

The background of the image is a complex, abstract pattern of thin, grey lines. These lines are arranged in a way that creates a sense of depth and movement, resembling a series of overlapping, wavy planes or a topographical map. The lines are most densely packed in the center and become sparser towards the edges, creating a gradient effect. The overall appearance is that of a dynamic, digital landscape.

Our technology leadership continues...



**ASML**

**Sociaal Jaarverslag 2001**





## Waar staat ASML voor?

Sinds de oprichting van ASML in 1984 is de belofte van commitment een rode draad geweest in de kernwaarden van ASML.

ASML's commitment stelt klanten centraal en omvat tevens technologie. Commitment aan technologisch leiderschap. ASML levert de meest geavanceerde technologie ter wereld en investeert in onderzoek en ontwikkeling van de volgende generatie technologie voor de semiconductor industrie.

Ons commitment is de basis voor onze relaties met al onze belanghebbenden:

Commitment aan onze klanten. 2002 markeert ASML's hernieuwde focus op onze klanten, met als doel hen onze lange termijn commitment te laten ervaren, gericht op het bijdragen aan hun succes.

Commitment aan onze medewerkers. Onze mensen, afkomstig uit 45 verschillende landen, geven met hun inzet en ideeën vorm aan het commitment van ASML. Om hen hierin te ondersteunen creëren we een omgeving waarin zij zich professioneel kunnen ontwikkelen, zodat ze hun carrières kunnen uitbouwen en uitzonderlijke prestaties kunnen leveren.

Commitment aan onze leveranciers. ASML kent samenwerkingsverbanden met leveranciers uit alle delen van de wereld. ASML helpt hen succesvol te zijn, zodat zij bij kunnen dragen aan het succes van ASML.

Commitment aan onze investeerders. De reputatie van ASML van openheid van zaken en de bewezen geloofwaardigheid in haar business onderstrepen het commitment van ASML aan haar investeerders.



# ASML

**Commitment**



## **Sociaal Jaarverslag 2001**

ASML Mission  
Providing leading edge imaging solutions  
to continuously improve customers' global  
competitiveness



# Inhoud

---

- 4 Voorwoord van de CEO
- 6 Hoogtepunten in 2001
- 7 Overzicht  
2001: een uniek hoofdstuk in de ASML geschiedenis
- 8 ASML op weg naar de toekomst
- 9 Omvang van het personeelsbestand  
Herstructurering van ASML's meest waardevolle  
resource-medewerkers
- 12 Gemotiveerd personeel  
Motivatie en het binden van ASML medewerkers
- 13 Competent personeel  
ASML medewerkers en hun vaardigheden
- 14 Gezondheid en Veiligheid  
Werken aan veiliger werken
- 16 Veiligstellen van ASML kennis  
Beveiliging voor de toekomst
- 17 Wereldwijde communicatie
- 18 Een blik op de organisatie



# Voorwoord van de CEO

---

Het jaar 2001 stelde ASML voor vele uitdagingen. We kregen te maken met de meest ernstige downturn waar onze industrie ooit te maken heeft gehad, fuseerden met Silicon Valley Group (SVG) in mei 2001 en begonnen daarna de integratie van beide bedrijven met als doel een wereldwijde speler te worden. Het ASML van vandaag is een ander bedrijf dan het een jaar geleden was.

## **Moeilijke beslissingen in moeilijke tijden**

We hebben in 2001 te maken met de meest serieuze downturn in de geschiedenis van de halfgeleiderindustrie. In 2001 moesten we de omvang van ons bedrijf in lijn brengen met de afgenomen vraag naar onze producten. Dit resulteerde in een vermindering van het wereldwijde personeelsbestand. Op 31 december 2000 bedroeg het gecombineerde personeelsaantal van beide bedrijven tezamen 8.123 medewerkers. Op 31 december 2001 waren dit 7.070 medewerkers.

