

[Type here]

# SOCIAALPLAN ASML



## Inhoudsopgave

1.	Definities .....	5
2.	Algemene bepalingen .....	8
2.1	Overeenkomst tussen partijen .....	8
2.2	Wanneer is dit Sociaal Plan van toepassing .....	8
2.3	Looptijd van dit Sociaal Plan .....	8
2.4	Overleg bij wijzigingen .....	9
2.5	Fiscale afwikkeling .....	9
2.6	Geen cumulatie met transitievergoeding .....	9
3.	Wanneer ben je potentieel boventallig? .....	10
3.1.	Aanzegging potentiële boventalligheid .....	10
3.2.	Vrijwillig vertrekregeling .....	11
4	Interne herplaatsing .....	12
4.1	Interne herplaatsing .....	12
4.2	Eerst herplaatsing binnen eigen bedrijfsonderdeel .....	12
4.3	Daarna herplaatsing binnen heel ASML .....	12
4.4	Aanbod passende functie .....	13
4.5	Niet accepteren aanbod passende functie .....	13
4.6	Stroomschema's .....	13
5	Arbeidsvoorwaarden na herplaatsing .....	14
5.1	Functie in hogere salarisgroep .....	14
5.2	Functie in lagere salarisgroep .....	14
6	Plaatsmakersregeling .....	15
7	Externe herplaatsing .....	16
7.1	Outplacement .....	16
7.2	Budget voor de externe training/opleiding .....	16
8.	Beëindigingsregeling .....	17
8.1	Procedure .....	17
8.2	De beëindigingsvergoeding .....	17
8.3	Minimale beëindigingsvergoeding .....	17
8.4	Extra vergoeding .....	17
8.5	Maximale vergoeding .....	17
8.6	Maximale vergoeding bij aftopping door AOW .....	17
8.7	Tekenvergoeding .....	18
9.	Geen overeenstemming over vaststellingsovereenkomst .....	19
10.	Eerder dan einddatum andere functie gevonden .....	20
11.	Overige bepalingen .....	21

11.1	Vrijstelling van werkzaamheden, nevenwerkzaamheden en inleveren spullen .....	21
11.2	Sollicitatiebezoek .....	21
11.3	Vakantiedagen .....	21
11.4	Juridisch, financieel en fiscaal advies .....	21
11.5	Verzekeringen en pensioen .....	21
11.6	Eindafrekening .....	22
11.7	Studiekosten .....	22
11.8	Aandelen/variabele beloning .....	22
11.9	Getuigschrift en Referenties .....	22
11.10	Postcontractuele bedingen .....	22
11.11	Invention awards program .....	23
11.12	Jubileum uitkering .....	23
11.13	Leaseauto.....	23
11.14	Opnieuw in dienst treden .....	23
12.	Repatriëringspakket International Local Hire.....	24
13.	Hardheidsclausule .....	25
14.	Begeleidingscommissie .....	26
15.	Ondertekening .....	27
	Bijlage 1 Toelichting uitvoering van de Tech/IT Transformatie .....	28
1.	Introductie .....	28
2.	Tech/IT Transformatie .....	28
3.	De aanzegging van potentiële boventaligheid bij de Tech/IT Transformatie .....	28
4.	Het selectieproces voor de Tech/IT Transformatie .....	29
	Bijlage 2 Stroomschema aanzeggings- en plaatsingsprocedure .....	31
	Bijlage 3 Stroomschema's potentiële boventaligheid, definitieve boventaligheid, passende functie, externe herplaatsing en beëindigingsprocedure.....	32
	Bijlage 4 Begeleidingscommissie .....	38
	Bijlage 5 Internationale lokale werknemers (ILH) Europa Voorzieningen .....	39

## Inleiding

Voor je ligt het Sociaal Plan van ASML. Samen hebben wij, ASML en de vakbonden, in dit plan vastgelegd hoe we de komende jaren willen omgaan met veranderingen binnen ASML, hieruit voortvloeiende organisatiewijzigingen en de daarmee samenhangende personele gevolgen.

Dit Sociaal Plan maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid binnen ASML, en geeft de sociale en financiële maatregelen weer, die bedoeld zijn om eventueel nadelige gevolgen voor jou op te vangen bij organisatiewijzigingen.

Het uitgangspunt van dit Sociaal Plan is dat we de medewerker toekomstperspectief willen blijven bieden. Partijen hebben dit Sociaal Plan opgesteld om gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk te voorkomen en medewerkers wiens arbeidsplaats vervalt te begeleiden van werk naar werk. Deze medewerkers hebben bij interne vacatures een voorrangspositie. Als herplaatsing in een passende functie niet binnen afzienbare tijd lukt, hebben zij daarnaast recht op een professioneel begeleidings- en bemiddelingstraject via een door ASML ingeschakeld Outplacementbureau. Dit Sociaal Plan regelt ook de financiële gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van de toekenning van een beëindigingsvergoeding.

In het Sociaal Plan is opgenomen wat het proces en de voorwaarden van herplaatsing zijn. Als, in een uiterst geval, herplaatsing niet mogelijk blijkt en sprake is van uitdiensttreding, is in dit Sociaal Plan vastgelegd hoe je beëindigingsvergoeding wordt vastgesteld en welke faciliteiten er van toepassing zijn. In dit Sociaal Plan hanteren we zoveel mogelijk de “je/jij-vorm”.

CONCEPT

# 1. Definities

ASML:	Jouw juridische werkgever in Nederland.
Aanzegging:	De schriftelijke bevestiging dat jouw arbeidsplaats komt te vervallen en dat jij dus potentieel boventallig bent.
Afspiegelingsbeginsel:	Dit principe bepaalt de ontslagvolgorde bij vermindering van arbeidsplaatsen in een bepaalde uitwisselbare functiegroep. Bij onderling uitwisselbare functies wordt per leeftijdsgroep de medewerker met het kortste dienstverband als eerste ontslagen. Het beginsel geldt niet als een unieke functie of een hele categorie uitwisselbare functies verdwijnt.
Bedrijfsonderdeel:	De sector binnen ASML waarin je werkzaam bent op het moment dat je potentieel boventallig wordt.
Begeleidingscommissie:	De commissie als bedoeld in <b>Bijlage 4</b> van dit Sociaal Plan, die toeziet op een juiste toepassing van dit Sociaal Plan in individuele gevallen.
Boventallig, definitief:	Je bent definitief boventallig als is vastgesteld en schriftelijk aan jou is medegedeeld dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn in jouw eigen bedrijfsonderdeel.
Boventallig, potentieel:	Je bent potentieel boventallig als vastgesteld is en schriftelijk aan jou is medegedeeld dat jouw arbeidsplaats zoals die bestond vervalt.
Basis maandsalaris:	Jouw laatste, vaste, overeengekomen salaris wat maandelijks wordt uitbetaald zonder enige andere loonbestanddelen.
Beëindigingsvergoeding:	Onder beëindigingsvergoeding wordt verstaan de uitkering die ASML aan jou uitbetaalt bij het einde van jouw arbeidsovereenkomst. De beëindigingsvergoeding wordt eenmalig uitbetaald uiterlijk 1 maand na de einddatum en wordt berekend zoals weergegeven in dit Sociaal Plan.
Cao:	De voor ASML geldende cao 's.
Dienstverband:	De onafgebroken periode die jij in dienst bent per de peildatum van de afspiegeling, bij ASML of diens rechtsvoorganger(s) inclusief de inleenperiode (bij dezelfde werkzaamheden) te hanteren bij de afspiegeling conform de Ontslagregeling en Uitvoeringsregels.
Dienstjaren:	Het aantal volledige jaren dat je ononderbroken in dienst van ASML (en diens rechtsvoorganger) hebt gewerkt. Voor de bepaling van aaneengesloten dienstverbanden en dienstjaren haken we aan bij de geldende wet- en regelgeving. Dit betekent dat voor de resterende maanden en dagen een pro rato berekening geldt.
Einddatum:	De datum waarop je arbeidsovereenkomst eindigt. Hierbij wordt rekening gehouden met de geldende opzegtermijn, die begint zodra je de vaststellingsovereenkomst ondertekent.
Go Live datum:	De datum waarop de organisatiewijziging van ASML doorgevoerd wordt.
Herplaatsing, extern:	Het door ASML aanbieden van bemiddeling aan jou met het doel dat je een nieuwe baan vindt bij een andere werkgever.

Herplaatsing, intern:	Als je een passende functie binnen ASML aanvaardt.
Herplaatsingsperiode:	De periode die start op de datum dat je potentieel boventallig wordt verklaard en die loopt tot de einddatum.
Maandsalaris (voor medewerkers in salarisgroep 1 t/m 9):	Jouw laatste, vaste, overeengekomen basis maandsalaris op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst, vermeerderd met uitsluitend de volgende loonbestanddelen (berekend per maand, alles uiteraard alleen als dit op jou van toepassing is): <ul style="list-style-type: none"><li>• vakantietoeslag</li><li>• vaste ploegtoeslag, inclusief urenbanktoeslag</li><li>• consignatietoeslag (stand-by allowance) (gemiddelde over laatste 12 maanden);</li><li>• overwerktoeslag (gemiddelde over laatste 12 maanden)</li><li>• 13de maand</li><li>• de aan jou uitgekeerde winstuitkering (gemiddeld bedrag over laatste drie uitkeringsperiodes)</li><li>• BHV toeslag</li></ul>
Maandsalaris (voor medewerkers in salarisgroep 10 en hoger):	Jouw laatste, vaste, overeengekomen basismaandsalaris op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst, vermeerderd met uitsluitend de volgende loonbestanddelen (berekend per maand, alles uiteraard alleen als dit op jou van toepassing is): <ul style="list-style-type: none"><li>• BHV toeslag</li><li>• de aan jou uitgekeerde gemiddelde STI-bonus (short-term-incentive bonus, gemiddeld bedrag over de laatste drie uitkeringsperiodes).</li></ul>
Medewerker:	Jij, degene die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam bent bij ASML.
Mobility Center:	Het Mobiliteitscentrum van ASML dat medewerkers begeleidt in hun zoektocht naar een andere baan.
Opzegtermijn:	De in de arbeidsovereenkomst bepaalde termijn danwel de wettelijke opzegtermijn die in acht moet worden genomen door ASML om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.
Organisatiewijziging:	Iedere organisatiewijziging binnen ASML tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan.
Oriëntatiegesprek:	Het gesprek dat het Mobility Center voert met jou waarin de ambities en mogelijkheden voor een passende functie besproken worden.
Outplacement:	De faciliteit die ASML aanbiedt aan de definitief boventallige medewerker door een gespecificeerde dienstverlener, onder regie van het Mobility Center.
Partijen:	De ondertekenaars van dit Sociaal Plan.
Passende functie:	Een functie die qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, vereiste competenties, functieniveau en beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij jouw opleiding, ervaring en jouw capaciteiten. Bovendien is een functie ook passend als de functie maximaal 1

