Afrique – l’égalité femmes-hommes : un levier de performance pour les entreprises

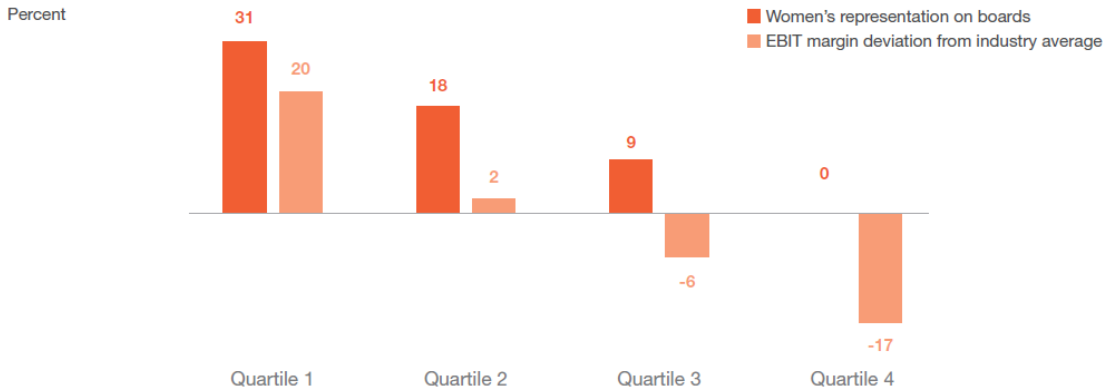
Juin 2018

Quelques statistiques intéressantes qui montrent les enjeux et les opportunités

- 50% de la population en Afrique et Moyen Orient
- 49% sont auto entrepreneurs
- 90% de revenus des femmes vont pour les besoins de leur famille ou la communauté
- 49% de la force au travail dans l'agriculture est féminine
- 10% of Sub-Saharan Africans have bank accounts
- 5% de femmes Directeur général en Afrique et dans le monde
- 2/3 des adultes illettrés dans le monde sont des femmes
- Les entreprises avec une bonne mixité de genre ont ont performance 20% supérieure

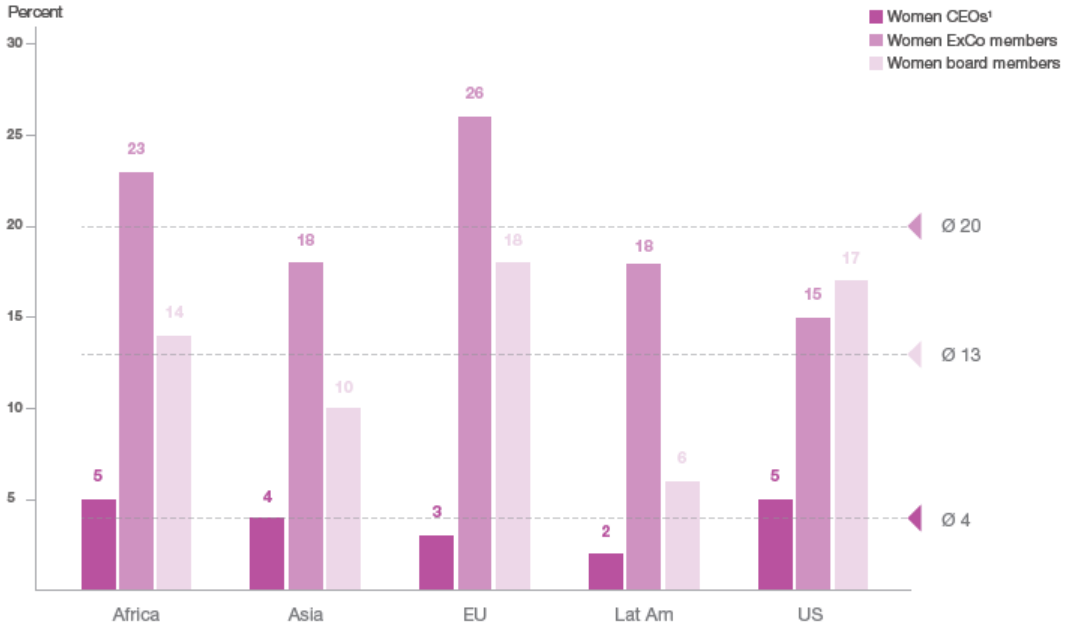
Women matter Africa : A clear link demonstrated between women representation at board level and performance

