (surperformance)**

**Rémunération variable pluri-annuelle (Long term incentive plan - LTIP) : attribution de 70 000 actions au titre du LTIP 2023-2025**

Il est proposé de reconduire les différents avantages suivants :

- en l'absence de contrat de travail, une assurance spécifique « Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise » ;
- un système de retraite supplémentaire (article 82) ;
- des avantages en nature conformes avec les pratiques du marché.

## Part variable annuelle : indicateurs fixés pour 2023

- Il est proposé de reconduire en 2023 la structure de la part variable 2022, calculée sur la base de 2 types d'indicateurs : des KPI financiers pour 50% et des KPI extra-financiers, quantifiables et mesurables, pour 50%
- Il est proposé de remplacer le baromètre salarié par une enquête d'engagement salarié. Cette enquête serait normalisée et réalisée par un organisme certifié, qui sera soumis à la validation du CGRSE. Il est proposé de décomposer la mesure en deux indicateurs : le taux de participation à l'enquête et le résultat de l'enquête

Indicateur	Domaine	Poids	Détail		Poids relatif	
Croissance organique Chiffre d'Affaires	KPI financiers = 50%	15 %			15 %	
Cash-flow Organique		15 %			15 %	
EBITDAaL		20 %			20 %	
Expérience Client	KPI Extra-financiers = 50%	17 %	MRS (Mean Recommandation Score)	B2C : 75 %	12,75 %	
				B2B : 25 %	4,25 %	
Performance Sociale		33 %	Enquête d'engagement salarié :	50 %	- Taux de participation	8,25%
					- Résultat de l'enquête	8,25%
		Taux de féminisation dans les réseaux de management	25 %	8,25 %		
		Taux d'accès à la formation	25 %	8,25 %		

## LTIP 2023-2025 : structure et cible

Il est proposé d'augmenter le poids des critères RSE à hauteur de 30% et de diminuer à due concurrence le poids de l'OCF. Il est proposé de passer le critère de réduction des émissions de CO2 à un poids de 20%.

La proposition serait donc la suivante :

- **TSR (Total Shareholder Return) : l'évolution du TSR Orange doit être supérieure ou égale à l'évolution de l'indice stoxx Europe 600 telcos**
  - poids : 30%
  
- **Cash-Flow Organique pluriannuel : OCF cumulé sur la période 2023-2025**
  - poids : 40%
  
- **Indicateurs RSE**
  - **Réduction des émissions de CO2**
    - poids : 20%
  
  - **Taux de féminisation des réseaux de management**
    - poids : 10%



3

## Vue d'ensemble de la gouvernance



## Les points saillants

L'Assemblée générale mixte des actionnaires se tiendra le 23 mai 2023 à 16h Salle Pleyel à Paris.

Le Document d'enregistrement universel (DEU) 2022 sera publié le 29 mars 2023.

1

En 2022, mise en place d'une nouvelle gouvernance, en 2 temps :

- 4 avril : dissociation et arrivée de la nouvelle directrice générale ;
- 19 mai (à l'issue de l'AG) : élection du nouveau président et renouvellement de la DG

2

Un net renforcement du dialogue actionnarial entre Orange et les investisseurs et proxys dès septembre 2022

3

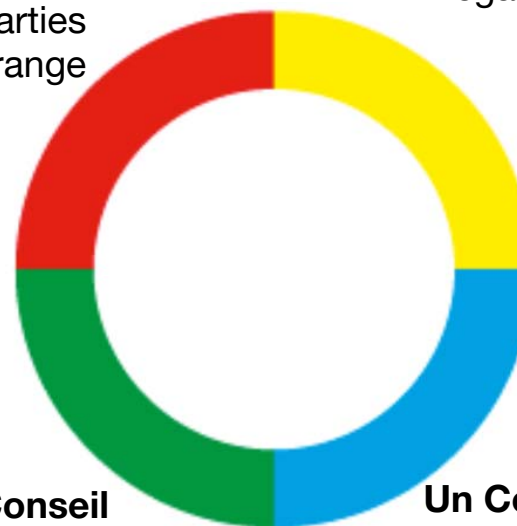
Un nouveau fonctionnement du Conseil avec une répartition des rôles, entre le Président et la Directrice générale, une plus grande contribution attendue du Conseil en matière stratégique, un accroissement des échanges entre administrateurs et une systématisation des *executives sessions*.

