

Paris, le 06 octobre 2026

Monsieur Frédéric Sanchez
Président d'Orange

Monsieur le Président du conseil d'administration,

Le plan Trust The Future lancé cette année est maintenant bien intégré dans l'ensemble des entités du groupe et au cœur des plans d'actions de chacun.

Il est très ambitieux, sa réalisation nécessite l'engagement de tous.

En tant que président de l'Association des Actionnaires Salariés d'Orange, je souhaite à nouveau attirer votre attention et rappeler l'importance stratégique de l'actionnariat salarié pour notre groupe.

Notre engagement a commencé il y a trente ans, chez Orange. Nous avons ainsi contribué à la réalisation des différentes opérations d'offres réservées au personnel, permettant au fil des décennies de bâtir une base d'investisseurs fidèles, même dans les périodes difficiles.

La dernière offre réservée au personnel a désormais cinq ans (Plan Together 2021).

Depuis 2021, aucune nouvelle offre réservée n'a permis aux salariés d'Orange d'investir pour soutenir l'entreprise et en faire progresser la part d'actionnariat salarié.

Avoir des investisseurs connaisseurs du marché et attachés à l'entreprise constitue un gage de stabilité particulièrement opportun, surtout à une époque où la sphère étatique se désengage de l'entreprise, renforçant ainsi l'importance d'un actionnariat salarié engagé et fidèle.

Or, l'actionnariat salarié de demain se prépare dès aujourd'hui. En effet, de nombreux bénéficiaires de ces offres ont déjà quitté l'entreprise ou approchent de la retraite. Actuellement, 45% des avoirs détenus dans le fonds commun appartiennent à des salariés retraités. A l'inverse, de nombreux jeunes salariés voire des nouveaux collègues venus d'intégration d'entreprises n'ont jamais bénéficié d'offres réservées au personnel.

Exclure les nouveaux recrutés, qui sont souvent sur des métiers en tension est un risque en termes de motivation.

Vous le savez, nous avons été rejoints par différentes organisations représentant le corps social dans notre ambition de voir à un horizon proche le capital détenu par les salariés à 10% afin d'assurer durablement la présence de salariés en activité et de renforcer l'engagement collectif.

Pour rappel, le projet et l'ambition de l'AASGO n'est pas d'opposer nos collègues entre eux en fonction des métiers ou des positions qu'ils tiennent chez Orange. Les plans LTIP annuels

ne couvrent que certains profils et ne pourront au mieux contribuer qu'à une hausse de 0,15% du capital sur les prochaines années.

Les autres leviers existants restent aléatoires et très dépendants des résultats annuels et du cours de la bourse :

- Intéressement, participation et abondement : contribution estimée à 0,2% les meilleures années.
- Réinvestissement des dividendes dans le FCPE Orange Actions : environ 0,3%.

Soit une progression totale estimée maximale de 0,65% par an, très dépendante de l'atteinte des objectifs.

En se fixant une ambition d'atteindre 10% à l'horizon du plan voire à l'occasion de la consolidation probable du marché français, avec des offres annuelles de 0,2 à 0,3% l'effort à fournir est atteignable.

L'épargne salariale a toute sa place dans le projet *Trust the Future* : il s'agit d'une épargne de confiance et de long terme, un investissement pour un avenir construit par les investisseurs et par les femmes et les hommes d'Orange

Je reste à votre disposition pour toute réflexion ou action visant à renforcer encore davantage le dispositif d'actionnariat salarié source d'efficacité économique d'Orange.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.



Marc MAOUCHE
Président de l'AASGO

Copie : Madame Christel Heydemann, Directrice Générale