EXHIBIT 1: Women's representation on the boards of African companies vs EBIT margin deviation from industry average[1]



Women matter Africa : Africa performs well on the global stage

EXHIBIT 3: Women's representation at senior management level in private sector companies worldwide



Notre conviction,
la diversité est source de créativité et d'innovation

Dans un monde de plus en plus digital qui bouleverse de nombreux codes au sein de la société et dans l'entreprise nous avons la conviction que la diversité est la clé pour concilier performance sociale et performance économique.

C'est pourquoi Orange inscrit sa politique diversité au cœur de sa stratégie d'opérateur digital, responsable et humain.

- qui s'attache à accueillir et développer tous les talents
- qui met en place les conditions d'une expérience salarié de qualité
- et qui encourage l’engagement sociétal de ses collaborateurs.

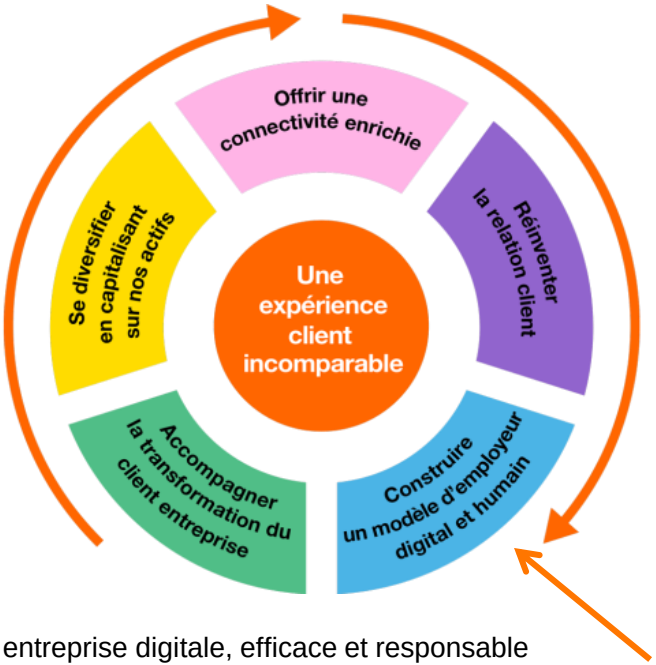
Pour Orange, la politique d'égalité professionnelle s'inscrit dans son plan stratégique Essentiels2020, avec des axes forts portés par Stéphane Richard et le Comité Exécutif du Groupe.

"Je suis intimement persuadé que la mixité, dans toutes les fonctions et à tous les niveaux, est un gage de succès pour la performance économique et le bien-être des salariés"

Stéphane Richard
Président-Directeur Général

La Diversité appartient à la Stratégie d'Orange Essentiel2020

- La Diversité est un élément clé de la construction d'une promesse d'un employeur digital et humain.



Une entreprise digitale, efficace et responsable

La politique de l'Egalité Professionnelle s'inscrit dans le plan stratégique Essentiels2020 et la promesse RH du Groupe

Egalité professionnelle

Accès des femmes aux postes à responsabilité et à tous les niveaux de management

Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les métiers notamment techniques

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Equilibre vie privée/vie professionnelle

pilotée par le Comité Stratégique Egalité Professionnelle

- ✓ constitué de membres du comité exécutif du groupe ainsi que de personnalités représentatives des entités du Groupe,
- ✓ fait partie des six principaux organes de gouvernance du Groupe,
- ✓ définit les grands axes de la politique égalité femmes-hommes,
- ✓ suit régulièrement les progrès réalisés.