	<p>functiegroep afwijkt van jouw oude functie en/of als jij binnen maximaal 6 maanden geschikt gemaakt kan worden voor de functie. Een functie wordt als niet passend gezien als de reistijd woon-/werkverkeer binnen Nederland meer dan 1,5 uur (enkele reis, op basis van snelste route) bedraagt, tenzij de huidige reistijd reeds meer dan 1,5 uur (enkele reis) bedraagt, behalve als de medewerker dit geen probleem vindt.</p>
Peildatum:	De objectieveerbare datum voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, vast te stellen door ASML.
Persoonlijke toeslag:	Het door jou maandelijks te ontvangen brutobedrag vanwege indeling in een lagere salarisgroep, zoals bepaald in dit Sociaal Plan.
Plaatsmakersregeling:	De regeling in het Sociaal Plan voor de medewerker die niet de status van potentieel boventallige heeft, maar het dienstverband met ASML wil beëindigen met als gevolg dat een potentieel boventallige medewerker die in dezelfde uitwisselbare functie werkzaam is intern kan worden herplaatst.
Significant gewijzigde functie:	Een functie die als gevolg van een organisatiewijziging qua inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties en de tijdelijke of structurele aard van de functie en functieniveau en beloningsniveau – conform artikel 13 van de Ontslagregeling – niet uitwisselbaar is met de functie voor de organisatiewijziging.
Tech/IT Transformatie:	De organisatiewijziging, zoals bedoeld in de adviesaanvraag van 28 januari 2026 (Tech) en 20 februari 2026 (IT) met betrekking tot het voorgenomen besluit tot wijziging van de organisatiestructuur van ASML.
Transitievergoeding:	De huidige wettelijke transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW.
Uitwisselbare functie:	Functies die over en weer qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar zijn en de tijdelijke of structurele aard van de functie naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.
Unieke functie:	Een functie die door slechts één medewerker in de organisatie in Nederland wordt bekleed en die niet onderling uitwisselbaar is met een andere functie binnen de organisatie.
UWV:	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.
Vaststellingsovereenkomst (VSO):	Een schriftelijke overeenkomst als bedoeld in artikel 7:900 en verder BW gesloten tussen ASML en een medewerker waarbij is overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst op een bepaalde datum eindigt en waarin de gemaakte afspraken m.b.t. de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zijn vastgelegd.
Vervallen functie:	Een functie die niet meer terugkomt in de nieuwe organisatiestructuur.

## 2. Algemene bepalingen

### 2.1 Overeenkomst tussen partijen

De volgende partijen hebben dit Sociaal Plan met elkaar afgesloten.

- I. ASML Netherlands BV, gevestigd te Veldhoven;
- II. ASML Trading BV, gevestigd te Veldhoven;
- III. Cymer BV, gevestigd te Veldhoven;

en

- IV. FNV Metaal, gevestigd te Utrecht;
- V. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;
- VI. De Unie, gevestigd te Culemborg;
- VII. VHP2, gevestigd te Eindhoven

### 2.2 Wanneer is dit Sociaal Plan van toepassing

- Dit Sociaal Plan is van toepassing op jou als je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt met ASML en werkzaam bent in de salarisgroepen 1 t/m 16 en indien jouw arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van een organisatiewijziging waardoor (potentiële) boventalligheid is aangezegd gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan.
- Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt en die wordt als gevolg van een organisatiewijziging niet verlengd, zijn de voorzieningen uit dit Sociaal Plan niet op jou van toepassing. Wel kan je gedurende de resterende tijd van je arbeidsovereenkomst gebruik maken van de outplacementbegeleiding van het Mobility Center op grond van artikel 7.1 van dit Sociaal Plan. Als je een NON-EU nationaliteit hebt en je vanwege het verlopen van een verblijfsvergunning Nederland moet verlaten, kan je eveneens gebruik maken van artikel 12 van dit Sociaal Plan.
- Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op jou indien je werkzaam bent als inleenkracht of gedetacheerde. Het Sociaal Plan is ook niet van toepassing indien om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt (bijvoorbeeld als gevolg van disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een einde wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van jou zelf, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd).

### 2.3 Looptijd van dit Sociaal Plan

- Dit Sociaal Plan is voor de duur van 2 jaar afgesproken en loopt van 1 juni 2026 tot 1 juni 2028. Op 1 juni 2028 eindigt dit Sociaal Plan automatisch. Daar is geen opzegging voor nodig. Als er voor jou rechten zijn ontstaan tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan, omdat je in die periode definitief boventallig bent verklaard, dan blijven die ook na de einddatum van kracht.
- Dit Sociaal Plan komt in plaats van eerder overeengekomen sociale plannen en vervangt gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan de “Regeling herplaatsing vanwege bedrijfsorganisatorische en/of economische wijzigingen” zoals in 2014 met de Ondernemingsraad overeengekomen.

## 2.4 Overleg bij wijzigingen

- Indien tijdens de werkingsduur van dit Sociaal Plan ingrijpende wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden plaats vinden bij ASML of bijvoorbeeld relevante wijzigingen in wet- en regelgeving die effect hebben op de uitvoering van dit Sociaal Plan en in het bijzonder de daaraan verbonden kosten zullen ASML en de vakorganisaties tijdig in overleg treden over aanpassing van dit Sociaal Plan en het treffen van een voor alle partijen aanvaardbare oplossing.

## 2.5 Fiscale afwikkeling

- Alle vergoedingen die in het Sociaal Plan zijn genoemd, zijn bruto vergoedingen, tenzij dat uitdrukkelijk anders wordt vermeld. ASML houdt de wettelijk verplichte bedragen in op het salaris. Vergoedingen worden alleen onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving zich hier niet tegen verzet.

## 2.6 Geen cumulatie met transitievergoeding

- Partijen zijn overeengekomen dat in de beëindigingsvergoeding de wettelijke transitievergoeding is verdisconteerd.

CONCEPT

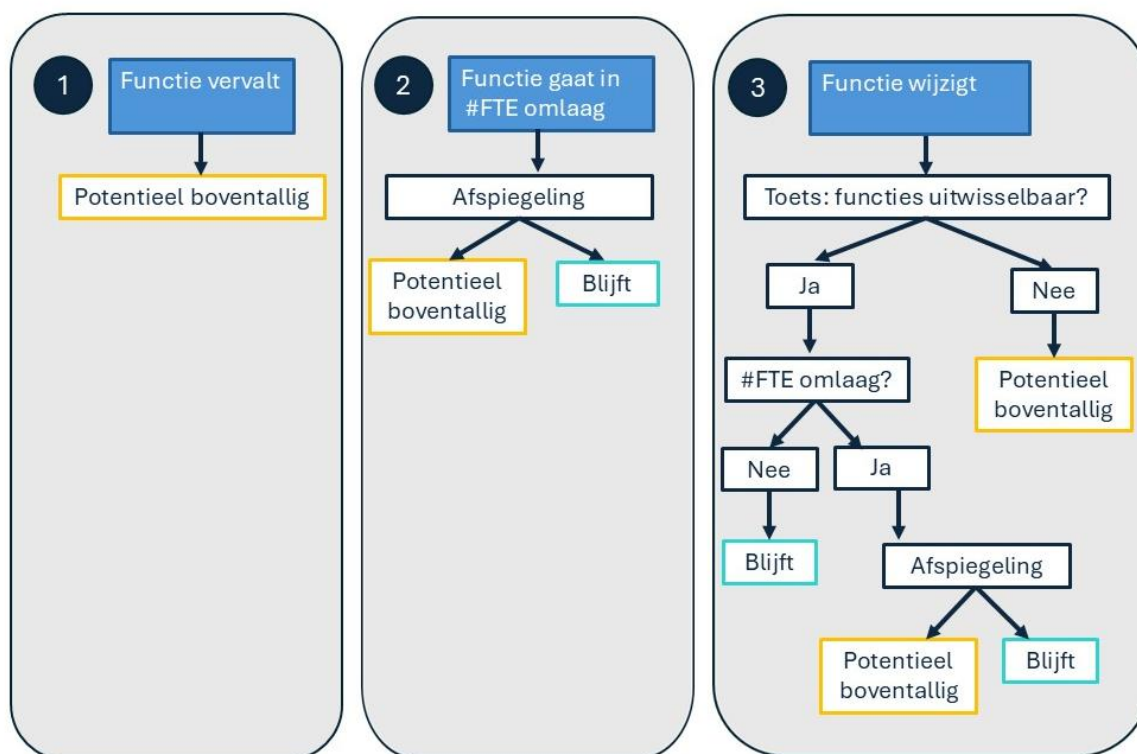
### 3. Wanneer ben je potentieel boventallig?