## **Organisation de la gouvernance depuis le 4 avril 2022**

Une gouvernance adaptée à la  
taille du Groupe et visant  
efficacité et performance

**Un Président et un Conseil  
d'administration**  
représentant différentes parties  
prenantes d'Orange

**Une Directrice générale,**  
également administratrice



**Trois comités du Conseil**  
tous présidés par des  
administrateurs indépendants

**Un Comité exécutif** qui met  
en œuvre la stratégie et  
contrôle la réalisation des  
objectifs

## Un Conseil d'administration composé d'administrateurs venant d'horizon différents (au 15 février 2023)

15 membres, dont :

6 femmes

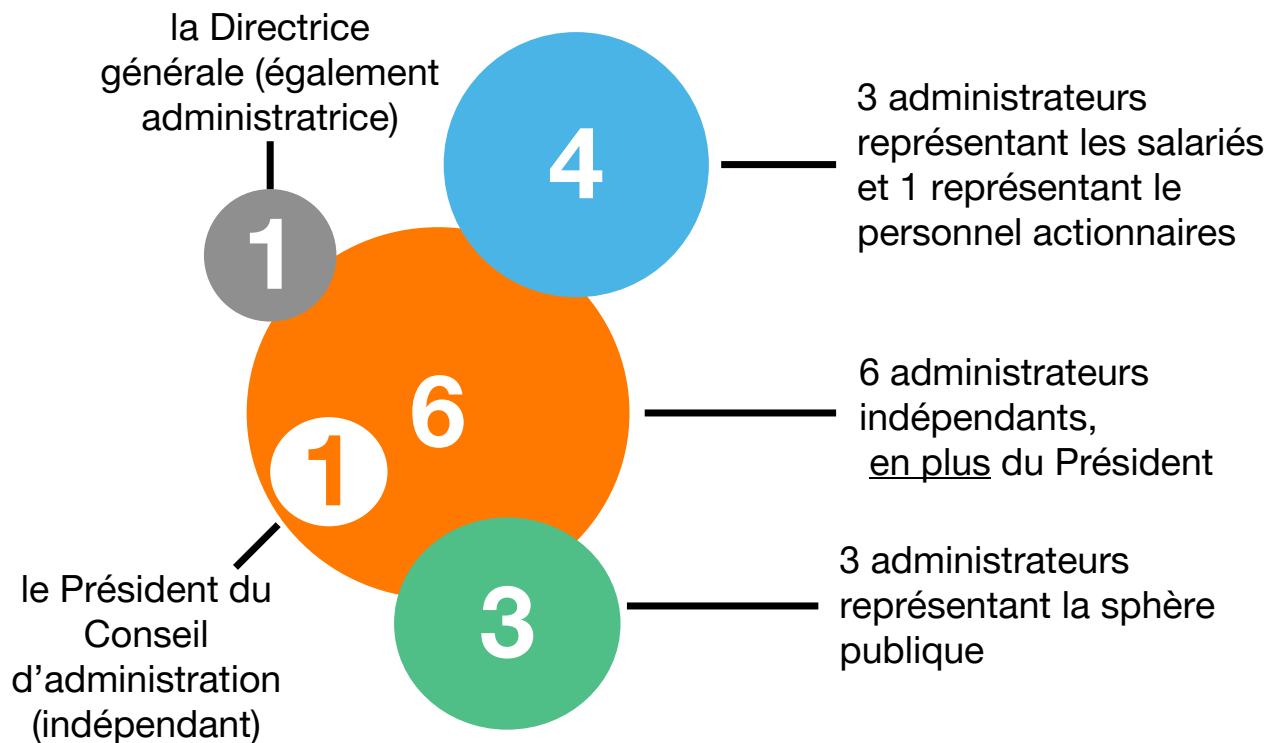
9 hommes

aux profils et aux expertises très diverses qui représentent l'ensemble des parties prenantes d'Orange

# 45%

de femmes

(hors administrateurs élus par le personnel et représentant le personnel actionnaire)



# Composition des comités du Conseil d'administration

Une composition des comités équilibrée, représentant les grandes parties prenantes actionnariales d'Orange : les indépendants, la sphère publique et les représentants des salariés et salariés actionnaires.

