

FW: Goals 2023 - Toulouse

Patrice Delpy <Patrice.Delpy@onsemi.com>

Jeu 22/06/2023 11:27

À :Patrice Delpy <Patrice.delpy@outlook.fr>

From: Patrice Delpy
Sent: Wednesday, June 21, 2023 9:53 AM
To: Patrice Delpy <Patrice.delpy@outlook.fr>
Subject: FW: Goals 2023 - Toulouse

From: Alexandre Apcher <Alexandre.Apcher@onsemi.com>
Sent: Friday, March 17, 2023 10:12 AM
To: Julien Clemens <Julien.Clemens@onsemi.com>; Emile Marcos <Emile.Marcos@onsemi.com>; Patrice Delpy <Patrice.Delpy@onsemi.com>; Marion De Saint Victor <Marion.DeSaintVictor@onsemi.com>
Subject: FW: Goals 2023 - Toulouse**Pour Info**

From: Bertrand Clou <Bertrand.Clou@onsemi.com>
Sent: Friday, March 17, 2023 10:09 AM
To: Stephanie Cambounet <Stephanie.Cambounet@onsemi.com>; Alexandre Apcher <Alexandre.Apcher@onsemi.com>; Anissa Karray-Kbaier <Anissa.Karray-Kbaier@onsemi.com>; Berengere Le Men <Berengere.LeMen@onsemi.com>; Franck Da Costa <Franck.DaCosta@onsemi.com>; Geraldine Saint Upery <Geraldine.SaintUpery@onsemi.com>; Henrique Fernandes <Henrique.Fernandes@onsemi.com>; Pascal Tournier <Pascal.Tournier@onsemi.com>; Remy Saphon <Remy.Saphon@onsemi.com>; Serge Lavie <Serge.Lavie@onsemi.com>
Subject: FW: Goals 2023 - Toulouse

Pour info

From: Geert Evens <Geert.Evens@onsemi.com>
Sent: Friday, March 17, 2023 10:00 AM
To: Bertrand Clou <Bertrand.Clou@onsemi.com>; Berengere Le Men <Berengere.LeMen@onsemi.com>; Franck Da Costa <Franck.DaCosta@onsemi.com>; Cor Voorwinden <Cor.Voorwinden@onsemi.com>
Cc: Geert Van Herzeele <Geert.VanHerzeele@onsemi.com>
Subject: RE: Goals 2023 - Toulouse

All,

Below confirmation from HR that no goals need to be entered for Toulouse people.

Best regards,

**Geert Evens | onsemi**

Design Director

Schalieshoevedreef 20B | 2800 Mechelen, Belgium

+32 15718801 (O) | +32 496572593 (M) | geert.evans@onsemi.com**Follow us:** [Twitter](#) | [Facebook](#) | [LinkedIn](#) | [Instagram](#) | [YouTube](#) | [Blog](#) | [WeChat](#) | [Weibo](#) | [YouKu](#)

This email and any attachments may contain confidential and/or proprietary information and are solely for the review and use of the intended recipient. If you have received this email in error, please notify the sender and destroy this email and any copies. Any disclosure, copying, or taking of any action in reliance

on an email received in error is strictly prohibited.

From: Carolina De Landsheer <Carolina.DeLandsheer@onsemi.com>
Sent: Wednesday, March 15, 2023 22:26
To: Kayla Snyder <Kayla.Snyder@onsemi.com>; Geert Evens <Geert.Evens@onsemi.com>
Cc: Geert Van Herzeele <Geert.VanHerzeele@onsemi.com>
Subject: Re: Goals 2023 - Toulouse

Yes I confirm that no goalsetting should be done

Van: Kayla Snyder <Kayla.Snyder@onsemi.com>
Verzonden: Wednesday, March 15, 2023 10:09:39 PM
Aan: Geert Evens <Geert.Evens@onsemi.com>; Carolina De Landsheer <Carolina.DeLandsheer@onsemi.com>
CC: Geert Van Herzeele <Geert.VanHerzeele@onsemi.com>
Onderwerp: RE: Goals 2023 - Toulouse

Carolina,

Can you please advise for Toulouse Goals?



Kayla Snyder | onsemi
Corporate HR Business Partner
5005 E McDowell Rd | Phoenix, AZ 85008
602.300.1477 (M) | kayla.snyder@onsemi.com

Follow us: [Twitter](#) | [Facebook](#) | [LinkedIn](#) | [Instagram](#) | [YouTube](#) | [Blog](#) | [WeChat](#)

This email and any attachments may contain confidential and/or proprietary information and are solely for the review and use of the intended recipient. If you have received this email in error, please notify the sender and destroy this email and any copies. Any disclosure, copying, or taking of any action in reliance on an email received in error is strictly prohibited.

