

ASML Netherlands B.V.

De Run 6501  
5504 DR Veldhoven  
PO box 324  
5500 AH Veldhoven  
Netherlands  
Phone +31 40 268 3000  
[www.asml.com](http://www.asml.com)

Bestuurders vakverenigingen,  
FNV, CNV, De Unie, VHP2

uitsluitend per e-mail

Company register 17052456  
Eindhoven, Netherlands

Date October 13, 2020  
Subject Uitnodiging voor overleg

Geachte bestuurders,

Zoals u bekend heeft ASML de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) in januari 2020 gevraagd haar dispensatie van de cao-Metalektro te verlenen. Dispensatie maakt voor ASML en de vakorganisaties de weg vrij om een ondernemings-cao te sluiten voor medewerkers van ASML in Nederland.

De besluitvorming over ASML's dispensatieverzoek heeft inmiddels veel meer tijd in beslag genomen dan redelijkerwijs te verwachten was. Zelfs op dit moment, 9 maanden na indiening van het verzoek, valt niet te voorspellen wanneer besluitvorming over dispensatie daadwerkelijk zal plaatsvinden. ASML wil de periode tot het moment waarop een dispensatiebesluit genomen wordt, zinvol gebruiken en het overleg tussen vakorganisaties en ASML alvast starten. Hierdoor gaat geen kostbare tijd verloren.

ASML is zich uiteraard bewust van de bedenkingen van een aantal vakorganisaties ten aanzien van het voornemen om tot een eigen cao te komen. Desondanks menen wij dat een gedachtewisseling over een mogelijk in de toekomst te sluiten ondernemings-cao toegevoegde waarde heeft. Zo is bijvoorbeeld in de afgelopen maanden wel gebleken dat een aantal van u veronderstelt dat ASML naar een versobering van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket streeft. Daarvan is nadrukkelijk geen sprake. Niet voor niets merkt ASML in het dispensatieverzoek aan de ROM op:

“uitgangspunt bij het verzoek tot dispensatie is dat een pakket wordt aangeboden dat minimaal gelijkwaardig is aan de cao Metalektro; ook na dispensatie zal ASML een zeer aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket blijven bieden dat er voor zorgt dat medewerkers in dienst van ASML komen en willen blijven.”

Voor ik toekom aan een schets op hoofdlijnen van de voorstellen van ASML, merk ik nog het volgende op. Door verschillende vakorganisaties is bij herhaling gesteld dat ASML haar arbeidsvoorwaarden, die het niveau van de cao-Metalektro overstijgen, ook vorm zou kunnen geven in een met vakorganisaties overeen te komen b-cao. Met een b-cao kan ASML haar ambities op arbeidsvoorwaardelijk gebied echter niet realiseren. Een b-cao zou immers niets anders inhouden dan het verlenen van een cao-status aan onze Personeelsgids. ASML streeft nu juist naar een integraal arbeidsvoorwaardenpakket in de vorm van een ondernemings-cao, die door ASML met de vier vakorganisaties wordt afgesloten. Voortzetting van de gebondenheid aan de cao-Metalektro past daarbij niet. Gelet op het aantal medewerkers van ASML in Nederland, de grote diversiteit van haar personeelsbestand (gelet op bijvoorbeeld nationaliteit en opleidingsniveau) en haar positie op de wereldwijde arbeidsmarkt, wijkt ASML zo sterk af van de gemiddelde onderneming in de Metalektro, dat ASML als werkgever niet langer binnen deze sector past. Bovendien wenst ASML een einde te maken aan de huidige lappendeken van arbeidsvoorwaardelijke regelingen, door deze onder te brengen in een integraal arbeidsvoorwaardenpakket, waarvan een ASML-cao de kern vormt. Dit betekent dat ASML graag met u overlegt over de inhoud van deze brief in het kader van een toekomstige ondernemings-cao, maar niet in het kader van een b-cao naast de cao-Metalektro.

ASML's voornemens ten aanzien van de inhoud van een ondernemings-cao luiden als volgt.

### *Achtergrond*

ASML beoogt met een eigen cao een integraal arbeidsvoorwaardenpakket te introduceren, dat op maat is gemaakt voor ASML's divers en internationaal personeelsbestand en dat competitief is op de wereldwijde arbeidsmarkt.

ASML streeft naar betrokkenheid van zoveel mogelijk medewerkers bij de ontwikkeling van de inhoud van haar eigen cao. Inmiddels hebben wij zoals u weet, in een arbeidsvoorwaarden enquête aan alle medewerkers gevraagd wat zij belangrijk vinden als het gaat om onze arbeidsvoorwaarden. Meer dan 7000 medewerkers hebben de enquête ingevuld, waardoor een goed beeld is verkregen van de wensen van het personeel. Naast deze wensen zijn ook de wensen van de organisatie ten aanzien van wijzigingen in het arbeidsvoorwaardenpakket in kaart gebracht.

Een volgende stap is nu om met onze overlegpartners te spreken over aanpassing van het arbeidsvoorwaardenpakket in de richting die onze medewerkers in de enquête hebben aangegeven, en de wijze waarop we met elkaar in de toekomst het overleg over arbeidsvoorwaarden willen voeren. Desgewenst kan op korte termijn een presentatie van de uitkomsten van bovengenoemde enquête door het betrokken onderzoeksbureau verzorgd worden. Ik verneem graag of daaraan behoefte bestaat.

Bij het ontwikkelen van een ondernemings-cao gelden voor ASML de volgende uitgangspunten:

- De waarde van het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket in de ASML-cao is niet minder dan de totale waarde van het huidige arbeidsvoorwaardenpakket;
- Onze arbeidsvoorwaarden zijn in lijn met ASML's core values: Challenge, Collaborate en Care;
- ASML's arbeidsvoorwaarden zijn eenvoudig toegankelijk en bieden elke medewerker de mogelijkheid om het toepasselijke arbeidsvoorwaardenpakket tot op zekere hoogte zelf samen te stellen.

Sommigen van u hebben te kennen gegeven graag op voorhand inzicht te krijgen in de gedachten en ideeën van ASML over de inhoud van een ASML-cao. ASML voldoet graag aan die wens, maar ik merk daarbij wel op dat het uiteraard op dit moment niet mogelijk is een uitputtend overzicht te geven van alle componenten van de eerste ASML-cao. Dat neemt niet weg dat ASML de volgende onderwerpen ziet als wezenlijk onderdeel van die cao.

### *Balans werk-privé en tijd*

Zowel ASML als medewerkers hechten veel belang aan de werk-privé balans. Daarom wil ASML in de eerste ASML-cao een aantal arbeidsvoorwaarden opnemen die ondersteunend zijn aan deze balans en passen bij de uitkomsten van de arbeidsvoorwaarden enquête. Meer concreet denkt ASML hierbij aan zaken als het verruimen van de mogelijkheid een sabbatical op te nemen en deze zelf te financieren, aanvulling van de wettelijke uitkering tijdens partnerverlof, het bieden van de mogelijkheid zelf een aantal feestdagen vast te stellen en de introductie van een kortdurend Generatiepact voor meer salaris- en leeftijdsgroepen. In dit verband hecht ASML sterk aan het doorbreken van leeftijdsgrenzen in de meer traditionele arbeidsvoorwaardelijke instrumenten waarmee de balans werk-privé beschermd wordt. Deze instrumenten dienen in de visie van ASML voor alle medewerkers, ongeacht de levensfase waarin zij verkeren, beschikbaar te zijn.

### *Waardering en beloning*

Het is voor ASML wereldwijd cruciaal de juiste medewerkers aan te trekken en te behouden. Een concurrerende beloning is hierbij van het grootste belang. Het toepasselijke beloningssysteem, dat bij voorkeur wereldwijd zoveel als mogelijk gelijkkluidend is, moet dit belang zoveel mogelijk dienen. Wij willen over dit thema graag passende afspraken met u maken, maar afschaffing van de winstuitkering, zoals door sommigen gesuggereerd, is wat ASML betreft niet aan de orde.

## *Duurzame inzetbaarheid*

Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip en zit verweven in veel arbeidsvoorwaarden. Het is een meerjarenprogramma om tot een integraal verankerd beleid op dit gebied te komen. Een van de instrumenten om dat te bereiken zou de oprichting van een mobiliteitscentrum kunnen zijn. ASML zou de mogelijkheid hiervan willen testen in de vorm van een pilot.

Uiteraard zullen wij te zijner tijd ook met u spreken over (een) passende collectieve salarisverhoging(en), mede afhankelijk van de overeen te komen looptijd van de eerste ASML-cao.

Met deze brief nodigen wij u graag uit voor een bespreking van de bovengenoemde voorstellen, die wij dan graag van een verdere toelichting voorzien. In elk geval de volgende data zijn wat ons betreft beschikbaar voor overleg, waarbij uw kaderleden uiteraard van harte welkom zijn: woensdag 21 oktober, vrijdag 23 oktober, maandag 26 oktober, woensdag 28 oktober, maandag 2 november, donderdag 5 november, dinsdag 10 november en donderdag 12 november. Graag vernemen wij zo spoedig mogelijk, maar niet later dan donderdag 15 oktober aanstaande van u welke data in de agenda's passen, waarna wij u dan tijdig zullen uitnodigen voor de datum waarop zo veel mogelijk van u aanwezig kunnen zijn. Uiteraard zouden wij voorafgaand aan ons overleg uw eventuele gedachten over de inhoud van de eerste ASML-cao ook graag ontvangen.

Graag vernemen wij van u.

Met vriendelijke groet,

Namens de onderhandelingsdelegatie  
van ASML Netherlands B.V.

Marc Konings