



ON Semiconductor

Compte Rendu de la réunion du Comité d'Entreprise du 23 juin 2014

La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction	
Yolande De Busschop, Présidente	Pascal Aigouy, Collaborateur de la Présidente
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	Sophie Baquié, Administration Ressources Humaines
Représentants du Personnel	
Titulaires	Suppléants
Bernard Clarysse, Trésorier	Aurore Weiss, Trésorier adjoint
Carl Van Baelen	Fabien Foulon
Olivier Martinez, Secrétaire	Philippe Andre
Pascal Tournier, Secrétaire adjoint	Thierry Sutto (excusé)
Thierry Viard	Julie Athanassiadis
Délégués Syndicaux	
Bernard Clarysse, CFE-CGC	Myriam Combes, CFDT

Ordre du jour :

- 1 - Approbation du compte rendu de la réunion du 26 mai 2014
- 2 - Election du secrétaire, du secrétaire adjoint, du trésorier et du trésorier adjoint du CE
- 3 - Définition de la procédure de désignation des membres du CHSTC
- 4 - Utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi – information & consultation
- 5 - Suivi de l'accord seniors – information
- 6 - Exécution du plan de formation de l'année en cours – information intermédiaire
- 7 - Evolution générale des commandes et de la situation financière, exécution des programmes de production – information



ON Semiconductor

Approbation du compte-rendu du CE du 26 mai 2014

Le compte-rendu de la réunion du CE du 26 mai 2014 est approuvé.

Election du secrétaire, du secrétaire adjoint, du trésorier, du trésorier adjoint

Secrétaire : Olivier Martinez est élu à l'unanimité.

Secrétaire adjoint : Pascal Tournier est élu à l'unanimité.

Trésorier : Bernard Clarysse est élu à l'unanimité.

Trésorier adjoint : Aurore Weiss est élue avec 4 voix, Julie Athanassiadis obtenant 1 voix.

Définition de la procédure de désignation des membres du CHSCT

Les salariés seront invités à candidater par mèl après la réunion du jour avec une limite fixée au 18 Juillet pour faire acte de candidature. Ce mèl rappellera les règles générales liées à la désignation du CHSCT. Lors de la prochaine réunion mensuelle du Comité d'Entreprise les élus éliront à bulletin secret les 3 membres du CHSCT.

Utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi – Information & consultation

La présentation de la direction est disponible sur le site du CE.

Sont éligibles aux CICE les salaires des employés percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 2.5 SMIC annuel.

Pour un collaborateur en forfait jours de 213 jours, la limite de rémunération ouvrant droit à crédit d'impôt est de 3493,61 €.

Le crédit d'impôt en 2013 est de 4% de la rémunération éligible. (6% les années suivantes).

Le CICE en 2013 a représenté :

- ON SEMICONDUCTOR France SAS : 15289.39 € (11 personnes éligibles).
- ON SEMICONDUCTOR SAS : 4833,45 € (3 personnes éligibles).

L'entreprise a utilisé le CICE pour améliorer son bilan financier.

Le CE prend en compte la présentation de l'entreprise sur le CICE et son utilisation et rendra son avis lors de la prochaine réunion du CE après discussion complémentaire si nécessaire.

Suivi de l'accord sénior – Information

La présentation des indicateurs pour l'année 2013 est disponible sur le site du CE.



ON Semiconductor

Les indicateurs sont stables en 2013 par rapport à 2012. 3 personnes ont eu un entretien de fin de carrière. Cet entretien permet de voir ce que la personne veut faire pour sa fin de carrière, et l'aider à préparer son départ à la retraite si elle le souhaite.

En 2013 il y a eu une embauche d'une personne de moins de 50 ans, aucune candidature de personnes de plus de 50 ans n'a été reçue. 5 personnes de plus de 50 ans ont quitté la société, principalement suite au plan de licenciement de 2012.

Seul 11% des salariés de plus de 50 ans ont reçu une formation en 2013. Pascal Aigouy se dit surpris par ce chiffre car tous les vendeurs ont 10 modules de e-learning avec l'outil « sales marketing university ».

Thierry Viard fait remarquer qu'il faut différencier dans ces modules les formations obligatoires des formations choisies par le salarié.

Carolina de Landsheer informe que le service RH n'est pas au courant de ces formations. Il est très difficile pour les ressources humaines en Europe de connaître les formations mises en places directement depuis les US et payés par les US.

Philippe Andre demande si le service RH collecte les souhaits de formation et est-ce qu'il va y avoir un processus permettant d'informer les gens des futures formations ? Ce processus peut aider à baisser les coûts par personne de formation si plusieurs personnes s'inscrivent à des formations déjà proposées. Philippe Andre prend pour exemple la formation technique sur les convertisseurs hystérétiques. Cette formation n'a pas été connue de toutes les personnes travaillant dans ce domaine sur le site de Toulouse.