From: Geert Evens <Geert.Evens@onsemi.com>
Sent: Wednesday, March 15, 2023 6:30 AM
To: Kayla Snyder <Kayla.Snyder@onsemi.com>
Cc: Geert Van Herzeele <Geert.VanHerzeele@onsemi.com>
Subject: FW: Goals 2023 - Toulouse

Kayla,

What should we answer here ? I guess the answer is no goal setting for the people in Toulouse .
Could you confirm.

Best regards,



Geert Evens | onsemi
Design Director
Schaliehoevedreef 20B | 2800 Mechelen, Belgium
+32 15718801 (O) | +32 496572593 (M) | geert.evens@onsemi.com

Follow us: [Twitter](#) | [Facebook](#) | [LinkedIn](#) | [Instagram](#) | [YouTube](#) | [Blog](#) | [WeChat](#) | [Weibo](#) | [YouKu](#)

This email and any attachments may contain confidential and/or proprietary information and are solely for the review and use of the intended recipient. If you have received this email in error, please notify the sender and destroy this email and any copies. Any disclosure, copying, or taking of any action in reliance

on an email received in error is strictly prohibited.

From: Bertrand Clou <Bertrand.Clou@onsemi.com>
Sent: Wednesday, March 15, 2023 14:27
To: Geert Van Herzele <Geert.VanHerzele@onsemi.com>; Geert Evens <Geert.Evens@onsemi.com>
Cc: Berengere Le Men <Berengere.LeMen@onsemi.com>; Franck Da Costa <Franck.DaCosta@onsemi.com>
Subject: Goals 2023

Hi Geert V.H, Geert E,

Could you please confirm that we do not need to enter Goals for 2023 in MAPS. It seems obvious that we do not have to enter them as there is the plan to exit the Toulouse design center, but I would like to double check. Thanks in advance for your confirmation.

Best regards,

Bertrand



Bertrand Clou | onsemi

Toulouse Automotive Design Manager

Power supplies & Lighting Products

132 Chemin de Basso Cambo, BP53512 | Toulouse, 31035 Cedex1

+33 (0)5.34.61.11.47 | bertrand.clou@onsemi.com

ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL 2023 RELATIF A L'APPLICATION DU FORFAIT EN JOURS OU DE L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Nom du collaborateur : Patricia Delpy

Nom du Manager : Bertrand Clou

Date : 9 Juin 2023

Thèmes de l'entretien	Niveau de satisfaction (1-2-3-4)*	Commentaires du salarié	Commentaires du Manager	Accord sur conclusions		Actions	
				Oui / Non	Commentaires si Non	Oui / Non	Détails si Oui
Charge de travail (importance, répartition, évolution, impact des périodes de vacances)	4	Charge de travail importante de Septembre 2022 à Mars 2023. Depuis l'annonce du PSE, plus aucune activité ce qui est extrêmement perturbant psychologiquement. Sentiment d'inutilité, sous le choc de constater que tout s'arrête si brutalement ! La coopération ne compte plus sur nous pour assurer un support auprès des autres centre de design ce qui de mon point de vue est vécu comme une discrimination, injustice, alors de le code éthique encadre ce types d'agissements.		Oui		Non	
Organisation du travail dans l'entreprise (respect du repos quotidien et hebdomadaire/ Amplitude des journées de travail)	4	Pas de travail = ennui = stress & anxiété. Je rappelle que l'entreprise manque a ses obligations car elle doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés en supprimant le risque inhérent. Fort sentiment d'être inutile et de vivre un manque manifeste de considération de l'individu.		Oui		Non	
Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle/ familiale	4	Fortement perturbé par le projet de fermeture du site. Insomnies, stress. Mise en place d'un suivi médical pour passer le cap (thérapie).	J'espère que tu vas te sentir mieux bientôt!	Oui		Non	
Rémunération (en lien avec le poste occupé, les responsabilités, le temps de travail)	4	En Février, la direction proposée une augmentation au mérite de 2,88%, qui ne compense pas l'inflation et qui n'est plus d'actualité. Très déçu de constater que les intentions ne sont pas honorées sachant que les performances financières d'Ornemert sont excellentes.		Oui		Non	
Utilisation des outils numériques et droit à la Déconnexion	1	NA		Oui		Non	
Télétravail	1	NA		Oui		Non	
Autres thèmes abordés dans l'entretien (préciser)							
Signature du collaborateur			Signature du Manager ou de son représentant : HR Business Partner				

* Niveau de satisfaction 1- très satisfaisant 2- satisfaisant 3- insatisfaisant 4- inacceptable
 Commentaires obligatoires en cas de notation 3 ou 4

