

Vragen & antwoorden FNV, CNV en VHP2

Questions & Answers FNV, CNV and VHP2

This is a translation of ASML's answers towards questions of the Unions. The Dutch text is leading. The English text is a Copilot translation. Made available by the Works Council.

1. Waarom is de personele impact niet onderbouwd met kerncijfers, noodzaak per rol? Het RfA geeft geen bewijs dat deze reductie noodzakelijk is. (FNV)

**Why is the personnel impact not substantiated with key figures and necessity per role?
The RfA does not provide evidence that this reduction is necessary. (FNV)**

De RfA beschrijft de strategische rationale en de ontwerpprincipes van het nieuwe model. De impact op rolniveau is een gevolg van deze ontwerpkeuzes, bijvoorbeeld de vereenvoudiging van governance, reductie van coördinatie/managementlagen alsmede een herverdeling van verantwoordelijkheden.

The RfA outlines the strategic rationale and the design principles of the new model. The impact at the role level is a consequence of these design choices, such as the simplification of governance, reduction of coordination and management layers, as well as a redistribution of responsibilities.

2. Waarom wordt dit besluit genomen terwijl de selectiecriteria voor nieuwe functies nog niet zijn uitgewerkt en dus niet beoordeeld kunnen worden? (FNV)

Why is this decision being made while the selection criteria for new positions have not yet been developed and therefore cannot be assessed? (FNV)

De RfA bevat een voorgenomen besluit over de nieuwe organisatie structuur. De functie beschrijvingen van de rollen in het nieuwe model zijn al uitgewerkt; verdere detaillering van selectiecriteria en het selectieproces vindt plaats na het afronden van de adviesprocedure - in lijn met het sociaal plan en wet- en regelgeving. Dit proces wordt zorgvuldig & transparant ingericht.

The RfA contains a proposed decision regarding the new organizational structure. The job

descriptions for the roles in the new model have already been developed; further detailing of selection criteria and the selection process will take place after the completion of the consultation procedure—in accordance with the social plan and applicable laws and regulations. This process will be set up carefully and transparently.

3. Welke risicoanalyse heeft ASML gemaakt voor kennisverlies en continuïteit, nu juist zoveel leiderschaps- en architect rollen verdwijnen? En mogelijke werkdruk die daaruit voortvloeit. Het document benoemt risico's, maar geen duidelijke beheersmaatregelen. (FNV)

What risk analysis has ASML conducted regarding knowledge loss and continuity, now that so many leadership and architect roles are being eliminated? And what about the potential workload that may result from this? The document mentions risks, but does not provide clear control measures. (FNV)

Er is expliciet nagedacht over het behoud van kritieke engineeringkennis en continuïteit. Het nieuwe operating model is zo ingericht dat vakinhoudelijke expertise/kennis behouden wordt (bijvoorbeeld via duidelijke ownership structuren, Guilds & lifecycle ownership). Individuen van wie de huidige rol vervalt kunnen solliciteren op rollen binnen het nieuwe model. In het algemeen geldt dat naarmate een boventallige medewerker meer relevante cruciale kennis heeft, de kans op een succesvolle herplaatsing groter is.

There has been explicit consideration regarding the preservation of critical engineering knowledge and continuity. The new operating model is designed to retain technical expertise and knowledge—for example, through clear ownership structures, Guilds, and lifecycle ownership. Individuals whose current roles are being eliminated can apply for positions within the new model. In general, the more relevant and crucial knowledge a redundant employee possesses, the greater their chances of successful reassignment.

4. Hoe kan ASML de beoogde productiviteitsverbetering (80% engineeringtijd) waarmaken zonder dat dit leidt tot structurele overbelasting? De huidige cijfers laten slechts 48% engineeringtijd zien? (FNV)

How can ASML achieve the intended productivity improvement (80% engineering time) without this leading to structural overload? The current figures show only 48% engineering time. (FNV)

De verbetering komt hoofdzakelijk door een vermindering van de nodige coördinatie, een versimpeling van processen en minder management / overhead rollen. Dit leidt ertoe dat engineers in de toekomst minder tijd kwijt zijn aan afstemming en overleg, en meer met

engineering. Werkdruk wordt bewaakt door duidelijke prioritering binnen MDUs. Er zijn concrete initiatieven die zorgen dat het percentage productieve engineering binnen de beoogde bandbreedte ligt (bijv. meeting efficiency initiative, planning framework en tooling improvement).

The improvement is mainly due to a reduction in the necessary coordination, a simplification of processes, and fewer management and overhead roles. As a result, engineers will spend less time on alignment and meetings in the future and more time on engineering work. Workload is monitored through clear prioritization within MDUs. There are concrete initiatives in place to ensure that the percentage of productive engineering remains within the intended range (for example, the meeting efficiency initiative, planning framework, and tooling improvement).

5. Waarom worden grote groepen werknemers overgeplaatst naar andere sectoren zonder inzicht in de gevolgen voor arbeidsvoorwaarden, werktijden (raamovereenkomst) werkplek en loopbaanperspectief? (FNV)

Why are large groups of employees being transferred to other sectors without clarity on the consequences for employment conditions, working hours (framework agreement), workplace, and career prospects? (FNV)

Deze vraag betreft de zogenoemde blockmoves vanuit de D&E organisatie, zoals toegelicht in de adviesaanvraag aan de ondernemingsraad. Deze blockmoves vinden plaats zonder arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. Ook het loopbaanperspectief van individuele medewerkers op wie deze blockmoves betrekking hebben, verandert dientengevolge niet. Weliswaar kunnen – gelet op de in de vraag genoemde Raamovereenkomst werktijden – na de blockmove andere delen van de ASML-roostercatalogus van toepassing zijn, maar dat leidt niet tot een wijziging van de voor medewerkers geldende roosters/werktijden.

This question concerns the so-called block moves from the D&E organisation, as explained in the consultation request to the works council. These block moves take place without any impact on employment conditions. Consequently, the career prospects of individual employees affected by these block moves do not change. However, considering the framework agreement on working hours mentioned in the question, other parts of the ASML roster catalogue may apply after the block move, but this does not result in a change to the rosters/working hours applicable to employees.

6. Hoe kan de OR een weloverwogen advies geven als cruciale onderdelen (inrichting MDUs, selectieprocessen, IT-ondersteuning, training) nog in ontwikkeling zijn? Waarom wordt de OR gevraagd te adviseren terwijl veel informatie pas ná het besluit beschikbaar komt (zoals rolprofielen, aantallen, procedures)? (FNV)

How can the works council provide a well-considered recommendation when crucial elements (such as the setup of MDUs, selection processes, IT support, and training) are still under development? Why is the works council being asked to advise while much information will only become available after the decision has been made (such as role profiles, numbers, procedures)? (FNV)

Een werkgroep van de ondernemingsraad is meer dan een jaar geleden betrokken bij de voorbereiding van het voorgenomen besluit. Gelet op de complexiteit en de omvang van de voorgenomen transitie kwam al in een vroeg stadium van de voorbereiding vast te staan dat de volledige uitwerking van de transitie ook tijdens en na de adviesprocedure vorm zou krijgen. Dit verklaart waarom de adviesaanvraag niet alle details bevat. ASML meent dat dit een weloverwogen advies van de ondernemingsraad niet in de weg staat. Tijdens het adviestraject wordt het reeds langer bestaande intensieve overleg tussen de ondernemingsraad en D&E management/HR voortgezet, waarbij de ondernemingsraad steeds over de laatste updates, nieuwe inzichten e.d. zal worden geïnformeerd. Voor zover de ondernemingsraad aanvullende informatie nodig heeft voor een goede vervulling van zijn adviesrol, zal de ondernemingsraad uiteraard van deze informatie worden voorzien.

A works council working group was involved in the preparation of the proposed decision more than a year ago. Given the complexity and scale of the intended transition, it was clear from an early stage that the full elaboration of the transition would also take place both during and after the advisory process. This explains why the request for advice does not contain all the details. ASML believes that this does not hinder the works council from providing a well-considered recommendation. During the advisory process, the long-standing intensive dialogue between the works council and D&E management/HR will continue, with the works council being kept informed of the latest updates, new insights, and so forth. Insofar as the works council requires additional information to fulfil its advisory role properly, this information will of course be provided to the works council.

7. Waarom is er gekozen voor een implementatiedatum (1 juli 2026) die onrealistisch kort is voor een reorganisatie van deze omvang? De planning laat een extreem strak tijdpad zien zonder buffer voor problemen. (FNV)

Why has an implementation date (July 1, 2026) been chosen that is unrealistically short for a reorganization of this scale? The schedule shows an extremely tight timeline without any buffer for problems. (FNV)

ASML meent dat de voorgenomen implementatiedatum weliswaar ambitieus, maar niet “onrealistisch kort” is. De belangrijkste reden om te streven naar een implementatiedatum op zo kort mogelijke termijn is dat de onzekerheid waarin de betrokken medewerkers verkeren sinds de aankondiging van het voorgenomen besluit op 28 januari jl., erg groot is. Zo spoedig mogelijk

na ontvangst van het advies van de ondernemingsraad zal het definitieve besluit genomen worden, op basis waarvan voor medewerkers veel meer duidelijkheid zal ontstaan over de individuele consequenties.

ASML believes that although the proposed implementation date is ambitious, it is not “unrealistically short”. The main reason for aiming for the earliest possible implementation date is the considerable uncertainty experienced by the employees involved since the announcement of the proposed decision on 28 January. As soon as possible after the works council’s advice is received, the final decision will be made, which will provide much greater clarity for employees regarding the individual consequences.

8. Hoe wordt de impact op mentale gezondheid en welzijn gewogen, nu medewerkers maanden in onzekerheid verkeren tijdens selectie- en matchingrondes? (FNV)

How is the impact on mental health and well-being being considered, now that employees are experiencing months of uncertainty during selection and matching rounds? (FNV)

De mentale gezondheid en het welzijn van medewerkers is in het algemeen een zeer belangrijk punt van aandacht voor ASML en in het bijzonder onder de gegeven omstandigheden van de D&E Transitie. In het kader van de aangekondigde organisatiewijzigingen worden de binnen ASML al veel langer bestaande voorzieningen ter bevordering van welzijn en gezondheid van medewerkers (bijvoorbeeld het employee assistance program, health services en voorzieningen op het gebied van employee well-being) extra intensief ingezet. Medewerkers worden extra geattendeerd op de beschikbare voorzieningen en er is specifiek aandacht voor de omstandigheden waarin medewerkers die binnen de scope van de voorgenomen wijzigingen werkzaam zijn, verkeren.

The mental health and well-being of employees is, in general, a very important point of focus for ASML, and especially so under the current circumstances of the D&E Transition. In light of the announced organizational changes, the provisions that have long existed within ASML to promote employee well-being and health (such as the employee assistance program, health services, and facilities related to employee well-being) are being utilized even more intensively. Employees are being specifically reminded of the available support, and particular attention is being paid to the circumstances of those working within the scope of the proposed changes.

9. Op basis van welke concrete data concludeert ASML dat deze nieuwe structuur beter werkt dan alternatieven? Het document noemt “archetype 5” als keuze, maar toont geen meetbare onderbouwing. (FNV)

On the basis of which concrete data does ASML conclude that this new structure works

better than alternatives? The document mentions “archetype 5” as the chosen option, but shows no measurable justification. (FNV)

De verschillende organisatie archetypes zijn getoetst aan de design principes die zijn opgesteld in de eerste fase van het Technology project. Archetype 5 sluit het beste aan bij de principes die zijn opgesteld en afgestemd. Overigens is het besluitvormingsproces dat heeft geleid tot de keuze van Archetype 5 met de werkgroep van de ondernemingsraad besproken.