## **Voordeel halen uit de fusie**

De fusie van ASML en SVG in 2001 was een belangrijke gebeurtenis. Enkele resultaten van de fusie zijn veelbelovend, zoals de uitbreiding van het klantenbestand van ASML, markten, productportfolio en kennis. De fusie gaf ons de gelegenheid om met een vernieuwd perspectief naar onze organisatie te kijken, in termen van aantallen medewerkers, vaardigheden, motivatie en de ontwikkeling van de organisatie. Deze vier gebieden vormden de basis voor een nieuwe Human Resource en Organisatie (HR&O) strategie die de “best practise” uit alle delen van de organisatie samenbrengt tot een samenhangende, veelomvattende en vergelijkbare HR&O structuur die bruikbaar is in alle ASML vestigingen.

Aangezien ASML nu aanwezig is op drie continenten is de mogelijkheid voor onze medewerkers om internationale ervaring op te doen een positief gevolg van de fusie. Het over grenzen heen uitwisselen van ideeën en expertise kan leiden tot een nieuwe manier van denken en een nieuwe aanpak van uitdagingen. In het kader van internationalisering heeft ASML meer medewerkers dan ooit tevoren uitgezonden. We

verheugen ons erop om onze horizon op deze manier te verbreden.

## **Beloning en erkenning van medewerkers**

Ondanks de downturn in het jaar 2001 continueerden we ons Merit Increase Program en onze, aan lokale belastingwetten aangepaste stockoptie plannen om uiting te geven aan de waardering voor de inspanningen van onze medewerkers. Vitale trainings- en ontwikkelingsprogramma's, die dienden om vaardigheden en leiderschap te ontwikkelen, werden voortgezet. Onze aandacht voor gezondheids- en veiligheidsissues, investering in veiligheidsmaatregelen en de bescherming van onze kennis en uitvindingen zijn het resultaat van onze erkenning dat medewerkers kennis en vaardigheden inbrengen die vitaal zijn voor onze toekomst.

## **Het Value Sourcing Business Model**

Ons Value Sourcing Business Model, gebaseerd op het uitbesteden van de productie van méér dan 90% van componenten en modules waaruit onze producten zijn opgebouwd, biedt ons die flexibiliteit die noodzakelijk is om in te kunnen spelen op veranderende capaciteitsvraagstukken. Dit maakt het mogelijk om een daling in de vraag naar onze producten pro-actief te managen.

Nu er nieuwe producten aan onze organisatie zijn toegevoegd, streven wij ernaar om onze manier van zakendoen hiermee in lijn te brengen. Een deel van dit proces is het effectueren van het Value Sourcing Business Model in de wereldwijde organisatie. Value Sourcing maakt het voor ASML en haar partners mogelijk om aanzienlijke onderzoeks- en ontwikkelingsprogramma's te continueren, terwijl onze klanten ondertussen blijven beschikken over leading-edge technologie.

## **Aandacht voor wat echt belangrijk is**

Ondanks de turbulentie van de markt is ASML altijd succesvol geweest. Ik denk dat dit te maken heeft met een paar basisprincipes die we volgen:



*Zorg goed voor de medewerkers*

Ongeacht het economische klimaat stimuleren we het leren en ontwikkelen, en belonen en motiveren van onze medewerkers. We communiceren naar alle medewerkers door de gehele organisatie om onze missie en onze doelstellingen te behalen. We bieden onze medewerkers zo goed mogelijk bescherming tegen de cyclische halfgeleidermarkt, zodat we onze voorraad aan kennis en vaardigheden – cruciaal voor het succes van ASML en haar medewerkers in de toekomst – op peil houden.

*Investeer in leading-edge technologie*

We maken vandaag de dag geavanceerde machines om chips te produceren, maar hebben bovendien een keur aan leading-edge producten onder handen voor morgen. Onderzoek en ontwikkeling zorgen vervolgens voor concurrerende producten van wereldklasse voor de toekomst.

*Geef de klanten het beste wat we hebben*

Wij concentreren ons volledig op onze klanten. In het jaar 2002 zullen we onze focus op de klant nog aanscherpen, terwijl we onze investering in technologie handhaven en goed zorg zullen dragen voor onze belangrijkste investering, onze medewerkers.