Patrice Delpy

From: Patrice Delpy
Sent: Thursday, April 20, 2023 5:30 PM
To: Patrice Delpy
Subject: FW: Comité de Pilotage RPS

From: Cor Voorwinden <Cor.Voorwinden@onsemi.com>
Sent: Thursday, April 20, 2023 4:39 PM
To: Philippe Andre <philippe.andre@onsemi.com>; Maxime Lybliamay <Maxime.Lybliamay@onsemi.com>; Damien Bruvier <damien.bruvier@onsemi.com>; Franck Da Costa <Franck.DaCosta@onsemi.com>; Eric Aubry <Eric.Aubry@onsemi.com>; Bertrand Clou <Bertrand.Clou@onsemi.com>; Christine Jacob <Christine.Jacob@onsemi.com>; Jonathan Matalon <Jonathan.Matalon@onsemi.com>; ml Lhussa-Cucuron <ml.lhussacucuron@gmail.com>
Cc: Olivier Martinez <Olivier.Martinez@onsemi.com>; Patrick Aillas <Patrick.Aillas@onsemi.com>; Patrice Delpy <Patrice.Delpy@onsemi.com>
Subject: RE: Comité de Pilotage RPS

Merci pour votre participation. Vous trouvez ci-dessous les notes prises par Damien.

Regards,

Cor

Comité de Pilotage RPS

Monday, April 17, 2023
4:09 PM

Meeting Date: 4/17/2023 4:00 PM

Location: ROOM FRTL1 CURIE

Link to Outlook Item: [click here](#)

Invitation Message

Participants

Notes

Résumé de la séance :

1. Présentation du groupe RPS pour les nouveaux venus.
2. Retour des employés par rapport à l'annonce de la fermeture du site de Toulouse.

Franck Da Costa - Groupe Managers/Design Lead/ESD/Fusa

Plusieurs phases :

- D'abord le choc
- Puis comment rebondir

Un sentiment de tristesse pour cette équipe qui depuis 10 ans travaille ensemble, pas forcément d'inquiétudes logistiques et financières mais une incertitude sur le futur et le nouvel environnement de travail, ne plus travailler avec les mêmes personnes. Difficile encore de savoir vers où aller ? (Recherche individuelle, collective...). Transition d'une très forte charge à peu de charge se passe bien, les employés se lancent dans du perfectionnement personnel ou des tâches onsemi. Proposition de plans avec des sujets à creuser ou à présenter.

Le problème principal est cette incertitude sur le devenir (PSE, reprise, recherche personnelle ou en équipe).
Un sentiment de culpabilité d'avoir recruté ou fait rester des gens pour en arriver là.
Venir sur site est bénéfique pour les employés.
Se préparer au 1er juillet et à être seuls chez soi. Matérialiser la fin.
Certains ne se reconnaissent plus dans le nouveau Onsemi et les nouvelles règles appliquées avec un ras la bol et du coup un soulagement de ne plus avoir à suivre ces règles.

Patrick Aillas - Groupe Test

Discussion autour de la feuille : Entretien annuel forfait jour
Travail ok et articulation travail famille ok
Charge de travail ok mais encore forte pour certains. Ceux qui ont moins de charge font du développement personnel.
Sur la fermeture : Surprise, déception, frustration de ne pas finir ce qui est commencé.
Certains sont anciens d'autres nouveaux en test et globalement ce qui ressort est l'incertitude sur comment cela va évoluer. Difficile de rester observateur de son avenir et ne pas être acteur.

Philippe André - Groupe Appli/Project/Contributeur individuels

Groupe nombreux pas eu le temps d'avoir tous les feedback.
Coup de massue suite à cette annonce. Différentes réactions mais à peu près une semaine à réaliser.
Certains ont eu un gros stress (difficulté de sommeil), maintenant plutôt concentré sur la suite (CV ou attente des décisions). Forte différence entre nouveaux et anciens, pour les nouveaux une forte frustration du choix d'être venu ici.
Certains souhaitent plus de communication sur ce qui se passe et les négociations. Besoin de plus de retour et feedback en particulier sur les dernières réunions CSE.

Action : Faire une réunion de retour CSE/Négo → fait le jeudi 20 Avril par Olivier

Jonathan Matalon - Groupe Design/Analog/Digital/Verif

Retour fait à Bertrand sur la préparation de la réunion précédente qui n'a pas eu lieu.
Profils très divers allant de CESU au très expérimentés.
Il est intéressant de pouvoir prendre le temps de se former. Soulagement de se poser ressentir.