Je bent **potentieel boventallig** als aan jou schriftelijk de potentiële boventalligheid is aangezegd in een van de volgende drie situaties:

- Je (unieke) functie vervalt en komt niet terug in de nieuwe organisatie
- Je functie vervalt omdat er sprake is van vermindering (krimp) van het aantal arbeidsplaatsen binnen jouw functiegroep/functieniveau of een groep onderling uitwisselbare functies. Je wordt dan (potentieel) boventallig op grond van het afspiegelingsbeginsel.
- Je functie wijzigt significant en die wijziging is dusdanig dat die nieuwe functie niet meer onderling uitwisselbaar wordt geacht met jouw oude functie.

Het kan voorkomen dat een bestaande functie in de nieuwe organisatie wijziging licht gewijzigd wordt, maar de reikwijdte, inhoud, verantwoordelijkheden en salarisniveau van de functie hetzelfde blijven waardoor, die nieuwe functie onderling uitwisselbaar wordt geacht met jouw oude functie. Als dat het geval is, dan geldt het principe: 'medewerker volgt werk'. Je wordt dan niet (potentieel) boventallig.

Hieronder is het proces schematisch weergegeven:



#### 3.1. Aanzegging potentiële boventalligheid

- Indien jij als gevolg van een organisatie wijziging potentieel boventallig wordt, word je via een persoonlijk gesprek, als ook schriftelijk op de hoogte gesteld (aanzegging).
- In de periode van (potentiële) boventalligheid blijf je werken in je huidige functie.

### 3.2. Vrijwillig vertrekregeling

- ASML kan gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een vrijwillig vertrekregeling openstellen voor potentieel boventallige medewerkers. ASML kan de toepassing van deze regeling beperken in de tijd en ten aanzien van het maximaal aantal medewerkers dat binnen de desbetreffende functiecategorie gebruik kan maken van deze regeling.
- Voor de Tech/IT Transformatie zullen er criteria worden opgesteld voor de toepassing van de vrijwillige vertrekregeling.

CONCEPT

## 4 Interne herplaatsing

### 4.1 Interne herplaatsing

- Vanaf de datum dat je potentieel boventallig wordt verklaard start de herplaatsingsperiode. Deze herplaatsingstermijn duurt 9 maanden (inclusief de geldende opzegtermijn). Voor de Tech/IT Transformatie gelden andere afspraken (zie **Bijlage 1**).
- ASML is verplicht gedurende deze herplaatsingstermijn actief te onderzoeken of herplaatsing in een andere vacante, passende interne functie binnen redelijke termijn binnen het gehele concern voor jou in de rede ligt, een en ander conform de geldende wetten en regelgeving. Gedurende de herplaatsingsfase wordt ook van jou een actieve rol verwacht.
- Vanaf de datum van aanzegging worden ook de vacatures in de nieuwe organisatie gepubliceerd via de interne carrière website en je kan hierop digitaal solliciteren.
- In het kader van ‘Matching’ wordt jouw eventuele belangstelling en geschiktheid voor een functie door middel van “interest mapping” in kaart gebracht.
- Als je (potentieel) boventallig bent, heb je voorrang bij vacatures binnen ASML.

### 4.2 Eerst herplaatsing binnen eigen bedrijfsonderdeel

- Eerst wordt binnen het reorganisatiegebied (eigen bedrijfsonderdeel) gezocht naar een passende functie.
- In principe dien je als interne sollicitant te voldoen aan de gestelde functie-eisen. Als je nog niet geheel voldoet aan de gestelde voorwaarden, kan je toch worden aangesteld wanneer voor ASML duidelijk is dat je binnen 6 maanden wel kan voldoen aan de gestelde eisen. De beslissing daarover wordt genomen na je sollicitatie door de manager van de betreffende afdeling, in samenspraak met een breder samengesteld interviewpanel.
- Wanneer meerdere potentieel boventallige medewerkers hebben gesolliciteerd op dezelfde beschikbare functie, dan bepaalt ASML op basis van het doorlopen van een sollicitatieprocedure welke medewerker het meest geschikt is.
- ASML zal de uitkomst van deze procedure voor jou desgevraagd motiveren. Indien je van mening bent dat de procedure niet zorgvuldig is gevolgd, kan je jouw bezwaar voorleggen aan de begeleidingscommissie.

### 4.3 Daarna herplaatsing binnen heel ASML

- Als duidelijk is dat er voor jou geen interne herplaatsingsmogelijkheden zijn binnen je eigen bedrijfsonderdeel, deelt ASML jou mede dat je **definitief boventallig** wordt. Vanaf deze formele verklaring krijg je de status van “definitief boventallige medewerker”.
- Als je niet geselecteerd wordt voor een nieuwe passende functie in de nieuwe organisatie van jouw bedrijfsonderdeel, volgt er een verplicht oriëntatiegesprek om jouw ambities en mogelijkheden nader te bespreken. Tijdens dit gesprek wordt besproken welke vacatures binnen ASML breed beschikbaar zijn en welke vacatures naar het oordeel van jou en ASML passend zouden kunnen zijn.
- Als er op een later tijdstip functies ontstaan die voor jou passend kunnen zijn, dan kan je hier tot het einde van jouw arbeidsovereenkomst met voorrang op solliciteren.

## 4.4 Aanbod passende functie

- Het uitgangspunt is dat indien jij na sollicitatie, een passende functie aangeboden krijgt, je deze functie aanvaardt. Dit past bij het uitgangspunt van ASML dat medewerkers zoveel als mogelijk van werk naar werk worden begeleid.
- Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan jou gedaan. Binnen 5 werkdagen zal je schriftelijk laten weten of je het aanbod aanvaardt.
- Indien je wordt herplaatst in een functie met een lagere salarisgroep dan geldt de regeling Arbeidsvoorwaarden na herplaatsing uit artikel 5 van dit Sociaal Plan.
- Indien je wordt herplaatst, ontvang je daarvan een schriftelijke bevestiging. Je verliest op het moment van herplaatsing de status van (potentieel) boventallige medewerker. Bovendien leidt het geplaatst worden in een passende functie ertoe dat de afspraken uit een eventueel al overeengekomen vaststellingsovereenkomst komen te vervallen en je dienstverband wordt voortgezet.

## 4.5 Niet accepteren aanbod passende functie

- Je mag een keer niet instemmen met het aanbod van een passende functie. Als je een tweede keer niet instemt met het aanbod van een passende functie, dan volg je de volgende stappen:
  - Je neemt contact op met HR voor overleg, binnen (uiterlijk) de 5 werkdagen na ontvangst van het aanbod. Je laat dan schriftelijk weten waarom jij het aanbod niet wil accepteren.
  - ASML organiseert een gesprek waarin wordt verkend of de functie inderdaad niet passend is. ASML zorgt voor een schriftelijke samenvatting van het overleg. ASML komt uiterlijk 5 werkdagen na dit gesprek terug op de passendheid. Als ASML bij haar standpunt blijft dat de functie passend is, kan je binnen 5 werkdagen je bezwaar voorleggen aan de begeleidingscommissie. Indien de begeleidingscommissie van mening is dat in redelijkheid van jou mag worden verlangd de aangeboden functie te accepteren, krijg je 5 werkdagen de gelegenheid om het functieaanbod alsnog te accepteren.
  - ASML zal dan een ontslagvergunning voor jou aanvragen bij het UWV. Jij kan er ook voor kiezen om het aanbod alsnog te accepteren, maar alleen als ASML het eerdere aanbod voor een passende functie dan niet al heeft ingetrokken.
  - Indien ASML na het advies van de begeleidingscommissie het aanbod intrekt, blijft het Sociaal Plan volledig op jou van toepassing.
  - Als je een passende functie weigert, kan dat negatieve gevolgen hebben voor het recht op een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering). ASML compenseert deze gevolgen niet.

## 4.6 Stroomschema's

- ASML heeft als **bijlage 2** een visueel stroomschema aanzeggings- en plaatsingsprocedure bijgevoegd. Als **bijlage 3** is een stroomschema terzake potentiële boventalligheid, definitieve boventalligheid, passende functie, externe herplaatsing en beëindigingsprocedure bijgevoegd.

## 5 Arbeidsvoorwaarden na herplaatsing

### 5.1 Functie in hogere salarisgroep

- Bij herplaatsing in een hogere salarisgroep ontvang je een promotieverhoging conform bestaande ASML Nederland promotieregels. Zie SupportHub.

### 5.2 Functie in lagere salarisgroep

- Als je wordt ingedeeld in de salarisgroepen 1 t/m 9 geldt het volgende:
  - Als je huidige salaris lager is dan het maximum salaris in de nieuwe salarisgroep dat hoort bij jouw laatste formele beoordeling\*, houd je jouw huidige salaris. Dit zal leiden tot een hogere RSP in de nieuwe salarisgroep.
  - Als het huidige salaris hoger is dan het maximum salaris in de nieuwe salarisgroep dat hoort bij jouw laatste formele beoordeling\* dan vindt inschaling (in de nieuwe salarisgroep) plaats op het maximum salaris in de nieuwe salarisgroep dat hoort bij jouw laatste formele beoordeling\*. Alle andere emolumenten worden vanaf de datum van de indeling aangepast aan de nieuwe salarisgroep.
  - Het verschil tussen het oude en nieuwe vaste inkomen (12 x maandsalaris, vakantiegeld, 13<sup>e</sup> maand) wordt maandelijks uitbetaald als persoonlijke toeslag.
  - Collectieve en individuele salarisverhogingen op grond van de geldende cao en merit verhogingen worden vastgesteld op het nieuwe basis maandsalaris. Deze verhogingen worden in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag.
- Als je wordt ingedeeld in de salarisgroepen 10 en hoger geldt het volgende:
  - Als je werkzaam bent in salarisgroep 11 en hoger en je wordt ingedeeld in de salarisgroepen 10 en hoger geldt dat je basis maandsalaris nominaal gelijk blijft in de nieuwe salarisgroep. STI, LTI en alle andere emolumenten worden vanaf de datum van de indeling aangepast aan de nieuwe salarisgroep.
- In elk van de hierboven beschreven gevallen gelden voor jou per direct de secundaire arbeidsvoorwaarden van de nieuwe functie.