Tenslotte wil ik graag mijn dank uitspreken ten opzichte van onze medewerkers. Zij hebben het afgelopen jaar ondanks de grote onzekerheden hun uiterste best gedaan voor ASML en hebben uitstekende prestaties geleverd.

Hoogachtend,  
Doug J. Dunn



CEO en voorzitter van de Raad van Bestuur  
ASML Holding N.V.

Veldhoven, 19 april 2002

# Hoogtepunten in 2001

---

Als gevolg van de fusie met Silicon Valley Group (SVG) en de meest serieuze downturn in de geschiedenis van de halfgeleiderindustrie, was het jaar 2001 voor ASML een jaar van veel verandering. Om de fusie te ondersteunen verbeterde ASML de wijze waarop we als een wereldwijd bedrijf opereren en we onze medewerkers motiveren en uitdagingen bieden. Enkele voorbeelden:

- De nieuwe HR&O structuur is gebaseerd op de uitgangspunten van ASML met betrekking tot het aantal medewerkers, de competentie van het personeel, motivering van personeel en de ontwikkeling van personeel.
- herstructurering van personeelssystemen en procedures: Naar aanleiding van de fusie met SVG in mei 2001 vergeleek ASML de personeelssystemen van beide halfgeleiderbedrijven. Deze studie omvatte onderzoek naar en beoordeling van functie-evaluatie en gradaties, personeelsplanning en -ontwikkeling, salarissen en emolumenten en personeelsinformatiesystemen. In 2001 startte de juridische voorbereiding van de transfer van voormalige SVG medewerkers naar de ASML arbeidsvoorwaarden.
- een nieuwe trainings- en ontwikkelingsmatrix: de nieuwe trainingsmatrix die in 2001 werd ontwikkeld, biedt een uitgebreid en gemakkelijk overzicht van de minimale trainingsvereisten voor elke specifieke functie binnen de organisatie.
- de bevordering van prestaties: om effectief leiderschap onder ASML managers te bevorderen, is een management development programma gedurende 2001 gecontinueerd. In samenwerking met de Rotterdam School of Management in Nederland, McGill University in Montreal in Canada en Babson School of Executive Education in Boston in de Verenigde Staten, werd een professioneel leiderschapsprogramma (PLP) georganiseerd voor veelbelovende medewerkers met management ambities.
- het beste halen uit onze mensen: Als een reactie op de downturn in de halfgeleidermarkt werd er in maart 2001 een personeelsstop afgekondigd. Het bedrijf verlegde de focus van werving naar herstructurering van het bestaande personeelsbestand. Deze reorganisatie bleek effectief om het aantal medewerkers en kosten te beheersen.
- het belonen van onze mensen overal ter wereld: ASML introduceerde een salarissen- en emolumenten plan voor alle medewerkers wereldwijd. Het nieuwe plan belooft medewerkers op een wijze die concurrerend is in de lokale markten, transparant, kosteneffectief en flexibel. Aan het eind van 2001 presenteerden we een wereldwijd stockoptie plan. Door hierin te participeren kunnen onze medewerkers potentieel financiële voordelen genieten, terwijl kosten en de uitgaande kasstroom worden geminimaliseerd.
- een veilige werkomgeving: ASML biedt goede gezondheids- en veiligheidsinitiatieven en informatie aan de diverse afdelingen. ASML systemen en procedures bevorderen contact tussen alle afdelingen die betrokken zijn bij productveiligheid, veilig transport en veiligheid voor onze productie en customer support medewerkers.
- ASML's kennis voor de toekomst veiligstellen: ASML voerde in 2001 een audit naar onze beveiligingsniveaus en vond geen reden tot bezorgdheid. Om de beveiliging te optimaliseren heeft ASML een methode geïmplementeerd om de toegang tot vertrouwelijke documenten te beperken, alsmede een nieuw systeem voor toegangspasjes, en een beveiligingssysteem gebaseerd op functie. De afdeling Patents and Trademarks bewaakt onze uitvindingen, kennisvoorraad en intellectueel eigendom door een effectief beheer van patenten en handelsmerken.
- de Board of Management communiceerde op verschillende manieren met werknemers, variërend van lunchbijeenkomsten van de CEO met medewerkers tot het publiceren van een nieuwsbrief *Inside ASML* op de homepage van het vernieuwde wereldwijde Intranet NetScanner. Tevens werd een nieuw wereldwijd intern magazine, *Spectrum* gepubliceerd.
- De fusie met SVG had een gevolg voor het aantal medewerkers dat op internationale assignments werkt. Eind 2001 werkten 82 medewerkers op een andere dan hun oorspronkelijke locatie. In 2000 waren dit 69 medewerkers. Het totale personeelsbestand omvat medewerkers van meer dan 45 nationaliteiten, verspreid over 50 kantoren in 16 landen.