Maxime Lyblimay - Groupe Charac

Choqué par l'éthique de onsemi, qui nous forme sur ce sujet mais ne l'applique pas vu la manière de traiter ses employés qui ont fourni de gros efforts et travail. Celui qui a pris cette décision aurait pu faire l'effort de se déplacer pour assumer ses choix.
Renouvellement d'effectifs qui n'a pas eu le temps de bien se faire avec cette interruption et fin de carrière avortée pour certains.
Problème de visibilité sur le lendemain.
Débordé puis libéré pour faire des tâches qui étaient en attente.

Patrice Delpy - Groupe Layout

Difficulté de passer de gros efforts de travail à rien. Manque de certitudes pour se rassurer.

Bertrand Clou - Manager

Il y aura des difficultés également quand certains commencent à avoir trouvé un job ailleurs.

Cor Voorwinden - Manager

Certaines applications peuvent être utilisées pour rester en communication (Whatsapp...).

Damien Bruvier - SSCT

Certains employés ont un besoin de suivi professionnel, est-ce qu'il ne serait pas possible de continuer/augmenter les créneaux de psychologue sur site ? Le suivi n'est actuellement validé que jusqu'à fin avril.

Action : Voir pour prolonger le suivi professionnel → prolongé à fin Mai (email Christine)

Marie-Laure Lhussa-Cucuron - Psychologue

Choc, colère acceptation. Incertitude et gestion de l'incertitude, réduire l'incertitude est important.
Communiquer le plus possible et bien vérifier que le message est passé.
Passer d'observateur à acteur peut permettre de limiter le stress.
Force du collectif très présent sur le site. Les incertitudes vont créer une tension, difficile à tenir dans le temps.
Des questions de loyauté vis-à-vis des autres pour certains.
Trouver des choses qui pourraient avoir du sens pour que les employés puisse se focaliser sur autre chose.

Fin de séance, une nouvelle séance sera programmée avant la fermeture.

-----Original Appointment-----

From: Cor Voorwinden

Sent: Wednesday, 5 April 2023 15:03

To: Cor Voorwinden; Philippe Andre; Maxime Lybliamay; Damien Bruvier; Franck Da Costa; Eric Aubry; Bertrand Clou; Christine Jacob; Jonathan Matalon; ml Lhussa-Cucuron

Cc: Olivier Martinez; Patrick Aillas; Patrice Delpy

Subject: Comité de Pilotage RPS

When: Monday, 17 April 2023 16:00-17:30 (UTC+01:00) Belgrade, Bratislava, Budapest, Ljubljana, Prague.

Where: ROOM FRTL1 CURIE

*** Décalé pour démarrer à 16h00 cause de non disponibilité de plusieurs participants ***

Bonjour,

Le but de cette réunion est de revoir ensemble les aspect liées au RPS au sein de votre équipe suite à l'annonce du projet de fermeture du site, et d'identifier des actions pour les atténuer si besoin et possible.

En préparation de cette round table, je vous demande de discuter en amont avec les membres de votre équipe. Contraire aux sessions précédents, il n'est pas nécessaire de formuler et d'envoyer vos points en avance.

Merci pour votre participation,

Cor

Microsoft Teams meeting

Join on your computer, mobile app or room device

[Click here to join the meeting](#)

Meeting ID: 297 972 418 724

Passcode: SrGqMh

[Download Teams](#) | [Join on the web](#)

Or call in (audio only)

[+1 623-244-1931,,81690526#](#) United States, Phoenix

Phone Conference ID: 816 905 26#

[Find a local number](#) | [Reset PIN](#)

[Learn More](#) | [Meeting options](#)



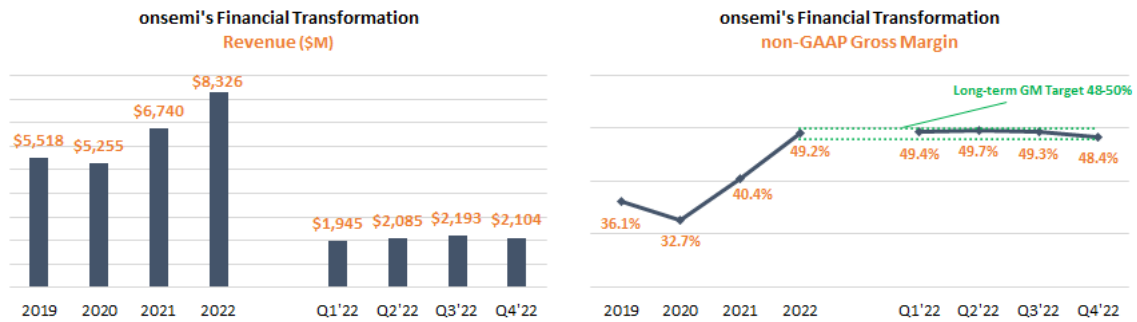
Dear Patrice,

Congratulations on your outstanding performance in what has been the most successful year in our company's history. Your hard work and dedication contributed to **onsemi's** highest-performing fiscal year to date with record revenue of \$8.3 billion, record non-GAAP gross margin of 49.2%, and record non-GAAP earnings per share (EPS) of \$5.33.