---

\* Zoals omschreven in de Personeelsgids; hierbij wordt uitgegaan van tenminste een 'succesful in role' beoordeling.

## 6 Plaatsmakersregeling

- Binnen de categorie uitwisselbare functies is een plaatsmakersregeling van toepassing. Als je na afspiegeling niet (potentieel) boventallig bent geworden, maar je wel uit dienst zou willen gaan om plaats te maken voor een potentieel boventallige collega uit dezelfde uitwisselbare functie, dan kan je dat bij ASML binnen 10 werkdagen nadat je schriftelijk geïnformeerd bent dat je niet (potentieel) boventallig bent geworden als gevolg van de afspiegeling, melden. Dit kan onder de volgende voorwaarden:
  - Je kan als plaatsmaker alleen in aanmerking komen voor deze regeling als er een potentieel boventallige collega is die een functie heeft die onderling uitwisselbaar is met die van jou;
  - Als de (potentieel) boventallige collega kan blijven omdat een plaatsmaker zich heeft gemeld, is hij niet verplicht om te blijven. In dat geval blijft de (potentieel) boventallige collega (potentieel) boventallig zoals bedoeld in dit Sociaal Plan.
  - ASML zal instemmen met dit verzoek, tenzij er gewichtige redenen zijn om dit niet te doen. Als ASML niet instemt, kan je binnen 7 werkdagen je bezwaar voorleggen aan de begeleidingscommissie
  - De beëindigingsvergoeding wordt bepaald conform hoofdstuk 8 van dit Sociaal Plan. Deze beëindigingsvergoeding wordt vervolgens vastgesteld op 80% van dit bedrag, De plaatsmaker heeft geen recht op de tekenvergoeding (art. 8.7) of eventuele andere aanvullende vergoedingen/faciliteiten uit het Sociaal Plan.
  - Als je gebruik maakt van deze regeling, wordt er op initiatief van ASML met jou een vaststellingsovereenkomst gesloten, op basis waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt waarbij rekening wordt gehouden met de voor jou geldende opzegtermijn. Je kan echter niet vertrekken voor de Go Live datum.
  - Het concurrentie- en relatiebeding worden in principe gehandhaafd. Je kan wel een verzoek doen om hiervan vrijgesteld te worden bij je HR manager die dit zal afstemmen met Legal & Compliance.
  - De overige bepalingen uit het Sociaal Plan zijn niet op de plaatsmaker van toepassing.

## 7 Externe herplaatsing

### 7.1 Outplacement

- Vanaf het moment dat je definitief boventallig verklaard bent, ondersteunt ASML jou bij het vinden van een nieuwe baan of bij het starten van een eigen onderneming. Dit wordt gecoördineerd vanuit het Mobility Center.
- ASML biedt door middel van een door ASML aangewezen outplacementbureau ondersteuning bij de inventarisatie van de mogelijkheden buiten het concern voor een carrièreswitch of een herplaatsing bij derden (relaties buiten het concern). Het staat jou ook vrij om in plaats van het door ASML aangewezen outplacementbureau, vooraf te kiezen voor een gecertificeerd outplacementbureau dat voorgedragen is door de vakbonden, te weten DI van de vakbonden, De Vakbeweging of Toekomstproof. ASML stelt een bedrag tot maximaal EUR 1.500,- exclusief BTW, beschikbaar om deze outplacement te kunnen faciliteren.
- De factuurenhandeling voor het outplacementbureau dient voor het einde van het dienstverband te zijn afgerond. Dat sluit niet uit dat de begeleiding van jou door een extern bureau daarna nog enige tijd doorloopt; dat kan derhalve buiten dienstverband zijn.
- Je kan vanaf datum definitieve boventalligheid maximaal 6 maanden lang deelnemen aan een outplacementtraject. Als je langer dan 20 jaar werkzaam bent bij ASML, wordt deze termijn verlengd naar 12 maanden.
- Je kan bij het Mobility Center terecht voor vragen over trainingen, opleidingen, (om)scholing, outplacement en parttime werken.
- De deelname aan een outplacementtraject is vrijwillig. Het budget voor outplacement keert ASML niet in geld aan je uit, ook niet deels.

### 7.2 Budget voor de externe training/opleiding

- ASML stelt een budget ter beschikking voor externe training/opleiding. Hiervoor is een budget van EUR 5.000,- exclusief BTW gereserveerd per definitief boventallige medewerker. Het budget is niet inwisselbaar voor een uitkering in geld en wordt toegekend na advies van het Mobility Center, indien de training de mobiliteit bevordert. Je dient hiervoor een gemotiveerd schriftelijk verzoek in bij het Mobility Center.
- De factuurenhandeling dient voor het einde van het dienstverband te zijn afgerond.
- In geval van opleiding of begeleiding door een derde partij dient de facturatie hiervan via het Mobility Center te verlopen. De kosten van het extern herplaatsingstraject zullen niet worden ingehouden op je beëindigingsvergoeding.

## 8. Beëindigingsregeling

### 8.1 Procedure

- ASML zal nadat je definitief boventallig bent geworden, de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten. Gedurende de opzegtermijn loopt de herplaatsingsperiode van maximaal 9 maanden door en kan nog steeds een passende functie gevonden worden. De arbeidsovereenkomst met ASML wordt beëindigd bij voorkeur middels een vaststellingsovereenkomst. Bij het bepalen van de einddatum wordt rekening gehouden met de geldende opzegtermijn.
- Als je alsnog intern wordt herplaatst voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst, komen de reeds gemaakte afspraken uit de vaststellingsovereenkomst te vervallen.
- Je ontvangt bij de eindafrekening de overeengekomen beëindigingsvergoeding.

### 8.2 De beëindigingsvergoeding

- Indien dit Sociaal Plan op jou van toepassing is, wordt bij een beëindiging van je arbeidsovereenkomst aan jou een beëindigingsvergoeding uitgekeerd. Deze beëindigingsvergoeding wordt per de einddatum van de arbeidsovereenkomst berekend.
- De beëindigingsvergoeding is gebaseerd op 1 maandsalaris per gewerkt dienstjaar. De vergoeding voor parttime medewerkers wordt berekend op basis van hun deeltijdpercentage.

### 8.3 Minimale beëindigingsvergoeding

- De beëindigingsvergoeding zal altijd tenminste 4 maandsalarissen bedragen.

### 8.4 Extra vergoeding

- Afhankelijk van je leeftijd per de einddatum, kan je naast bovenstaande beëindigingsvergoeding recht hebben op (een) extra maandsalaris(sen) volgens onderstaand overzicht (niet cumulerend):
  - Vanaf 50 jaar: 1 maandsalaris
  - Vanaf 53 jaar: 2 maandsalarissen
  - Vanaf 56 jaar: 3 maandsalarissen
  - Vanaf 60 jaar: 4 maandsalarissen

### 8.5 Maximale vergoeding

- De maximale vergoeding die je kan krijgen op grond van de artikelen 8.2 t/m 8.4 van dit Sociaal Plan is EUR 400.000, of maximaal 24 maandsalarissen als dat hoger is dan EUR 400.000.

### 8.6 Maximale vergoeding bij aftopping door AOW

- Jouw beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan jouw verlies aan inkomen (redelijkerwijs te verwachten) tot aan jouw verwachte AOW-gerechtigde leeftijd tenzij de wettelijke transitievergoeding hoger is. We stellen dit vast per de einddatum. Onder 'verlies aan inkomen' verstaan wij de som van jouw maandsalarissen x het aantal volle maanden tot de dag waarop jij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- Indien jouw maximale vergoeding wordt afgetopt en je jouw deelname aan het PME-pensioen vrijwillig voortzet, zal de door jou verschuldigde premie door ASML worden gecompenseerd. Je dient hiervoor een declaratie in bij ASML (inclusief bewijsstukken).

## 8.7 Tekenvergoeding

- Als je de door ASML op grond van dit Sociaal Plan verstrekte vaststellingsovereenkomst binnen 10 werkdagen na ontvangst onvoorwaardelijk voor akkoord ondertekent en geen gebruik maakt van jouw wettelijk ontbindingsrecht van de vaststellingsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt, ontvang je een tekenvergoeding gelijk aan jouw basismaandsalaris. Hierbij geldt een minimumbedrag van EUR 5.000,- en een maximumbedrag van EUR 10.000,-. Deze vergoeding zal worden uitgekeerd bij de eindafrekening.

CONCEPT

## 9. Geen overeenstemming over vaststellingsovereenkomst

- Als jij van ASML een vaststellingsovereenkomst krijgt met een beëindigingsvoorstel, heb je 10 werkdagen de tijd om die te tekenen. Als jij dat niet doet, en dus binnen die termijn geen getekend exemplaar van de vaststellingsovereenkomst (in persoon of via digitale handtekening) inlevert, dan zal ASML een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Na ontvangst van die vergunning zal jouw arbeidsovereenkomst door middel van opzegging worden beëindigd.
- Als ASML na toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opzegt en de arbeidsovereenkomst eindigt daarom later dan de einddatum zoals die in de aangeboden vaststellingsovereenkomst stond, dan krijg jij de beëindigingsvergoeding minus de betaalde maandsalarissen na de einddatum zoals die in de aangeboden vaststellingsovereenkomst is bepaald. De overige bepalingen uit het Sociaal Plan blijven onverkort van toepassing, behalve de tekenvergoeding.

## 10. Eerder dan einddatum andere functie gevonden

- Als jij na ondertekening vaststellingsovereenkomst voor de einddatum ergens anders wilt gaan werken (buiten ASML) of voor jezelf wilt gaan werken en daar geld mee gaat verdienen, dan meld je dit direct schriftelijk aan ASML. Als deze datum ligt voor de datum start van de nieuwe organisatie, kan dit enkel na toestemming van ASML.
- Jouw arbeidsovereenkomst eindigt dan per deze eerdere datum (de ingangsdatum bij een andere werkgever) met wederzijds goedvinden. Je hebt dan vanaf die datum geen recht meer op salaris en andere (secundaire) arbeidsvoorwaarden.
- Je houdt recht op de in de vaststellingsovereenkomst opgenomen beëindigingsvergoeding.