## Comité d'audit

**Bernard Ramanantsoa (Président)**  
Administrateur indépendant

**Valérie Beaulieu**  
Administratrice indépendante

**Céline Fornaro**  
Administratrice représentant la sphère publique

**Sébastien Crozier**  
Administrateur élu par le personnel

**Jean-Michel Severino\***  
Administrateur indépendant

\*désigné expert financier par le Conseil

Créé en 1997

**75%  
d'indépendants**

## CGRSE

**Anne-Gabrielle Heilbronner (Présidente)**  
Administratrice indépendante

**Anne Lange**  
Administratrice représentant la sphère publique

**Magali Vallée**  
Administratrice élue par le personnel

Créé en 2003

**50%  
d'indépendants**

## CST

**Frédéric Sanchez (Président)**  
Administrateur indépendant

**Alexandre Bompard**  
Administrateur indépendant

**Bpifrance Participations (Thierry Sommelet)**  
Administrateur représentant la sphère publique

**Thierry Chatelier**  
Administrateur représentant le personnel actionnaire

**Vincent Gimeno**  
Administrateur élu par le personnel

Créé en 2014

**66%  
d'indépendants**



## **Annexes**

# Focus sur les compétences et expertises des administrateurs

La cartographie des compétences et expertises des administrateurs a été mise à jour début 2023 par un cabinet indépendant à l'occasion de l'évaluation du fonctionnement du Conseil et de ses comités.

