

Politique de rémunération

Cadre juridique

La présente politique de rémunération est établie conformément à l'article 7:89/1 du Code belge des sociétés et des associations, tel que prévu par la loi du 20 avril 2020 transposant la directive (UE) 2017/828 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 (dite « directive relative aux droits des actionnaires II »).

Elle met en œuvre les exigences de la réglementation relative à la rémunération dans les sociétés cotées, notamment celles prévues par le Code belge des sociétés et des associations (CSA) et le Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 (« Code 2020 »).

La présente politique de rémunération a été soumise à l'approbation des actionnaires réunis en l'Assemblée générale le 6 mai 2026.

Introduction et stratégie

Chez Orange Belgium, nous croyons que notre promesse d'employeur digital et bienveillant permet à nos collaborateurs d'associer leur réussite à la nôtre dans la durée. Notre politique de rémunération axée sur la performance vise à attirer et fidéliser de nouveaux talents, compétences et aptitudes, et à motiver tous nos collaborateurs à atteindre les ambitions et objectifs à long terme de la société.

La politique de rémunération d'Orange Belgium s'inscrit dans le cadre d'une stratégie de rémunération plus globale, en adéquation avec la promesse d'employeur digital et bienveillant. Cette stratégie est basée sur trois grandes priorités: les aptitudes adéquates pour l'avenir, l'agilité collective et l'engagement de nos collaborateurs dans le succès de la société. Dans cette optique, les programmes et les outils de rémunération visent à offrir aux collaborateurs des opportunités de développement et d'évolution de carrière au sein d'Orange, ainsi que des conditions de travail adaptées à leur vie quotidienne et à leurs besoins individuels.

Cette politique de rémunération est réévaluée en permanence par rapport aux références de marché, aux enjeux collectifs et aux objectifs d'Orange Belgium afin de motiver ses collaborateurs, de promouvoir l'engagement personnel au projet de la société, et de présenter une rémunération attractive sur le marché de l'emploi. Pour ce faire, Orange Belgium travaille en collaboration avec différentes universités afin de développer les meilleurs outils: classification de fonctions, éléments composant la rémunération et niveaux de rémunération pour chaque type de fonction. Les enquêtes salariales utilisées sont choisies en fonction du secteur, de la taille des entreprises et des enjeux stratégiques. Pour aligner la politique de la rémunération sur les tendances du marché, un plan Flex Income offre aux collaborateurs (y compris les membres du Comité exécutif) la possibilité d'adapter leur rémunération globale en fonction de leurs besoins personnels conformément au droit social belge.

Outre la politique de rémunération axée sur la performance pour l'entièreté de ses collaborateurs, Orange Belgium a également pour ambition de rémunérer les membres du Comité exécutif par rapport à la performance à court terme de la Société et la réalisation des ambitions stratégiques à long terme de la société. Tous les membres du Comité exécutif ont le statut d'employé.

Périmètre

La présente Politique de rémunération décrit la manière dont Orange Belgium S.A. rémunère les membres du conseil d'administration, le CEO et les autres membres de la direction au sens de l'article 3:6, § 3, dernier tiret du Code des sociétés et des associations.

Administrateurs non-exécutifs

Le Conseil d'administration d'Orange Belgium S.A. est composé en majorité d'administrateurs non-exécutifs, qui représentent l'actionnaire majoritaire.

Les administrateurs sont généralement nommés pour un mandat d'une durée maximale de quatre ans, conformément au principe n° 5.6 du Code 2020 (leur mandat peut être renouvelé par décision de l'Assemblée générale).

Le mandat des administrateurs non exécutifs représentant l'actionnaire majoritaire n'est pas assorti d'une rémunération. En effet, ils siègent en tant que représentants du Groupe Orange S.A. dans le cadre de leurs fonctions au sein de celui-ci. Les administrateurs non exécutifs ne perçoivent aucune rémunération liée à la performance, conformément au principe n°7.5 du

Code 2020. Compte tenu du fait qu'ils ne perçoivent pas de rémunération, ils ne bénéficient pas d'attribution d'actions de la société, en dérogation au principe n° 7.6 du Code de gouvernance 2020. Cette disposition se justifie par la volonté de prévenir toute influence excessive du cours de l'action de la Société sur les administrateurs non exécutifs, y compris les administrateurs indépendants. La Société estime que cette dérogation au Code 2020 encourage les administrateurs non exécutifs à protéger les intérêts légitimes de l'ensemble des parties prenantes de la Société et à s'attacher en priorité à ses perspectives à long terme.