CONCEPT

## 11. Overige bepalingen

### 11.1 Vrijstelling van werkzaamheden, nevenwerkzaamheden en inleveren spullen

- In beginsel werk je door in je oorspronkelijke functie tot je functie komt te vervallen bij de Go live datum en je werk stopt. Daarna word je vrijgesteld van jouw werk. Dit is dan met behoud van jouw maandsalarissen. Netto kostenvergoedingen worden tijdens de vrijstelling van werk niet meer aan jou betaald.
- Je mag tijdens een vrijstelling van werk niet zonder de schriftelijke toestemming van ASML voor derden of als zelfstandige werk verrichten.
- Jij mag, zolang je in dienst bent van ASML, de aan jou beschikbaar gestelde middelen en apparaten blijven gebruiken. Wel kan ASML besluiten je af te sluiten van bepaalde IT voorzieningen. Bij een eventuele nieuwe functie binnen ASML maken we hierover nieuwe afspraken.

### 11.2 Sollicitatiebezoek

- Vanaf de datum van potentiële boventaligheid krijg je de mogelijkheid om je te kunnen richten op het vinden van een nieuwe baan, in overleg met je leidinggevende. Wanneer je sollicitatiebezoeken wil afleggen, dan zal je - na overleg met ASML - vrijaf kunnen nemen met behoud van salaris.

### 11.3 Vakantiedagen

- De vakantiedagen en ADV dagen die je hebt opgebouwd en niet hebt opgenomen, worden bij de eindafrekening aan jou uitbetaald. Daarop geldt de volgende uitzondering: als je bent vrijgesteld van je werk, bouw je in deze periode geen vakantiedagen en ADV dagen meer op.

### 11.4 Juridisch, financieel en fiscaal advies

- Als je definitief boventalig wordt verklaard, mag je juridisch advies inwinnen op kosten van ASML tot een totaal bedrag van maximaal EUR 1.250,- exclusief BTW en inclusief eventuele kantoorkosten. Deze kosten kunnen alleen vergoed worden door middel van declaratie. Indien je aanspraak kan maken op juridische bijstand uit hoofde van een rechtsbijstandsverzekering en vakbond heb je ook recht op deze tegemoetkoming.
- Financieel advies kan via de metalektro sector plaatsvinden (Financieel Fit).
- Fiscaal advies voor grenswerkers valt onder het juridische budget.

### 11.5 Verzekeringen en pensioen

- Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de eventuele deelname van medewerker aan collectieve verzekeringen zoals bijvoorbeeld de collectieve zorgverzekering bij Zilveren Kruis (inclusief de eventuele bijdrage van ASML voor het aanvullend pakket van medewerker en eventuele gezinsleden) en de Anw-hiaatverzekering.
- Per de einddatum eindigt jouw deelname aan de pensioenregeling bij PME en eventueel Zwitsersleven. Jij hebt, onder bepaalde voorwaarden, de mogelijkheid om jouw huidige pensioenvoorziening vrijwillig en (behoudens de situatie beschreven in artikel 8.6) op eigen kosten bij PME te continueren. Je dient hiervoor zelf contact op te nemen met pensioenfonds PME. Meer informatie hierover is terug te vinden op resp. [www.pmepensioen.nl](http://www.pmepensioen.nl).

## 11.6 Eindafrekening

- ASML doet binnen een maand na de einddatum een laatste betaling van het salaris en alle andere nog openstaande secundaire arbeidsvergoedingen en -uitkeringen, minus jouw eventuele schulden en/of financiële verplichtingen, tenzij anders bepaald (zoals bijvoorbeeld de winstuitkering en STI).
- Eventuele openstaande schulden, een negatief verlofsaldo, schade(s) aan bedrijfseigendommen en parkeer en/of verkeersboetes zullen met de eindafrekening worden verrekend.

## 11.7 Studiekosten

- De eventuele terugbetalingsverplichtingen ten gevolge van een studieovereenkomst komen bij het einde van het dienstverband te vervallen.

## 11.8 Aandelen/variabele beloning

- De LTI (Long Term Incentives) die in het jaar van vertrek wordt toegekend, wordt naar rato berekend, net als bij pensionering. Andere LTI-toekenningen zullen vesten op het moment zoals aangegeven in de toekenningsbrief.
- Als je werkzaam bent in de salarisgroepen 1 tot en met 9 geldt dat een eventuele uitkering op basis van de in de Personeelsgids opgenomen (pro rato) winstdelingsregeling op het gebruikelijke moment plaatsvindt (februari na het kalenderjaar waarin je uit dienst treedt).
- Als je werkzaam bent in de salarisgroepen 10 en hoger geldt dat jij conform de geldende regeling (*Performance Related Variable Pay (STI) Plan Europe*) in aanmerking komt voor een (pro rata) STI. Indien geen individuele prestatiebeoordeling is vastgesteld, wordt de individuele prestatie ingesteld als 'Successful in role'. Uitbetaling zal plaatsvinden zoals omschreven in de regeling (binnen drie maanden na de uitvoeringsperiode, derhalve uiterlijk in maart na het jaar van uitdiensttreding).

## 11.9 Getuigschrift en Referenties

- Op jouw verzoek verstrekt ASML een positief geformuleerd getuigschrift en geeft ASML jou een positieve referentie bij het einde van het dienstverband.

## 11.10 Postcontractuele bedingen

- Je blijft na de einddatum gebonden aan de postcontractuele bedingen, waaronder het geheimhoudingsbeding, intellectuele eigendom en niet-werving. Dit houdt in dat jij op geen enkele manier en aan niemand mededelingen doet of zal doen over zaken en gegevens die vertrouwelijk zijn, waarvan jij weet hebt door jouw werk bij ASML en waarvan je ook wist of had moeten weten dat die zaken en gegevens vertrouwelijk waren. Dit betreft ASML maar ook aan ASML gelieerde ondernemingen.
- ASML zal jou niet aan het concurrentie en relatiebeding houden (dit komt te vervallen). Voor medewerkers in 'core engineering competenties', sales en sourcing functies geldt er een uitzondering:
  - ASML zal jou aan het concurrentiebeding houden voor zover het gaat over bedrijven die als concurrent geassocieerd zijn. Voor deze bedrijven geldt dat medewerkers alsnog toestemming kunnen krijgen om hier in dienst te treden. Dit ter beoordeling van ASML (Legal & Compliance).
  - Een eventueel overeengekomen relatiebeding komt te vervallen voor zover het suppliers betreft. Voor concurrenten en klanten geldt dat je alsnog toestemming kan krijgen om hier in dienst te

treden. Dit ter beoordeling van ASML (Legal & Compliance). Je kan altijd nog een negatief oordeel van ASML (Legal & Compliance) ter toetsing voorleggen aan de begeleidingscommissie.

- Als jouw concurrentie- en relatiebeding worden gehandhaafd, wordt de periode waarin je aan deze bedingen gehouden bent verlaagd van 12 naar 9 maanden te rekenen vanaf de einddatum van het dienstverband.

## 11.11 Invention awards program

- Als een patent is aangevraagd op jouw uitvinding of een uitvinding waaraan jij hebt bijgedragen, dan kom je in aanmerking voor de vergoeding op grond van het Invention award program, ook nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Dit geldt ook voor publicaties en trade secrets. De bepalingen van het Invention award program zijn verder van toepassing.

## 11.12 Jubileum uitkering

- Je ontvangt bij de eindafrekening een jubileumuitkering als dit jubileum binnen 6 maanden na einddatum (bij 12,5 jaar in dienst) of 12 maanden na einddatum (bij 25 en 40 jaar in dienst) plaatsvindt.

## 11.13 Leaseauto

- Als je een leaseauto hebt die ook privé gebruikt mag worden, mag je die tot de einddatum gebruiken. Daarna zal je hem, voorzien van alle toebehoren, in goede staat bij ASML inleveren. Als je jouw leaseauto alleen zakelijk gebruikt, zal je de leaseauto op de laatste werkdag voor de vrijstelling van werk, voorzien van alle toebehoren, in goede staat bij ASML inleveren. Inlevering van de leaseauto en toebehoren geschiedt op de door ASML voorgeschreven wijze. ASML zal over deze periode de gebruikelijke kosten voor het gebruik blijven dragen. ASML zal daarenboven eventuele kosten of boetes vanwege de eerdere inlevering van leaseauto geheel voor haar rekening nemen en jou vrijwaren van zodanige kosten en/of boetes. Mocht je een restant eigen bijdrage leaseauto hebben, dan komt die bij einde arbeidsovereenkomst te vervallen.

## 11.14 Opnieuw in dienst treden

- Indien je binnen zes maanden na de einddatum opnieuw bij ASML in dienst treedt, wordt jouw dienstverband voor wat betreft anciënniteit geacht ononderbroken te zijn geweest. In dat geval komt de aanspraak op de beëindigingsvergoeding te vervallen. Indien deze reeds is uitbetaald, dan ben je gehouden deze terug te betalen, onder aftrek van de inkomensderving in maandsalarissen over de periode waarin je dienstverband onderbroken was.
- Indien je na zes maanden na de einddatum opnieuw bij ASML in dienst treedt, wordt jouw dienstverband voor wat betreft anciënniteit geacht onderbroken te zijn geweest. De beëindigingsvergoeding hoeft niet te worden terugbetaald.