The various organizational archetypes were evaluated against the design principles established in the first phase of the Technology project. Archetype 5 aligns best with the principles that were developed and agreed upon. Furthermore, the decision-making process that led to the selection of Archetype 5 was discussed with the works council working group.

**10. Wij hebben begrepen dat de OR niet om advies is gevraagd, een jaar geleden, bij het inschakelen van een extern onderzoek. (McKinsey)
Klopt dit? Wij ontvangen het rapport graag op kort termijn. (FNV)**

“Het inschakelen van een extern bureau voor onderzoek is advies plichtig onder de Wet op de ondernemingsraden (WOR), specifiek artikel 25 lid 1 sub n. De bestuurder moet de OR advies vragen voordat de opdracht aan de externe deskundige wordt verstrekt, als dit onderzoek kan leiden tot een ingrijpend (reorganisatie)besluit. Dit betreft zowel de keuze van de deskundige als de probleemstelling.”

We understand that the Works Council was not asked for advice, a year ago, when engaging an external investigation. (McKinsey) Is this correct? We would appreciate receiving the report as soon as possible. (FNV)

“Engaging an external agency for an investigation is subject to the Works Council’s right of advice under the Dutch Works Councils Act (WOR), specifically Article 25, paragraph 1, sub n. The executive board (Bestuurder) must seek the Works Council’s advice before commissioning the external expert, if this investigation can lead to a significant (reorganization) decision. This concerns both the choice of the expert and the definition of the problem.”

In de voorbereiding van de Technology Transformatie is geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een adviesopdracht te verstrekken aan een deskundige buiten ASML dat kan leiden tot een mogelijk (reorganisatie)besluit, Er is dan ook geen sprake van “een rapport”, zoals de vraag veronderstelt. Wel is McKinsey gevraagd om ASML te ondersteunen gedurende het proces. Het onderzoek naar de pijnpunten en tekortkomingen in de huidige organisatie en de oorzaken daarvan en de ontwikkeling van de nieuwe organisatie zijn hoofdzakelijk door ASML zelf, met name door het D&E managementteam, uitgevoerd. Ook de design keuzes die in het voorgenomen besluit staan zijn gemaakt door het D&E managementteam. Het adviesrecht van de ondernemingsraad als gevolg van de betrokkenheid van McKinsey is dan ook op geen enkele

wijze belemmerd of beperkt. ASML heeft het voorgenomen besluit zelf voorbereid op basis van door ASML zelf uitgevoerd onderzoek, zij het met ondersteuning van McKinsey.

During the preparation for the Technology Transformation, the option to commission an advisory assignment to an external expert outside ASML, which could lead to a possible (reorganization) decision, was not utilized. Therefore, there is no "report" as implied by the question. However, McKinsey was asked to support ASML throughout the process. The investigation into the pain points and shortcomings of the current organization, as well as their causes and the development of the new organization, was mainly carried out by ASML itself, in particular by the D&E management team. The design choices reflected in the proposed decision were also made by the D&E management team. The Works Council's right of advice was in no way hindered or restricted by McKinsey's involvement. ASML prepared the proposed decision itself, based on research conducted by ASML, albeit with support from McKinsey.

11. Welke mogelijke sectoren/onderdelen worden door de reorganisatie direct of indirect geraakt? Zowel op de korte als de middellange termijn? Komt er bijvoorbeeld een fase 2? (FNV)

Which possible sectors/departments will be directly or indirectly affected by the reorganization, both in the short and medium term? For example, will there be a phase 2? (FNV)

Uiteraard worden ASML's D&E & IT afdelingen direct geraakt. Daarnaast is sprake van andere organisatieonderdelen die door middel van de genoemde blockmoves medewerkers met hun activiteiten zullen ontvangen. Deze effecten ontstaan als gevolg van en direct na de implementatie van het nog te nemen definitieve besluit. Tevens bestaat de mogelijkheid dat andere sectoren geraakt worden als gevolg van de toepassing van de dwingendrechtelijke regels van afspiegeling. In wederzijds uitwisselbare functies die niet alleen in de D&E en/of IT organisatie voorkomen, kunnen arbeidsplaatsen vervallen buiten D&E en IT. Er is geen fase twee gepland. Uitsluitend in het proces van totstandkoming van het voorgenomen besluit dat in de adviesaanvraag wordt toegelicht is sprake geweest van verschillende fasen (bijvoorbeeld de fase van het ontwikkelen van het 'high level design', gevolgd door de ontwikkeling van het 'detailed design'. Ook het wijzigen van werkprocessen en interfaces kan betekenen dat andere afdelingen 'geraakt' worden omdat zij met de gevolgen daarvan worden geconfronteerd.

Of course, ASML's D&E and IT departments are directly affected. Additionally, other organizational units will receive employees and their activities through the aforementioned block moves. These effects arise as a result of, and immediately following, the implementation of the final decision yet to be made. There is also the possibility that other sectors will be impacted due to the application of mandatory rules on proportional representation. In mutually interchangeable roles that are not only present within the D&E and/or IT organizations, jobs may be lost outside D&E and IT as well. There is no second phase planned. The only phases occurred during the process of developing the proposed decision, as explained in the advisory request—for example, the phase of developing the 'high level design', followed by the development of the

'detailed design'. Changes to work processes and interfaces may also result in other departments being 'affected' because they are confronted with the consequences.

**12. In het verleden heeft er een heroriëntatie plaatsgevonden genaamd
“Strengthening ASML innovation power” (D&E 3.0) Wat was hiervan
de uitkomst en heeft er een evaluatie plaatsgevonden? (FNV)**

**In the past, a reorientation took place called “Strengthening ASML innovation power”
(D&E 3.0). What was the outcome of this, and was an evaluation conducted? (FNV)**

Dat is inderdaad het geval. De organisatiewijziging(en) die in het kader van de zogenoemde D&E 3.0 transitie een aantal jaren geleden hebben plaatsgevonden waren onderwerp van een uitgebreid adviestraject van de ondernemingsraad. Bovendien is na implementatie van het definitieve besluit de nieuwe organisatie meermaals geëvalueerd in samenwerking met de ondernemingsraad.

That is indeed the case. The organizational change(s) that took place a number of years ago as part of the so-called D&E 3.0 transition were the subject of an extensive advisory process with the Works Council. Moreover, after the implementation of the final decision, the new organization was evaluated several times in collaboration with the Works Council.

13. Banen en mensen

(a) Waar blijft de melding collectief ontslag?

**(b) Hoe staat het met de flexibele schil? Tijdelijke contracten? (Die
binnen 26 weken aflopen)**

Jobs and People

(a) Where is the notification of collective redundancy?

**(b) What is the situation regarding the flexible workforce? Temporary contracts? (That
expire within 26 weeks)**

(a) Eind februari doet ASML de melding op grond van de Wet Melding Collectief Ontslag (WMCO). Het door ASML gekozen tijdstip is afgestemd met het UWV.

(b) Ten aanzien van de gevolgen van de voorgenomen transitie voor de zogenoemde flexibele schil en tijdelijke contracten die binnen 26 weken aflopen geldt dat ASML onverkort de wettelijke bepalingen betreffende de beëindiging van arbeidsrelaties in het kader van een reorganisatie zal volgen, zoals deze zijn vastgelegd in de Beleidsregels van het UWV Werkbedrijf.

(a) *At the end of February, ASML will submit the notification in accordance with the Dutch Collective Redundancy Notification Act (WMCO). The timing chosen by ASML has been coordinated with the UWV (Dutch Employee Insurance Agency).*

(b) *With regard to the consequences of the proposed transition for the so-called flexible workforce and temporary contracts that expire within 26 weeks, ASML will fully comply with*

*the legal provisions concerning the termination of employment relationships in the context of
a reorganization, as set out in the Policy Rules of the UWV Werkbedrijf.*

14. Banen en mensen

(a) Hoeveel mensen worden precies geraakt per team en per locatie?

(b) Hoeveel mensen kunnen hun huidige werk niet blijven doen?

Jobs and People

(a) How many people are affected exactly per team and per location?

(b) How many people will not be able to continue their current work?

(a) voor zover deze aantallen in de adviesaanvraag niet specifiek worden benoemd, kunnen deze op dit moment nog niet exact worden aangegeven omdat deze getallen de resultante zijn van de executiefase.

(b) hiervoor geldt hetzelfde als voor het antwoord op vraag a.

(a) *Insofar as these numbers are not specifically mentioned in the request for advice, they cannot yet be indicated exactly at this time, as these figures are the result of the execution phase.*

(b) *The same applies as for the answer to question a.*

15. Selectie voor nieuwe functies (FNV)

(a) Welke regels gebruikt ASML om mensen te selecteren voor een nieuwe rol?

(b) Hoe zorgt ASML dat dit eerlijk gebeurt?

(c) Hoe helpt ASML mensen die een nieuwe rol willen maar extra training nodig hebben?

15. Selection for New Roles (FNV)

(a) What rules does ASML use to select people for a new role?

(b) How does ASML ensure that this is done fairly?

(c) How does ASML help people who want a new role but need additional training?

(a), (b) Deze vragen worden beantwoord tijdens het overleg op 26 februari 2026.

(c) Bij ASML is alle noodzakelijke training voor nieuwe posities onderdeel van de gangbare praktijk.

(a), (b) *These questions will be answered during the meeting on February 26, 2026.*

(c) *At ASML, all necessary training for new positions is standard practice.*

16. Werkdruk en veiligheid

(a) Hoe zorgt ASML dat werkdruk in de nieuwe teams niet te hoog wordt?

(b) Hoe realistisch is het dat engineers zoveel meer "echte" engineering-tijd krijgen?

(c) Hoe wordt werkdruk voorkomen in deze grote verandering?

Workload and safety

(a) How does ASML ensure that the workload in the new teams does not become too high?

(b) How realistic is it that engineers will actually get so much more "real" engineering time?

(c) How is workload prevented in this major change?

(a), (b) en (c) De teams worden kleiner dan ze op dit moment zijn, hierdoor is er meer focus en duidelijkheid waarbij minder tijd aan randzaken hoeft te worden besteed. Dit heeft naar verwachting een positief effect op zowel de werkdruk als ook werkplezier.

(a), (b), and (c) The teams will be smaller than they are currently, which will allow for more focus and clarity, resulting in less time spent on peripheral matters. This is expected to have a positive effect on both workload and job satisfaction.

17. Verplaatsingen naar andere afdelingen: Grote groepen medewerkers gaan naar andere afdelingen. Veel mensen worden verplaatst: ME/EE → naar Manufacturing of Customer Support, SQE → naar SS&P. Veel engineers komen terecht in nieuwe teams: Module Delivery Units (MDU's).

- Blijven arbeidsvoorwaarden hetzelfde voor mensen die naar MF/CS/SS&P gaan?

- Veranderen werktijden of werkplek? (Binnen operations zijn werktijden en urenbanken van toepassing – Raamovereenkomst) - Hoe ziet hun loopbaan er daaruit? En welk perspectief hebben zij.

Transfers to other departments: Large groups of employees are moving to other departments. Many people are being transferred: ME/EE → to Manufacturing or Customer Support, SQE → to SS&P. Many engineers will end up in new teams: Module Delivery Units (MDUs).

- Do employment conditions remain the same for people moving to MF/CS/SS&P?

- Will working hours or workplace change? (Within operations, working hours and time banks apply – Framework Agreement) – What will their career path look like? And what prospects do they have?

