



ON Semiconductor

Compte Rendu de la réunion extraordinaire de la Délégation Unique du 19 novembre 2009

La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction

Jean-Marie Doutrewe, VP Integration

Sophie Baquié, Responsable
administration du Personnel

Carolina De Landsheer,
HR Manager Western Europe,
au téléphone depuis Oudenaarde

Représentants du Personnel

Titulaires

Philippe Soum, Secrétaire, (Excusé)

Pierre-Axel Berland, Trésorier

Myriam Combes, (Excusée)

Madeleine Prando

Pascal Aigouy

Suppléants

Loïc Cunnac, (Excusé)

Thierry Viard

Edmond Gallard

Ordre du jour :

1. Approbation du Compte-rendu de la DU du 5 Novembre 2009
2. Nouveau système de "grading"
3. Questions Diverses



ON Semiconductor

1. Approbation du Compte-rendu de la DU du 5 Novembre 2009

Le compte rendu du CE du 5 novembre est approuvé et signé en séance.

2. Nouveau système de "Grading"

Jean Marie Doutrewe présente le nouveau système de « Grading ».

ON Semiconductor Corporate a souhaité mettre en place un système unifié de « Grading » qui ait une consistance mondiale.

Suite aux changements intervenus dans la société (acquisitions de ADI, AMIS, etc..), les systèmes en place devenaient incohérents.

Le nouveau système offrira :

- une structure de grades,
- une structure de salaire,
- une échelle des carrières,
- un impact sur les bonus,

avec une consistance quel que soit le lieu de travail dans le monde, mais avec une adaptations des structures à chaque pays.

Le nouveau Grading se met en place sans modification des salaires existants.

Si des modifications sont nécessaires pour différentes raisons, ces évolutions salariales se feront selon la méthodologie habituelle :

Hors cycle annuel, le manager remplit un document ECR (Employee Change Request),

Suite à la revue annuelle du mérite.

L'échelle des carrières a été redéfinie pour clarifier le passage dans différents types de carrière (Technique / Management)

L'information des nouveaux grades attribués aux employés sera diffusée par les managers, avant le 15 décembre 2009.

Le système de récompense « ONCENTIVE » disparaît au profit d'un système basé sur un « Corporate Bonus » ou d'un « Bravo Award ».

Le système de salaire est basé sur quatre points clé :

- le salaire de base,
- la part variable (essentiellement pour la Vente),
- la reconnaissance de la performance,
- les avantages et autres services aux employés

ON Semi a engagé une étude mondiale sur les salaires qui se décline par pays pour déterminer le salaire moyen de chaque grade par pays, voire par site si nécessaire. L'étude a porté sur plusieurs dizaines de sociétés similaires à ON Semi.



ON Semiconductor

D'une façon générale, ON Semi a choisi de se situer sur une position médiane, par rapport aux sociétés concurrentes examinées, c'est-à-dire que pour un grade donné, et son salaire associé, 50% des sociétés offriront un salaire supérieur, 50% offriront un salaire inférieur.

Le nouveau système aura en outre un impact :

sur la stratégie de récompense de la performance dans le cadre du Corporate Bonus et du Bravo Award, l'éligibilité pour une récompense étant liée à un grade,

sur la prévision et à la gestion des emplois,

sur la consistance de l'évaluation des postes et du système d'évaluation.

Le nouveau « Cash Incentive Plan »

Le système ONCENTIVE était devenu inabordable pour le mettre en œuvre au niveau mondial. Il correspondrait dans une projection pour 2010 à environ 39~40 million \$, or un plan de reconnaissance de la performance compétitif est financé à hauteur de 10% des revenus soit environ 29~30 million \$.

Il est donc remplacé par le double système

« Corporate Bonus » programme

« Bravo Bonus » programme

Chaque programme aura une éligibilité spécifique pour renforcer les comportements souhaités pour atteindre les objectifs de la société.

Les objectifs spécifiques seront communiqués à chaque employé par son superviseur.

Le nouveau programme est basé sur les principes suivants :

retour sur investissement des actionnaires

simplicité, facilité de compréhension pour tous les acteurs : (le Board, les employés, les actionnaires)

pas de paiement tant qu'un certain seuil n'est pas atteint.

En France, le bonus sera accordé pour chaque salarié qui a déjà été éligible à l'ONCENTIVE, en gardant les mêmes pourcentages :

Non-exempt 5 % -

O – N – S - 7.5 %

E 10 %

M 15 %

I 22.5 %

Donc, quelque soit le nouveau grade, c'est le bonus qui sera appliqué aux employés déjà en poste.



ON Semiconductor

Les nouveaux employés, au dessous du grade 12, sont éligibles au « Bravo Bonus », à partir du grade 12, au « Corporate Bonus ».

Questions : Pourra-t-on disposer d'une correspondance entre l'échelle de la convention de la métallurgie et le nouveau système de « Grading » ?

Carolina promet que ce sera fait avant fin Q1 2010.

Une information sur le grade de chacun sera communiquée par les managers / superviseurs concernés.

L'information générique sera à terme disponible sur le site « The Connection »

Toulouse le 19 novembre 2009,

Jean-Marie Doutrewe
VP Integration

Pierre Axel Berland,
en remplacement de
Philippe Soum,
Secrétaire du CE