Le déploiement de la politique : pilotage et mesures concrètes

Accès des femmes aux postes à responsabilité et à tous les niveaux de management

- Cible de 35% de la féminisation des réseaux de management qui s'appuie sur un talent pool Groupe à parité
- Un objectif d'amélioration du taux de féminisation a été notifié à chaque membre du comex pour 2017 pour ses équipes
- Formation des décideurs et RH pour identifier le potentiel sans biais décisionnel

Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les métiers notamment techniques

Mise en place de dispositifs spécifiques :

- Classes de techniciennes : 80% de réussite, plus de 400 femmes formées depuis 2012
- Classe d'ingénieures (DTSI) ou stage ingénieure à IMT

Présentation des offres :

- charte de la rédaction des postes à pouvoir
- dénomination du poste au féminin d'abord

Communication vers les écoles et universités : mooc, serious game...

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Maintien des budgets spécifiques

- 196 femmes non cadres
- et 460 femmes cadres et cadres supérieurs en ont bénéficié

Analyse des écarts salariaux

- Méthode unique
- plan d'actions par pays

Suivi des KPI

Equilibre vie privée/vie professionnelle

- Droit à la déconnexion
- Développement du télétravail :
  - Plus de 8000 salariés d'Orange SA télétravaillent

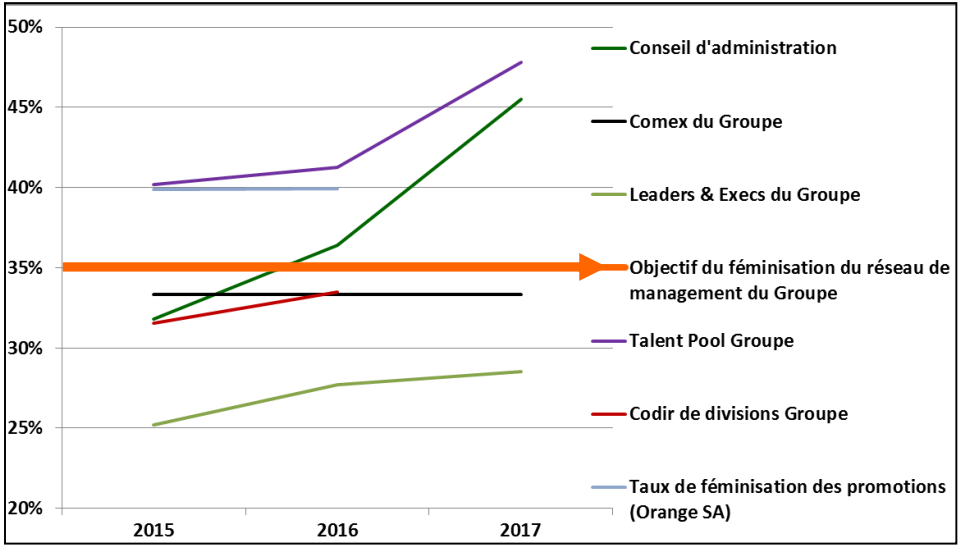
Les engagements d’Orange

des programmes de mentoring sont proposés dans les entités, destinés à des femmes à haut potentiel, afin de les encourager à prendre davantage de responsabilités

pendant les revues de personnel, l’accent est mis sur l’identification des femmes à haut potentiel, de manière à les intégrer dans le Talent Pool Groupe avec un plan de développement spécifique

Féminisation des instances dirigeantes & des réseaux de management : une dynamique confirmée

Accès des femmes aux postes à responsabilité et à tous les niveaux de management



- Cible de féminisation à 35% pour un taux de féminisation du Groupe de 36%
- La tendance à la féminisation des instances dirigeantes se confirme
- La féminisation des réseaux de management est en progression constante et pourra s'appuyer sur un talent pool Groupe qui se rapproche de la parité
- Le taux de promotions des femmes reste constant à 40%

La Diversité en chiffres clés chez Orange

5 547 salariés en situation de handicap en France (2017)