## 12. Repatriëringspakket International Local Hire

- Als je een non-EU nationaliteit hebt en je bent als International Local Hire bij ASML in dienst getreden en je moet Nederland verlaten omdat je arbeidsovereenkomst eindigt door een organisatiewijziging, heb je naast de elementen uit dit Sociaal Plan, tevens recht op het repatriëringspakket dat als **bijlage 5** bij dit Sociaal Plan wordt gevoegd.
- Tevens wordt jou de mogelijkheid geboden om langer in dienst te blijven van ASML tegen inlevering van (een deel) van de toegekende beëindigingsvergoeding zoals opgenomen in artikel 8.2 van dit Sociaal Plan. Als je gebruik wil te maken van deze mogelijkheid gelden de volgende voorwaarden:
  1. De einddatum kan maximaal met 4 aaneengesloten kalendermaanden worden verlengd.
  2. Indien de originele einddatum na de eerste dag van de kalendermaand ligt, kan de termijn van 4 aaneengesloten maanden worden verlengd met de resterende dagen van de betreffende maand.
  3. Als je er voor kiest om langer in dienst te blijven zal voor elke extra maand je beëindigingsvergoeding met 1.2 x je maandsalaris worden verlaagd.
  4. Verlenging kan alleen plaatsvinden voor zover de toegekende beëindigingsvergoeding toereikend is.
  5. Je bent gedurende de verlenging vrijgesteld van werkzaamheden.
  6. Conform artikel 11.3 van het Sociaal Plan bouw jij geen vakantie- en ADV dagen op gedurende de periode van vrijstelling.
  7. De maanden waarmee het dienstverband wordt verlengd, tellen niet mee voor de vaststelling van de beëindigingsvergoeding.

## 13. Hardheidsclausule

- Als toepassing van dit Sociaal Plan in jouw ogen tot een duidelijk in jouw individuele situatie, onredelijke uitkomst leidt, dan kan je, na eerst te hebben onderzocht of je met jouw leidinggevende tot een oplossing kan komen, zo spoedig mogelijk na het ontstaan van het geschil dit geschil schriftelijk voorleggen bij de begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie zal ASML een advies geven of zij moet afwijken van het Sociaal Plan of niet. ASML beslist binnen 10 werkdagen na ontvangst van het advies van de begeleidingscommissie. ASML wijkt niet van het advies af tenzij hiervoor zwaarwegende redenen zijn en zal zijn besluit beargumenteerd meedelen aan jou, de begeleidingscommissie, jouw leidinggevende en de afdeling HR. In alle gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, wordt gehandeld vanuit de geest en intentie van dit Sociaal Plan.

CONCEPT

## 14. Begeleidingscommissie

- In het kader van dit Sociaal Plan zal er een begeleidingscommissie worden ingesteld. De begeleidingscommissie heeft tot taak toe te zien op, en mee te werken aan, een zodanige toepassing van dit Sociaal Plan, dat de belangen van betrokkenen zowel naar de letter als de geest zo goed mogelijk worden behartigd. Het reglement is als **bijlage 4** bij dit Sociaal Plan toegevoegd.

CONCEPT

## 15. Ondertekening

- Namens ASML te Veldhoven d.d. **DATUM** 2026 :

**[Naam]**

Statutair bestuurder ASML

- Namens FNV Metaal te Utrecht:

P. Reniers  
Vakbondsbestuurder FNV Metaal

- Namens CNV te Utrecht:

R. Biesmans  
Vakbondsbestuurder CNV

N. Engmann – van Eijbergen  
sectorleider Industrie

- Namens De Unie te Culemborg:

S. Holterman  
Vakbondsbestuurder De Unie

R. Castelein  
Voorzitter De Unie

- Namens VHP2 te Eindhoven:

C. Vaandrager  
Vakbondsbestuurder VHP2

# Bijlage 1 Toelichting uitvoering van de Tech/IT Transformatie

## 1. Introductie

- In dit document wordt de implementatie van Tech/IT Transformatie toegelicht.

## 2. Tech/IT Transformatie

- De Tech/IT Transformatie zal in verschillende fases worden uitgevoerd. Alle medewerkers worden tegelijkertijd aangezegd dat ze potentieel boventallig zijn. Vanaf dat moment val je onder het Sociaal Plan en start de herplaatsingsperiode. De peildatum voor de afspiegeling is de datum van besluit bestuurder.

### Wanneer ben je wel of niet potentieel boventallig?

#### Je bent **WEL** potentieel boventallig als:

1. Je functie helemaal niet meer bestaat

In deze situatie komt de functie in de nieuwe organisatie te vervallen. Dit betekent dat jij en – indien van toepassing – meerdere andere collega's die deze functie bekleden, potentieelboventallig worden.

In deze situatie is *het 'afspiegelingsbeginsel'* **NIET** relevant.

2. Je uitwisselfunctie blijft bestaan, maar het aantal collega's dat die functie bekleedt wordt kleiner

De functie bestaat nog steeds in de nieuwe organisatie, maar er zullen minder collega's zijn die deze functie bekleden. Dit betekent dat een deel van de collega's in deze functie potentieel boventallig worden.

In deze situatie moet het 'afspiegelingsbeginsel' worden *toegepast om te bepalen welke medewerker(s) potentieel boventallig is (zijn)*.

Het afspiegelingsprincipe wordt toegepast op uitwisselbare functies binnen de onderneming. Een functie is uitwisselbaar als deze qua inhoud, kennis, vaardigheden en competenties vergelijkbaar is en qua niveau en beloning gelijk is.

3. Je functie wijzigt significant en die wijziging is dusdanig dat die nieuwe functie niet meer onderling uitwisselbaar wordt geacht met jouw oude functie.

In deze situatie komt de functie in de nieuwe organisatie te vervallen omdat je nieuwe functie zo gewijzigd is dat je niet meer kan stellen dat deze nieuwe functie nog hetzelfde is als je oude functie.

#### Je bent **NIET** potentieel boventallig als:

1. Je functie niet verandert.
2. Je functie slechts licht is gewijzigd (bijv. alleen je functietitel en/of je rapportagelijn wordt gewijzigd). Qua functie-inhoud is er geen wijziging.
3. Je functie ophoudt te bestaan, maar er ontstaat een nieuwe functie die uitwisselbaar is met je huidige functie. Dit is ook het geval als het aantal medewerkers dat de functie bekleedt gelijk is in de huidige functie en in de nieuwe functie. In deze situaties (Blockmove en Placement) volg je gewoon je functie en wordt je niet potentieel boventallig verklaard.

## 3. De aanzegging van potentiële boventalligheid bij de Tech/IT Transformatie

Vanaf de datum dat je potentieel boventallig wordt verklaard start de herplaatsingsperiode. Omdat je valt onder de **Tech/IT Transformatie** zal jouw arbeidsovereenkomst eindigen op 1 mei 2027 of zoveel later als de voor jou in acht te nemen opzegtermijn doorloopt tot na 1 mei 2027.

Voor de Tech/IT Transformatie is de 9 maandstermijn, zoals genoemd in artikel 4.1 van het Sociaal Plan niet van toepassing.

Als je potentieel boventallig wordt, word je uitgenodigd voor een gesprek met je manager en/of HRBP. In dit gesprek krijg je te horen dat je potentieel boventallig bent, de reden hiervan en wat er aan herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Als onderdeel van de interest mapping wordt een overzicht van alle rollen gedeeld, maar nog geen volledig overzicht van alle herplaatsingsposities

Voorafgaand aan dit gesprek is er een eerste check gedaan door ASML d.m.v. interest mapping.

In het gesprek krijg je te horen of ASML denkt dat je al dan niet kunt worden herplaatst:

Na het aanzeggesprek, wordt je geïnformeerd over het selectieproces voor de nieuwe rollen in het eigen bedrijfsonderdeel.

## 4. Het selectieproces voor de Tech/IT Transformatie

Het selectieproces voor de **Tech/IT Transformatie** wordt uitgevoerd in 3 opeenvolgende selectielagen. Door de gelaagde aanpak kunnen managers meewerken aan de selectie van de laag onder hen.

- De eerste laag is de N-2 selectie (bijv. Heads of Product, Head of Value Stream) en zal plaatsvinden na besluit bestuurder.
- De tweede laag is N-3 selectie (bijv. MDU Leads, Delivery Lead).
- De derde laag is de N-4/5 selectie (bijv. DTL,, Domain Owner, Engineers).

Je kunt solliciteren op functies binnen  $\pm 1$  salarisgroep van je huidige niveau.

Voor de laag N-2 & N-3 kun je op maximaal 3 functies solliciteren; uitnodigingen voor gesprekken zijn gebaseerd op de screening.

Voor de laag N-4 & N-5 geef je 3 voorkeuren door maar solliciteer je één keer. Je wordt geïnterviewd als je aan de minimale vereisten voldoet (medewerker centrale aanpak).

Tussen de vakantieperiode tussen 13 juli en 23 augustus 2026 zal er een “freeze periode” zijn en vindt er geen selectie plaats.

Als er mogelijk een openstaande herplaatsingspositie beschikbaar is, maar ook voor (een) andere (potentieel) boventallige medewerker(s), of als er meer medewerkers zijn voor wie de functie geschikt kan zijn dan er plaatsen beschikbaar zijn in de functie, dan wordt een selectieproces gevolgd om te bepalen voor welke medewerker of medewerkers de functie het meest geschikt is.

### Selectiegesprekken – geschiktheid (*passendheid*)

- Als je (potentieel) boventallig bent, heb je voorrang bij vacatures binnen ASML.
- Als een functie mogelijk geschikt is, word je uitgenodigd voor een selectiegesprek.
- Tijdens het selectiegesprek wordt beoordeeld of de functie *daadwerkelijk geschikt* voor jou is en, indien er meer dan één (potentieel) boventallige medewerker is voor wie de functie geschikt kan zijn, voor welke medewerker de functie het *meest geschikt* zou zijn.
- De periode van selectiegesprekken bedraagt ongeveer 2 tot 3 weken, maar dit kan ook korter of langer zijn, afhankelijk van het aantal medewerkers dat in aanmerking komt voor een bepaalde functie.