Financial Highlights

2022 was a year of many accomplishments across all areas of our business. We divested four sub-scale fabs and acquired one in East Fishkill. We delivered new products while we continued to rationalize our portfolio. We reduced price-to-value discrepancies while securing long-term supply agreements and new design wins with our customers. And despite the ongoing effects from the pandemic, supply chain issues, and macroeconomic uncertainty, everyone delivered on all fronts, earning **onsemi** a position in the prestigious S&P 500.

The graphs below highlight our revenue and non-GAAP gross margin, every year, since 2019 before the pandemic and the start of our transformation in 2021. Our annual performance has only been possible through consistent, quarterly execution and accountability against our plans. In 2022, our revenue increased 24% over 2021 and our non-GAAP gross margin achieved our long-term target of 48-50% for the full year. As a result, our operating income grew more than 3.5 times faster than revenue, generating more cash flow than ever before, allowing us to invest back into our business.



Bonus Calculation and Eligibility

As a result of the excellent company performance and your contributions, you are receiving this letter because you are eligible to receive a bonus payout for the 2022 performance period. We are excited to announce that the employee bonus corporate multiplier for 2022 is 200%.

The Bonus Calculation is as follows:

Bonus Payment = Eligible Earnings * Bonus Target % * Individual Goal Score * Corporate Multiplier

The Corporate Multiplier is a bonus multiplier that is set at 100% at the start of every year, to align with the Annual Operating Plan (AOP), and scales with company performance on revenue and profitability, to a maximum of 200% and a minimum of 0%. Given that our Operating Income (Op Inc) was 34.5% vs 30.2% AOP and our revenue was \$8.3B vs \$7.7B AOP, the Corporate Multiplier reached 200%.

As we look ahead to 2023, continued operational excellence will be imperative to reach our targets, as we navigate through a more challenging year and market environment. Still, we can earn our bonus if we meet our Goals, thus our AOP. The Corporate Multiplier will be reset and will scale up or down, based on our performance against the AOP. With the right mindset in holding ourselves accountable to executing on our customer commitments and our 2023 Goals, we can have another stellar year, and one we will all be proud of.

Thank you for your exemplary performance. I am proud of what we have accomplished together, and I hope you will take the time to celebrate everything we have accomplished as a team at **onsemi** thus far. And I have no doubt, the best is yet to come!

Thad Trent
Executive Vice President and Chief Financial Officer



NOTICE OF INCENTIVE PLAN PAYOUT

Date: March 20, 2023
Employee Name: Delpy, Patrice
Employee ID: 19653253

Dear Patrice,

Thank you for your contributions to **onsemi**. Your commitment and dedication were vital to our continued growth and transformation in 2022. In recognition of your effort and impact as we continue to journey through the **onsemi** transformation, I am pleased to inform you that you have been awarded an incentive payout.

In accordance with the incentive plan, payout is based on corporate and individual performance which are designed to focus employee efforts on the areas that are of key strategic importance to the team, group and **onsemi**, and align employee pay with Company and individual performance. Your actual payout is tied directly to the attainment of our corporate and individual goals. Additional information regarding the Incentive Plans (e.g., Global CIP/MIP Guidelines, eligibility parameters) is available on the [Global Compensation](#) SharePoint site.

Your performance award is as follows:

Incentive Plan	Grade	Bonus Target	Individual Goal Score	Corporate Multiplier	Bonus Amount	Currency
CIP	11	5 %	85.75	200 %	4,435.33	EUR

The success we have had in our transformation would not have been possible without your contributions. I look forward to your continued active engagement in our future success as we deliver on our company strategy of Intelligent Power and Intelligent Sensing.

Congratulations on your well-deserved bonus!

Padma Thiruvengadam
Chief Human Resources Officer
onsemi

AUGMENTATION DE SALAIRE HORS CYCLE

Date : **7 juillet 2022**

Nom de l'employé : **Patrice DELPY**

ID de l'employé : **19653253**

Cher **Patrice**,

Merci beaucoup pour vos contributions continues à onsemi. Votre investissement dans votre travail et votre dévouement ont été reconnus par les employés et les dirigeants de l'organisation et de l'entreprise. En reconnaissance de vos efforts, de votre impact et de votre désir de faire partie de la transformation de onsemi, j'ai le plaisir de vous informer que vous avez reçu une augmentation de salaire hors cycle.

Les détails de votre augmentation de salaire hors cycle sont indiqués dans le tableau ci-dessous. Veuillez noter que l'augmentation prendra effet à partir du **1^{er} juillet 2022**.

