

Voorstellen ASML voor Sociaal Plan

March 16, 2026

Wat doet ASML om gedwongen ontslagen te minimaliseren?

Voorstel ASML:

Om de impact van de organisatiewijziging minder groot te laten zijn, geldt het volgende:

- Stopzetten van de relevante externe inhuur
- Onderzoeken Farmout wat ASML zelf intern kan doen
- Bepaalde tijd contracten die impacted zijn binnen DE en IT worden niet verlengd.
- Bepaalde tijd contracten die niet impacted zijn binnen DE en IT kunnen enkel verlengd worden als het geen mogelijk passende positie voor boventallige medewerkers betreft.
- Bepaalde tijd contracten buiten DE en IT die mogelijk een passende positie opleveren voor boventallige medewerkers worden verlengd tot 1 oktober 2026.
- Ruime herplaatsingsperiode van minimaal 6 maanden
- Eerst binnen bedrijfsonderdeel en daarna ASML breed herplaatsen
- Intensieve begeleiding door Mobility Center
- Voorrang boventallige werknemers
- Vrijstelling van werk voor sollicitatieactiviteiten

Welke werkingsduur wil ASML afspreken?

Voorstel ASML:

ASML wenst een doorlopend sociaal plan af te spreken voor de duur van 2 jaar.

En niet enkel voor deze herstructurering.

Dit Sociaal Plan komt in plaats van de Herplaatsingsregeling bij bedrijfsorganisatorische wijzigingen, zoals in 2014 met de Ondernemingsraad overeengekomen.

Welke werkingssfeer wil ASML afspreken?

Voorstel ASML:

Dit Sociaal Plan is van toepassing op elke werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met ASML Netherlands BV en schriftelijk boventallig wordt verklaard, op basis van een organisatiewijziging (dus voor alle ASML entiteiten in Nederland en voor elke organisatiewijziging).

Dit Sociaal Plan is dus niet van toepassing op personen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als uitzend/inleenkracht of gedetacheerden en werknemers met wie om andere dan bedrijfseconomische en/of bedrijfsorganisatorische redenen de arbeidsovereenkomst eindigt (disfunctioneren, vanwege een dringende reden, een einde wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid, een opzegging op initiatief van de werknemer zelf, het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, etc.)

Hoe zien de herplaatsingsinspanningen eruit?

Voorstel ASML:

- Nadat de potentiële boventallige werknemers een boventalligheidsverklaring hebben ontvangen, start de interne herplaatsingsperiode. Tijdens deze periode zal ASML zich inspannen om een nieuwe andere, passende interne functie voor de werknemer te vinden.
- Op dat moment worden de vacatures in de nieuwe organisatie open gezet (via de interne carrière website).
- Eerst wordt er in het reorganisatiegebied (eigen bedrijfsonderdeel) gekeken (D&E, IT).
- Als een werknemer niet geselecteerd wordt voor een nieuwe rol in de nieuwe organisatie D&E en IT, volgt er een verplichte intake om de interesse-mapping van de werknemers die geen plek in de nieuwe organisatie hebben gevonden, nader te bespreken. Tijdens dit gesprek wordt besproken welke vacatures binnen ASML breed beschikbaar zijn en welke vacatures naar het oordeel van ASML passend zouden kunnen zijn.
- Deze herplaatsingsperiode na aanzegging duurt bij elkaar minimaal 6 maanden.

Hoe ziet het selectieproces eruit?

Voorstel ASML:

- Sollicitaties bestaan uit een motivatie brief en een CV. Geschikte kandidaten zullen worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.
- Interview proces bevat altijd twee interviews: een WHAT interview gericht op toetsen functionele/technische competenties en een HOW interview gericht op toetsen gedragsmatige en leiderschapscompetenties. Het selectieproces wordt geobjectiveerd middels gestructureerde interviews zodat bias geminimaliseerd wordt en resultaten te vergelijken zijn in een kalibratie.
- Selectie van de geschikte kandidaat zal plaatsvinden op basis van duidelijke selectiecriteria (opleiding, kennis, ervaring en competenties). De definitieve keuze wordt gemaakt door het ASML management.

Welke definitie van passende functie wordt er gebruikt?

Voorstel ASML:

Een functie die qua functie-inhoud, vereiste kennis, vaardigheden, vereiste competenties, functieniveau en beloning in redelijkheid geacht wordt aan te sluiten bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. Bovendien is een functie ook passend als de functie maximaal 1 functiegroep of functieniveau afwijkt van de oude functie van werknemer en als de werknemer binnen maximaal 6 maanden de functie kan vervullen.

Werknemers mogen 1 keer niet instemmen met het aanbod van een passende functie. Dit heeft geen consequenties.