### Herplaatsingspositie aangeboden

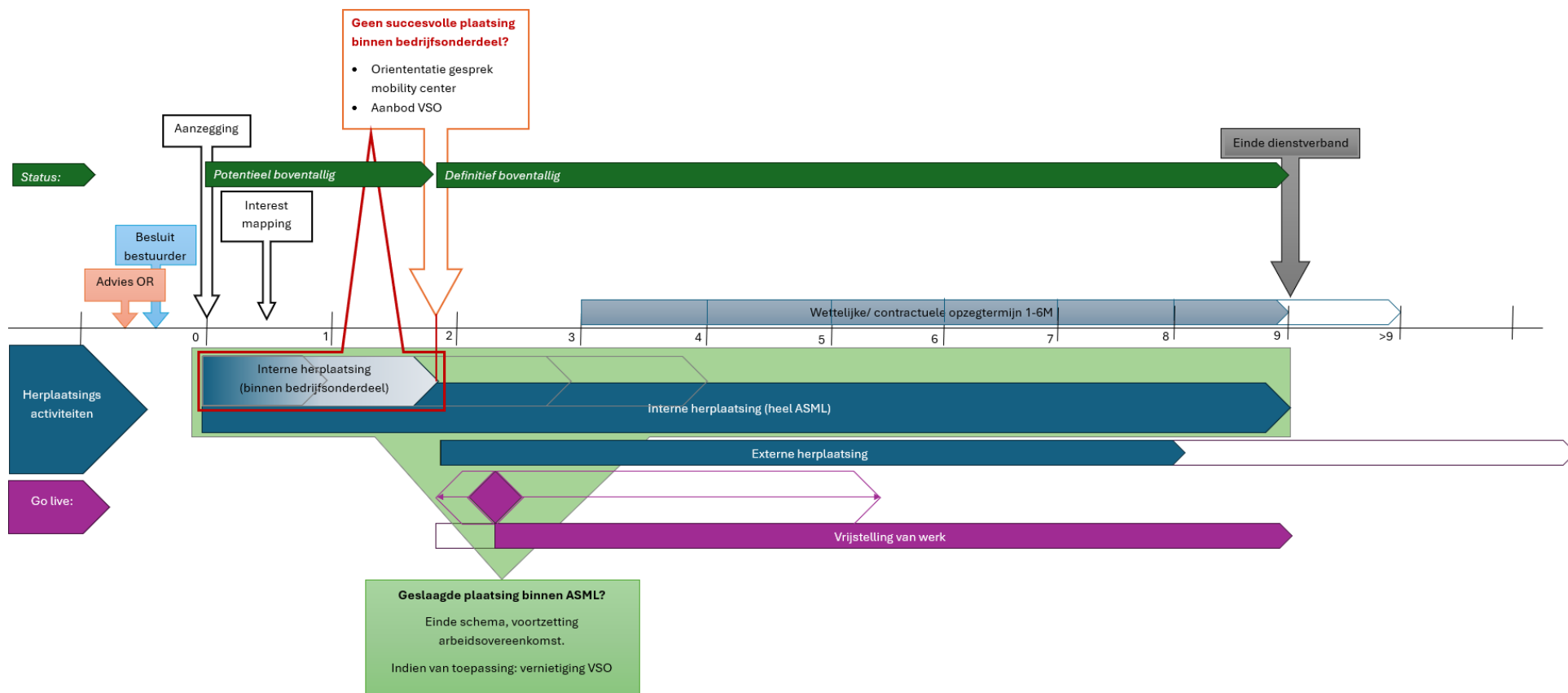
Als je wordt geselecteerd, ontvang je een aanbod voor de functie. Het salaris en andere arbeidsvoorwaarden die overeenkomen met de nieuwe functie worden per brief aan je bevestigd. Dit zal gebeuren conform de afspraken in het Sociaal Plan ASML.

Als je niet wordt geselecteerd, worden de afspraken uit het Sociaal Plan gevolgd.

CONCEPT

[Type here]

## Bijlage 2 Stroomschema aanzeggings- en plaatsingsprocedure



Val je onder de **Tech/IT Transformatie** dan zal jouw arbeidsovereenkomst eindigen op 1 mei 2027 of zoveel later als de voor jou in acht te nemen opzegtermijn doorloopt tot na 1 mei 2027.

## Bijlage 3 Stroomschema's potentiële boventalligheid, definitieve boventalligheid, passende functie, externe herplaatsing en beëindigingsprocedure

### 1. Stroomschema potentiële boventalligheid

Je wordt in gesprek potentieel boventallig verklaard (aanzegging) en krijgt hier een bevestiging van

Op deze datum start de interne herplaatsingsperiode van 9 maanden.

De vacatures worden in de nieuwe organisatie gepubliceerd via de interne carrière website en je kan hierop digitaal solliciteren

In het kader van 'Matching' wordt jouw belangstelling en geschiktheid voor een functie binnen het eigen bedrijfsonderdeel door middel van "interest mapping" in kaart gebracht.

Je krijgt de mogelijkheid om te solliciteren op een passende functie binnen het bedrijfsonderdeel van ASML

## 2. Stroomschema definitieve boventalligheid

Als duidelijk is dat er voor jou geen interne herplaatsingsmogelijkheden is binnen het eigen bedrijfs onderdeel, deelt ASML mede dat je definitief boventallig wordt.

Er volgt een verplicht oriëntatiegesprek om de ingevulde interesse-mapping nader te bespreken.

Je krijgt de mogelijkheid om te solliciteren op andere passende functies binnen ASML

Je blijft in principe werken tot datum start nieuwe organisatie (Go Live datum)

### 3. Stroomschema passende functie

Als er meerdere kandidaten voor een passende functie zijn, volgt een sollicitatieprocedure

De (potentieel) boventallige medewerkers hebben voorrang op andere kandidaten

De meest geschikte kandidaat krijgt een aanbod dat binnen 7 werkdagen geaccepteerd moet worden

Je mag 1 keer een aanbod weigeren en kan ook nog de begeleidingscommissie om advies vragen

Is er geen passende functie gevonden, dan volgt een beëindiging van je dienstverband

CONCEPT

## 4. Stroomschema externe herplaatsing

Indien je dit wenst, kan je gebruik maken van een door ASML geselecteerd extern outplacementbureau.

De outplacementbegeleiding start uiterlijk op de datum van definitieve boventaligheid.

Het outplacementtraject duurt maximaal 6 maanden (en 12 maanden als je langer dan 20 jaar in dienst is) en kan gedeeltelijk na einddatum arbeidsovereenkomst vallen.

De kosten voor outplacementbegeleiding worden vergoed door ASML. ASML stelt ook een budget ter beschikking voor externe training/opleiding van EUR 5.000,- ex btw.

## 5. Stroomschema beëindigingsprocedure

Is er geen interne herplaatsing mogelijk, dan volgt beëindiging van je arbeidsovereenkomst

Dit proces wordt op de datum van de definitieve boventalligheidsdatum in gang gezet

Bij voorkeur volgt een beëindiging via een vaststellingsovereenkomst

Blijkt na ondertekening toch herplaatsing voor einddatum mogelijk, dan wordt de vaststellingsovereenkomst vernietigd

Stem je niet in met de vaststellingsovereenkomst, dan gaat ASML naar het UWV om toestemming te vragen. Er is dan geen recht meer op een tekenvergoeding

## Bijlage 4 Begeleidingscommissie

a. Er wordt een begeleidingscommissie ingesteld die er op zal toezien dat dit Sociaal Plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

b. De begeleidingscommissie bestaat uit vijf leden. Twee leden worden benoemd door ASML, twee leden door de werknemersorganisaties. De vier leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter als vijfde lid.

Het secretariaat van de begeleidingscommissie wordt gevoerd door een door ASML aan te wijzen functionaris.

c. De begeleidingscommissie heeft als algemene taak om te controleren of de regels en procedures van het Sociaal Plan op een juiste wijze worden gevolgd. Ook kun jij je als medewerker tot de begeleidingscommissie richten indien je van mening bent dat ASML de regels en/of procedures zoals beschreven in dit Sociaal Plan niet op een juiste wijze toepast. Verder heeft de begeleidingscommissie enkele specifieke taken die in dit Sociaal Plan zijn omschreven, zoals de uitkomst selectieprocedure (art. 4.2), het niet accepteren aanbod passende functie (art. 4.5), de Plaatsmakersregeling (art. 6), het concurrentiebeding (art. 11.10) en de Hardheidsclausule (art. 13).

Geschillen over 'uitwisselbaarheid' en 'afspiegeling' liggen ter beoordeling door het UWV en zullen niet door de begeleidingscommissie behandeld worden

d. Indien een medewerker een beroep doet op de begeleidingscommissie komt deze zo spoedig mogelijk bijeen. Indien een medewerker een verzoek bij de Begeleidingscommissie heeft ingediend, zullen acties van ASML niet uitgesteld worden en zullen aan medewerker gestelde termijnen niet verlengd worden.

e. De begeleidingscommissie bepaalt haar eigen werkwijze, met inachtneming van het volgende: een klacht moet schriftelijk worden ingediend;

- de zittingen van de begeleidingscommissie zijn niet openbaar;
- de begeleidingscommissie is bevoegd de betrokken medewerker en vertegenwoordigers van ASML ter zitting te laten verschijnen;
- het beginsel van hoor en wederhoor wordt toegepast waarbij de medewerker en ASML beiden de gelegenheid krijgen kennis te nemen van elkaars standpunten en daarop te reageren;
- de klager kan zich bij de behandeling van de klacht laten bijstaan;

f. De begeleidingscommissie zal zich tot het uiterste inspannen om zo spoedig mogelijk advies uit te brengen doch uiterlijk binnen 15 werkdagen nadat een medewerker zijn bezwaar schriftelijk heeft ingediend, tenzij de begeleidingscommissie meer tijd nodig heeft. De begeleidingscommissie beslist bij meerderheid van stemmen.

g. De adviezen van de begeleidingscommissie hebben een zwaarwegend karakter. Als ASML besluit tot afwijking van het advies van de begeleidingscommissie, zal die beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis worden gebracht aan degene(n) die het betreft. De begeleidingscommissie ontvangt hiervan een afschrift.

h. De leden van de begeleidingscommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle persoonlijke en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

i. Persoonlijke gegevens worden uitsluitend aan de begeleidingscommissie verstrekt indien de medewerker met deze gegevensverstrekking instemt. Dit geldt eveneens ten aanzien van door de Begeleidingscommissie aan ASML te verstrekken persoonlijke gegevens.

j. ASML stelt de begeleidingscommissie de faciliteiten ter beschikking die nodig zijn om haar taken naar behoren uit te kunnen voeren. Eventuele kosten die de begeleidingscommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak - waaronder kosten van individuele leden van de begeleidingscommissie - komen voor rekening van ASML.