# Overzicht

## 2001: een uniek hoofdstuk in de ASML geschiedenis

---

Sinds 1984 is ASML succesvol in het produceren van halfgeleiderapparatuur voor de wereldmarkt. We hebben duizenden lithografische, track en thermische systemen geproduceerd en geleverd aan marktleiders in de halfgeleiderindustrie over de hele wereld. Alhoewel het bedrijf eerder marktfluctuaties heeft meegemaakt, bleek het jaar 2001 als het gevolg van een langdurige terugval van de halfgeleider productieapparatuur markt, een enorme uitdaging voor ASML en onze klanten.

Ons aanhoudend commitment om leading-edge technologie te ontwikkelen heeft ons geholpen om wereldwijd concurrerend te blijven, zelfs in de downturn. Onze fusie met SVG heeft het bedrijf getransformeerd naar een sterker, meer wereldwijd opererend bedrijf met een breder productportfolio dan het ASML van een jaar geleden.

### De fusie met SVG

Toen de fusie tussen ASML en SVG in mei 2001 was afgerond, moesten de processen met betrekking tot beleid, personeel en organisatie van beide bedrijven worden gecombineerd tot één samenhangend geheel, waarbij het beste van elk bedrijf werd behouden.

Om de fusie te laten slagen, was het buitengewoon belangrijk dat de voormalige SVG medewerkers een waardevol onderdeel van de nieuwe wereldwijde ASML organisatie gingen vormen. Bovendien moesten “best practises” worden gedeeld, zodat een bedrijf kon worden ontwikkeld dat gebruik maakt van de beste ideeën van beide ondernemingen. Daarom heeft ASML een onderzoek gedaan naar de personeelssystemen van beide bedrijven in plaats van eenvoudig de bestaande structuur van ASML aan SVG op te leggen. Deze studie omvatte onderzoek naar en beoordeling van functie-evaluatie en functiegradaties, personeelsplanning en -ontwikkeling, salarissen en emolumenten en personeelsinformatiesystemen.

De integratieprojecten begonnen vorig jaar met de overgang van voormalige SVG medewerkers naar ASML arbeidsvoorwaarden. Deze overgangsactiviteiten zullen rond juni 2002 worden afgerond.

ASML is vandaag de dag een wereldspeler in de halfgeleiderindustrie, die streeft naar een gebalanceerde en open HR&O structuur, gebaseerd op eerlijkheid en transparantie van salarissen en emolumenten. Ook kunnen we onze medewerkers wereldwijd ontwikkelingskansen aanbieden, heeft ASML zeer mobiel personeel en een groot aantal internationale functies en taken.

### Herstructurering voor succes

Een consequentie van de fusie was een complete herstructurering van de personeels- en organisatiefunctie (HR&O). Omdat ASML nu nadrukkelijke aanwezig is op drie continenten (Europa, Azië en de Verenigde Staten), moest de bestaande HR&O structuur worden aangepast om het goed en succesvol functioneren van de nieuwe activiteiten te kunnen garanderen en het hoofd te bieden aan de juridische, culturele en beleidsverschillen tussen de bedrijfsonderdelen. Als gevolg van de fusie namen de vestigingen in de Verenigde Staten in oktober 2001 het initiatief tot herstructurering. Het herstructureringsprogramma is daarna uitgebreid binnen de hele organisatie.