Le Président du Conseil d'administration perçoit une rémunération de base au titre de son mandat, dont le montant est décidé par l'Assemblée générale des actionnaires.

Les administrateurs indépendants perçoivent eux aussi une rémunération de base au titre de leur mandat au sein du conseil d'administration, et aux comités qui lui sont rattachés auxquels ils participent (Comité d'audit, Comité de rémunération et de nomination, ou comité ad hoc tel que prévu à l'article 7:97 du CSA). Le président du conseil d'administration, le vice-président et les administrateurs indépendants qui président un comité perçoivent une rémunération de base supplémentaire pour l'exercice de ces fonctions.

Le montant de la rémunération de bases et des rémunérations de base supplémentaires sont décidés par l'Assemblée générale.

Administrateur exécutif – gestion journalière (CEO)

Le Conseil d'administration d'Orange Belgium S.A. compte un administrateur exécutif, qui est la personne chargée de la gestion journalière de la Société et qui assume la fonction de président du Comité exécutif.

Le CEO est rémunéré au titre de son mandat au sein du Comité exécutif, comme décrit plus loin, et il ne perçoit séparément aucune rémunération pour sa fonction d'administrateur exécutif.

Autres membres de la direction (Comité exécutif)

Outre le CEO, le Comité exécutif comporte d'autres membres qui ne siègent pas au Conseil d'administration et ne sont pas individuellement chargés de la gestion journalière, mais qui sont à la tête d'un département au sein de la Société.

Ces autres membres sont considérés comme des « autres membres de la direction » au sens de l'article 3:6, § 3, dernier tiret du Code des sociétés et des associations.

Ils sont rémunérés au titre de l'exercice de leur fonction au sein du Comité exécutif comme décrit plus loin.

Structure et composantes de la rémunération

Structure de la rémunération

La structure de la rémunération des membres du Management Exécutif vise à lier la performance globale de l'entreprise et la performance individuelle de chacun des membres, et à aligner les intérêts des dirigeants sur les objectifs de création de valeur durable d'Orange Belgium. Cette structure assure un équilibre approprié entre la part fixe et la part variable de la rémunération.

La rémunération totale des membres du Comité exécutif se compose des éléments suivants :

- une rémunération annuelle de base
- une rémunération variable, ventilée en composantes à court terme et à long terme afin d'encourager la réalisation des objectifs de la Société
 - La rémunération variable à court terme, appelée « bonus de performance ».
 - La rémunération variable à long terme, appelée « Plan d'intéressement à long terme »
- Autres éléments de rémunération
 - Assurance Groupe à 4 volets : vie - décès - invalidité , et exonération de primes (voir détails plus loin)
 - Assurance hospitalisation
 - Plan de participation aux bénéfices (voir détails plus loin)
 - Mise à disposition d'un véhicule
 - Chèques-repas

En fonction du rôle des membres du Management exécutif, les différentes composantes de leur rémunération – rémunération fixe, rémunération variable à objectif, cotisations de retraite et autres éléments de rémunération – doivent se répartir selon les proportions suivantes :

- Rémunération de base : ± 50 % [ou ± 40 % selon la part de rémunération variable]
- Variable (STI et LTI) : ± 30 % [ou ± 40 % selon la part de rémunération variable]
- Autres éléments (hors retraite) : ± 10 %
- Cotisations de retraite : ± 10 %

Rémunération annuelle de base

Le salaire de base vise à rémunérer la nature et l'étendue des responsabilités individuelles.

Il est basé sur des enquêtes salariales externes tout en veillant à respecter l'équité interne au sein de la Société.

Dans certaines cas, sur la base d'une analyse comparative, le salaire de base peut être complété par une prime mensuelle exceptionnelle afin de tenir compte d'une augmentation temporaire du périmètre de responsabilités.