Een aanbod voor een passende functie wordt schriftelijk aan de werknemer gedaan. De werknemer heeft 7 kalenderdagen, na dagtekening, de tijd om de passende functie te accepteren.

Extra: voorrang positie boventallige werknemer?

Voorstel ASML:

Alle vacatures worden opengezet voor alle interne werknemers, maar medewerkers die boventallig worden krijgen voorrang.

Wat gebeurt er met de arb. vw. bij plaatsing in lagere functie?

Voorstel ASML:

- Als de werknemer wordt ingedeeld in de salariscategorieën 1 t/m 9 geldt het volgende:
 - Als het huidige salaris hoger is dan het maximum salaris in de nieuwe schaal, dan vindt inschaling (in de nieuwe schaal) plaats op het maximum salaris dat hoort bij het (formeel in de laatste Develop and Perform) vastgelegde beoordelingsniveau.
 - Gedurende een periode van 24 maanden ontvangt de werknemer een persoonlijke toeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude en nieuwe vaste inkomen (12 x maandsalaris, vakantiegeld, 13^e maand).
 - Collectieve salarisverhogingen op grond van de Metalektro cao zullen ook in deze 24 maand periode worden toegekend over het nieuwe basissalaris, evenals eventuele salarisverhogingen op basis van de salariscategorieëntabel.
- Als de werknemer werkzaam is in salariscategorie 10 en hoger en hij wordt ingedeeld in de salariscategorieën 10 en hoger, geldt dat het basissalaris nominaal gelijk blijft in de nieuwe salarisschaal. STI, LTI en alle andere emolumenten worden vanaf de datum van de indeling aangepast aan de nieuwe salarisschaal.

Worden de wn-ers gedurende de vangnetperiode van 6 mnd vrijgesteld?

Voorstel ASML:

Vangnet is minimaal 6 maanden waarvan deel (periode na go live) vrijgesteld van werk.

Welke outplacement en bijscholing wordt aangeboden?

Voorstel ASML:

De boventallige werknemer kan gebruik maken van een door ASML geselecteerd extern outplacementbureau Randstad.

De mogelijkheid tot outplacement begeleiding start uiterlijk op de datum van definitieve boventalligheid.

De individuele duur van een outplacementtraject is maximaal 6 maanden.

Komt er een plaatsmakersregeling / vrijwillig vertrekregeling?

Voorstel ASML:

ASML wil geen plaatsmakersregeling of vrijwillige vertrekregeling voor werknemers.

Wordt er iets gedaan met de werknemers met een tijdelijke contracten?

Voorstel ASML:

Werknemers met een contract voor bepaalde tijd vallen buiten het sociaal plan omdat hun contract van rechtswege beëindigd wordt.

Zij ontvangen wel de wettelijke transitievergoeding;

Ook kunnen ze gedurende de resterende periode van het dienstverband gebruik maken van het Mobility Center.

Welke beeindigingsvergoeding denkt ASML aan?

Voorstel ASML:

De wettelijke, huidige transitievergoeding maal factor 2

De ontslagvergoeding zal berekend worden per de Einddatum, zodat ook de eventuele cao stijgingen meegenomen kunnen worden.

Geen absolute of wettelijke maximering.

Wel maximale vergoeding bij aftopping tot AOW (WW en IAOW in mindering); minimaal de wettelijke transitievergoeding.

ASML staat open voor een regeling voor oudere werknemers

Suggesties ouderenregeling

Suggestie ASML

Is een verlenging van de opzegtermijn van 1 maand (of ophoging van de vergoeding met 1 maand) mogelijk voor medewerkers van 50+? (wegens arbeidsmarktpositie)

OF

Suggestie ASML:

Is een suppletie tot AOW (lumpsum) mogelijk voor oudere medewerkers (onder aftrek van WW/IOAW rechten)? Voorbeeld:

“In het geval van een beëindiging met wederzijds goedvinden suppleert ASML de Bruto Wettelijke Uitkering waar de Oudere Medewerker (36 maanden voor AOW datum) aanspraak op maakt tot 100% van het Bruto Maandloon tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. De suppletie wordt uitbetaald als een bruto vergoeding, die bij uitdiensttreding in één keer wordt uitbetaald. Deze suppletie komt in de plaats van de vergoeding van dit Sociaal Plan. Ook wordt geen wettelijke transitievergoeding meer uitbetaald.”

Welke elementen worden allemaal meegenomen ter bepaling van de transitievergoeding?

Voorstel ASML:

De vaste bruto basis/schaal maandsalaris, vermeerderd met uitsluitend de volgende (naar maand basis herrekende) loonbestanddelen:

- vakantietoeslag;
- vaste ploegentoeslag, inclusief urenbanktoeslag;
- vaste consignatietoeslag;
- overwerktoeslag (gemiddelde over laatste 12 maanden);
- 13de maand;
- de uitgekeerde winstdelingsregeling (gemiddelde over laatste drie uitkeringperiodes);
- de uitgekeerde gemiddelde STI-bonus (short-term- incentive bonus) zoals in de drie voorafgaande jaren uitgekeerd

Extra: wanneer vaststellingsovereenkomst?

Voorstel ASML:

- Als er voor werknemer geen herplaatsingsmogelijkheden zijn binnen het reorganisatiegebied (eigen bedrijfsonderdeel), zal ASML na het aanzeggesprek de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gang zetten.
- Na ondertekening vaststellingsovereenkomst en gedurende de opzegtermijn loopt de herplaatsingsperiode van 6 maanden door.
- Ook dan kan herplaatsing in een passende functie plaatsvinden.

Extra: wederindiensttredingsvoorwaarde?

Voorstel ASML:

- Wederindiensttredingsvoorwaarde binnen 1 jaar na einddatum, bij dezelfde of passende functie (uitbetaalde vergoeding dient terugbetaald te worden in ruil voor herstel van het dienstverleden v.w.b. de transitievergoeding).

Komt er een vrijwillige voortzetting en compensatie pensioen?

Voorstel ASML:

- PME (Judith Geerts) is uitgenodigd voor een toelichting op 16 maart 2026 om 12:00 uur.
- Werknemers kunnen in bepaalde situaties kiezen voor individuele vrijwillige voortzetting, waardoor zij in aanmerking kunnen komen voor compensatie vanuit PME.
- En er is compensatie vanuit PME voor 38-plussers. Zij ontvangen alleen compensatie als er op 31 december 2026 én op 1 januari 2027:
 - Actief pensioen wordt opgebouwd (als werknemer of bij arbeidsongeschiktheid)
 - Of als er sprake is van vrijwillige voortzetting

Hoe ziet de Begeleidings-/ Monitoringscommissie eruit?

Voorstel ASML:

- In het kader van dit Sociaal Plan zal er een Begeleidingscommissie worden ingesteld. Deze commissie bestaat uit:
 - Twee leden, een vanuit de OR en een vakbondsbestuurder
 - Twee leden, vanuit de Werkgever
- In geval van verschil van mening over de toepasselijkheid, uitleg en/of uitvoering van dit Sociaal Plan (waaronder de toepassing van de hardheidsclausule), kan de Begeleidingscommissie een advies geven aan de Bestuurder van ASML.
- Geschillen over 'uitwisselbaarheid', 'afspiegeling' en 'passendheid' liggen ter beoordeling door het UWV en zullen niet door de Begeleidingscommissie behandeld worden.
- ASML beslist pas nadat zij een advies heeft ontvangen van de Begeleidingscommissie. ASML zal schriftelijk en gemotiveerd moeten uitleggen als zij afwijkt van het advies van de Begeleidingscommissie.
- Let wel, de rol blijft advies aan werkgever, de commissie monitort en bespreekt, maar beslist niet.

Worden de openstaande vakantiedagen uitbetaald?

Voorstel ASML:

Per de einddatum zal een eindafrekening van het dienstverband volgen, waarbij binnen een maand na de einddatum pro rata de vakantietoeslag als ook eventueel resterende vakantiedagen /ADV aan de werknemer worden uitbetaald.

Een negatief vakantiesaldo wordt door ASML verrekend bij de eindafrekening en komen in mindering op de uitbetaling

Geen nieuwe opbouw vakantiedagen/ADV in periode van vrijstelling van werk

Wat staat er in de hardheidsclausule?

Voorstel ASML:

Als toepassing van dit Sociaal Plan in de ogen van de werknemer tot een onredelijke uitkomst leidt, dan kan de werknemer een verzoek indienen bij de Begeleidingscommissie. De Begeleidingscommissie zal ASML een advies geven of zij moet afwijken van het Sociaal Plan of niet. Het uiteindelijke besluit of ASML afwijkt van het Sociaal Plan of niet ligt uiteindelijk bij de directie van ASML. In alle gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet, wordt gehandeld vanuit de geest en intentie van dit Sociaal Plan.

Is er een mogelijkheid om eerder te vertrekken?

Voorstel ASML:

Indien de werknemer elders een nieuw dienstverband aanvaardt dat aanvangt vóór de vermoedelijke einddatum, wordt het dienstverband met ASML geacht te zijn geëindigd met wederzijds goedvinden per de datum van indiensttreding elders. De werknemer houdt onverminderd recht op de aanspraak op de vergoeding uit dit Sociaal Plan. Het outplacementtraject zal dan ook per direct worden beëindigd. De werknemer heeft geen recht op de loonsom van de resterende maanden tot de nieuwe einddatum

Afstand van relatie/concurrentiebeding en belemmering in dienst treden?