8ème au classement de la féminisation des instances dirigeantes du SBF 120

1000 volontaires engagés dans les associations d'aide aux jeunes issus de milieux modestes

Un écart salarial général de 6% chez Orange en France

Supérieur à 20% France

Femmes et Hommes chez Orange

36%

64%

Une politique et des actions reconnues en externe

Egalité professionnelle

- 49ème du classement EQUILEAP 2017 et parmi les 5 premières entreprises dans le secteur des télécommunications dans le monde

- 8ème au palmarès 2017 de féminisation des instances dirigeantes d'Ethics&Board et
  1er dans le secteur des télécommunications du SBF120

- Certification GEEIS en 2017 sur sa politique diversité et égalité professionnelle avec une note de 4/5 pour le Groupe et Orange en France

BUREAU VERITAS
Certification

Certificate of Approval

Orange

75 & 84 rue Olivier de Serres
75015 PARIS - FRANCE

« Gender Equality & Diversity for European & International Standard »

Orange Groupe

La labellisation Gender Equality & Diversity for European and International Standard

La politique égalité professionnelle et diversité du Groupe est évaluée via la certification GEEIS Diversity.

Le Groupe Orange, Orange en France, l'ensemble des filiales Orange en Europe, Orange Egypte, Orange Tunisie, ainsi qu'Orange Business Services en Allemagne, en France, en Italie, au Brésil, en Egypte, à l'Ile Maurice, sont certifiés.

Et Orange Middle East & Africa?

- La zone est très diversifiée, elle va du Moyen Orient au Botswana en passant par la Côte d'Ivoire et la RDC ou la Sierra Leone

- **Une question comme celle de la mixité professionnelle est à appréhender au regard de contextes économiques, politiques, sociaux, culturels différenciés, sans tomber dans les préjugés et idées préconçues.**

- **Une vision commune de la mixité avec des intangibles doit s'exprimer au-delà des géographies.**

Un rôle à multiple niveaux sur l’égalité homme-femmes

Chaque entreprise a un rôle à jouer sur la mixité.

Pour Orange Middle East & Africa, cela prend une portée stratégique car nous sommes souvent un des employeurs majeurs des pays.

Nous sommes présents en tant que fournisseur d’accès, en tant qu’employeur, en tant que marque, en tant que partenaire d’initiatives locales, que diffuseur…

En plus des actions à l’intérieur de l’entreprise, Orange s’engage pour l’égalité hommes-femmes à travers ses offres et services et son soutien à l’entreprenariat.

ICTs are a prime driver of development for women

According to GSMA

- Between 2015 and 2020, the digital and financial inclusion of women is forecast to generate economic growth in emerging countries valued at US$ 170 billion
- Widespread access for women to ICTs via mobile phones would boost per person income by 14% by 2020 and by 20% by 2030
- Orange Côte d'Ivoire, Orange Mali and Sonatel are signatories of the **GSMA Connected Women Commitment Initiative**, which requires reducing the gender gap in mobile internet and/or mobile money services by 2020.

Essential services can be improved with ICTs :

- Agricultural advice and information
- Healthcare advice and information (pregnancy monitoring, vaccination campaigns, etc.)
- Money transfers, microfinance and micro-saving
- Anonymisation solutions to avoid harassment
- Support for setting up a professional activity

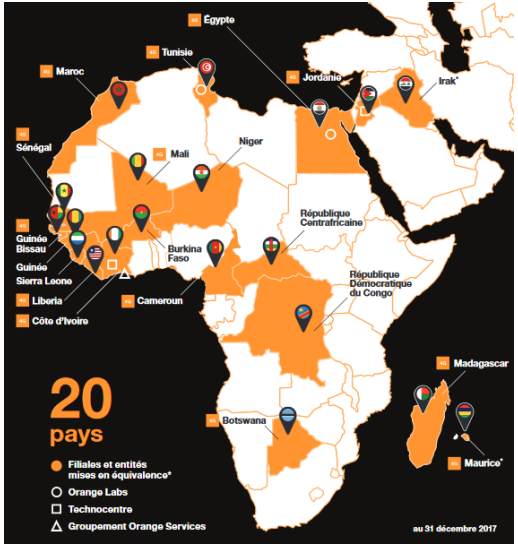
Des initiatiatives spécifiques pour les femmes en Afrique et au Moyen Orient

Orange is a major Information and Communications Technology (ICT) player in Africa & Middle East.