Rémunération variable

Conformément à l'article 7:89/1, § 2, 2° et 3° du Code des sociétés et des associations, la présente section explique :

- les critères de performance financiers et non financiers, y compris les critères relatifs à la responsabilité sociétale des entreprises, pris en compte pour déterminer la rémunération variable ;
- la manière dont ces éléments contribuent à la stratégie de l'Entreprise ainsi qu'aux intérêts à long terme et à la pérennité d'Orange Belgium ;
- la méthodologie appliquée pour déterminer dans quelle mesure les critères de performance ont été réalisés ;
- les conditions d'acquisition des droits ainsi que la faculté pour Orange d'exercer un mécanisme de récupération de la rémunération variable (*clawback*).

Les critères et objectifs de performance définis ci-après prennent en compte les conditions de rémunération et d'emploi des collaborateurs d'Orange.

Bonus de performance

La rémunération variable à court terme est un élément clé dans la politique de rémunération de la Société.

D'après une analyse de marché portant sur des postes comparables, le niveau cible de la rémunération variable est ordinairement fixé à 30 % pour les membres du Comité exécutif, à 40 % pour le Chief Financial Officer, le Chief Consumer Officer, le Chief Enterprise Officer et le Chief Technical Officer et à 50 % pour le CEO. Le Comité de rémunération et de nomination peut proposer d'autres pourcentages à condition qu'ils soient dûment justifiés par des circonstances spécifiques et qu'ils contribuent, en tout état de cause, à la stratégie d'Orange Belgium ainsi qu'à ses intérêts à long terme et à sa pérennité.

Cette rémunération variable comporte un volet encourageant la performance individuelle (40 %) et un volet visant la réalisation des objectifs de la Société et du Groupe Orange (60 %).

En vue d'inciter le Management Exécutif à dépasser les objectifs de l'Entreprise, la part collective prévoit la possibilité de verser au Management exécutif un paiement additionnel (« bonus collectif ») selon le principe du « tout ou rien » : les objectifs doivent être atteints pour que le bonus soit versé, en fonction des résultats par rapport aux objectifs financiers ambitieux fixés annuellement par le Comité de rémunération et de nomination.

Le bonus de performance est soumis à un plafond absolu de 100 % de la rémunération de base annuelle, en accord avec le principe n°7.10 du Code 2020.

- Le bonus de performance individuel est basé sur l'évaluation des objectifs pertinents. Il dépend, dans une large mesure, des qualités de management et de la contribution personnelle à la réalisation des priorités stratégiques de la société.

Les objectifs liés à la part variable individuelle sont établis chaque année. La performance individuelle du Chief Executive Officer est déterminée par le Comité de rémunération et de nomination ; Le Chief Executive Officer soumet la performance individuelle des autres membres du Comité exécutif au Comité de rémunération et de nomination.

- La part collective se fonde sur une série d'objectifs qui sont validés par le Comité de rémunération et de nomination, tels que des indicateurs financiers, la satisfaction des clients et l'engagement des collaborateurs, traduisant ainsi l'ambition stratégique de la Société et du Groupe Orange de placer ses clients et ses salariés au cœur de son

activité. Les objectifs ambitieux fixés pour le « bonus collectif » sont validés par le Comité de rémunération et de nomination uniquement sur la base d'indicateurs financiers.

Ces objectifs peuvent prendre en compte différents composants tels que :

- le chiffre d'affaires
- l'EBITDAaL (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation, after Lease)
- le cash-flow organique (le flux net de trésorerie générée par l'activité, diminué des eCapex des remboursements des dettes locatives)
- le cash-flow opérationnel (EBITDAaL diminué (i) des immobilisations incorporelles et corporelles et (ii) du prix de cession des actifs immobilisés)
- le score moyen de recommandation des clients (calculé pour les marchés B2C et B2B)
- les émissions de CO2 (telles que définies par le Protocole sur les gaz à effet de serre (Protocole GES) qui couvre les gaz à effet de serre visés par le Protocole de Kyoto)
- la performance sociale (taux de participation et score d'engagement mesurés dans le cadre des enquêtes internes menées régulièrement auprès des collaborateurs)
- le taux de formation stratégique (taux moyen de participation des collaborateurs aux formations dans chacune des compétences stratégiques)

Les objectifs relatifs au bonus de performance collectif sont fixés sur la base des objectifs de la Société et du Groupe Orange, et validés par le Comité de rémunération et de nomination. Le résultat des composantes collective et individuelle est soumis Comité de rémunération et de nomination pour contrôle, avant l'octroi.

Les résultats de l'exercice sont évalués en février de l'année qui suit la clôture de l'exercice.