Type de récompense	% d'augmentation	Nouveau salaire de base mensuel_ temps complet	Fréquence des paiements	Monnaie
Augmentation de salaire hors cycle	3.64%	4066.80	mensuellement sur 13 mois	EURO

Merci encore. Votre contribution à la croissance de notre entreprise et à l'évolution de notre culture nous aide à garantir que onsemi reste un endroit où il fait bon travailler, alors que nous faisons avancer notre stratégie d'entreprise de puissance intelligente et de détection intelligente. Nous nous réjouissons de vos contributions à venir.

Félicitations pour votre augmentation !

DocuSigned by:

9A8FC98B3D1E4A8...
Christine JACOB
HR Business Partner
onsemi

FW: NCV91621 stop ...

Patrice Delpy <Patrice.Delpy@onsemi.com>

Ven 30/06/2023 12:46

À :Patrice Delpy <Patrice.delpy@outlook.fr>

From: Patrice Delpy
Sent: Wednesday, June 21, 2023 9:49 AM
To: Patrice Delpy <Patrice.delpy@outlook.fr>
Subject: FW: NCV91621

From: Caroline Simon <Caroline.Simon@onsemi.com>
Sent: Monday, March 27, 2023 10:58 AM
To: Henrique Fernandes <Henrique.Fernandes@onsemi.com>; Berengere Le Men <Berengere.LeMen@onsemi.com>; Alvaro Jorge De Melo Junior <AlvaroJorge.DeMeloJunior@onsemi.com>; Damien Bruvier <damien.bruvier@onsemi.com>; Julien Clemens <Julien.Clemens@onsemi.com>; Julien Vial <Julien.Vial@onsemi.com>; Olivier Causse <Olivier.Causse@onsemi.com>; Stephane Ramond <Stephane.Ramond@onsemi.com>; Vincent Torquet <Vincent.Torquet@onsemi.com>; Virginie Duchemann <Virginie.Duchemann@onsemi.com>; Geraldine Saint Upery <Geraldine.SaintUpery@onsemi.com>; Alexandre Apcher <Alexandre.Apcher@onsemi.com>; Patrice Delpy <Patrice.Delpy@onsemi.com>; Emile Marcos <Emile.Marcos@onsemi.com>; Maxime Lybliamay <Maxime.Lybliamay@onsemi.com>; Radovan Prskavec <Radovan.Prskavec@onsemi.com>; Michal Drobny <michal.drobny@onsemi.com>; Jozef Kovacik <Jozef.Kovacik@onsemi.com>
Cc: Patrice Maglica <Patrice.Maglica@onsemi.com>
Subject: NCV91621

Dear all

The project NCV91621 is cancelled, I removed all the tasks in Microsoft project on line except:

Table with 7 columns: Task Name, Duration, Start Date, End Date, ID, Status, and Assignees. Rows include tasks like 'update/ save docs' with various dates and assignees such as Berengere Le Men, Alvaro Jorge De Melo Junior, Alexandre Apcher, Emile Marcos, and Virginie Duchemann.

By doing it, I received a long lists of tasks from the system. Honestly, don't know why the system is sending old tasks I removed. So ignored the email
Assignments have been updated on Project ncv91621.



SharePoint Online <no-reply@sharepointonline.com>
To: Caroline Simon

If there are problems with how this message is displayed, click here to view it in a web browser.

Task summary card for 'QFN mimic Probe needles request to ODN' showing work duration (0.8h), remaining work (0.8h), and completion status (0%).

Regards
Caroline



Caroline Simon | onsemi
Program Manager
132 Chemin Basso Cambo BP53512 | 31035 TOULOUSE Cedex 1 France
+33 534 611 114 (O)
caroline.simon@onsemi.com

FW: Weekly

Alexandre Apcher <Alexandre.Apcher@onsemi.com>

Ven 30/06/2023 12:49

À :Patrice Delpy <Patrice.delpy@outlook.fr>;Emile Marcos <Emile.Marcos@onsemi.com>;Patrice Delpy <Patrice.Delpy@onsemi.com>;Julien Clemens <Julien.Clemens@onsemi.com>

-----Original Appointment-----

From: Alexandre Apcher <Alexandre.Apcher@onsemi.com>

Sent: Thursday, March 9, 2023 9:45 AM

To: Alexandre Apcher; Emile Marcos; Patrice Delpy; Julien Clemens

Subject: Weekly

When: Thursday, March 9, 2023 10:30 AM-11:30 AM (UTC+01:00) Belgrade, Bratislava, Budapest, Ljubljana, Prague.