## Bijlage 5 Internationale lokale werknemers (ILH) Europa Voorzieningen

### Aanvulling op het Sociaal Plan – Internationale lokale werknemers (ILH) Europa Voorzieningen

Onderstaand pakket is de nadere invulling van het repatriëringspakket zoals genoemd in artikel 12.

Als je verblijfsrecht in Nederland mogelijk eindigt wanneer je dienstverband stopt (bijvoorbeeld als houder van een kennismigrantenvergunning of EU Blue Card), heb je recht op de hieronder genoemde voorzieningen.

Tijdens een consult van 30 minuten met de immigratiedienstverlener wordt per individueel geval beoordeeld wat jouw verblijfstatus is en, indien van toepassing, die van je meereizende gezinsleden. Daarbij wordt jouw individuele situatie beoordeeld, inclusief risico's en mogelijke trajecten. Dit omvat zowel korte- als lange termijn opties om je rechtmatig verblijf in Nederland te behouden. Als er geen mogelijkheden zijn om je rechtmatig verblijf te behouden, is het voorzieningenpakket onder optie 1 van toepassing. In andere gevallen is optie 2 van toepassing.

#### Optie 1: Je kunt niet in Nederland blijven

Voorziening	Bedrag / Ondersteuning	Rechthebbende(n)
<b>Vorbereiding &amp; vertrek naar het land van waaruit je bent aangenomen</b>		
Algemeen immigratieconsult	Als er geen mogelijkheden zijn om je rechtmatig verblijf te behouden, of als je besluit terug te keren naar je thuisland, kun je kiezen voor een van de voorzieningen in deze tabel.	Jij (en je gezinsleden als zij assistentie nodig hebben)
Monitoring IND-vereisten	Begeleiding bij wettelijke termijnen: zoektijd van 3 maanden voor kennismigranten, documentvereisten en gevolgen wanneer niet langer aan de voorwaarden wordt voldaan.	Jij (en je gezinsleden als zij assistentie nodig hebben)
Ondersteuning bij terugkeer naar het land van herkomst	Begeleiding wanneer de verblijfsvergunning niet kan worden behouden: uitleg over termijnen, vereiste acties en juridische overwegingen bij vertrek.	Jij (en je gezinsleden als zij assistentie nodig hebben)
Reis naar land van herkomst	Volgens het wereldwijde reisbeleid van ASML (instructies worden verstrekt)	Jij (met je gezin)
Verhuizing van huisraad	Ondersteuning bij transport over land/zee tot: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20ft-container voor gezinssamenstelling 1 (alleenstaand) en 2 (koppel/alleenstaande ouder met kind)</li> <li>• 40ft-container voor gezinssamenstelling 3 en groter.</li> </ul> Ondersteuning bij luchtvracht tot: <ul style="list-style-type: none"> <li>• een volume met een maximale kosten gelijk aan transport over land-/zee.</li> </ul> Indien geen gebruik wordt gemaakt van transport, wordt een eenmalige bruto vergoeding toegekend van €12.500 voor intercontinentale verhuizingen en €5.750 voor continentale verhuizingen.	Jij (met je gezin)
Opslag (tijdens transport)	Maximaal 60 dagen opslag (tijdens transport).	Jij (met je gezin)
Extra bagage	20 kg per persoon indien gebruik gemaakt wordt van verzending van huisraad. 60 kg per persoon indien er geen gebruik gemaakt wordt van verzending van huisraad.	Jij (met je gezin)
<b>Compensatie &amp; Fiscaliteit</b>		
Belastingondersteuning	Ondersteuning bij het indienen van de jaarlijkse aangifte inkomstenbelasting in Nederland voor het jaar waarin het dienstverband is beëindigd. Eventueel aanvullend belastingadvies valt niet onder de dekking van ASML.	Jij

Optie 2: Je kunt mogelijk in Nederland blijven. Als dit alsnog niet lukt, is optie 1 (zie hierboven) van toepassing.

Voorziening	Bedrag / Ondersteuning	Rechthebbende(n)
<b>Immigratieondersteuning</b>		
Informatiepakket over vervolgstappen vanuit immigratieperspectief	Afhankelijk van de beschikbare opties die voortvloeien uit het consultatiegesprek (bijv. informatie over de route naar een permanente verblijfsvergunning of op individuele gevallen gebaseerde lange termijn opties).	Jij (en je gezinsleden als zij assistentie nodig hebben)
Aanvraag wijziging verblijfsdoel	Ondersteuning bij de aanvraag voor wijziging van het verblijfsdoel, inclusief ondersteuning bij de documentatie en begeleiding gedurende de initiële aanvraagprocedure voor het wijzigen naar een andere verblijfsvergunning.	Jij (en je gezinsleden als zij assistentie nodig hebben)
Ondersteuning bij Inburgering	Informatie over voorwaarden, DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs)-registratie, examenonderdelen en begeleiding bij voorbereiding. Inclusief doorverwijzing naar betrouwbare cursusaanbieders.	Jij (en je gezinsleden als zij assistentie nodig hebben)
Inburgeringscursus opties (Extern)	Een intensieve cursus van 6-8 weken ter voorbereiding op de inburgeringsexamens, inclusief taaltraining, kennis van de Nederlandse samenleving en examenvoorbereiding, met gestructureerde lessen en begeleiding van een docent.	Jij (en je gezinsleden als zij assistentie nodig hebben)

### Geen cash-alternatief

De hierboven geboden voorzieningen en ondersteuning zijn niet inwisselbaar voor geld. Voor voordelen en ondersteuning die niet of slechts gedeeltelijk worden benut, wordt geen compensatie verstrekt.

### Ondersteuning door ASML en via dienstverleners

Verschillende onderdelen van het ILH-ondersteuningspakket worden geleverd door externe dienstverleners die door ASML zijn aangesteld en contractueel zijn vastgelegd. Deze dienstverleners worden door ASML volledig geïnstrueerd over alle onderliggende details van de aangeboden ondersteuning.

Je wordt rechtstreeks gecontacteerd door de dienstverleners om de overeengekomen ondersteuning te ontvangen, de services indien nodig verder toe te lichten en de bijbehorende processen uit te leggen. De dienstverleners zijn je eerste aanspreekpunt.

Andere onderdelen van het ILH-ondersteuningspakket worden rechtstreeks door ASML aan je geleverd. Hieronder vind je een overzicht van wie welke diensten verleent.

Ondersteuning	Netherland
Immigratiediensten	ASML/ EY
Verzending van huishoudelijke goederen	SIRVA BGRS
Contante vergoedingen	ASML
Belastingondersteuning	Taxmanager + EY

Alle aangeboden voorzieningen en ondersteuning moeten binnen zes (6) maanden na je einddatum van dienstverband worden gebruikt, met uitzondering van de diensten voor belastingaangifte.

### Verhuizing van huisraad

Als je ervoor kiest om gebruik te maken van onze verhuisservice, dekt ASML de kosten voor de verhuizing, verzekering en opslag tijdens het transport (max. 60 dagen) van het toegestane volume

aan huishoudelijke goederen (afhankelijk van de gezinsgrootte zoals beschreven in het overzicht). De verhuizing wordt uitgevoerd door de door ASML aangewezen en gecontracteerde transporteur.

De volgende kosten zijn inbegrepen:

- Het inpakken en laden van huisraad in het thuisland;
- Ophalen op het vertrekpunt;
- Vervoer over land en over zee;
- Verhuisdocumentatie en bijbehorende kosten;
- Douane- en invoerrechten bij emigratie;
- Levering in het land van herkomst;
- Reguliere douane- en invoerrechten, exclusief alcohol, tabak, gezondheidsproducten enz. (met uitzondering van producten die zijn gekocht binnen de vrijstellingslimieten);
- Verzekering op basis van de vervangingswaarde, gebaseerd op de aangegeven waarde van de goederen.

ASML vergoedt niet het transport van (maar niet beperkt tot):

- Dieren en huisdieren, inclusief quarantainemaatregelen;
- Artikelen die vanwege lokale invoerbepalingen niet redelijkerwijs verzonden kunnen worden, zoals explosieve artikelen en wapens.

Als de goederen binnen de toegestane verzendafmetingen vallen en de export wettelijk is toegestaan, dekt ASML de reguliere transportkosten. Houd er rekening mee dat als bepaalde goederen vanwege hun aard extra kosten met zich meebrengen, zoals bijvoorbeeld een extra/specifieke verzekering, deze voor je eigen rekening zijn.

Of je goederen met een hoge (emotionele) waarde wilt verzenden, is je eigen keuze en valt ook onder bovenstaande regel.

ASML kan niet aansprakelijk worden gesteld voor verlies en/of schade aan goederen. Ook bij vertraging in de levering van goederen, ongeacht de oorzaak, kan ASML niet aansprakelijk worden gesteld en zal zij geen tijdelijke oplossing bieden tot de huisraad is aangekomen. Bovendien kan ASML niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele persoonlijke verzendingen.

### **Opslag (tijdens transport)**

In principe wordt verwacht dat het inpakken en laden twee weken na het einde van je arbeidsovereenkomst begint. Je bent vrij om van deze standaardprocedure af te wijken, maar ASML vergoedt slechts 60 dagen opslag- en transportkosten; kosten voor elke extra dag (boven de 60) zijn voor je eigen rekening.