## Expertise sectorielle



Télécoms / Technologie / Digital / Média: 12

Banque / Finance: 6

Industrie: 4

Retail / Distribution: 5

## Expérience internationale



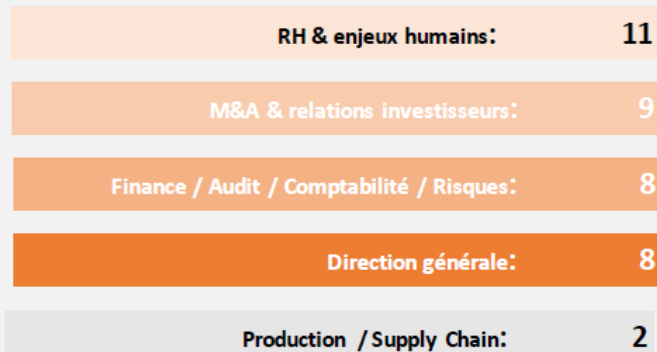
Europe (dont France): 12

Amérique: 9

Asie: 5

Afrique / Moyen Orient: 7

## Expertise fonctionnelle



RH & enjeux humains: 11

M&A & relations investisseurs: 9

Finance / Audit / Comptabilité / Risques: 8

Direction générale: 8

Production / Supply Chain: 2



Environnement réglementaire et réglementaire: 6

Juridique / Compliance / Gouvernance / Ethique: 10

RSE & développement durable (Climat & Environnement: 4): 10

Commerce / Marketing: 7

Innovation & technologie: 8

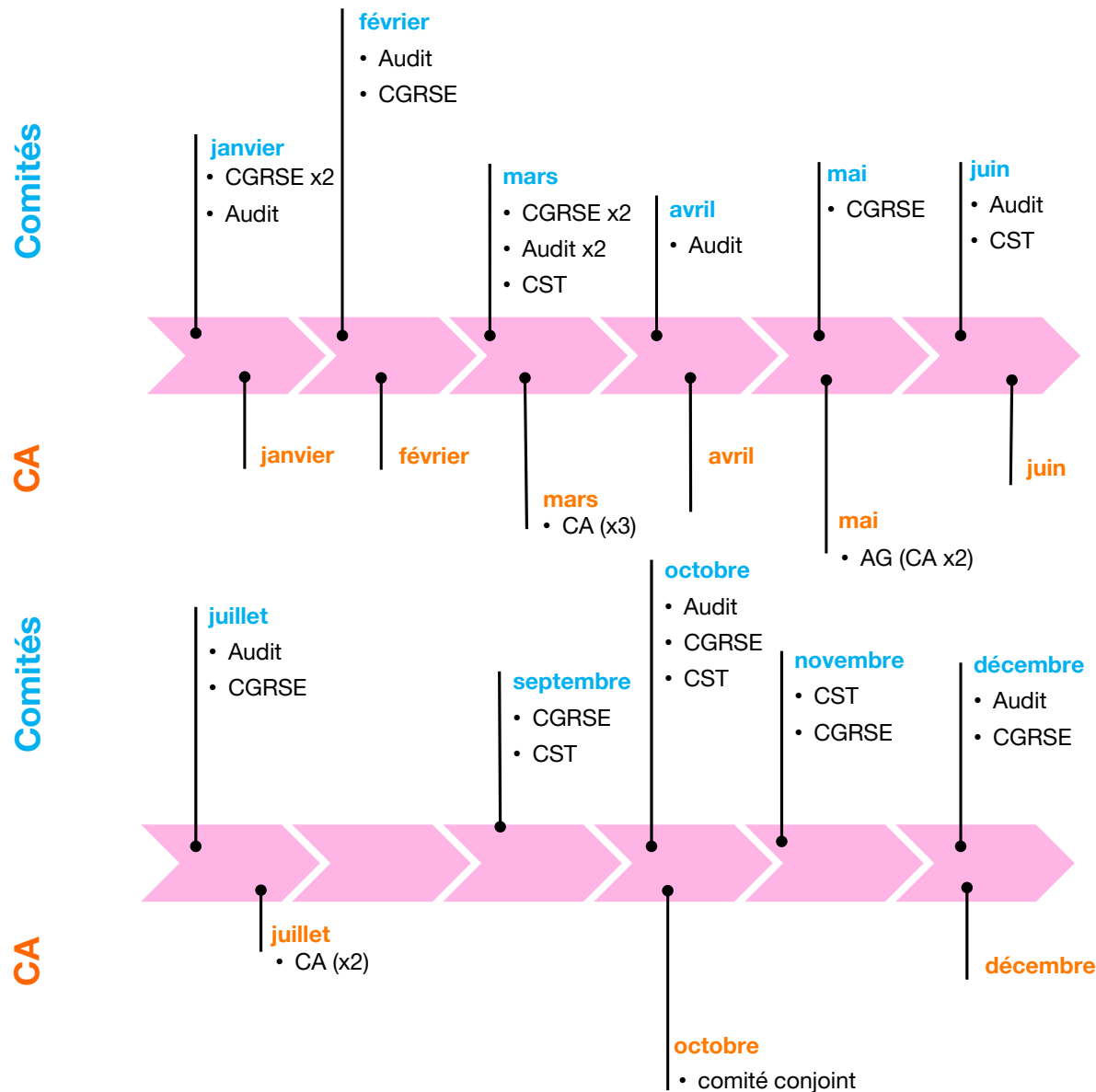
En 2022, de nombreuses séances, des discussions approfondies

95,1%

Taux d'assiduité au Conseil d'administration

93,4%

Taux d'assiduité aux comités préparatoires





## Proposition de nomination de Momar NGUER (résolution n° 8)



Momar NGUER a fait une partie de sa carrière au Sénégal.

Il a été occupé de nombreux postes chez TotalEnergies et a été conseiller spécial du P-DG.

Diplômé de l'Essec et titulaire d'une maîtrise de droit international.

Président du Comité Afrique de Medef International.

## Proposition de nomination de Gilles GRAPINET (résolution n° 9)



Gilles Grapinet :

- a été membre du comex de Crédit Agricole SA,
- puis a rejoint ATOS, comme DG adjoint, en charge des fonctions globales et des ventes mondiales,
- depuis 2013, directeur général de Worldline

# Merci