De nieuwe HR&O structuur is gebaseerd op de corporate principes en noodzakelijke vereisten van ASML

- het aantal medewerkers
- competent personeel
- gemotiveerd personeel en
- ontwikkeling van de organisatie.

Dit Sociaal Jaarverslag geeft gedetailleerde informatie over deze onderwerpen, alsmede over communicatie, veiligheid en beveiliging.

# Op weg naar de toekomst

---

ASML vindt de ontwikkelings- en trainingsmogelijkheden van haar medewerkers van groot belang. Getraind en gemotiveerd personeel geeft het bedrijf de mogelijkheid voorbereid te zijn op een opleving in de cyclische halfgeleider markt en gebruik te maken van de zakelijke kansen als een gevolg van een opleving in de markt.

## **De juiste training voor nu**

Ofschoon het totale aantal trainingsprogramma's in 2001 minder was dan in 2000, heeft ASML de programma's die gericht waren op het handhaven van de zakelijke kern-doelstellingen gecontinueerd. ASML heeft tijd en middelen geïnvesteerd in het verbeteren van introductietrainingen en onze Total Quality Management (TQM) programma's. Bovendien werd een nieuwe trainingsmatrix opgezet die een uitgebreid en gemakkelijk toegankelijk overzicht biedt van de minimale trainingsvereisten voor elke specifieke functie binnen de ASML organisatie. Deze matrix wordt nu geïmplementeerd in alle delen van de wereld waar zich ASML medewerkers bevinden. De matrix ondersteunt managers bij het selecteren van de meest geschikte trainingen en ontwikkelingsprogramma's voor hun medewerkers, ongeacht waar deze zich bevinden.

## **Het ontwikkelen van de leiders van vandaag en morgen**

Het succes van elke organisatie hangt af van haar vermogen om de juiste leiders aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden. Om ervoor te zorgen dat ASML managers de juiste leiderschaps- en managementvaardigheden ontwikkelen, werd, zoals gepland, het management development programma over heel 2001 voortgezet. De nadruk lag op geplande opvolging: de juiste leiders op de juiste plaats op

het juiste moment, het identificeren van mogelijke opvolgers en hen opleiden en begeleiden naar een mogelijk volgende positie.

In samenwerking met de Rotterdam School of Management in Nederland, McGill University in Montreal in Canada en Babson School of Executive Education in Boston in de Verenigde Staten, werd een professioneel leiderschapsprogramma (PLP) georganiseerd voor onze veelbelovende medewerkers met management ambities. Het programma liep voor de tweede keer in september en was voornamelijk gericht op het op management niveau ondersteunen van de integratie met voormalig SVG.

We zijn ook gestart met de voorbereiding van een management development programma voor managementvaardigheden om managers aan te moedigen op hun gebied te leren en te groeien. Dit programma zal worden geïntroduceerd in 2002.

## **Teamwork om de individuele prestatie te versterken**

In de tweede helft van 2001 is wereldwijd een aantal workshops georganiseerd voor het opzetten van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Deze plannen sluiten aan op de ontwikkelingsbehoeften van kandidaten voor sleutelposities binnen ASML. ASML is begonnen om de ontwikkelingsvereisten van meer dan 400 medewerkers in kaart te brengen.

Tevens werden workshops gehouden voor medewerkers op senior- en topposities om effectieve opvolgingsplannen te maken voor kandidaten voor sleutelposities.

# Omvang van het personeelsbestand

## Herstructurering van ASML's meest waardevolle resource—medewerkers

---

In de eerste twee maanden van 2001 werden 295 nieuwe medewerkers aangenomen. Echter, onmiddellijk na deze uitbreiding werd de downturn in de markt een feit en werd er een personeelsstop van kracht. Alleen business kritische vacatures werden gevuld. In juni 2001, toen de downturn in omvang toenam, implementeerde ASML een programma om de capaciteit en kosten met 10% terug te brengen. Tegen oktober 2001 omvatte dit programma tevens het zogenoemde "Reduction in force" initiatief, een programma dat was ontworpen om rond juni 2000 nog eens tien procent capaciteits- en kostenvermindering te bewerkstelligen.