Zie het antwoord op vraag 5 hierboven. Er zijn geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen en ook werktijden en loopbaanperspectief wijzigen niet door de block moves.

See the answer to question 5 above. There are no consequences for employment conditions, and working hours and career prospects do not change as a result of the block moves.

18. Kennis (behoud)

(a) Hoe zorgt ASML dat kennis van ervaren mensen niet verdwijnt?

(b) Hoe wordt kennis gedeeld in de nieuwe structuur met Guilds en MDUs?

Knowledge (retention)

(a) How does ASML ensure that the knowledge of experienced people is not lost?

(b) How is knowledge shared in the new structure with Guilds and MDUs?

(a) ASML streeft naar het zoveel mogelijk beperken van de uitstroom van relevante kennis. Dit wordt bereikt door een combinatie van maatregelen, zoals het openstellen van een groot aantal nieuwe engineering posities. Verder wordt verwezen naar het antwoord op vraag 3.

(b) Met deze voorgenomen organisatiewijziging gaat ASML naar een andere organisatiestructuur en naar een ander operating model waarin informatie op andere wijze met elkaar gedeeld wordt. Zo is er bijvoorbeeld aandacht voor de 'meeting hygiene'. Zie ook hoofdstuk 2.5 van de adviesaanvraag D&E.

(a) ASML aims to minimize the outflow of relevant knowledge as much as possible. This is achieved through a combination of measures, such as opening up a large number of new engineering positions. Further reference is made to the answer to question 3.

(b) With this proposed organizational change, ASML is moving to a different organizational structure and a different operating model in which information is shared in new ways. For example, there is specific attention to 'meeting hygiene.' See also Chapter 2.5 of the D&E advisory request.

19. Komt er een concept sociaal plan vanuit de werkgever en, zo ja:

(a) Wanneer?

(b) Kan werkgever al iets zeggen over de voorgenomen werkkingsfeer van het sociaal plan?

(c) CNV tekent alleen een sociaal plan waarbij de Nederlandse versie leidend is. (CNV)

Will the employer provide a draft social plan and, if so:

(a) When?

(b) Can the employer already indicate the intended scope of application of the social

plan?

(c) CNV will only sign a social plan in which the Dutch version is leading. (CNV)

(a) ASML zal in de eerstvolgende meetings met vakorganisaties de contouren schetsen van een sociaal plan zoals ASML dat voor zich ziet. Op basis van de reactie van vakorganisaties kan dan in de daaropvolgende bijeenkomsten verdere bespreking en uitwerking van het gehele sociaal plan plaatsvinden. (b) Wat ASML betreft is het overeen te komen sociaal plan van toepassing op werknemers in dienst van de ASML-entiteiten in Nederland. Uiteraard bepalen ASML en vakorganisaties gezamenlijk de werkingssfeer van het sociaal plan. (c) Overeenkomstig de wens van CNV zal de Nederlandse versie van het sociaal plan leidend zijn.

(a) ASML will outline the framework of a social plan, as envisioned by ASML, in the upcoming meetings with labor unions. Based on the response from the unions, further discussion and elaboration of the entire social plan can then take place in subsequent meetings.

(b) As far as ASML is concerned, the agreed social plan will apply to employees employed by the ASML entities in the Netherlands. Of course, ASML and the labor unions will jointly determine the scope of the social plan.

(c) In accordance with CNV's wishes, the Dutch version of the social plan will be leading.

20. Hoe gaat werkgever een optimale interne herplaatsing organiseren? (CNV)

How will the employer optimally organize internal reassignment? (CNV)

Tijdens het overleg op 26 februari 2026 zal ASML het voorgenomen interne herplaatsingsproces toelichten.

During the meeting on February 26, 2026, ASML will explain the proposed internal reassignment process.

21. Hoe gaat werkgever van werk naar werk optimaal organiseren? (CNV)

How will the employer optimally organize the transition from work to work? (CNV)

Ook deze vraag zal tijdens het overleg van 26 februari 2026 besproken worden.

This question will also be discussed during the meeting on February 26, 2026.

22. Krijgen boventallige mensen voorrang bij interne sollicitaties?

(a) Onder andere i.r.t. pagina 56 RFA

**(b) Men is ervan overtuigd dat bij intern solliciteren sprake gaat zijn
van "cherry picking" (CNV)**

Do redundant employees get priority in internal applications?

(a) Among other things in relation to page 56 RFA

(b) It is believed that internal applications will involve "cherrypicking" (CNV)

Tijdens de bijeenkomst op 26 februari 2026 zal het antwoord op deze vraag aan de orde komen.
The answer to this question will be addressed during the meeting on February 26, 2026.

23. Hoe gaat werkgever waarborgen dat kennis niet verloren gaat als gepromoveerd talent mogelijk op straat komt te staan?

How will the employer ensure that knowledge is not lost if highly qualified talent may end up without a job?

Zie ons antwoord op vraag 3.
See our answer to question 3.

24. Hoe gaat werkgever om met het gegeven dat er ook koppels uit één gezin beiden in de getroffen functies werken?

How does the employer deal with the fact that there are couples from the same household who both work in the affected positions?

ASML is gehouden de Richtlijnen van het UWV te volgen bij het bepalen welke medewerkers boventallig worden. Het is daarbij niet toegestaan om uitzonderingen op bijvoorbeeld het afspiegelingsbeginsel te maken om een medewerker wiens partner boventallig is, extra bescherming te bieden. Over de consequenties van boventalligheid en eventueel daarop volgende beëindiging van het dienstverband en hoe deze consequenties geheel of gedeeltelijk worden opgevangen spreken wij in het kader van de onderhandelingen over het sociaal plan.
ASML is required to follow the guidelines of the UWV when determining which employees are considered redundant. It is not permitted to make exceptions to, for example, the reflection principle in order to offer additional protection to an employee whose partner is also redundant. The consequences of redundancy and any subsequent termination of employment, as well as how these consequences are fully or partially mitigated, will be discussed as part of the negotiations on the social plan.

25. In hoeverre is negatieve loon afwijking bij interne/externe (her)plaatsing, het huidige loon gewaarborgd?

To what extent is the current salary guaranteed in case of a negative salary deviation during internal/external (re)placement?

Hierover zal gesproken worden tijdens de komende overleggen over het sociaal plan.
This will be discussed during the upcoming negotiations on the social plan.

26. Welke compensatie krijgen mensen die voortijdig vertrekken?
Per slot van rekening is er primair geen sprake van een vrijwillige keuze. (CNV) What compensation do people who leave prematurely receive? After all, it is primarily not a voluntary choice. (CNV)

Ook hierover zal gesproken worden tijdens de komende overleggen.
This will also be discussed during the upcoming negotiations.

27. Expats:

(a) Hoeveel expats worden getroffen en hoe gaat werkgever e.e.a. voor deze mensen regelen?

Denk hierbij aan verlies visa, voorwaarden die aan een High Scaled visa verbonden zijn, een opgebouwd leven in Nederland, vanwege een politieke situatie niet meer terug naar het eigen land kunnen, 50+ expats met visum < 5jr in Nederland etc.

(b) Kennelijk heeft werkgever al gesproken van een opzegtermijn van 6 maanden met een aanvullende termijn van 3 maanden voor medewerkers die afhankelijk zijn van een visum?

(c) Kennelijk heeft ASML tijdens de groei 2020-2023 bij aanname de belofte gedaan grote groei 2020-2023) dat men zich geen zorgen hoefde te maken over citizenship als ze voor ASML kwamen werken. Gaat ASML deze belofte nakomen?

(a) How many expats will be affected, and how does the employer plan to arrange matters for these individuals?

Please consider issues such as the loss of visas, conditions attached to a Highly Skilled Migrant visa, having established a life in the Netherlands, situations where returning to one's home country is not possible due to political circumstances, expats aged 50+ with a visa for less than 5 years in the Netherlands, etc.

(b) It appears that the employer has already mentioned a notice period of 6 months, with an additional 3-month period for employees who depend on a visa. Is this correct?

(c) Apparently, during the growth period of 2020–2023, ASML made promises to new hires—reassuring them that they did not need to worry about citizenship matters if they came to work for ASML. Will ASML honour this promise?

- (a) De aantallen zijn nog niet bekend. Over de ten aanzien van deze groep medewerkers te nemen maatregelen komen wij in het overleg nog uitvoerig te spreken.
- (b) In de All Employee Meeting is door ASML aangegeven dat vanaf het moment waarop bekend wordt dat de medewerker (potentieel) boventallig is, hij/zij nog 6 maanden in dienst blijft. Kenniswerkers kunnen in principe na einde dienstverband nog 3 maanden in Nederland blijven.
- (c) ASML herkent de opmerking betreffende citizenship niet.
- (a) *The numbers are not yet known. We will discuss the measures to be taken for this group of employees in detail during the upcoming negotiations.*
- (b) *During the All Employee Meeting, ASML indicated that from the moment it becomes known an employee is (potentially) redundant, he/she will remain employed for another 6 months. Knowledge workers can, in principle, stay in the Netherlands for another 3 months after the end of their employment.*
- (c) *ASML does not recognize the comment regarding citizenship.*

28. Mensen woonachtig in België/Duitsland:

People living in Belgium/Germany:

(a) Hoeveel van de getroffen medewerkers zijn woonachtig in België/Duitsland?

How many of the affected employees live in Belgium/Germany?

(b) Hoe gaat werkgever deze mensen compenseren voor een mogelijk tekort op de werkloosheid uitkering? (CNV)

How will the employer compensate these people for a possible shortfall in unemployment benefits? (CNV)

- (a) Dit is nog niet bekend.
- (b) Wettelijke uitkeringen worden niet aangevuld; een beëindigingsvergoeding op grond van het sociaal plan zal niet afhankelijk zijn van het woonland en/of de hoogte van een eventuele werkloosheidsuitkering.
- (a) This is not yet known.
- (b) Statutory benefits will not be supplemented; a severance payment under the social plan will not depend on the country of residence and/or the amount of any unemployment benefit.

29. Worden ook gedetacheerden en uitzendkrachten getroffen? (CNV)

Will temporary agency workers and contractors also be affected? (CNV)

Ja, dat is zeer waarschijnlijk gelet op het toepasselijke wettelijke kader (UWV Beleidsregels).
Yes, that is very likely given the applicable legal framework (UWV Policy Rules).

30. Gaat werkgever ervoor zorgen dat de getroffen populatie de geplande pensioencompensatie op 01-01-2027 niet misloopt? Zo ja, hoe? (CNV)
Will the employer ensure that the affected group does not miss out on the planned pension compensation as of 01-01-2027? If so, how? (CNV)

ASML zal zorgen voor een goede en uitgebreide voorlichting hierover, waarbij onder andere gewezen zal worden op de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van de deelname aan de PME-pensioenregeling na het einde van het dienstverband.

ASML will ensure clear and comprehensive communication on this topic, including highlighting the possibility of voluntarily continuing participation in the PME pension scheme after the end of employment.

31. De verantwoordelijkheden die zelfstandige rollen hadden worden nu verdeeld in het team (pagina 22 RFA). Daarmee is een engineer ook verantwoordelijk voor dingen die niet met engineering te maken hebben. (a) Worden de functieomschrijvingen van alle functies hierop aangepast? (b) Worden de nieuwe functieomschrijvingen ook getoetst naar Haye model en de salarisschalen daarop aangepast? (c) Bij een hogere salarisschaal, worden de engineers ook direct daarin gepromoveerd?