Le bonus de performance est octroyé en numéraire, en bons de souscription, en options sur actions non liées à la société ou sous la forme des avantages prévus dans le plan Flex Income (FIP).

De manière plus spécifique :

- une première portion (le volet collectif) a été payée en numéraire sous la forme d'un bonus salarial collectif CCT90 (jusqu'à concurrence du plafond exonéré d'impôt et cotisations sociales ordinaires) ;
- une deuxième portion a été payée sous forme de warrants ou d'options sur actions sans lien avec la Société (jusqu'au plafond d'impôt de 20 % de la rémunération annuelle) ;
- une troisième portion a été en partie versée dans un plan de pension bonus pour les membres du Management exécutif entrés en fonction avant janvier 2019 et ayant choisi d'adhérer à ce régime, ainsi que pour ceux entrés en fonction à partir de janvier 2019. Le solde est versé dans le Flexible Income Plan, en numéraire ou sous forme d'avantages en nature.

Les bonus de performance des membres du Comité exécutif rejoignant ou quittant la société en cours de l'exercice sont calculés prorata temporis.

Rémunération variable à long terme

Les membres du Comité exécutif sont éligibles à des plans d'intéressement à long terme récurrents, qui récompensent la performance mesurée sur une période de trois ans, conformément à l'article 7:91, deuxième tiret du Code des sociétés et des associations.

Le plan triennal récurrent d'intéressement à long terme (« Long-term Incentive Plan » ou « LTIP ») mis en place par la Société a pour but d'encourager et de fidéliser les membres du Comité exécutif sur le plus long terme en récompensant la réalisation d'objectifs liés à la stratégie de la Société et à la création de valeur à plus long terme. Pour les membres du Comité exécutif entrés en fonction en 2026, ce LTIP représente 20 % de la rémunération fixe annuelle au bout de trois ans, et 30 % de la rémunération fixe annuelle pour ceux qui étaient déjà en fonction en 2026.

Le LTIP est un « plan triennal glissant » couvrant des périodes de performance de trois ans, dont l'octroi est examiné et décidé annuellement par le Comité de rémunération et de nomination. Les nouveaux membres du Comité exécutif peuvent bénéficier du LTIP à partir de l'exercice suivant leur date d'entrée en fonction (soit le LTIP annuel suivant examiné par le Comité de rémunération et de nomination).

Cependant, en cas de nomination d'un nouveau membre du Comité exécutif, un droit au prorata des LTIP déjà lancés peut être accordé au cas par cas à compter de sa date d'entrée en fonction (par exemple pour attirer des talent clés) sous réserve de l'approbation du Comité de rémunération et de nomination. Les membres du Comité exécutif doivent toujours être sous contrat à la date du paiement pour pouvoir bénéficier du bonus d'intéressement, sauf s'ils sont appelés à occuper une autre position au sein du groupe Orange, auquel cas ils garderont un droit proportionnel jusqu'à la date de transfert, qui reste soumis à l'approbation du Comité de rémunération et de nomination au cas par cas. Les membres du Comité exécutif en période de préavis ne sont pas éligibles pour l'octroi d'un nouveau plan soumis à l'examen du Comité de rémunération et de nomination.

Le Comité de rémunération et de nomination déterminera trois objectifs et indicateurs clés de performance dont la réalisation déterminera l'octroi du LTIP annuel pour la période de performance triennale au début de l'exercice.

Les objectifs de la Société sont pondérés de manière indépendante 1/3 - 1/3 - 1/3, avec une pondération maximale par LTIP octroyé de 100 %.

Les performances seront évaluées par le Comité de rémunération et de nomination à la fin de chaque période de trois ans selon le principe « tout ou rien » : soit l'objectif est atteint, soit il ne l'est pas, et il doit être atteint pour que le pourcentage respectif correspondant à chaque objectif soit acquis.