Voorstel ASML:

De werknemer wordt, per einde dienstverband wel gehouden aan een eventueel met ASML overeengekomen concurrentiebeding.

Een relatiebeding is maatwerk en wordt per situatie beoordeeld.

De in de arbeidsovereenkomst overeengekomen post-contractuele bedingen, waaronder geheimhouding, intellectuele eigendom en niet-werving, blijven onverkort gelden.

Er geldt geen belemmering om opnieuw bij ASML in dienst treden.

Komt er een vergoeding juridische kosten en financiële kosten?

Voorstel ASML:

ASML vergoedt een tegemoetkoming in de kosten van juridische bijstand en/of financiële kosten tot een bedrag van (in totaal) maximaal € 750,- exclusief BTW na ontvangst van een factuur, die op naam van de werknemer is gesteld

Hoe zit het met de aandelenpakketten/variabele beloning?

Voorstel ASML:

De LTI die in het jaar van vertrek wordt toegekend, wordt naar rato berekend, net als bij pensionering. Andere LTI-toekenningen worden definitief toegekend zoals aangegeven in de toekenningsbrief.

Als je werkzaam bent in de salariscategorieën 1 tot en met 9 geldt dat een eventuele uitkering op basis van de in de Personeelsregels opgenomen winstdelingsregeling op het gebruikelijke moment plaatsvindt (februari na het kalenderjaar waarin je uit dienst treedt).

Als je werkzaam bent in de salariscategorieën 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, geldt '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).

Het aandelenkoopplan conform policy: geen premie na einde dienstverband.

Hoe ziet het repatriering pakket eruit?

Voorstel ASML:

Onderstaand de ondersteuning die een werknemer krijgt bij vertrek uit Nederland na het einde van het dienstverband. Het pakket bestaat uit:

- begeleiding bij IND-regels en verblijfstermijnen;
- support bij verkrijgen Nederlanderschap;
- uitleg over de drie maanden zoekperiode voor een nieuwe baan;
- ondersteuning bij de planning van vertrek;
- betaling van een vliegticket naar het land van herkomst voor werknemer en gezin;
- vergoeding voor het verhuizen van de inboedel of een alternatief geldbedrag;
- vergoeding voor opslag, extra bagage en verzekering;
- hulp bij de Nederlandse belastingaangifte in het laatste werkjaar.

Krijgen wn-ers een jubileumuitkering in het jaar dat ze ontslagen worden?

Voorstel ASML:

Werknemers behouden recht op de bruto jubileumuitkering als deze 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.

Komt er een aanvullingsregeling salaris elders?

Voorstel ASML:

ASML betaalt een beëindigingsvergoeding en zal geen extra aanvulling op het salaris bij een derde partij doen.

Worden de studieschulden kwijtgescholden?

Voorstel ASML:

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

Extra: tekenvergoeding bij vaststellingsovereenkomst

Voorstel ASML:

- Als de werknemer binnen 5 werkdagen na ontvangst van de vaststellingsovereenkomst ondertekent en niet herroepen, dan ontvangt de werknemer een tekenvergoeding van EUR 3.000,- bruto.
- Deze vergoeding zal worden uitgekeerd bij de eindafrekening.

Extra: getuigschrift en referenties?

Voorstel ASML:

Op verzoek van de werknemer verstrekt ASML een positief geformuleerd getuigschrift.

ASML zal desgevraagd positieve referenties verstrekken over het functioneren van de werknemer.

Extra: sollicitatiebezoek?

Voorstel ASML:

Vanaf de datum van boventalligheid krijgt de werknemer de mogelijkheid om zich te richten op het vinden van een nieuwe baan, alles in overleg met de leidinggevende.

Wanneer de werknemer sollicitatiebezoeken wil afleggen, dan zal hij - na overleg met ASML - vrijaf kunnen nemen met behoud van salaris.

Vergoeding bij UWV procedure?

Voorstel ASML:

In voorkomende gevallen en/of indien de werknemer niet instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden, zal ASML bij het UWV een ontslagaanvraag indienen.

In geval van een ontslagprocedure wordt de proceduretijd in mindering gebracht op de opzegtermijn, waarbij in elk geval minimaal een opzegtermijn van 1 maand zal resteren.

In dat geval heeft de werknemer wel recht op de beëindigingsvergoeding, minus de betaalde bruto maandinkomens na de einddatum zoals die in de aangeboden vaststellingsovereenkomst is bepaald. Ook heeft de werknemer geen recht op de tekenvergoeding zoals omschreven in dit Sociaal Plan.