The responsibilities that previously belonged to independent roles are now distributed within the team (page 22 RFA). This means that an engineer is also responsible for matters that are not related to engineering. (a) Will the job descriptions for all roles be adjusted accordingly? (b) Will the new job descriptions also be assessed according to the Hay model and will the salary scales be adjusted as a result? (c) In the case of a higher salary scale, will engineers be promoted to it directly?

Het aantal taken in het takenpakket van de engineer in de nieuwe organisatie neemt juist drastisch af ten opzichte van de huidige samenstelling van het takenpakket. De functiebeschrijvingen hoeven niet te worden aangepast. De in de RFA gespecificeerde nieuwe functies zijn getoetst aan het Hay model met hulp van Korn Ferry waarbij de functiezwaarte is vastgesteld. Ook voor engineers geldt dat hun salarisschaal overeenkomt met de job grade die bij hun functie hoort.

The number of tasks in the engineer's job package in the new organization will actually decrease significantly compared to the current set of tasks. The job descriptions do not need to be adjusted. The new positions specified in the RFA have been evaluated according to the Hay model with the assistance of Korn Ferry, which determined the job weight. For engineers as well, their salary scale matches the job grade assigned to their position.

33. Personeelsrotatie (pagina 23 RFA):

(a) heeft werkgever nagedacht over de eventuele onrust die dit bij werknemers gaat geven?

(b) hoeveel veranderingen in werkzaamheden komen hieruit voort?

Staff rotation (page 23 RFA):

(a) Has the employer considered the potential unrest this may cause among employees?

(b) How many changes in work activities will result from this?

Het nieuwe model is ingericht om meer stabiliteit te creëren dan in de huidige situatie het geval is, doordat de nodige competenties binnen MDUs worden verzameld en teams lang in vaste samenstelling kunnen werken. Rotatie zal met name optreden bij groei/krimp van MDUs over tijd, waarbij teams zoveel mogelijk in het geheel worden overgeplaatst in plaats van individuele engineer. Waar individuele wisselingen nodig zijn, wordt stabiliteit geregeld via prioritering en advies van de Guilds. Veranderingen in werkzaamheden zullen zo veel mogelijk beperkt blijven tot verbreding naar andere producten of voortzetting van ondersteuning binnen IB&S - en niet tot fundamentele wijziging van de inhoud van het type engineer werk.

The new model is designed to create greater stability than is currently the case, by gathering the necessary competencies within MDUs and enabling teams to work together in fixed compositions for extended periods. Rotation will mainly occur when MDUs grow or shrink over time, with the aim of transferring entire teams rather than individual engineers whenever possible. Where individual changes are necessary, stability will be managed through prioritization and advice from the Guilds. Changes in work activities will be limited as much as possible to broadening towards other products or continued support within IB&S—and not to fundamental changes in the nature of engineering work.

34. Vrijwillige interviews 300 Engineers:

- Kunnen de bonden betreffende vragenlijst ontvangen?

- Hoe heeft het onderzoek precies plaatsgevonden?

Voluntary interviews with 300 Engineers:

- Can the unions receive the relevant questionnaire?

- How exactly was the research conducted?

Het betreft hier geen vragenlijst maar een template waarin de engineers hun activiteiten gedurende een bepaalde periode konden registreren en classificeren. Vervolgens is de tijdsbesteding van de respondenten getotaliseerd, de resultaten zijn eerder gepresenteerd.

This does not concern a questionnaire but rather a template in which the engineers could record and classify their activities over a certain period. Subsequently, the respondents' time allocation was totaled, the results have already been presented earlier.

35. In hoeverre wil werkgever garanderen dat er in de komende 2-4 jaar geen reorganisaties meer gaan plaatsvinden? (CNV)

To what extent does the employer want to guarantee that no further reorganizations will take place in the coming 2–4 years? (CNV)

Een algemene garantie dat er de komende twee tot vier jaar geen reorganisaties meer zullen plaatsvinden kan voor een organisatie met de omvang van ASML niet gegeven worden, zeker niet gelet op de dynamiek van de semiconductor markt, die van ASML eist dat het zich voortdurend aanpast aan de eisen en wensen van onze klanten. Op dit moment zijn er overigens geen andere reorganisaties met een omvang van enige betekenis gepland.

A general guarantee that no reorganizations will take place in the coming two to four years cannot be given for an organization of ASML's size, especially considering the dynamic nature of the semiconductor market, which requires ASML to continuously adapt to the demands and wishes of our customers. At present, there are no other reorganizations of any significant scale planned.

36. Welke andere ASML afdelingen/onderdelen worden door de reorganisatie (in)direct geraakt op zowel korte als middellange termijn? (CNV)

Which other ASML departments/divisions are (in)directly affected by the reorganization in both the short and medium term? (CNV)

Zoals vermeld in de adviesaanvraag is er een impact voor diverse afdelingen. Zie ons antwoord op vraag 11.

As stated in the request for advice, there is an impact on various departments. Please refer to our answer to question 11.

37. Tijdlijn & Proces van de Reorganisatie (VHP2)

(a) Wat betekent de aangekondigde tijdlijn voor de opzegtermijn als de onderhandelingen langer duren?

Timeline & Process of the Reorganization (VHP2)

(a) What does the announced timeline mean for the notice period if negotiations take longer?

Uiteraard zal ASML de geldende opzegtermijnen (wettelijk dan wel contractueel) respecteren. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin opzegging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten komt niet

eerder aan de orde dan tijdens de uitvoeringsfase van de transitie. Deze uitvoeringsfase vangt aan nadat het advies van de ondernemingsraad is uitgebracht en ASML een sociaal plan is overeengekomen dat de gevolgen van de transitie voor individuele medewerkers regelt. Als de onderhandelingen over een sociaal plan langer duren, zal dit gevolgen hebben voor wanneer de uitvoering gestart wordt.

Of course, ASML will respect the applicable notice periods (whether statutory or contractual). The notice period commences on the first day of the month following the month in which the employment contract is terminated. Termination of employment contracts will not be considered before the implementation phase of the transition. This implementation phase will begin after the works council has issued its advice and ASML has reached agreement on a social plan that regulates the consequences of the transition for individual employees. If negotiations on a social plan take longer, this will affect when the implementation can start.

(b) Is deze termijn ook van toepassing op tijdelijke contracten?

Is this timeline also applicable to temporary contracts?

Tijdelijke contracten lopen in beginsel van rechtswege af zonder dat daarvoor opzegging is vereist. Dat kan ook aan de orde zijn voordat de uitvoeringsfase van de transitie een aanvang heeft genomen.

Temporary contracts will, in principle, expire automatically without requiring termination. This may also occur before the implementation phase of the transition has begun.

(c) Is de zes-maanden werkgelegenheids-/beschermingsperiode

Is the six-month employment/protection period

ASML en vakorganisaties overleggen in de komende weken over de exacte condities van een sociaal plan, waar genoemde periode ook onderdeel van gesprek zal zijn.

ASML and the trade unions will be discussing the exact conditions of a social plan in the coming weeks, with the aforementioned period also forming part of these discussions.

(d) Betekent zes maanden werkgelegenheid dat er daarna geen ontslagvergoeding meer is?

Does six months of employment mean that there is no severance pay afterwards?

ASML en vakorganisaties overleggen in de komende weken over de exacte condities van een sociaal plan, waar naast genoemde termijn ook de toepasselijke beëindigingsvergoeding onderwerp van gesprek is.

ASML and the trade unions will be discussing the exact conditions of a social plan in the coming weeks, with not only the aforementioned period but also the applicable severance arrangements forming part of these discussions.

(e) Wanneer worden medewerkers formeel geïnformeerd dat hun baan “op het spel staat”?

When are employees formally informed that their job is "at risk"?

Op 28 januari jl. heeft ASML de voorgenomen transitie van de D&E-organisatie op hoofdlijnen aangekondigd. De ondernemingsraad is op diezelfde dag met een gedetailleerde adviesaanvraag gevraagd advies uit te brengen met betrekking tot dit voorgenomen besluit. Ook over de voorgenomen wijzigingen binnen de IT organisatie zal de ondernemingsraad om advies worden gevraagd. Na ontvangst van het desbetreffende advies zal ASML de plannen omzetten in een definitief besluit. Pas dan zullen medewerkers formeel geïnformeerd worden over de individuele gevolgen van dit besluit. Afhankelijk van de functie van medewerkers zullen sommigen al op basis van de communicatie van 28 januari jl., dan wel de inhoud van de adviesaanvraag, dan wel pas op basis van de formele mededeling betreffende de individuele gevolgen van het besluit kunnen vaststellen dat hun baan “op het spel staat”.

On January 28, ASML announced the intended transition of the D&E organization in broad terms. On the same day, the Works Council was requested to provide detailed advice regarding this intended decision. The Works Council will also be consulted for advice on the proposed changes within the IT organization. After receiving the relevant advice, ASML will convert the plans into a final decision. Only then will employees be formally informed about the individual consequences of this decision. Depending on their position, some employees may already realize that their job is "at risk" based on the communication from January 28, the content of the advisory request, or only after the formal notification regarding the individual consequences of the decision.

(f) Wanneer moet het 6-maanden venster starten—bij RfA-advies, start/einde van de selectie per functielaag, of bij go-live—om eerlijkheid te waarborgen?

When should the six-month window start—in connection with the Works Council advice, at the start/end of the selection process per job level, or at go-live—in order to ensure fairness?

Zodra de medewerker hoort dat hij potentieel boventallig is (na definitief besluit ASML).
As soon as the employee learns that they may potentially become redundant (after ASML's final decision).

(g) Wanneer worden functieomschrijvingen en job grades (JG) voor alle rollen gepubliceerd?

When will job descriptions and job grades (JG) for all roles be published?

Tijdens onze eerstvolgende bijeenkomst op 26 februari 2026 zal Richard van der Zanden, verantwoordelijk voor HR Talent Acquisition het interne wervingsproces uitgebreid toelichten, waarbij ook het antwoord op deze vraag aan de orde zal komen.

During our upcoming meeting on February 26, 2026, Richard van der Zanden, responsible for HR Talent Acquisition, will provide a detailed explanation of the internal recruitment process, during which the answer to this question will also be addressed.

(h) 1. Is het toegestaan om te solliciteren op een rol met een lagere JG? 2. Komt er tijdelijke compensatie voor medewerkers die naar een lagere JG-rol overstappen?

1. Is it allowed to apply for a role with a lower Job Grade (JG)? 2. Will there be temporary compensation for employees who transfer to a role with a lower Job Grade?

1. Ja, van een sollicitatieverbod zal geen sprake zijn. ASML wil graag met vakverenigingen overleggen over welke alternatieve functies (welke Job Grade) als passend zullen worden aangemerkt.
2. voor het antwoord op deze vraag wordt verwezen naar vraag 25 hierboven.
1. *Yes, there will be no prohibition on applying. ASML would like to consult with labor unions regarding which alternative positions (and which Job Grades) will be considered suitable.*
2. *For the answer to this question, please refer to question 25 above.*

(i) Wordt iemands huidige JG verwijderd zodra hij/zij een "functie vervalt"-brief ontvangt?

Is someone's current Job Grade (JG) removed as soon as they receive a "position discontinued" letter?

Nee, voor het verwijderen van iemands huidige JG na ontvangst van het bericht dat de huidige functie vervalt, bestaat geen aanleiding.

No, there is no reason to remove someone's current Job Grade (JG) after receiving the notice that their current position will be discontinued.