Les objectifs d'Orange Belgium, tels que déterminés par le Comité de nominations et de rémunération, doivent refléter la stratégie de la Société et la création de valeur à long terme sur la période de performance triennale. Ces objectifs peuvent prendre en compte différents composants, tels que, de manière non limitative :

- le rendement total pour l'actionnaire (« Total Shareholder Return » ou « TSR ») ;
- le cash-flow organique (« OCF » ou « Organic Cash Flow »)
- la croissance du nombre de clients mobiles convergents : nombre de clients mobiles convergents B2C à la fin de la période concernée par rapport au plan stratégique approuvé par le Conseil d'administration (périmètre Orange Belgium uniquement).
- les critères ESG : évolution de l'efficacité énergétique et représentation des femmes aux postes de direction sur la période concernée, réduction des émissions de CO₂

L'octroi du LTIP sera acquis sous réserve que la Société ait atteint ses objectifs de performance, mesurés sur chaque période triennale ; ce plan est payé en numéraire, en bons de souscription ou en options sur actions non liées à la Société, ou sous la forme des avantages prévus dans le plan Flex Income.

En cas de paiement sous forme d'options, celles-ci sont bloquées pendant un an.

Orange ne fixe pas de seuil minimum d'actions de la Société devant être détenues par les membres du Comité exécutif, dérogeant ainsi au principe n° 7.9 du Code de gouvernance 2020. Les KPI fixés pour les plans d'intéressement à long terme ont en effet été fixés de manière à établir un lien suffisamment fort entre les intérêts des membres du Comité exécutif et les intérêts à long terme d'Orange. Ce dispositif crée déjà une incitation suffisante pour le Comité exécutif à agir au mieux des intérêts de la Société, c'est-à-dire à rechercher une création durable de valeur tout en assurant un équilibre adéquat entre les divers objectifs du Code 2020 et de son principe 7.9.

Prime de fidélisation

Le Conseil d'administration peut, dans certains cas et sur la recommandation du Comité de rémunération et de nomination, accorder une prime de fidélisation aux membres du Comité exécutif. L'objectif de la Prime de fidélisation est de retenir les dirigeants clés et d'assurer la continuité des projets et/ou activités critiques, afin d'assurer la protection des intérêts de l'entreprise pendant une période d'incertitude ou de risque (par exemple dans le cadre d'une restructuration ou lors d'un événement d'entreprise). La Prime de fidélisation accordée peut être versée sous la forme d'un paiement unique ou par versements échelonnés sur une période maximale de trois (3) ans, sous réserve que le bénéficiaire soit en fonction à la date de versement. Outre la condition de présence, ce versement peut également être soumis à des conditions de performance supplémentaires selon les modalités individuelles de chaque attribution, ainsi qu'à des conditions supplémentaires d'acquisition des droits selon la manière dont la Prime de fidélisation est structurée. La réalisation des conditions de performance supplémentaires fait l'objet d'une évaluation par le Comité de rémunération et de nomination à la fin des périodes de rétention correspondantes.

Mécanisme de récupération (clawback)

Conformément au principe 7.12 du Code 2020, Orange se réserve le droit de récupérer une rémunération variable déjà versée, ou de retenir le paiement d'une rémunération variable, et de préciser les circonstances dans lesquelles il serait approprié de le faire, dans la mesure où la loi le permet.

Si les objectifs associés au bonus de performance ne sont pas atteints, le volet collectif peut être ramené à 0 %. En cas de performance personnelle insuffisante, la part financière individuelle du bonus à court terme peut être également réduite, voire annulée.

En cas de non-réalisation des objectifs à long terme de la Société et d'une performance personnelle insuffisante, le paiement du LTIP peut être annulé.

Dans ces deux cas (bonus de performance et LTI), s'il apparaît que la rémunération variable a été octroyée sur la base d'informations financières incorrectes, la société peut en réclamer le remboursement conformément aux règles applicables aux paiements indus, dans les 12 mois suivant la date de paiement.

Autres éléments de rémunération

Assurance Groupe – régime de retraite complémentaire

Les membres du Comité exécutif bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire, un régime à cotisations définies. La réserve acquise est uniquement constituée de cotisations patronales.

Plan de participation aux bénéfices

Orange Belgium partage 1 % du bénéfice net consolidé, sous certaines conditions, avec les membres du personnel, y compris les membres du Comité exécutif. Si les conditions d'octroi sont réunies, le montant attribué à chaque employé, en ce compris les membres du Comité exécutif, est identique quelle que soit la fonction exercée.