Where: Microsoft Teams Meeting

Revoir le planning que je construis et revoir un document sur le NCV91621

Microsoft Teams meeting

Join on your computer, mobile app or room device

[Click here to join the meeting](#)

Meeting ID: 286 685 072 353

Passcode: mfkylge

[Download Teams](#) | [Join on the web](#)

[Learn More](#) | [Meeting options](#)

FW: Q4 and 2022 Team Goals scoring

Patrice Delpy <Patrice.Delpy@onsemi.com>

Ven 30/06/2023 12:51

À :Patrice Delpy <Patrice.delpy@outlook.fr>

From: Bertrand Clou <Bertrand.Clou@onsemi.com>

Sent: Sunday, January 29, 2023 11:43 AM

To: Aude Verges-Copin <Aude.Verges-Copin@onsemi.com>; Ghizlane Dligui <Ghizlane.Dligui@onsemi.com>; Jon Iriarte Martin <Jon.IriarteMartin@onsemi.com>; Maxime Lybliamay <Maxime.Lybliamay@onsemi.com>; Jonathan Matalon <Jonathan.Matalon@onsemi.com>; Julien Bert Latrille <Julien.BertLatrille@onsemi.com>; Marc Dos Santos <marc.dos-santos@onsemi.com>; Valentin Selmi <Valentin.Selmi@onsemi.com>; Virginie Duchemann <Virginie.Duchemann@onsemi.com>; Emile Marcos <Emile.Marcos@onsemi.com>; Julien Clemens <Julien.Clemens@onsemi.com>; Marion De Saint Victor <Marion.DeSaintVictor@onsemi.com>; Patrice Delpy <Patrice.Delpy@onsemi.com>; Alvaro Jorge De Melo Junior <AlvaroJorge.DeMeloJunior@onsemi.com>; Damien Bruvier <damiens.bruvier@onsemi.com>; Daniela Stepan <Daniela.Stepan@onsemi.com>; Julien Vial <Julien.Vial@onsemi.com>; Olivier Causse <Olivier.Causse@onsemi.com>; Stephane Ramond <Stephane.Ramond@onsemi.com>; Vincent Torquet <Vincent.Torquet@onsemi.com>; Alexandre Apcher <Alexandre.Apcher@onsemi.com>; Anissa Karray-Kbaier <Anissa.Karray-Kbaier@onsemi.com>; Berengere Le Men <Berengere.LeMen@onsemi.com>; Franck Da Costa <Franck.DaCosta@onsemi.com>; Geraldine Saint Upery <Geraldine.SaintUpery@onsemi.com>; Henrique Fernandes <Henrique.Fernandes@onsemi.com>; Pascal Tournier <Pascal.Tournier@onsemi.com>; Remy Saphon <Remy.Saphon@onsemi.com>; Serge Lavie <Serge.Lavie@onsemi.com>

Subject: Q4 and 2022 Team Goals scoring

Nous avons reçus les derniers chiffres financiers pour Q4 et donc nous avons le bilan sur l'année :

- Quelques mineurs changements par rapport aux prévisions entrées au début janvier : 7 points finalement gagnés sur l'objectif GM au lieu de 6.5 comme noté précédemment. Cela donne un total de points sur l'année de 85.75 points, si vous avez bien rempli par ailleurs vos objectifs de développement individuel (comptant pour 10 points).
- Merci à tous de faire ces changements et soumettre pour la revue par votre manager
- Pensez bien à clôturer chaque Goal : Status = completed.

Points	Milestone	1 2022		Q2 2022			Q3 2022			100%
		Points Earned	Key Contributors	100%	Points Earned	Key Stakeholders	100%	Points Earned	Key Stakeholders	
10	Achieve \$764M Revenue in 2022	2.5		\$198.2	2.5		\$205	2.5		\$240
20	Achieve 45.8% GM in 2022	5		44.7%	2		43.5%	0		43.7%
20	Achiever 28.6% OpInc in 2022	5		28.7%	5		29.5%	5		30.6%
10	NCV91621 B0 tape out (PMIC with value >\$10m per year) in 2022	2.5	Apps Team, E2E Team	A0 Bench Eval Report complete and published to JA W/W24	2.5	Apps, NPD, E2E, Test	Tested A0 silicon submitted for look ahead qualification start W/W37	2.5	NPD, Test, PE	B0-Tape-out W/W49 ATE report W/W50
5	L565 and Derivatives	1.25	Test, Apps, Design	L515 Feasibility By W/W21 L514 A1 Bench Validation Complete By W/W17	1.25	Design	L565-PA1 MC-L-release W/W30 PA1 2.0 TO W/W33	1.25	Test, Apps, Design	L514 Test-package Ready for Qual W/W49 L514 P2.0 TO W/W43
5	NCV92310 and Derivatives	1.25	Design, Test, Apps	NCV92320 Feasibility W/W21	1.25	Design Apps	NCV92310 B0 Validation Status Issue List / Valid Plan update W/W39	1.25	Design	NCV92310 B0 Bench Validation W/W45
20	New Products GrossMargin, IP Reuse & NPD Governance	5	Design	IP Reuse detailed view L515 & NCV92320 By W/W21 NCV91235 June B0 TO IPs alignment NCV92310 & NCV91621 By W/W19 Verification Plan Team Presentation By W/W24	5	Design	Dashboard Ready to Use By W/W30 Test book Methodology Update Ready for NPD By W/W30 Adopt new Design Rigor Methodology By W/W36	5	Design	ON65BCD Efficiency/device performance simulation By W/W52 Lessons learned Cu bonding / BOAC Qual By W/W52
10	Team Development & Impact (Training & Hiring)	2.5	Design	At least 1st new Hire in Year By W/W26 DQI NCV92310 By W/W26 Fusa 2.0 Training By W/W26	2.5	Design	2023 Interns 3 intern subjects By W/W36	2.5	Design	At least 2nd new Hire By W/W48 2023 Tech Forum ≥3 topics identified By W/W48
100	Total									