(j) Hoe zorgt ASML voor gelijke behandeling van medewerkers die met verlof zijn versus zij die aanwezig zijn? Hoe zorgt ASML dat zij tijdig informatie ontvangen en kunnen solliciteren?

How does ASML ensure equal treatment for employees who are on leave versus those who are present? How does ASML ensure that they receive information in time and can apply?

Medewerkers die langdurig afwezig zijn in verband met (ziekte) verlof worden op dezelfde momenten geïnformeerd als elke andere medewerker. In bepaalde gevallen zijn, om dat te realiseren, aanvullende maatregelen nodig, bijvoorbeeld indien de medewerker tijdens onbetaald verlof op reis is. Deze aanvullende maatregelen zullen daadwerkelijk worden vormgegeven als de consequenties van de reorganisatie op individueel niveau duidelijk zijn.

Employees who are absent for an extended period due to (sick) leave are informed at the same moments as any other employee. In certain cases, additional measures are necessary to achieve this, for example if the employee is traveling during unpaid leave. These additional measures will actually be implemented once the consequences of the reorganization are clear at the individual level.

(k) Welke proces-/werkwijzigingen horen bij het redesign? Als rollen verdwijnen, welke taken blijven bestaan, wie voert ze uit, en welke PGP-/proceswijzigingen volgen?

Which process or work changes are associated with the redesign? If roles disappear, which tasks will remain, who will perform them, and what PGP/process changes will follow?

Op dit moment is deze vraag nog niet (volledig) te beantwoorden, omdat veel van de hier bedoelde veranderingen in de uitvoeringsfase zullen worden besloten en vormgegeven. Voor zover hierover in deze fase van het reorganisatieproces wel iets kan worden gezegd, wordt verwezen naar de adviesaanvraag. Ook is in dit verband relevant dat een taskforce al geruime tijd kijkt naar de impact van de voorgenomen veranderingen op tooling en processen. Er is al veel voortgang gemaakt, maar nog niet alles is afgerond.

At this moment, this question cannot yet be fully answered, as many of the changes referred to here will be decided and shaped during the implementation phase. To the extent that something can be said about this at this stage of the reorganization process, reference is made to the request for advice. It is also relevant to mention in this context that a taskforce has been examining the impact of the proposed changes on tooling and processes for some time. Significant progress has already been made, but not everything has been completed yet.

38. Spiegelprincipe & Gelijke Selectie (VHP2)

(a) Wat betekent spiegelen precies in de praktijk?

Reflection Principle & Equal Selection (VHP2)

(a) What does reflection mean exactly in practice?

In de praktijk wordt afgespiegeld binnen verschillende groepen van (wederzijds) uitwisselbare functies. De medewerkers die in een groep van wederzijds uitwisselbare functies worden naar leeftijd ingedeeld in volgorde van de duur van het dienstverband. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie als:

a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en

b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. De factoren a en b worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Vervolgens wordt per leeftijdscategorie naar rato van het percentage waarmee het totaal aantal arbeidsplaatsen in deze categorie daalt, het aantal medewerkers bepaald dat moet wijken op basis van het lifo-principe (last-in-first-out).

Het gevolg voor ASML is dat na toepassing van de afspiegelingsexercitie en executie van de uitkomst, ASML eenzelfde leeftijdsopbouw van het personeelsbestand heeft als voor de transformatie.

Meer informatie over de praktische toepassing van het afspiegelingsbeginsel is te vinden op de website van het UWV Werkbedrijf.

In practice, the reflection principle is applied within various groups of (mutually) interchangeable roles. Employees within a group of mutually interchangeable roles are sorted by age and, within each age group, by length of service. A role is considered interchangeable with another role if:

a. the roles are comparable in terms of job content, the knowledge, skills and competencies required, and whether the role is temporary or permanent; and

b. the level of the role and the associated remuneration are equivalent.

Factors a and b are assessed in conjunction.

Subsequently, for each age category, the number of employees who must leave is determined in proportion to the percentage reduction of total positions in that category, based on the LIFO principle (last-in-first-out).

The result for ASML is that, after the reflection exercise has been carried out and the outcome implemented, ASML will retain the same age distribution in its workforce as before the transformation.

More information about the practical application of the reflection principle can be found on the website of the UWV Werkbedrijf.

**(b) Wordt het spiegelprincipe toegepast in alle
architectuurdomeinen?**

Is the reflection principle applied in all architecture domains?

Het afspiegelingsprincipe wordt toegepast in elke groep van wederzijds uitwisselbare functies waarbinnen het aantal arbeidsplaatsen afneemt, maar niet alle arbeidsplaatsen verdwijnen. Als alle arbeidsplaatsen verdwijnen is afspiegelen niet aan de orde, omdat alle medewerkers in de desbetreffende groep van wederzijds uitwisselbare functies boventallig worden.

The reflection principle is applied in every group of mutually interchangeable positions where the number of jobs is being reduced, but not all positions are being eliminated. If all positions are

being eliminated, the reflection principle does not apply, because all employees in the relevant group of mutually interchangeable roles become redundant.

(c) Hoe wordt omgegaan met het feit dat architecten en engineers overlappende vaardigheden en verantwoordelijkheden hebben?

How is the fact that architects and engineers have overlapping skills and responsibilities addressed?

Bij het toepassen van het afspiegelingsbeginsel dient te worden vastgesteld of functies wederzijds uitwisselbaar zijn. Overlap in voor de functie relevante vaardigheden en verantwoordelijkheden worden daarbij meegewogen, naast elementen als de verdere functieinhoud, de functienaam, opleidingseisen en salarisindeling. Naar verwachting zal in het algemeen geen sprake zijn van wederzijdse uitwisselbaarheid tussen de engineer- en architectenfunctie, maar dit moet nog worden vastgesteld.

In dit verband is ook nog van belang erop te wijzen dat de toepassing van het afspiegelingsbeginsel als uitgangspunt de daadwerkelijk uit te voeren werkzaamheden neemt. Binnen een organisatie met de omvang van ASML is soms sprake van situaties waarin de functienaam cq functieomschrijving niet geheel overeenstemt met de werkzaamheden in de praktijk. ASML ontwikkelt momenteel initiatieven om dit probleem te minimaliseren (datavalidatie).

When applying the reflection principle, it is necessary to determine whether positions are mutually interchangeable. Overlap in relevant skills and responsibilities for the position are taken into account, in addition to elements such as the further content of the position, job title, educational requirements, and salary classification. In general, it is expected that there will not be mutual interchangeability between the engineer and architect roles, but this still needs to be established.

In this regard, it is also important to note that the application of the reflection principle is primarily based on the actual work performed. Within an organization the size of ASML, there are sometimes situations in which the job title or job description does not fully match the work carried out in practice. ASML is currently developing initiatives to minimize this problem (data validation).

(d) Betekent spiegelen dat de meest recent aangenomen medewerkers binnen elke leeftijdsgroep als eerste vertrekken?

Does the reflection principle mean that the most recently hired employees within each age group leave first?

Ja, dat klopt. Als het aantal medewerkers in een categorie uitwisselbare functies moet worden teruggebracht, worden alle medewerkers verdeeld over de leeftijdscategorieën zoals hierboven

vermeld. Vervolgens wordt er afgespiegeld zodat het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. Binnen de leeftijdscategorie geldt inderdaad 'last in first out', dus diegenen met de minste dienstjaren dienen als eerste voor ontslag te worden voorgedragen.

Yes, that is correct. If the number of employees in a category of interchangeable positions needs to be reduced, all employees are divided into the age categories as mentioned above. The reflection principle is then applied so that the number of employees eligible for dismissal in each age group corresponds to the proportional distribution of employees in each of the age groups within the relevant category of interchangeable roles. Within each age category, the 'last in, first out' principle indeed applies, meaning those with the shortest length of service are nominated for dismissal first.

(e) Wordt spiegelen eerlijk toegepast, zonder cherry-picking?

Is the reflection principle applied fairly, without cherry-picking?

Ja, toepassing van het afspiegelingsbeginsel is onder andere bedoeld om cherry-picking te voorkomen, omdat de volgorde op basis waarvan medewerkers boventallig worden direct voortvloeit uit de combinatie van leeftijd en dienstduur in vergelijking met medewerkers in dezelfde groep wederzijds uitwisselbare functies en niet uit persoonlijke kenmerken zoals beoordeling van het functioneren van de medewerker.

Yes, the application of the reflection principle is intended, among other things, to prevent cherry-picking, because the order in which employees become redundant is determined directly by the combination of age and length of service compared to employees in the same group of mutually interchangeable positions, and not by personal characteristics such as performance evaluations of the employee.

(f) Botst spiegelen niet met behoud van kritische kennis?

Does the reflection principle conflict with the retention of critical knowledge?

Het is inderdaad niet uitgesloten dat iemand met kritische kennis op grond van het afspiegelingsbeginsel boventallig wordt en vervolgens niet herplaatst kan worden in een passende functie, waarna het dienstverband beëindigd wordt. In zeer uitzonderlijke gevallen kan een uitzondering op de afvloeiingsvolgorde worden gemaakt, maar dat vindt in de praktijk nauwelijks toepassing. Dus ja, het kan gebeuren dat als gevolg van het dwingende karakter van de afspiegeling kritisch kennis verdwijnt, maar dat hangt nu eenmaal samen met de objectiviteit van het afspiegelingsproces. Overigens is zeer kritische kennis als belangrijke component van de functievereisten soms een belemmering voor wederzijdse uitwisselbaarheid als gevolg waarvan afspiegeling niet aan de orde is. Daarnaast kunnen medewerkers die als gevolg van afspiegeling boventallig worden mogelijk geplaatst worden op de nieuwe gecreëerde engineeringsposities hetgeen ook een zekere rem op het verlies van kritische kennis is.

It is indeed not impossible that someone with critical knowledge may become redundant based on the reflection principle and subsequently cannot be reassigned to a suitable position, resulting in the termination of their employment. In very exceptional cases, an exception to the order of redundancy may be made, but this rarely happens in practice. So yes, it can occur that, as a result of the mandatory nature of the reflection principle, critical knowledge is lost, but this is inherently linked to the objectivity of the reflection process. Moreover, highly critical knowledge, as an important component of job requirements, can sometimes be a barrier to mutual interchangeability, which means the reflection principle does not apply. Additionally, employees who become redundant due to the reflection principle may possibly be placed in newly created engineering positions, which also acts as a certain brake on the loss of critical knowledge.

(g) Tellen flex-/detacheringjaren mee voor spiegelen, en welke datum geldt voor ex-contractors?

Do years worked as a flex worker or on secondment count towards the reflection principle, and which date applies for former contractors?

Voor de samentelling van arbeidsovereenkomsten bij verschillende werkgevers is wel van belang dat de kern van de functie van de werknemer niet wijzigt bij indiensttreding bij de opvolgend werkgever. Als sprake is van opvolgend werkgeverschap dan tellen de arbeidsovereenkomsten bij de vorige werkgever mee, ook als de werknemer op een eerder moment een andere functie bij de vorige werkgever heeft vervuld.

Als een uitzendkracht na een uitzendperiode rechtstreeks bij de inlener in dienst treedt, dan telt de gehele uitzendperiode, die hij bij de inlener werkzaam was, mee voor de duur van het dienstverband bij de inlener. Daarvoor is wel vereist dat de laatste functie als uitzendkracht bij de inlener overeenkomt met de eerste functie als werknemer bij de inlener. In dat geval tellen de perioden dat de uitzendkracht andere functies bij de inlener heeft gehad mee voor de totale duur van het dienstverband.

For the aggregation of employment contracts with different employers, it is important that the core duties of the employee's position do not change upon entering into employment with the subsequent employer. If there is a case of successive employment, the employment contracts with the previous employer are included, even if the employee previously held a different position with that employer.

If a temporary worker is hired directly by the client after a temping period, the entire temping period during which they worked for the client counts towards the duration of the employment with the client. This does require that the last position as a temp with the client matches the first position as an employee with the client. In that case, the periods in which the temporary worker held other positions with the client are also counted towards the total duration of the employment.

(h) Is spiegelen alleen geldig voor FTE-reductie, of ook voor verdwijnende rollen (PO/SM/RTE/GL)?

Is the reflection principle only valid for FTE reduction, or also for disappearing roles (PO/SM/RTE/GL)?

Ten aanzien van posities waarbinnen alle arbeidsplaatsen verdwijnen, geldt dat afspiegeling alleen nog aan de orde is indien het posities betreft die wederzijds uitwisselbaar zijn met een of meerdere andere posities, waarvan niet alle arbeidsplaatsen verdwijnen. Immers, in dat geval wordt op basis van afspiegeling bepaald welke medewerkers binnen de desbetreffende groep van wederzijds uitwisselbare functies boventallig worden en welke medewerkers de arbeidsplaatsen die niet vervallen, zullen bezetten.

With regard to positions where all jobs are being eliminated, the reflection principle only applies if these positions are mutually interchangeable with one or more other positions where not all jobs are being eliminated. In such cases, the reflection principle determines which employees within the relevant group of mutually interchangeable roles become redundant and which employees will occupy the positions that are not being abolished.

(i) Zal werving volledig op meritocratie gebaseerd zijn, en hoe wordt dat geborgd?

Will recruitment be fully based on meritocracy, and how will this be safeguarded?

Als in deze vraag met meritocratie bedoeld wordt een samenleving of systeem waarin sociale positie, status en beloningen worden bepaald door individuele verdiensten, zoals talent, inzet en prestaties, in plaats van afkomst, bezit of privileges. In een ideale meritocratie krijgt iedereen gelijke kansen. ASML tracht dit ideaal zo dicht mogelijk te benaderen, ook in het kader van de werving van medewerkers.

If, in this question, meritocracy refers to a society or system in which social position, status, and rewards are determined by individual merit, such as talent, effort, and performance, rather than by origin, wealth, or privilege. In an ideal meritocracy, everyone is given equal opportunities. ASML strives to approach this ideal as closely as possible, including in the context of employee recruitment.

(j) Mogen medewerkers solliciteren in alle afdelingen of alleen binnen hun huidige afdeling?

Are employees allowed to apply for positions in all departments or only within their current department?

In alle afdelingen

In all departments

(k) Zijn er geschikte kandidaten voor nieuwe leiderschapsrollen nu de matrixstructuur verdwijnt?

Are there suitable candidates for new leadership roles now that the matrix structure is disappearing?

De verwachting is dat er geschikte kandidaten zullen zijn.

The expectation is that suitable candidates will be available.

39. Ontslagvergoeding, Compensatie & Benefits (VHP2)

Severance, Compensation & Benefits (VHP2)

(a) Wordt ontslagvergoeding belast tegen het hoge of standaardtarief?

Is severance pay taxed at the higher or standard rate?

De ontslagvergoeding/transitievergoeding wordt gezien als loon uit vroegere dienstbetrekking. Deze wordt belast tegen de groene tabel, bijzondere beloning.

The severance payment/transition compensation is considered income from previous employment. It is taxed according to the green table, as a special remuneration.

(b) Tellen flex-/detacheringjaren mee voor de ontslagvergoeding?

Do years worked through flexible or secondment contracts count towards the severance payment?

ASML en vakorganisaties overleggen in de komende weken over een sociaal plan. Daarbij wordt mogelijk een beëindigingsvergoeding overeengekomen, die in de plaats komt van de in Nederland geldende wettelijke transitievergoeding. Voor wat betreft deze transitievergoeding zijn de regels als volgt:

De duur van het dienstverband wordt berekend door opvolgende contracten bij dezelfde werkgever op te tellen. Ook als sprake is van een zogenoemde opvolgende werkgever moeten de contracten bij elkaar opgeteld worden. Van een opvolgende werkgever is bijvoorbeeld sprake als de werknemer eerst via een uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt en vervolgens bij diezelfde werkgever in dienst trad en daar vergelijkbare arbeid verrichtte.

De hoofdregel is dat contracten worden opgeteld als zij elkaar opvolgen met een tussenpoos van maximaal 6 maanden. De tussenpozen zelf tellen niet mee voor de berekening van het recht op en de hoogte van de transitievergoeding. Bij contracten voor 1 juli 2015 geldt dat als er een tussenpoos van 3 maanden of langer tussen contracten zat, het oude contract niet meer meetelt voor de berekening van de transitievergoeding. Bij contracten na 1 juli 2015 geldt een tussenpoos van 6 maanden.

ASML and trade unions will be negotiating a social plan in the coming weeks. As part of this, a severance payment may be agreed upon to replace the statutory transition compensation

currently applicable in the Netherlands. With regard to this transition compensation, the rules are as follows:

The length of employment is calculated by adding together successive contracts with the same employer. If there is a so-called successive employer, the contracts with that employer should also be added together. An example of a successive employer is when the employee first worked for the employer via an employment agency and subsequently joined the same employer directly, performing comparable work.

The general rule is that contracts are added together if they follow one another with an interval of no more than six months. The intervals themselves do not count towards the calculation of the entitlement to, or the amount of, the transition compensation. For contracts prior to 1 July 2015, if there was an interval of three months or longer between contracts, the previous contract no longer counts towards the calculation of the transition compensation. For contracts after 1 July 2015, an interval of six months applies.

(c) Worden wettelijke ontslagplafonds verhoogd zoals bij andere bedrijven?

Are statutory severance caps increased as they are at other companies?

Deze vraag wordt mogelijk gesteld in het licht van de geldende maxima bij de wettelijke transitievergoeding (maximaal € 102.000 of 1 jaarsalaris indien dit meer is). Bij het bespreken van de condities van een eventuele beëindigingsvergoeding zullen ASML en vakorganisaties ook over dit punt overleggen.

This question may arise in light of the applicable maximums for the statutory transition compensation (a maximum of €102,000 or one annual salary if that amount is higher). When discussing the terms of any potential severance payment, ASML and the trade unions will also consult on this point.

(d) Krijgen jongere werknemers een eerlijke vergoeding?

Do younger employees receive a fair payment?

ASML en vakverenigingen zullen de details van een beëindigingsvergoeding nog bespreken. Over het algemeen geldt dat de huidige wettelijke transitievergoeding geen onderscheid maakt naar leeftijd. Uitgangspunt is dat zowel jongeren als ouderen een eerlijke vergoeding ontvangen.

ASML and the trade unions will still discuss the specifics of a severance payment. In general, the current statutory transition compensation does not differentiate by age. The principle is that both younger and older employees receive a fair payment.

(e) Wat gebeurt er met LTI's als iemand gedwongen moet vertrekken?

What happens to LTIs if someone is forced to leave?

Het zogenoemde Umbrella Share Plan voorziet in een regeling met betrekking tot de consequenties LTI's in geval van gedwongen vertrek. ASML zal deze regeling nader toelichten.
The so-called Umbrella Share Plan provides a scheme regarding the consequences for LTIs in the event of forced departure. ASML will further explain this scheme.

(f) Wat gebeurt er met LTIs als iemand zelf ontslag neemt na het vinden van een baan buiten ASML?

What happens to LTIs if someone resigns after finding a job outside ASML?

Zie ons antwoord op de vraag hierboven, de omstandigheden van het geval zijn hier bepalend, we zullen dit nog nader toelichten.

See our answer to the question above; the specific circumstances of the case are decisive here, and we will provide further clarification on this.

(g) Hoe wordt de 20%-bonus voor het aandelenplan behandeld als het jaar niet is afgerond?

How is the 20% bonus for the share plan handled if the year has not been completed?

Dit staat beschreven in bestaande regelgeving. Er wordt geen 20% premie uitbetaald over de aandelen die je nog geen jaar in je bezit hebt op het moment dat het dienstverband eindigt.
This is described in existing regulations. No 20% bonus will be paid on shares that you have held for less than a year at the time your employment ends.

(h) Hoe worden winstuitkering en jaarlijkse bonus afgehandeld voor medewerkers die halverwege het jaar vertrekken?

How are profit sharing and annual bonuses handled for employees who leave halfway through the year?

Voor wat betreft de winstuitkering geldt uitkering naar rato van het aantal maanden in dienst in het performancejaar.

Voor wat betreft de bonus (Variable Pay, STI) geldt in principe dat er in het performance jaar minimaal een actieve bijdrage van drie maanden moet zijn geweest wil een medewerker recht hebben op een naar rato uitkering. Maar in geval van einde dienstverband wegens bedrijfsorganisatorische redenen is deze voorwaarde volgens de policy niet van toepassing. Als D&P beoordeling over dat jaar wordt uitgegaan van 'successful in role'.

In beide gevallen geldt dat een uitkering pas plaatsvindt na afloop van het performance jaar (winstdeling in februari en STI in maart).

With regard to the profit sharing, payment is made pro rata based on the number of months employed during the performance year.

As for the bonus (Variable Pay, STI), in principle, there must have been an active contribution of at least three months in the performance year for an employee to be entitled to a pro rata payout. However, in the event of termination of employment due to organizational reasons, this condition does not apply according to policy. For D&P assessment in that year, the standard is 'successful in role'.

In both cases, payment only takes place after the end of the performance year (profit sharing in February and STI in March).

(i) Biedt ASML fiscale ondersteuning aan expats?

Does ASML provide tax support to expats?

Waarschijnlijk wordt hier met expats international local hires bedoeld. Dit zijn medewerkers uit het buitenland die op een regulier Nederlands contract zijn aangenomen. ASML zal aan vakverenigingen toelichten welke ondersteuning aan deze medewerkers zal worden aangeboden.

It is likely that this refers to expats as international local hires. These are employees from abroad who have been hired on a regular Dutch contract. ASML will explain to trade unions what support will be offered to these employees.

(j) Krijgen medewerkers betaald verlof tijdens werktijd om te solliciteren op interne functies?

Do employees receive paid leave during working hours to apply for internal positions?

ASML wil hier gelegenheid toe bieden en zal dit nog nader met vakbonden bespreken.

ASML wants to provide this opportunity and will further discuss it with the trade unions.

40. Pensioen (PME-overgang & Wijzigingen in 2027) (VHP2)

Pension (PME Transition & Changes in 2027) (VHP2)

a. Hoe wordt de pensioenregeling van 2027 afgehandeld?

How will the 2027 pension scheme be handled?

ASML zal zorgen voor een goede voorlichting, o.a. zullen de mogelijkheden van een vrijwillige voortzetting bij PME worden toegelicht.

ASML will ensure proper communication, including an explanation of the options for voluntary continuation at PME.

b. Compenseert ASML “pensioenschade” voor medewerkers die in 2026 vertrekken?

Does ASML compensate "pension losses" for employees who leave in 2026?

Nee, PME is een bedrijfstakpensioenfonds. De PME pensioenregeling voorziet onder voorwaarden in een vrijwillige voortzetting van deelnemerschap, hetgeen kan leiden tot pensioencompensatie. Gezien het pensioensysteem bij Zwitserleven (dc regeling) is binnen de excess- en netto pensioenregeling van een compensatieregeling geen sprake (dus ook voor de blijvende medewerkers niet).