Pour encourager les collaborateurs, y compris les membres du Comité exécutif, à dépasser les objectifs fixés par la Société, reconnaître leur contribution à la réussite de la Société et leur permettre de prendre part à la création de valeur supplémentaire, Orange Belgium peut, dans certaines circonstances, leur distribuer une part supplémentaire du bénéfice net consolidé, jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 1,5 million d'euros, selon les résultats obtenus par rapport aux objectifs financiers ambitieux fixés annuellement par le Comité de rémunération et de nomination.

L'octroi d'une participation aux bénéfices doit être approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée générale.

Autres avantages

Les membres du Comité exécutif bénéficient d'autres avantages, conformément aux pratiques du secteur et selon leur niveau de responsabilité, tels qu'une assurance hospitalisation, la mise à disposition d'un véhicule ou le « budget mobilité fédéral », des chèques repas, un téléphone portable, une connexion internet, etc.

Plans d'attribution d'actions Orange S.A.

L'Assemblée générale d'Orange S.A. peut approuver l'attribution d'actions dans le cadre du plan du Plan d'intéressement à long terme du Groupe Orange S.A., ainsi que d'autres plans d'actionnariat destinés aux collaborateurs, auxquels les membres du Comité exécutif peuvent également être éligibles, ces plans étant mis en œuvre par le conseil d'administration. Le Groupe entend ainsi fidéliser ses salariés et aligner leurs intérêts avec ceux du Groupe et des actionnaires.

Dans le cadre du Plan d'intéressement à long terme du Groupe, le Conseil d'administration d'Orange S.A. peut décider d'octroyer aux membres éligibles du Comité exécutif de la Société et à certains autres collaborateurs clés qui occupent des fonctions de direction, des droits portant sur les actions Orange S.A.. Dans ce cas, les bénéficiaires recevront des actions Orange S.A. gratuites à l'issue d'une période triennale d'évaluation de la performance, sous réserve de conditions de présence jusqu'au terme de la période de performance, ainsi que de conditions de performance. Les actions ne seront définitivement acquises qu'à l'issue de la période d'acquisition des droits de trois ans suivant leur attribution, sous réserve du respect des conditions de présence et de la réalisation des conditions de performance, telles qu'évaluées par le conseil d'administration d'Orange S.A.. La période d'acquisition des droits de trois ans applicable aux actions est conforme à l'article 7:91 du Code des sociétés et des associations.

Conditions de rupture du contrat de travail

Les membres du Comité exécutif sont liés par des contrats de travail à durée indéterminée. Les relations contractuelles avec les membres du Comité exécutif sont régies par le droit du travail et ne prévoient, en principe, aucune clause spécifique relative aux indemnités de départ.

Lorsque des circonstances particulières le justifient, des dispositions contractuelles dérogatoires peuvent être approuvées par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de nomination et de rémunération, dans le respect des dispositions du Code des sociétés et des associations.

Gouvernance

Le Conseil d'administration est responsable de la politique de rémunération et de sa mise en œuvre au sein d'Orange Belgium. Il lui incombe de la soumettre à l'approbation de l'Assemblée générale, à chaque modification significative et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans.

Le Comité de rémunération et de nomination assiste le Conseil d'administration dans la définition et dans la modification de cette Politique de rémunération.

Conformément à l'article 7:100, § 5 du Code des sociétés et des associations, le Comité de rémunération et de nomination est responsable de la préparation des décisions relatives à la rémunération qui doivent être prises par le Conseil d'administration, ou le cas échéant, par l'Assemblée générale des actionnaires, afin de garantir leur conformité avec la présente Politique de rémunération et d'éviter tout conflit d'intérêt. Sans préjudice des compétences du Comité de rémunération et de nomination prévues dans la présente Politique de rémunération, il assiste le Conseil d'administration dans la définition des critères de performance et des objectifs relatifs au bonus de performance et à la rémunération variable à long terme.

Orange ne rémunère les membres du Comité exécutif que conformément à la présente Politique de rémunération, telle qu'approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires.

Dans le cas exceptionnel où Orange venait à déroger à la présente Politique de rémunération, il ne pourrait le faire que de manière temporaire et uniquement dans la mesure où :

- cette dérogation doit être justifiée par des circonstances exceptionnelles, et doit être nécessaire pour protéger les intérêts à long terme et la pérennité du Groupe Orange ou pour assurer sa viabilité ; et
- elle est accordée conformément à la procédure prévue par la Politique de rémunération et ne s'applique qu'aux éléments de cette politique ne nécessitant pas l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires.