



ASML  
t.a.v. de heer Konings  
(for English summary scroll down)

Beste Marc Konings,

Hierbij doe ik je namens VHP2 onze voorstellen toekomen om te komen tot een verbeterd arbeidsvoorwaardenpakket voor de medewerkers van ASML.

### **Voorstellen van VHP2**

1. Uitgangspunt is dat de huidige arbeidsvoorwaarden, opgenomen in verschillende regelingen, overeind blijven
2. Arbeidsvoorwaardenpakket is van toepassing op werknemers tot en met schaal 11

VHP2 vindt het van belang dat het in de onderhandelingen wordt gesproken over de medewerkers tot en met schaal 11. De voorstellen die VHP2 doet worden dan ook gedaan voor de medewerkers tot en met schaal 11.

3. Structurele salarisverhoging

Omdat het al jaren goed gaat vinden wij het van belang dat de salarissen en de salarisschalen structureel worden verhoogd. De hoogte van de structurele salarisverhoging is afhankelijk van de mate waarin we andere voorstellen realiseren.

4. 80%-90%-100% regeling voor werknemers vanaf 62 jaar maar ook langer door werken

Wij vinden het van belang dat de hele populatie de gelegenheid krijgt om van deze regeling gebruik te maken. Daarnaast moeten werknemers die langer door willen werken (ook na de pensioengerechtigde leeftijd) de ruimte krijgen om langer door te kunnen werken.

5. Betaald ouderschapsverlof 50/50

Ook bij ASML hebben een gedeelte van de werknemers zorgtaken voor (jonge) kinderen. Wij vinden het belangrijk dat ter ondersteuning van deze werknemers het wettelijk ouderschapsverlof voor 50% door betaald gaat worden.

#### 6. Volledig betaald partnerverlof van tien weken

In veel situaties is er sprake van 2 ouders die de zorg hebben voor de kinderen. Enerzijds hebben we betaald zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof (plusminus 16 weken) en anderzijds willen wij volledig doorbetaald partnerverlof afspreken voor 10 weken. In totaal komen wij dan op een periode van plusminus een half jaar. In andere landen is deze periode soms nog langer maar wij vinden dit een goede stap in de juiste richting.

#### 7. Persoonlijk budget (zeggenschap)

Werknemers krijgen de beschikking over een persoonlijk budget. De werknemer heeft de zeggenschap waar dit voor wordt ingezet. Hierbij kan gedacht worden aan verlof, extra inkomen, scholing/opleiding etc. Wat betreft VHP2 is er de mogelijkheid om dit budget jaarlijks een stukje te vergroten zodat er in de loop der jaren een stevig budget ontstaat.

#### 8. Ondersteuning partnerprogramma (je komt als gezin naar Nederland)

Veel werknemers komen uit het buitenland. Zij komen vaak met partner en/of kinderen naar Nederland. Omdat het hier om een hele grote groep gaat lijkt het ons van belang om een partnerprogramma op te zetten om te zorgen dat het gezin een 'zachte landing' maakt. Als VHP2 denken wij graag mee en zijn wij graag betrokken bij de ontwikkeling van een partnerprogramma.

#### 9. Thuiswerken en flexibeler kunnen werken is duurzaam

Sinds COVID merken we dat het goed mogelijk is om vanuit huis te werken. Onze achterban geeft duidelijk aan dat hierover goede afspraken moeten worden gemaakt. De context zal moeten zijn dat er een goed evenwicht is tussen enerzijds de vrijheid voor de medewerker om te bepalen waar hij werkt en anderzijds de behoefte van ASML/collega's om op bepaalde momenten met teams gezamenlijk aanwezig te zijn. Onderling overleg en afstemming zijn daarin belangrijk net zoals dat b.v. ook gebeurd bij afstemming over verlof. Tripartiete afstemming met OR/vakbonden/ASML.

Kunnen thuiswerken geeft al een stuk flexibiliteit maar ook b.v. de mogelijkheid om 4x9 te werken of de mogelijkheid om werktijden aan te passen op de schooltijden van de kinderen. VHP2 is er van overtuigd dat regelruimte als het gaat om thuiswerken/part time werken/momenten waarop gewerkt wordt goed is voor medewerker en ASML.

#### 10. Lidmaatschap van vakbond en vakbondsfaciliteiten

Wij stellen voor om af te spreken dat ASML het lidmaatschap van de vakbonden voor de medewerkers betaald. Wij verwachten dat dit er aan bijdraagt dat zichtbaar wordt dat

ASML er aan hecht dat vakbonden een sterke counter partner zijn/worden binnen ASML. Daarnaast willen wij graag met ASML in gesprek over vakbondsfaciliteiten in de onderneming. Hierbij moet je denken aan ruimte om te kunnen overleggen met leden en om faciliteiten om zichtbaar te zijn als vakbonden voor de medewerkers.

## 11. Werkgeversbijdrage

Mocht de uitkomst van de onderhandelingen leiden tot een eigen CAO voor ASML dan is VHP2 van mening dat ASML net als andere bedrijven waar wij over een cao onderhandelen een werkgeversbijdrage betaald aan de vakbonden. Dit is een bijdrage zodat de onderhandelingen goed kunnen worden gevoerd en zodat er ook tijd en gelegenheid is om te controleren of de cao goed wordt nageleefd. Daarnaast komen er met regelmaat uit CAO's projecten of afspraken voort waarbij ruim de tijd nodig is om actief mee te denken over arbeidsvoorwaardelijke ontwikkelingen.

Tot slot

Wij behouden ons het recht voor om voorstellen in te trekken/te wijzigen dan wel met nieuwe voorstellen te komen.

English summary

### **Terms of employment proposals (and short explanation) of VHP2**

1. The starting point is that the current terms of employment, included in various regulations, will be maintained.
2. New terms of employment package to be agreed becomes 1 terms of employment package deal for employees up to and including scale 11
3. Structural salary increase (agreed salary increase depending on making agreements on the other topics)
4. 80%-90%-100% scheme for all employees from the age of 62. This means that you can work 80%, you get 90% salary and your full pension accrual (as if you were working full-time). In addition to the above possibilities, also the possibility to continue working after the pensionable age.
5. Partial paid parental leave (50/50). In the Netherlands, there is a right to unpaid parental leave. It can be negotiated with employers that this will be partly paid. VHP2 would like to make agreements about this.
6. Fully paid partner leave (after the birth of a child) of 10 weeks. Legally, the partner in the Netherlands, receives 70% of the salary up to a maximum daily wage for 5 weeks. With ASML we therefore want to make agreements above legal agreements.
7. Personal budget (essential that employee has control). It's a budget you can use for schooling/training/education/days off etc.

8. Support partner program (many employees come to the Netherlands with their families, we think it is important that the family members are also supported so that everyone feels at home in The Netherlands. We think that there is room for improvement here. **(If you have any concrete ideas for this, please let us know!)**)
9. Working from home and being able to work more flexible (e.g. part-time work by working on all days during school hours) is important for a sustainable future of employees and ASML.
10. Trade union membership and trade union facilities. We think it is important that the employer contributes to the costs of your membership of the union. We hope that it is then clear to all employees that it is accepted within ASML and is even desirable to join a trade union. The employee must, of course, be able to choose which trade union he/she becomes a member
11. Employer's contribution. In the Netherlands, it is customary for employers to pay to trade unions a contribution for the negotiation of a CLA. In the Netherlands, we believe that the employer also has an interest in making collective agreements for employees. The employer does not have to negotiate all the terms of employment with each employee separately. If an ASML cla is agreed, VHP2 also wants to make agreements about the amount of ASML's contribution.

Finally

We reserve the right to withdraw/amend proposals or to come up with new proposals.

Sincerely,

Maarten van Gestel (contact person union VHP2 and employee ASML)

Frans Westerman (advisor terms of employment and industrial relations VHP2)