Carolina de Landsheer est d'accord avec ces remarques. Concernant le cas particulier de cette formation, tous les managers remontent au service RH les plans de formation au mois de Janvier qui est ensuite consolidé et diffusé à l'ensemble des managers. Les managers des équipes n'ayant pas participé à cette formation étaient censés être au courant. Carolina de Landsheer fait remarquer que les managers sont trop focalisés sur leur service lorsqu'ils mettent en place une formation.

Philippe André demande si une solution de mailing peut être mise en place plutôt que d'inciter les salariés à se connecter régulièrement au training center. Carolina s'engage à ce que le service RH envoie un mail trimestriellement à l'ensemble des salariés.

Philippe André demande si Nathalie Vervaet va être remplacée ? Carolina de Landsheer répond que 3 personnes vont passer des entretiens dans la semaine. Cette personne va s'occuper de toutes les formations en Europe. Il y a encore beaucoup de travail à faire pour collecter les souhaits de formation en début d'année et améliorer le processus de formation.

Carolina de Landsheer prend exemple de la formation Excel à Paris pour faire remarquer qu'il est très difficile de mettre en place des formations pour un groupe de personnes. Concernant cette formation, il y a eu depuis 6 mois de nombreux échanges de mail juste pour fixer une date.



ON Semiconductor

Exécution du plan de formation de l'année en cours – Information intermédiaire

Un nouveau point sur les formations sera fait lors du CE de Septembre.

Lors de la présentation du mois de Janvier, le plan de formation de l'équipe de Bertrand Clou n'était pas inclus.

En 2015 le DIF sera remplacé par un nouveau système. Celui-ci n'est pas encore clairement défini.

Le CE souhaite faire un point en fin d'année sur le DIF et éventuellement mettre en place un plan d'action pour le nouveau système afin que celui-ci soit mieux utilisé que le DIF.

Evolution générale des commandes et de la situation financière, exécution des programmes de production – Information

Pascal Aigouy commence la présentation en présentant aux nouveaux élus les responsabilités du staff pour le site de Toulouse.

Pascal Aigouy présente ensuite l'état des commandes et la situation financière de l'entreprise.

La situation financière de l'entreprise est saine. Q1 2014 s'est terminé avec un chiffre d'affaires de 706.5 M\$. L'EBITDA est de 131 M\$.

La dette s'élève à \approx 920 M\$.

Toulouse le 23 juin 2014,

Yolande De Busschop

Présidente

Olivier Martinez

Secrétaire

CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI

I- LE PRINCIPE

Sont éligibles au crédit d'impôt CICE les salaires des employés percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 2,5 SMIC annuel

- **La rémunération annuelle brute** = la rémunération soumise à cotisation de sécurité sociale.
- **Le SMIC annuel**
Il s'agit de l'addition des différents SMIC mensuels calculés sur l'année . L'Administration accepte que le SMIC annuel puisse être égal à 12 fois le SMIC mensuel calculé sur la base de 151,67 heures.
- Le SMIC mensuel à prendre en compte est déterminé en fonction de la formule suivante :
- **$2,5 \times [(\text{SMIC mensuel} \times (\text{durée contractuelle du travail} / \text{durée légale du travail})$**
=> pour un collaborateur en forfaits jours de 213 jours : $2.5 * 1430.25 * (213/218) = 3493.61 \text{ €}$
- Le crédit d'impôt est calculé selon le principe suivant :
Rémunération éligible x Taux
Le taux est de **4 %** pour l'année 2013 et de **6 %** pour les années suivantes.

CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI

- **II – LE CICE POUR 2013**
- 11 personnes sont concernées dans l'entité ON Semiconductor France SAS pour un montant de **15 289.39 €**
- 3 personnes sont concernées dans l'entité ON Semiconductor SAS pour un montant de **4833.45 €**

LE CICE 2013 PAR DEPARTEMENT

- ON Semiconductor SAS

Dept	montant CICE
8101	1,655.87
8145	1,522.22
8181	1,655.36
Grand Total	4,833.45

- ON Semiconductor France SAS

Département	Montant
7141	1,434.17
7213	8,984.86
7218	1,476.15
7261	1,895.06
9401	1,499.16
Total	15,289.39

CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI

- III – L'UTILISATION DU CREDIT D'IMPOT 2013

Les textes de la loi :

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) a pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fond de roulement.

A ce jour, ce crédit d'impôt nous permet de compenser une partie des coûts de salaire et aide notre société en terme de rentabilité et de comparaison avec les autres centres de R&D.

SUIVI DE L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS – ANNEE 2013

I - Maintien dans l'emploi des salariés âgés

- Objectif fixé dans l'accord :
 - Taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus * : 17%
 - Taux d'emploi des salariés âgés de 58 ans et plus * : 5%

* par l'effet cumulé du recrutement et du maintien dans l'emploi

- 1^{er} Janvier 2013 :
 - Pourcentage de salariés de 50 ans et plus : 31%
 - Pourcentage de salariés de 55 ans et plus : 19%
 - Pourcentage de salariés de 58 ans et plus : 7%

- 31 décembre 2013 :
 - Pourcentage de salariés de 50 ans et plus : 31%
 - Pourcentage de salariés de 55 ans et plus : 19%
 - Pourcentage de salariés de 58 ans et plus : 8%

SUIVI DE L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS – ANNEE 2013

1 poste a été ouvert au recrutement en 2013

- 9 candidatures reçues
- Candidatures de plus de 50 ans : 0
- Candidat retenu : Yann Gaudron

SUIVI DE L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS – ANNEE 2013

III - Entretiens de fin de carrière:

- Nombre de candidats potentiels à un entretien de fin de carrière (salariés de 57 ans et plus) : 14
- Nombre d'entretiens effectués dans l'année : 3
- Nombre de Départs de salariés de 50 ans et plus : 5
Age moyen : 56 ans

SUIVI DE L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS – ANNEE 2013

IV- Bilan des Actions de Formation des salariés de plus de 50 ans :

- Pourcentage des salariés formés de plus de 50 ans : **11 %**
- Durée moyenne des formations des plus de 50 ans : **41 heures**

- Pourcentage des salariés formés de moins de 50 ans : **37%**
- Durée moyenne des formations des moins de 50 ans : **30 heures**

- Nombre de salariés de 50 ans ou plus qui n'ont pas eu de formation depuis 3 ans : 2 (sur 36 salariés)



ON Semiconductor®

CE update June 24th, 2014

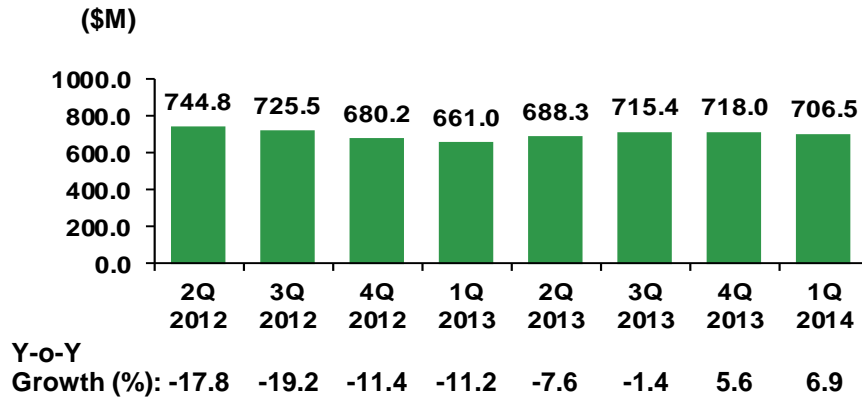
Bienvenue Fabien, Philippe & Pascal

- R&R's within Toulouse site
 - Christophe Basso : building management (facilities, reception, maintenance), Technical expert for audit, “credit impot recherche”
 - Sophie Penent : finance/expenses goal keeper
 - Didier Ribas : WW business data support, network improvement
 - Michel Pradille : EMEA business data support
 - Bertrand Clou : Technical expert for audit, “credit impot recherche”, BU “PI” management inputs
 - Pascal Aigouy : Work Council/CHSCT/Staff interface, HR facilitator
 - All : RPS plan support
- Confidentiality

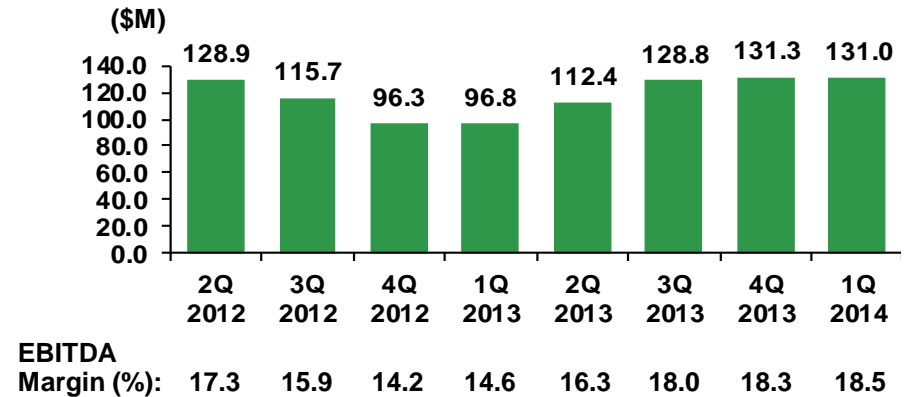


Financial Overview

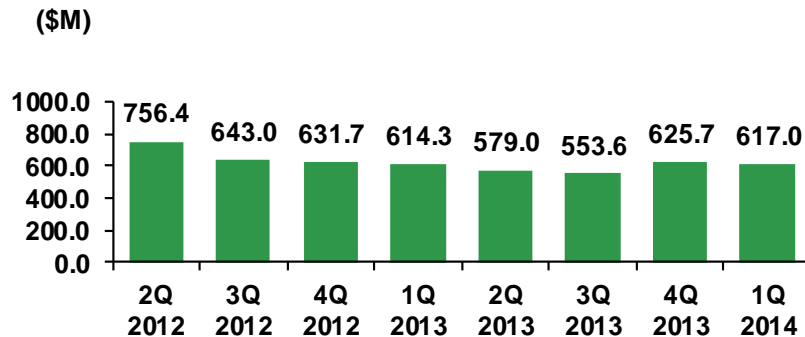
Revenue



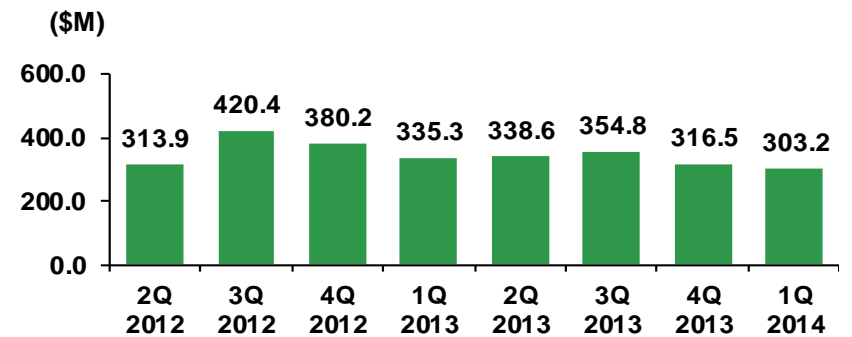
Adjusted EBITDA ⁽¹⁾



Cash, Equivalents & ST Investments Balance



Net Debt Balance ⁽²⁾



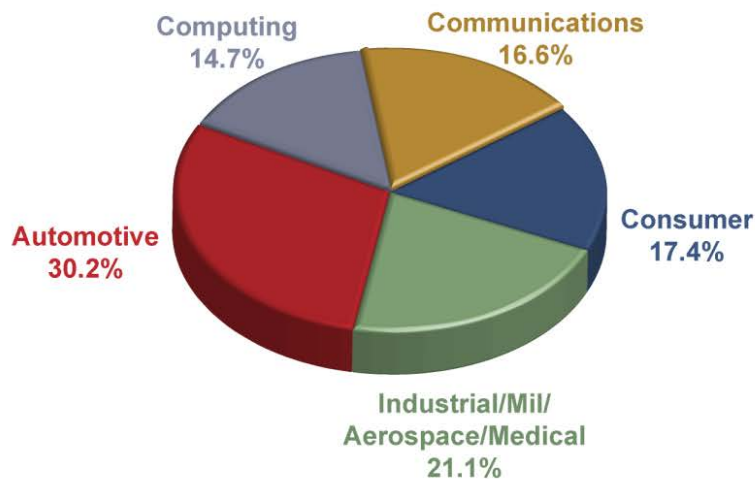
(1) See Appendix for GAAP Net Income to Adjusted EBITDA reconciliation. Adjusted EBITDA includes the impact of stock-based compensation.

(2) See Appendix for Reconciliation of Non-GAAP Net Debt.

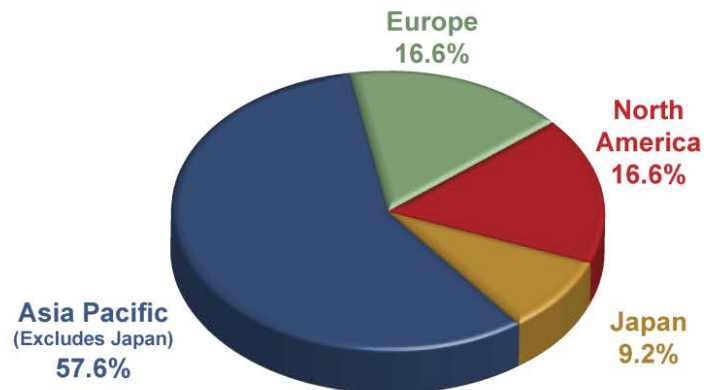


Diverse Segment and Regional Profile

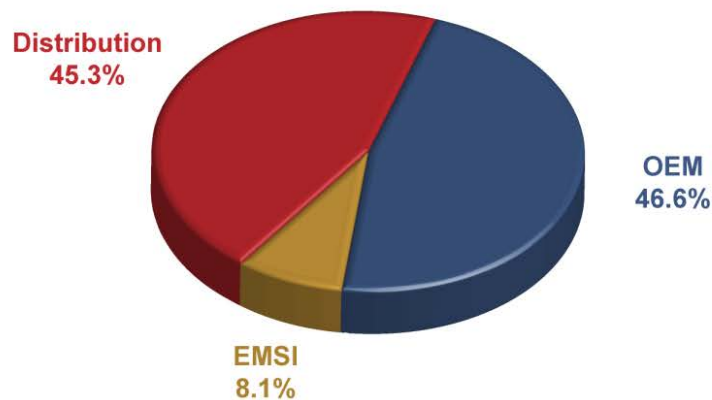
1Q14 End Market Split



1Q14 Regional Split

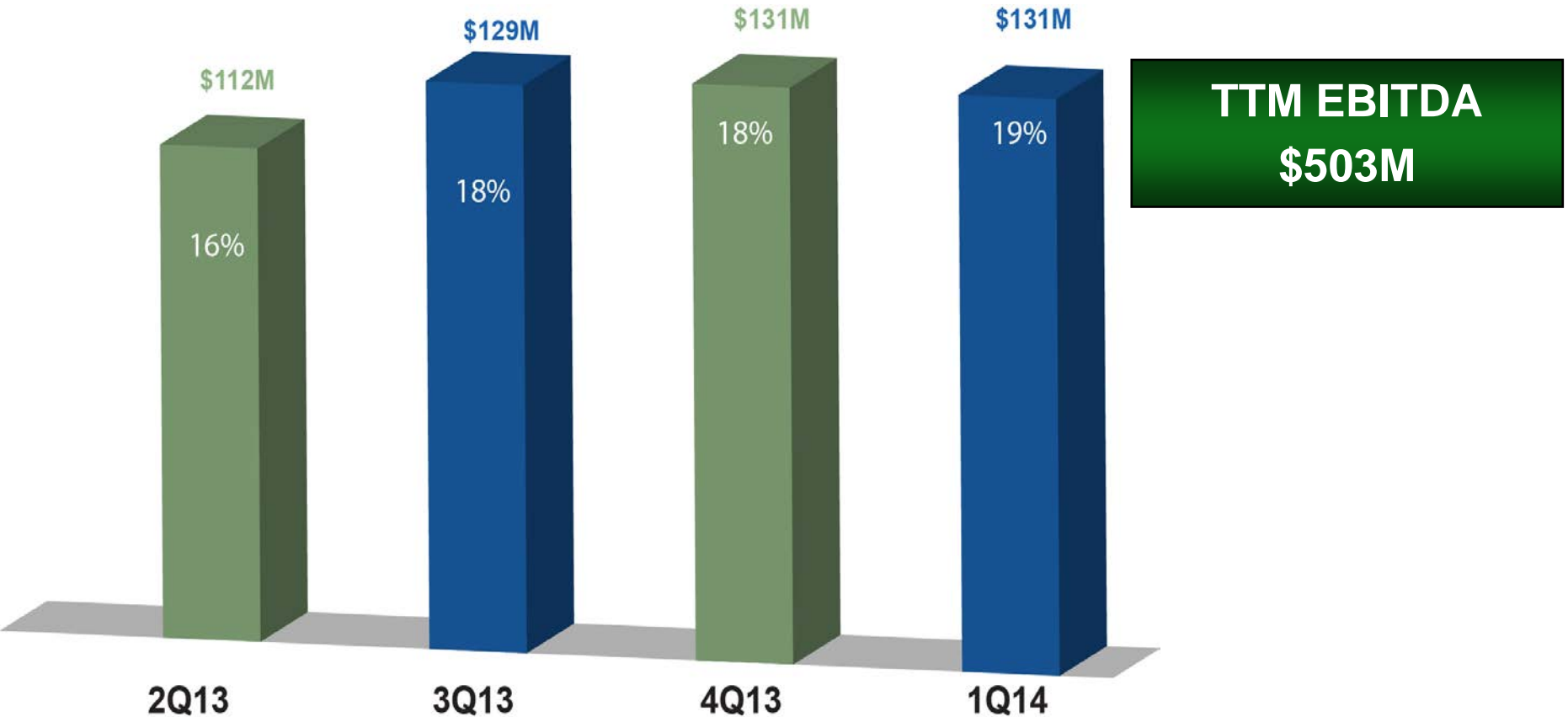


1Q14 Channel Split



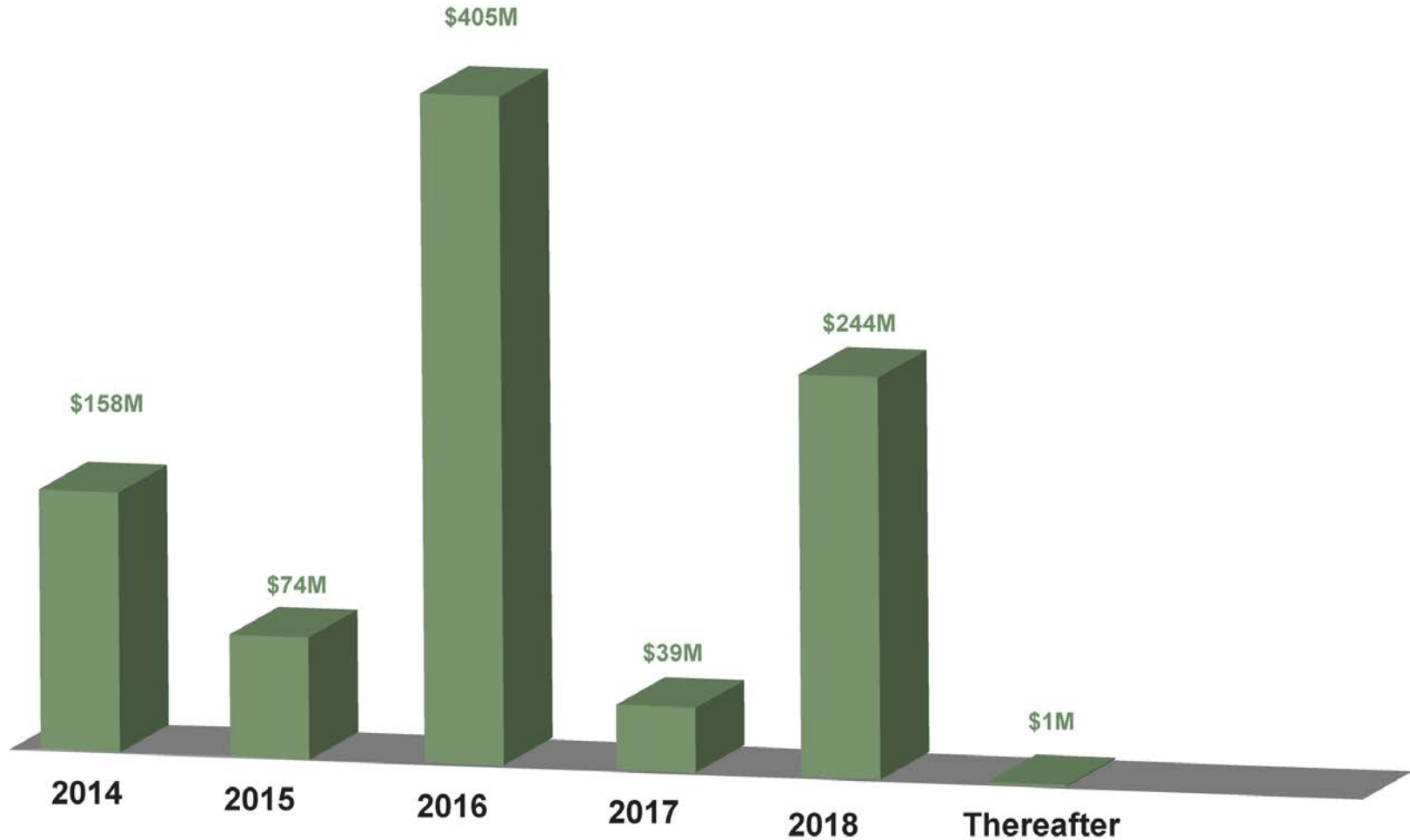
Adjusted EBITDA Position

(Includes Stock-Based Compensation Expense)