No, PME is an industry pension fund. Under certain conditions, the PME pension scheme allows for voluntary continuation of membership, which can result in pension compensation. Given the pension system at Zwitserleven (defined contribution scheme), there is no compensation scheme within the excess and net pension arrangements (so this also applies to employees who remain).

c. Ontvangen ontslagen medewerkers nog steeds transitiecompensatie?

Do dismissed employees still receive transition compensation?

Kort samengevat is het antwoord op deze vraag afhankelijk van de individuele situatie van de medewerker, zie ook de twee voorgaande antwoorden.

In short, the answer to this question depends on the individual situation of the employee; see also the two previous answers.

d. Gaan pensioenpremies door tijdens de zes maanden bescherming?

Do pension contributions continue during the six months of protection?

Zolang het dienstverband voortduurt is er recht op loon en worden de verschuldigde pensioenpremies afgedragen.

As long as the employment relationship continues, there is entitlement to salary and the required pension contributions will be paid.

41. Baanzekerheid, Rolmatching & Eerlijke Behandeling (VHP2)

Job Security, Role Matching & Fair Treatment (VHP2)

- a. Hoe voorkomt ASML dat selectie neerkomt op “ik kies mijn vrienden”?**
How does ASML prevent selection from coming down to “I choose my friends”?
- b. Hoe worden selectiecommissies samengesteld en objectief gehouden?**
How are selection committees formed and kept objective?

- c. **Hoe worden parttime leiders/architecten (parttime engineers) beoordeeld?**
How are part-time leaders/architects (part-time engineers) assessed?
- d. **Hoe wordt eerlijkheid tussen sectoren gewaarborgd?**
How is fairness between sectors ensured?
- e. **Hebben generalisten realistische kansen?**
Do generalists have realistic opportunities?
- f. **Hoe beschermt ASML de loopbaanperspectieven van managers/architecten die als "overtollig" worden beschouwd?**
How does ASML protect the career prospects of managers/architects considered "redundant"?

Tijdens onze eerstvolgende bijeenkomst op 26 februari 2026 zal Richard van der Zanden, verantwoordelijk voor HR Talent Acquisition het interne wervingsproces uitgebreid toelichten hetgeen een goed beeld zal geven van dit proces.

During our upcoming meeting on February 26, 2026, Richard van der Zanden, who is responsible for HR Talent Acquisition, will provide a detailed explanation of the internal recruitment process, which will give a clear understanding of this process.

- g. **Tellen contractor-jaren mee voor matching en ontslagvergoeding?**
Do contractor years count towards matching and severance payment?

Zie ons uitgebreide antwoord hierboven bij de vraag 'Tellen flex-/detacheringjaren mee voor de ontslagvergoeding?'

See our detailed answer above regarding the question 'Do flex-/secondment years count towards the severance payment?'

- h. **Wie voert MDO-achtige integratie-/coördinatie werkzaamheden uit in de nieuwe organisatie?**
Who performs MDO-like integration/co-ordination tasks in the new organization?

Planner/integrator rol in MDU.

Planner/integrator role in MDU.

- i. **Wie is eigenaar van GL-achtige taken (doelstellingen, EYR, langetermijn ontwikkeling) wanneer medewerkers tussen MDUs bewegen?**
Who is responsible for GL-like tasks (objectives, EYR, long-term development) when employees move between MDUs?

Alle engineers rapporteren binnen 1 MDU en daarin ligt ook de verantwoordelijkheid van people management taken bij de direct leidinggevende. Bij transfers geldt het reguliere proces.

All engineers report within a single MDU, and within that unit, the direct supervisor is responsible for people management tasks. For transfers, the standard process applies.

j. Krijgen medewerkers verschillende mensen voor doelstellingen en EYR? Hoe wordt consistentie gegarandeerd?

Do employees get different people for objectives and EYR? How is consistency guaranteed?

Zie voorgaande antwoord, er is 1 rapportagelijn.

See previous answer, there is one reporting line.

42. Interne Mobiliteit, Hiring Freeze & Inhuur/Farm-Out (VHP2) Internal Mobility, Hiring Freeze & Hiring/Farm-Out (VHP2)

(a) Worden alle interne en externe vacatures bevroren?

Waarom vindt er wel werving plaats in andere sectoren?

Are all internal and external vacancies being frozen? Why is recruitment still taking place in other sectors?

(b) Voorkomt ASML dat flex-/farm-outmedewerkers functies opvullen van ontslagen collega's? Wordt nieuwe inhuur van contractors stopgezet?

Does ASML prevent flex/farm-out employees from filling positions of dismissed colleagues? Is new hiring of contractors being stopped?

Ja want flex en farm-out medewerkers zijn per definitie medewerkers van een andere werkgever en interne kandidaten krijgen voorrang boven externe kandidaten, zeker als ze boventallig zijn.

Yes, because flex and farm-out employees are by definition employees of another employer, and internal candidates are given priority over external candidates, especially if they are redundant.

43. Visa, Expats & Internationale Mobiliteit

Visas, Expats & International Mobility

(a) Hoe ondersteunt ASML medewerkers die afhankelijk zijn van visa?

How does ASML support employees who depend on visas?

Voor deze doelgroep is al een eerste algemene informatiesessie gehouden. ASML zal aan vakverenigingen toelichten welke ondersteuning aan deze medewerkers zal worden aangeboden.

A first general information session has already been held for this target group. ASML will explain to trade unions what support will be offered to these employees.

(b) Is relocatieondersteuning beschikbaar voor functies bij leveranciers of andere ASML-locaties internationaal?

Is relocation support available for positions at suppliers or other ASML locations internationally?

Alleen binnen ASML conform de geldende ASML regelingen.

Only within ASML in accordance with the applicable ASML regulations.

44. Non-compete & IP-Restricties

Non-compete & IP Restrictions

(a) Worden non-compete clausules toegevoegd aan vertrekregelingen?

Are non-compete clauses added to departure arrangements?

ASML kent inderdaad arbeidsovereenkomsten waarin non-compete clausules zijn opgenomen. Er zal bij de toepassing van de non-compete clausules een zorgvuldige afweging plaatsvinden tussen enerzijds de belangen van ASML en anderzijds de belangen van de individuele medewerker.

ASML does indeed have employment contracts that include non-compete clauses. When applying these non-compete clauses, a careful balance will be sought between the interests of ASML and those of the individual employee.

(b) Hoe voorkomt ASML kennislekkage zonder de inzetbaarheid van medewerkers te beperken?

How does ASML prevent knowledge leakage without restricting employee employability?

Er zal bij de toepassing van de non-compete clausules een zorgvuldige afweging plaatsvinden tussen enerzijds de belangen van ASML en anderzijds de belangen van de individuele medewerker.

When applying the non-compete clauses, a careful consideration will be made between the interests of ASML and those of the individual employee.

45. ASML Strategie, Groei & Organisatieloga (VHP2)

ASML Strategy, Growth & Organizational Logic (VHP2)

(a) Is er niet-openbaar gemaakte informatie over de middellangetermijn bedrijfsvooruitzichten van ASML?

Is there any non-public information about ASML's medium-term business outlook?

Nee

No

(b) Waarom reorganiseert D&E in plaats van problemen in sector/productteam-prioritering op te lossen?

Why is D&E reorganizing instead of solving problems in sector/product team prioritization?

Met het instellen van MDU's komen we tot cross sectoral teams waar ook de sectoren vertegenwoordigd zijn zodat de juiste focus en prioriteiten gesteld kunnen worden. Dit sluit aan bij het gestelde in de RFA, paragraaf 3.1.1.

By establishing MDUs, we create cross-sectoral teams in which the sectors are also represented, ensuring that the right focus and priorities can be set. This aligns with what is stated in the RFA, paragraph 3.1.1.

(c) Waarom eerdere IE-beslissingen (SQE/ME/EE) terugdraaien? Wat is er veranderd sinds vorige OR-input?

Why reverse previous IE decisions (SQE/ME/EE)? What has changed since the last Works Council input?

Nu zijn er andere randvoorwaarden aanwezig met een nieuw voorgestelde organisatiestructuur ook met de vertegenwoordiging van sectoren op MDU niveau, waardoor SQE/ME en EE beter in staat zijn om waarde toe te voegen. Er is gekeken naar het totale D&E model en niet naar deeloplossingen gekeken, zie ook eerder antwoord op de D&E 3.0 vraag hierboven.

There are now different preconditions in place, with a newly proposed organizational structure that also includes representation of the sectors at the MDU level. This enables SQE/ME and EE to add value more effectively. The entire D&E model has been considered, rather than focusing on partial solutions; see also the earlier response to the D&E 3.0 question above.

(d) Waarom wordt de people-leadership route verwijderd en de technische carrièrepad versmald?

Why is the people leadership route being removed and the technical career path being narrowed?

Er wordt geen people leader route verwijderd, er komen leiderschap rollen terug die nog steeds een people manager groeipad mogelijk maken. Wij herkennen niet dat het technische carrièrepad versmald wordt, daarnaast worden er nog een heleboel engineering rollen toegevoegd in de organisatie.

The people leader route is not being removed; leadership roles are being reinstated, which still allow for a people manager growth path. We do not recognize that the technical career path is being narrowed; moreover, a significant number of engineering roles are being added to the organization.

(e) Hoe kan ASML ~1.700 mensen ontslaan terwijl de werkdruk extreem hoog blijft?

How can ASML lay off approximately 1,700 people while the workload remains extremely high?

De huidige werkdruk wordt deels veroorzaakt door de huidige structuur. Wij wijzigen ook de manier van werken hetgeen een positief effect zal hebben op de werkdruk. Zie ook ons antwoord op de eerdere vraag over engineering en tijd.

The current workload is partly caused by the existing structure. We are also changing our way of working, which will have a positive effect on the workload. Please also refer to our earlier answer regarding engineering and time.

(f) Kunnen getroffen rollen niet worden overgezet naar engineeringrollen?

Can affected roles not be transferred to engineering roles?

Voor zover medewerkers in getroffen rollen over competenties beschikken die aansluiten bij engineering rollen, maken deze medewerkers uiteraard kans om op een van deze rollen geplaatst te worden.

Insofar as employees in affected roles possess competencies that align with engineering roles, these employees will of course have the opportunity to be placed in one of these roles.

(g) Hoe voorkomen gecombineerde GL+PL-rollen dat coaching, training en kwaliteit worden verdrongen door delivery-druk?

How do combined GL+PL roles prevent coaching, training, and quality from being pushed aside by delivery pressure?

De groepen zijn kleiner daarom kunnen we combineren, zie eerder antwoord.
The groups are smaller, which is why we can combine them; see the previous answer.

(h) Is de werkdruk voor MDU/Delivery Leads realistisch?
Is the workload for MDU/Delivery Leads realistic?

Ja, zie ons antwoord hierboven.
Yes, see our answer above.

(i) Waar zijn de JG-profielen?
Where are the JG profiles?

De nieuwe functie profielen zijn inmiddels gewogen en zullen worden gedeeld bij selectiefase.
The new job profiles have now been evaluated and will be shared during the selection phase.

(j) Waarom is geen pilot uitgevoerd?
Why was no pilot carried out?

Het beoogde operatingmodel van D&E is zo verweven dat een pilot niet denkbaar of praktisch realiseerbaar is, tooling en systemen moeten immers ook op grote schaal aangepast worden.
The intended D&E operating model is so integrated that a pilot is neither conceivable nor practically feasible, as tools and systems would also need to be adjusted on a large scale.