### **Outsourcing voor maximale flexibiliteit**

In maart 2001 verlegden we onze aandacht van werving naar het optimaliseren van de resources die we al hadden. ASML heeft in haar manier van zakendoen altijd een hoge mate van flexibiliteit ingebouwd, door zoveel mogelijk met externe partijen te werken. Om snel te reageren op de markt-omstandigheden, hebben we in Europa alle contracten met extern gecontracteerden, die niet van het uiterste belang voor ASML waren, verbroken. ASML koos ervoor de jaarcontracten, waarmee vele van onze Europese medewerkers hun loopbaan bij ASML beginnen, niet te verlengen (met uitzondering van medewerkers in kritische business functies). Dit stelde ons in staat om snel de beheers- en personeelskosten af te bouwen, met een beperkte invloed op ons vaste personeelsbestand. In de Verenigde Staten en Azië zijn andere beslissingen genomen, toegespitst op de lokale structuren en arbeidsvoorwaarden. Met name in de Verenigde Staten heeft de Reduction in force een grote impact gehad.

### **Herstructurering van wervingsplannen**

Als een gevolg van de personeelsstop werd het recruitment-center in Veldhoven herstructureerd en kreeg het een nieuwe focus. De werving voor belangrijke business functies werd gecontinueerd.

Bovendien werd er een Candidate Relationship Management (CRM) programma en een detacheringprogramma geïmplementeerd. Het CRM initiatief combineert werving bij hogescholen en universiteiten met het bouwen van relatienetwerken van kandidaten voor mogelijke toekomstige vacatures. Het detacheringprogramma maakte het mogelijk om ASML personeel voor een periode te detacheren bij andere lokale bedrijven. De belangrijkste reden voor dit initiatief was om ons personeel bij ASML in dienst te houden. Het programma reflecteert ASML's commitment aan onze medewerkers.

### **Een wereldwijd resource model**

Na de fusie van ASML en SVG, heeft HR&O een stuurgroep gevormd die een wereldwijd beleid voor personeelsplanning creëert. Als onderdeel van dit beleid werden richtlijnen vastgesteld voor:

- Een lokaal geïmplementeerd, wereldwijd werkgevers-imago, met als doel om werkgever van de eerste keus te worden;
- Het inbouwen van de nodige flexibiliteit om op een cyclische markt te kunnen reageren;
- Het ontwikkelen van een systeem voor het volgen van sollicitanten en het verbeteren van het relatiemanagement met kandidaten.
- Het creëren van een effectief proces voor competentie-beoordeling, dat wereldwijd moet worden uitgevoerd.

Het vaststellen van dit beleid is gestart in 2001 en zal verder worden uitgevoerd in 2002 om zo effectief mogelijk met ons wereldwijd personeel te werken en een verbeterd model voor de toekomst te ontwikkelen.

### **Succes verzekeren met commitment**

Door de vele initiatieven die het afgelopen jaar zijn ontplooid wordt ASML vandaag in de markt gezien als een bedrijf dat





zich commit aan zijn medewerkers. Wij realiseren ons dat onze medewerkers de hoeksteen van onze vooruitgang zijn, omdat zij ons verzekeren van ons succes, nu en in de toekomst.

### **Ons voordeel doen met wereldwijde ervaring**

Als een internationaal bedrijf biedt ASML medewerkers nu meer mogelijkheden dan ooit tevoren om belangrijke internationale ervaring op te doen. Eind 2001 werkten 82 medewerkers op expatriate plaatsingen (plaatsingen van twee jaar of méér). In 2001 waren dat 69 medewerkers. ASML heeft ook medewerkers die weg van huis weg zijn voor Extended Business Trips (tot 6 maanden) of International Temporary Assignments (tussen zes en vierentwintig maanden).

Omdat de mobiliteit onder ons personeel is toegenomen heeft ASML een aantal formele regelingen geïntroduceerd. Deze regelingen zorgen er voor dat expatriates, International Temporary Assignees en medewerkers op zakenreis wereldwijd op dezelfde manier worden behandeld. Deze procedures zorgen er ook voor dat het bedrijf aan de juridische, belastings- en sociale zekerheidsverplichtingen voldoet en dat onze medewerkers volledig beschermd zijn. Als de plaatsing in het buitenland is afgelopen maken deze regelingen en procedures de terugkomst naar de oorspronkelijke ASML locatie voor zowel de medewerker als het bedrijf gemakkelijker.



# Gemotiveerd personeel

## Motivatie en het binden van ASML medewerkers

---

ASML is een belangrijke werkgever in de wereldwijde industrie van halfgeleiderapparatuur. Het is dus essentieel dat we eerlijke en concurrerende beloningspakketten aanbieden die onze medewerkers motiveren.

### De bescherming van onze medewerkers

Omdat de productie van halfgeleiderapparatuur altijd een sterk groeiende industrie is geweest, was het vóór 2001 niet eerder nodig om het personeelsbestand zo drastisch terug te brengen. Bij eerdere downturns in het verleden zijn de aantallen verlaagd met behulp van natuurlijk verloop en onze krachtige uitbestedingsstrategie.

In deze downturn, de meest ernstige ooit in onze industrie, hebben we ook noodzakelijke reducties kunnen bereiken door het terugbrengen van onze externe resources. Voor onze vestigingen in Veldhoven creëerden we een detacheringprogramma dat het mogelijk maakte medewerkers tijdelijk bij andere lokale bedrijven onder te brengen. In de Verenigde Staten boden we een vrijwillig reductie programma aan, met een uitgebalanceerd compensatiepakket.

### Het optimaliseren van personeelsbeleid

De fusie van ASML met SVG, van wie de medewerkers voornamelijk in de Verenigde Staten gesitueerd waren, gaven aanleiding tot het herzien van het salarisbeleid. Daarom heeft ASML een onderzoek gedaan naar de personeelssystemen van beide bedrijven, in plaats van de bestaande structuur van ASML aan het voormalige SVG op te leggen. ASML's positie in de markt werd onderzocht voor wat betreft salarissen en emolumenten, de beloningsstructuur van beide bedrijven, en hoe deze structuren konden worden samengevoegd. Het onderzoek maakte de fusie eenvoudiger voor medewerkers doordat rekening werd gehouden met ieders afzonderlijke behoeften.

### Het creëren van een nieuwe benadering

Het resultaat van het onderzoek was het opzetten van een beloningsbeleid dat recht doet aan ons commitment aan medewerkers. Deze benadering heeft de volgende eigenschappen:

- het aantrekken en behouden van belangrijke medewerkers
- concurreren in lokale markten
- stimuleren en belonen van prestaties
- transparantie en vergelijkbaarheid over alle regio's
- is kosteneffectief en flexibel
- bewerkstelligen van lange termijn commitment van medewerkers aan ASML en haar strategische doelstellingen

De wijze waarop deze benadering wordt geïmplementeerd is afhankelijk van lokale gebruiken en juridische en belastingimplicaties. De nieuwe benadering heeft het mogelijk gemaakt om functies, posities, organisatiestructuur en beloningspakketten in de hele wereld op een lijn te brengen. Ongeacht de locatie ontvangen medewerkers met dezelfde kwalificaties, dezelfde vaardigheden, en vergelijkbare salarissen (gerelateerd aan lokaal gebruik). Deze nieuwe benadering maakt het uitvoeren van een wereldwijde Human Resource filosofie mogelijk.