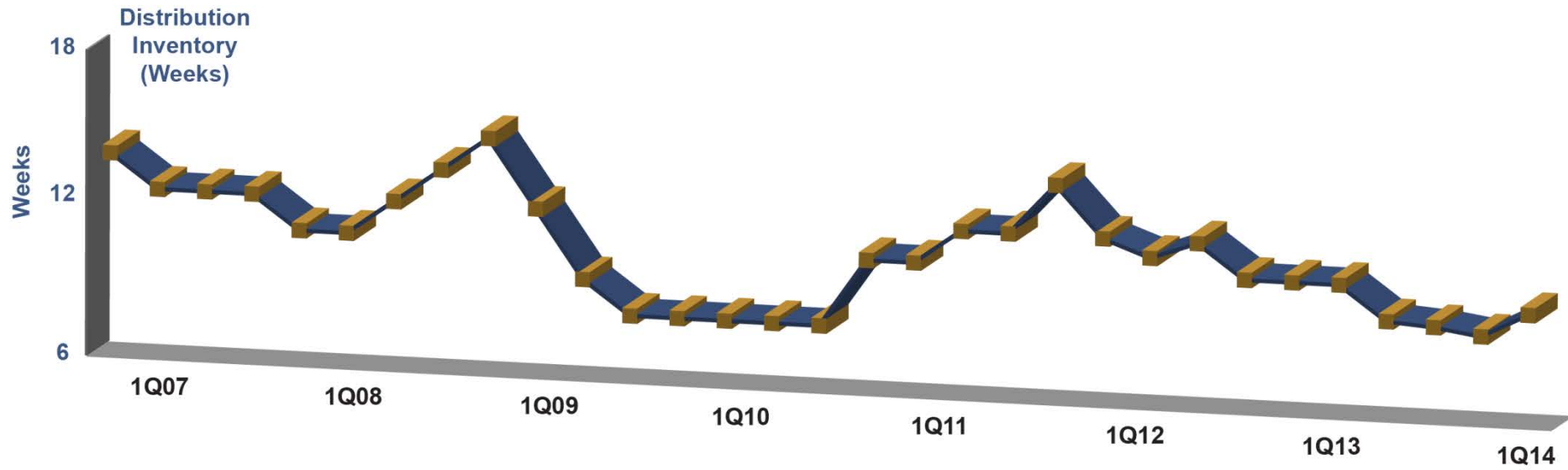


Current GAAP Debt Amortization Schedule

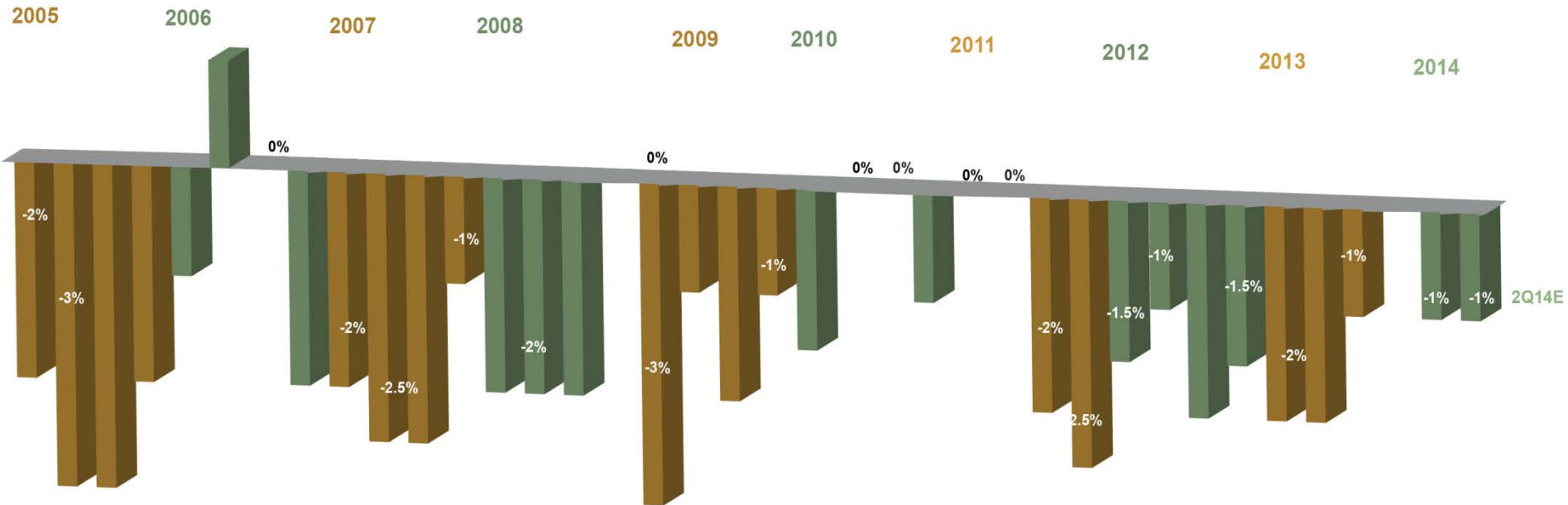
(Convertible Notes Net of Discount (FSP APB 14-1))