(k) Waarom heeft Applications eerder een vergelijkbaar model verlaten?
Why did Applications previously abandon a similar model?

Het hier mogelijk bedoelde model dat eerder door applications is toegepast, is niet vergelijkbaar met het operatingmodel dat D&E voornemens is in te voeren. De enige overeenkomst tussen beide modellen is dat in de product teams ook een D&E verantwoordelijke vertegenwoordigd is. Het applications model werd echter toegepast in een matrix organisatie en kende geen single access of steering, noch een MDU. Toepassing van het applications model heeft ASML geleerd dat het weliswaar een stap in de goede richting was, maar dat er meer nodig is om het ownership te versterken. Dit gebeurt nu wel binnen D&E toe te passen operatingmodel.
The model that may be referred to here, previously used by Applications, is not comparable to the operating model that D&E intends to implement. The only similarity between the two models is that a D&E representative is also present in the product teams. However, the Applications model was applied in a matrix organization and did not have single access or steering, nor an

MDU. The implementation of the Applications model taught ASML that, although it was a step in the right direction, more was needed to strengthen ownership. This will now be achieved with the operating model to be applied within D&E.

(l) Waarom bevat het RfA geen exacte FTE-data, kritieke roldefinities en gedetailleerde selectieprocessen?

Why does the RfA not contain exact FTE data, critical role definitions, and detailed selection processes?

Zie vraag 1 FNV

See question 1 FNV

(m) Waarom wordt versneld OR-advies gevraagd zonder financiële urgentie?

Why is expedited Works Council advice being requested without financial urgency?

Er is geen sprake van een versnelde aanvraag. Voor de redenen waarom de OR om advies is gevraagd verwijzen wij naar de tekst van de uitgebreide OR adviesaanvraag.

There is no accelerated request. For the reasons why the Works Council was asked for advice, we refer to the text of the extensive Works Council advisory request.

(n) Vullen de nieuwe engineeringrollen effectief de vermindering van architecten op?

Do the new engineering roles effectively compensate for the reduction in architects?

Voor een groot deel wel maar niet een op een.

For the most part yes, but not one-to-one.

46. Sociaal plan — Verzochte Scope (VHP2)

(a) Niveaus en plafonds van compensatie

(b) Tijdelijke top-up voor lagere JG

(c) Training & certificering (sollicitatietraining, Nederlandse lessen, externe certificering van interne trainingen, ECAP/PM afronding, SM/PO-certificering)

(d) Interne herplaatsingsprioriteit

(e) Herplaatsing in de leveranciersketen

- (f) Internationale relocatieondersteuning
- (g) Duidelijke opzegtermijn
- (h) Vrijwillig vertrek voor niet-geraakte collega's (bijv. richting pensioen)
- (i) Rekening houden met persoonlijke omstandigheden (expats, eenverdieners, dual-ASML huishoudens)
- (j) Geen restricties op her-aanstelling
- (k) Betaalde tijd om intern te solliciteren
- (l) Zes maanden zoekperiode start na definitieve uitkomsten
- (m) Volledige duidelijkheid over LTI, aandelen en benefits
 - (a) Levels and ceilings of compensation
 - (b) Temporary top-up for lower job grades
 - (c) Training & certification (interview training, Dutch language lessons, external certification of internal trainings, ECAP/PM completion, SM/PO certification)
 - (d) Internal redeployment priority
 - (e) Redeployment in the supplier chain
 - (f) International relocation support
 - (g) Clear notice period
 - (h) Voluntary departure for colleagues not affected (e.g., towards retirement)
 - (i) Consideration of personal circumstances (expats, single-income earners, dual-ASML households)
 - (j) No restrictions on reappointment
 - (k) Paid time to apply internally
 - (l) Six-month search period starts after final outcomes
 - (m) Full clarity regarding LTI, shares and benefits

ASML beschouwt bovenstaande lijst als een lijst met door de VHP2 gewenste elementen van het overeen te komen sociaal plan. VHP2 krijgt alle gelegenheid om de gewenste invulling hiervan nader toe te lichten.

ASML considers the above list as a list of elements desired by VHP2 for inclusion in the to-be-agreed social plan. VHP2 will have every opportunity to further elaborate on how they wish these elements to be implemented.

47. Noodzaak, Eerlijkheid & Leiderschapsverantwoordelijkheid (VHP2) Necessity, Fairness & Leadership Responsibility (VHP2)

(a) Is het nodig om ~4.500 mensen te laten concurreren voor ~60% van de rollen?

Is it necessary for approximately 4,500 people to compete for about 60% of the roles?

Deze vraag gaat uit van een verkeerde voorstelling van zaken. Zoals in de adviesaanvraag uitvoerig toegelicht wordt, gelden voor het invullen van de posities in de nieuwe organisatie verschillende regels, die dwingend van aard zijn. Het is niet toegestaan daarvan af te wijken. Zo zullen veel medewerkers hun huidige werkzaamheden in de nieuwe organisatie voortzetten. Anderen zullen via afspiegeling een positie in de nieuwe organisatie verwerven en weer anderen zullen na sollicitatie op een nieuwe positie worden aangenomen. Van een brede concurrentieslag onder 4500 medewerkers om een positie in de nieuwe organisatie te verwerven is geen sprake.

Op basis van de in Nederland geldende regels hebben medewerkers wiens arbeidsplaats vervalt een voorkeurspositie op interne vacatures. Gezien het feit dat er minder vacatures zullen zijn dan potentieel boventallige medewerkers, zullen meerdere medewerkers solliciteren op eenzelfde vacature. In het overleg van 26 februari zal toegelicht worden hoe dit herplaatsingsproces wordt ingericht.

This question is based on a misunderstanding. As is explained in detail in the request for advice, different and mandatory rules apply to filling positions in the new organization. It is not permitted to deviate from these rules. For example, many employees will continue their current work in the new organization. Others will obtain a position via the redundancy selection process, and still others will be appointed to a new role following an application process. There is therefore no question of a broad competition among 4,500 employees for a position in the new organization.

According to the rules applicable in the Netherlands, employees whose jobs are eliminated are given priority for internal vacancies. Given that there will be fewer vacancies than potentially redundant employees, several employees may apply for the same vacancy. During the meeting on 26 February, it will be explained how this redeployment process will be organized.

(b) Worden mensen ontslagen omdat iemand anders “beter past”? Are people being dismissed because someone else is a “better fit”?

Ja, dat kan het geval zijn in situaties waarin boventallige medewerkers solliciteren op een of meerdere passende functies, maar daarop niet worden geplaatst, omdat andere boventallige medewerkers “beter passen”. Overigens gelden in Nederland strenge regels voor het beëindigen van arbeidsovereenkomsten. Iemand kan in zijn functie niet vervangen worden door een andere ‘beter passende’ medewerker.

Yes, this may occur in situations where redundant employees apply for one or more suitable positions, but are not appointed to them because other redundant employees are deemed a

“better fit”. However, it should be noted that strict rules apply in the Netherlands regarding the termination of employment contracts. It is not permitted for someone to be replaced in their role by another employee who is considered a ‘better fit’.

**(c) Waarom ligt de publieke boodschap op “inefficiënt middenmanagement” terwijl engineers worden geraakt?
Why is the public message focused on “inefficient middle management” while engineers are being affected?**

Engineers worden niet geraakt, zoals blijkt uit de adviesaanvraag die aan de ondernemingsraad gezonden is.

Engineers are not affected, as is evident from the request for advice that was sent to the works council.

(d) Zal ASML leiders/architecten hertrainen in engineeringrollen? Will ASML retrain leaders/architects in engineering roles?

Afhankelijk van de situatie is dat zeker denkbaar. In het voor 26 februari 2026 geplande overleg kan dit nader aan de orde komen naar aanleiding van de presentatie die Richard van der Zanden, verantwoordelijk voor HR Talent Acquisition zal geven.

Depending on the situation, this is certainly conceivable. This topic can be discussed further during the meeting scheduled for February 26, 2026, following the presentation by Richard van der Zanden, who is responsible for HR Talent Acquisition.

**(e) Zal de BoM KPIs/bonussen bevroren zodat herstructurering niet leidt tot hogere uitkeringen?
Will the BoM freeze KPIs/bonuses so that the restructuring does not lead to higher payouts?**

De transformatie is geen KPI voor de STI/Board beloning. De herstructurering kan een indirect effect hebben op variabele beloning zoals op de bonussen maar ook op de winstuitkering.

The transformation is not a KPI for the STI/Board compensation. The restructuring may have an indirect effect on variable compensation, such as bonuses, but also on profit-sharing.

**48. Worden engineers die recent door hun management in een leidinggevende of architectenrol zijn geplaatst apart beoordeeld, of vallen zij onder dezelfde behandeling als alle andere rollen? (VHP2)
Are engineers who have recently been placed by their management into a leadership or**

architect role assessed separately, or are they subject to the same treatment as all other roles? (VHP2)

In Nederland gelden voor wat betreft afspiegeling strenge regels voor het bepalen wie er voor ontslag moet worden voorgedragen. ASML zal deze regels uiteraard naleven. Dit betekent dat elementen als type functie, duur van het dienstverband en leeftijd bepalend zijn. De specifieke verblijfsduur in een functie is geen wettelijk criterium. Wel kan bij de mogelijke geschiktheid voor interne vacatures de mate van ervaring in eenzelfde soort functie een belangrijke rol spelen.

In the Netherlands, strict rules apply regarding the selection process for dismissal. ASML will, of course, comply with these regulations. This means that factors such as job type, length of service, and age are decisive. The specific length of time spent in a particular position is not a legal criterion. However, when assessing suitability for internal vacancies, the level of experience in a similar role may play an important part.

49. Is er specifieke aandacht voor medewerkers met objectief beperkte herplaatsingskansen (o.a. nabij AOW leeftijd) en die een disproportioneel financieel risico dragen. (VHP2)

Is there specific attention for employees with objectively limited opportunities for reassignment (including those nearing state pension age) who face a disproportionately high financial risk? (VHP2)

Ook hier geldt weer dat in Nederland voor wat betreft afspiegeling strenge regels gelden voor het bepalen wie er voor ontslag moet worden voorgedragen. Medewerkers die vlak voor hun AOW datum zitten hebben, zolang zij de AOW gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, geen bijzondere positie op grond van de wet. ASML streeft ernaar met vakorganisaties overeenstemming te bereiken over een sociaal plan met een financieel vangnet voor medewerkers die geconfronteerd worden met verlies van inkomen, ongeacht hun leeftijd.

The same applies here: in the Netherlands, strict rules are in place regarding the selection process for dismissal. Employees who are close to their state pension (AOW) date do not receive any special legal protection until they reach the AOW-eligible age. ASML aims to reach agreement with trade unions on a social plan that includes a financial safety net for employees confronted with loss of income, regardless of their age.

50. Is ASML bereid afspraken te maken over een vrijwillige vertrekregeling en een plaatsmakersregeling bedoeld om gedwongen ontslagen te beperken? (VHP2)

Is ASML willing to make agreements regarding a voluntary departure scheme and an early retirement scheme aimed at limiting forced dismissals? (VHP2)

**This is a translation of ASML's answers towards questions of the Unions.
The Dutch text is leading. The English text is a Copilot translation. Made
available by the Works Council.**



Om ongewenst kennisverlies in de organisatie te voorkomen wil ASML geen vrijwillige vertrekregeling of plaatsmakersregeling.

To prevent unwanted loss of knowledge within the organization, ASML does not wish to implement a voluntary departure plan or an early retirement scheme.

EN translation Woco