ICTs are a prime driver of development for women.

The m-Women Orange programme is part of a more global "Orange for Development" programme.
m-Women promotes women's self-sufficiency through the use of digital technology.
Digital inclusion for women will facilitate and improve their daily lives, and it will boost their contribution to sustained social and economic growth.

Orange is not only a telecom operator in Africa and the Middle East. Orange is present in mobile money, energy, entrepreneurship, e-education, e-health, environment, m-Agri and m-Women.



Orange develops three action drivers for m-Women

Innovative ICT solutions for sustainable development

1 Connectivity

- Increase mobile penetration with dedicated offers

2 Essential services adapted to local needs

- Services for Farming
- Healthcare Services
- Services for Education
- Financial Services

3 Support Entrepreneurship

- Tutoring to incubation
- Acceleration
- Competitions

Better access to recharge for Orange Egypt and Orange Morocco

1 Connectivity

Safety and harassment can be strong barriers preventing women from using a mobile phone.

Private recharge service enables to buy a prepaid electronic top-up without having to give the retailer the mobile number. This service is free of charge and has attracted almost 600,000 subscriptions for Orange Egypt with almost 100 new female users per day since its launch in May 2016.

This service has also been deployed in Morocco.

Savings and micro insurance services in MALI

2 Essential services

SINI TONON is a micro insurance project. It is a savings service for Orange Money customers. It is free of charge and customers can freely constitute their savings with 2% yearly interest rate. When the amount of 40.000 FCFA is reached, an automatic insurance starts and financial assistance is provided if necessary for medical reasons during women's pregnancy. Customers also automatically enter draws to win money.

Cycle M to help Women in DRC

2 Essential services

Cycle M is a mobile service of notifications of follow-up of women's cycles. Thanks to this app, over 100,000 women now receive personalized advice to help them to avoid social and sanitary difficulties associated with a lack of family planning.

Women entrepreneurship : Orange in Senegal (Sonatel)

3 Support Entrepreneurship

Through the Linguère Digital Challenge, Orange awards a price to the three best women-led senegalese companies that are using cutting-edge technology. Started in 2015, this competition is specially tailored to female business leaders. Winners receive a cash prize and a start-up package including a year of support from Sonatel and its partners.

Women Orange Money kiosks in Liberia and Central African Republic

3 Support Entrepreneurship

Orange has offered underprivileged women training and a job to run an Orange Money kiosk. This also contributes to other women's autonomy and empowerment through digital, because they are no longer barriers to subscring or recharging their mobile : they are more trustful with another woman as a vendor.

Orange Foundation digital training in Cameroon, Botswana, Côte d'Ivoire, Egypt, Guinea, Jordan, Madagascar, Mali, Morocco, Niger, DRC, Senegal and Tunisia

3 Support Entrepreneurship

112 Orange Foundation's Digital Centers seek to help women to enter the professional World and expand their business activities. This program also aims to promote the Digital inclusion of women by familiarising them with basic digital tools and software.

Dialogues, experimentation and partnerships are key

Orange has carried out two m-Women stakeholder discussion campaigns in Niger and Senegal. It was the first time such programmes were run by a telecoms carrier.
Experimentation will continue to help us better understand the social and economic challenges to which women are exposed ; to identify the telecoms solutions; and to identify the means of removing any obstacles.

Digital technology will drive the empowerment of women and make them recognised players in the dynamics of African countries. Services such as Orange Money, m-Agri offers, e-education or e-health are major steps in this direction. Specific programs for women access to connectivity and for women entrepreneurships are crucial to complete these services.