1Q14 Inventory Levels



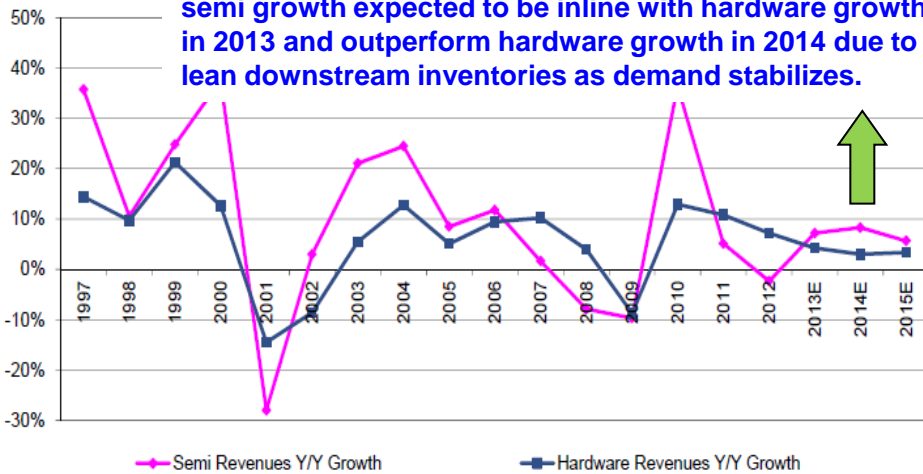
Historical ASP Trends



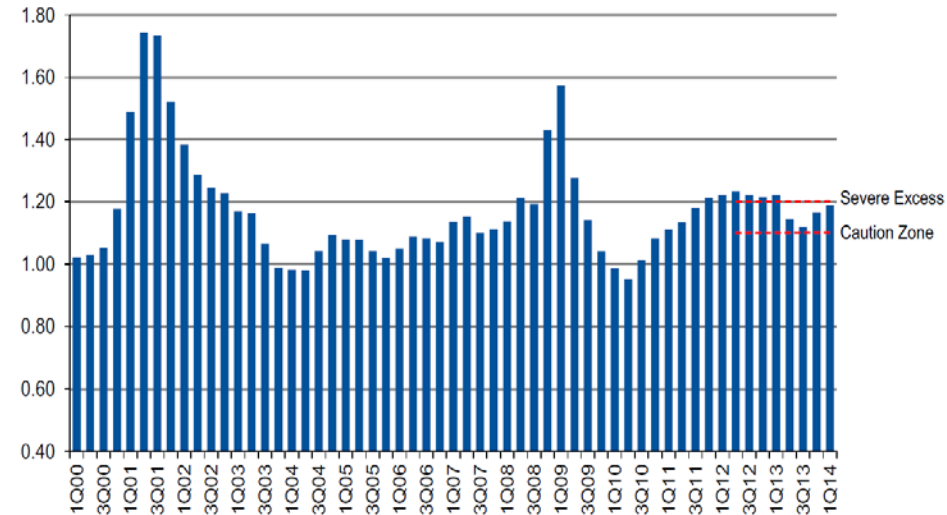
Semiconductor Market Indicators

Annual Semiconductor Revenue Versus Hardware Revenue

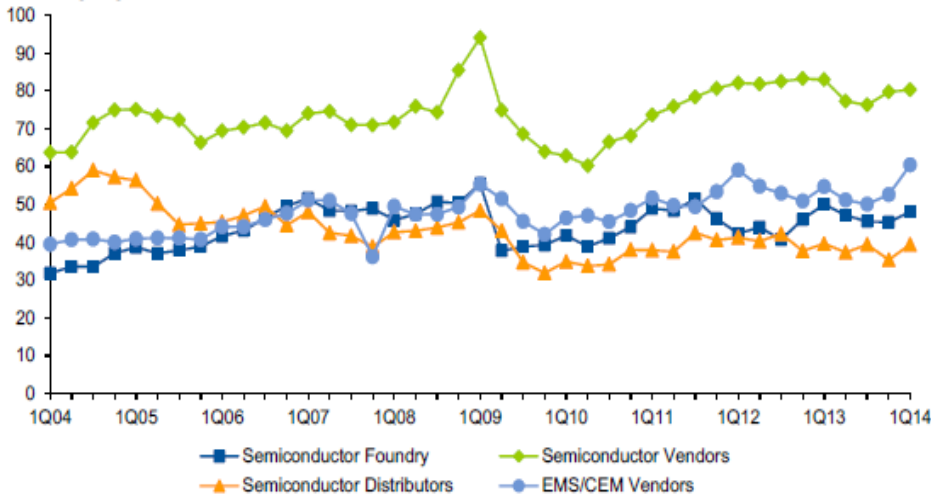
After under-shipping system demand in 2011 and 2012, semi growth expected to be inline with hardware growth in 2013 and outperform hardware growth in 2014 due to lean downstream inventories as demand stabilizes.



Semiconductor Inventory Index



Inventory Days



- Global hardware sales growth exceeded semi sales growth from 2011-2012
- Downstream semi inventories are near historical lows exiting 2013
- Moderate hardware growth in 2014 may drive semi inventory restocking

Lean inventories expected to drive short cycle orders and possible semi inventory restocking

Source: B. Riley & Co. Jan'14, Gartner Apr'14, Corporate Marketing

ON Semiconductor®