Cdlr,
Bertrand

From: Geert Van Herzele <Geert.VanHerzele@onsemi.com>

Sent: Thursday, January 26, 2023 9:22 AM

To: Berengere Le Men <Berengere.LeMen@onsemi.com>; Bernard Gentinne <Bernard.Gentinne@onsemi.com>; Bertrand Clou <Bertrand.Clou@onsemi.com>; Brigitte Scheldewaert <Brigitte.SCHELDEWAERT@onsemi.com>; Daniel Connolly <Daniel.Connolly@onsemi.com>; Geert Evens <Geert.Evens@onsemi.com>; Kamil Kuchar <Kamil.Kuchar@onsemi.com>; Kenneth Huffman <Kenneth.Huffman@onsemi.com>; Koen Appeltans <Koen.Appeltans@onsemi.com>; Luc Decroix <Luc.Decroix@onsemi.com>; Pavel Hartl <Pavel.Hartl@onsemi.com>; Petr Kamenicky <Petr.Kamenicky@onsemi.com>; Roman Urban <Roman.Urban@onsemi.com>; Toon Van Look <Toon.VanLook@onsemi.com>; Yves Renard <Yves.Renard@onsemi.com>

Subject: Q4 Goal Scoring

Hi,

See attached slides for actual Q4 Goal and yearly Goal scoring. You can update your Goal Plan with these actuals.

Note : The NCV91621 goal scoring as shown in these slides is only for high level management that could not redefine the NCV91621 goal half way the year. Those of you that had this goal were allowed to redefine this goal so that you don't lose these points. Nevertheless, it shows the importance to plan realistic and execute as planned.

Best regards,
Geert

FW: FYI: Organization Goal NCV91621 B0 tape out (PMIC with value >\$10m per year) Was Published

Patrice Delpy <Patrice.Delpy@onsemi.com>

Ven 30/06/2023 12:50

À :Patrice Delpy <Patrice.delpy@outlook.fr>

From: Bertrand Clou <hctz.fa.sender@workflow.mail.us2.cloud.oracle.com>

Sent: Monday, January 30, 2023 12:06 PM

To: Patrice Delpy <Patrice.Delpy@onsemi.com>

Subject: FYI: Organization Goal NCV91621 B0 tape out (PMIC with value >\$10m per year) Was Published

Organization Goal Published

Organization goal NCV91621 B0 tape out (PMIC with value >\$10m per year) published by Bertrand Clou

Bertrand Clou published organization goal NCV91621 B0 tape out (PMIC with value >\$10m per year)

Goal Name	NCV91621 B0 tape out (PMIC with value >\$10m per year)
Description	Q1: Asia training WW11 (100%)/Asia Training WW13 (Zero), Q2: A0 bench eval report complete and published to Jim A WW24 (100%)/A0 bench eval report complete and published to Jim A WW26 (Zero), Q3: Tested A0 silicon submitted for look ahead qualification start WW37 (100%)/Tested A0 silicon submitted for look ahead qualification start WW39 (Zero), Q4: release ATE characterization report, 100% for WW50, 0% for WW52
Goal Plan	2022 Goal Plan
Success Criteria	Q1: Asia training WW08 Q2: A0 bench eval report complete and published June 9 (W23) Q3: Tested A0 silicon submitted for look ahead qualification start WW37 Q4: ATE Report WW50 Annual: ATE Report WW50
Category	Individual Goal
Level	
Status	Completed
Start Date	1/1/22

Target Completion Date 12/31/22

[My Goals](#)