There is still a lot to do and m-Women needs to forge a network of partnerships in order to better integrate the local eco-system. These include partnerships with NGOs, charities, and donor organisations.

Que peuvent faire les femmes pour elles mêmes , et pour leur filles, fils

Women matter Africa : Quelques lessons de celles qui y sont parvenues

- ✓ **Robust work ethic : go above and beyond what is expected, a response to gender bias**
- ✓ **Persistence in achieving goals and willingness to take risks**
- ✓ **Resilience in the face of adversity**
- ✓ **Commitment to professional development**
- ✓ **Mentors, sponsors and peer network**

35 women leaders interviewed across South Africa, Kenya, Gabon, Senegal, Morocco

Merci

Women matter Africa : a favorable position in Telco industry

EXHIBIT 5: Women's representation in the senior management[1] of African companies by industry

Représentation femmes - hommes dans tous les métiers

un bon équilibre dans certains métiers …

46%

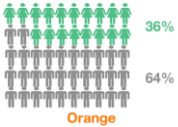
54%

Relation Clients

53%

47%

Fonctions Support



Périmètre Groupe
Source : Gouvernance RH – 2016

Représentation femmes - hommes dans tous les métiers

mais toujours un écart important dans les métiers techniques …

22%

78%

Innovation

15%

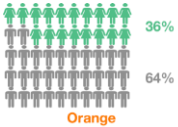
85%

Réseaux

23%

77%

Système d'Information



Périmètre Groupe
Source : Gouvernance RH – 2016

Accès des femmes aux postes à responsabilité
% des femmes dans les instances dirigeantes

26%

74%

Managers

28%

72%

Leaders & Execs

33%

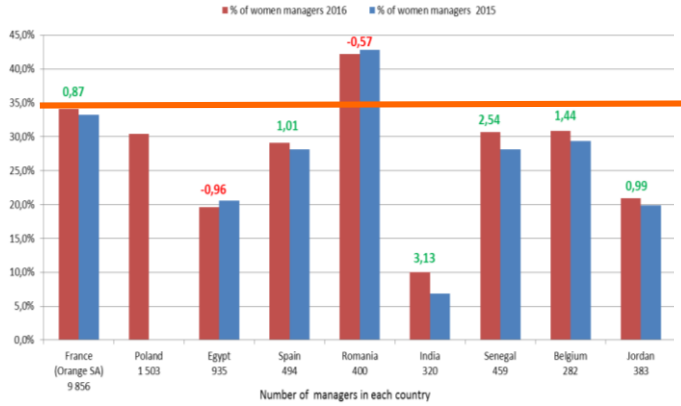
67%

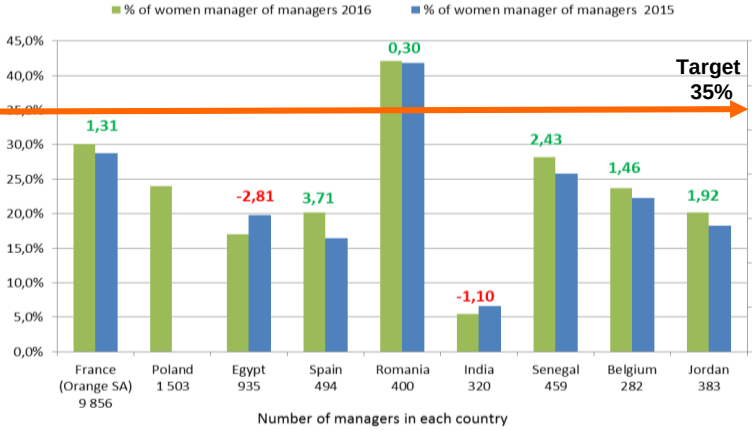
Comex

Périmètre Groupe
Source : Gouvernance RH – 2016

A slow progress… Women at all management levels Orange top 9 countries: stable ranking

source of data- Group HR Gouvernance reporting team





- Romania even with slight decrease has the biggest % of women
- Improvement for Orange Spain, Senegal, Belgium and Jordan

Success stories