### Het belonen van onze medewerkers

Ondanks de downturn van de industrie heeft ASML het uitvoeren van het Merit Increase Program voor salarissen doorgezet, omdat het belonen en het motiveren van onze medewerkers de hoeksteen van onze business is. Om het Merit Increase Program aan te vullen heeft ASML speciale Stock Option Plans voor medewerkers wereldwijd geïmplementeerd (rekening houdend met verschillende wetgeving en regelingen, verschilden de condities per regio). Optieregelingen zijn een manier om medewerkers te belonen voor hun inzet en om een lange termijn commitment te stimuleren. Door de Stock Optie Plannen kunnen medewerkers delen in het toekomstig succes van het bedrijf. Door in enkele landen bonussen om te zetten in opties worden contante uitgaven beperkt.

# Competent personeel

## ASML medewerkers en hun vaardigheden

---

Het succes van ASML wordt bepaald door mensen. De ideeën en innovaties van onze mensen vormen het bedrijf van wereldklasse dat we vandaag zijn.

### **Het talent in de wereld volgen**

ASML heeft meer dan 7000 medewerkers over de hele wereld. Het is van groot belang dat we weten welke vaardigheden we in huis hebben, waar medewerkers met deze vaardigheden zich bevinden en hoe we onze mensen kunnen opleiden voor de toekomst. We hebben ons bestaande personeelsinformatiesysteem in 2001 uitgebreid, zodat de systemen en medewerkers van SVG hierin konden worden opgenomen. Op deze manier kan HR&O het talent van medewerkers overal ter wereld in kaart brengen.

De grootste uitdaging voor HR&O was om een accurate overdracht van personeelsgegevens in het wereldwijde systeem zeker te stellen. De eerste fase van deze overdracht, die gericht was op de inhoud en de uitwisselbaarheid, werd afgerond in december 2001.

### **Het talent in de wereld maximaal inzetten**

De tweede fase begon in 2002 en tilt de kwaliteit van de personeelsinformatie in het systeem op een hoger niveau. De functionaliteit van het systeem zal vanaf 2002 verder worden uitgebreid met management development strategieën, leermethodieken, effectievere personeelsplanning en de beveiliging van informatie.

Het verbeterde HR&O systeem SAP HR zal ASML helpen om de kennis en competenties van het wereldwijde personeelsbestand te managen, zodat we optimaal gebruik kunnen maken van onze resources.

# Gezondheid en Veiligheid

## Werken aan veiliger werken

---

ASML is een high-tech bedrijf dat complexe en zware productieapparatuur produceert. Derhalve neemt ASML speciale maatregelen om de gezondheid en veiligheid van onze mensen te beschermen. De HSE (Health, Safety and Environment) afdeling van ASML stimuleert een veilige werkomgeving voor alle medewerkers.

### Wereldwijde verbeteringen aan de veiligheid

HSE introduceerde in 2001 een aantal verbeteringen voor alle ASML vestigingen wereldwijd, waaronder:

- Een risicoanalyse voor alle ASML vestigingen om de mogelijke risico's te meten van gezondheids- en veiligheidssituaties voor medewerkers. Het resultaat van deze analyse zal de basis zijn van een gezondheids- en veiligheidsplan dat in 2002 van kracht wordt.
- Cursussen voor al het personeel over algemene veiligheids voorzorgsmaatregelen (in het bijzonder musculoskeletal disorders (MSD) en muisarm (RSI)). Tevens werden workshops voor brandbestrijding en evacuatie van het kantoor georganiseerd. Ook werd in 2001 het onderwerp veiligheid toegevoegd aan het wereldwijde introductieprogramma voor nieuwe medewerkers.
- Voor magazijnmedewerkers was er een instructieprogramma met onderwerpen als hijsen en takelen, tillen, hoogspanning en algemene veiligheidsinstructies voor op de werkplek. Medewerkers van Marketing en Technologie volgden cursussen met onderwerpen als hoogspanning, tillen, algemene veiligheid en veiligheid in de cleanroom.
- Regelmatig overleg tussen de afdelingen die betrokken zijn bij productveiligheid, veilig transport en veiligheid in het veld voor de customer support engineers en productie-medewerkers is georganiseerd. De communicatie bevordert het wereldwijd delen van informatie over “best practises” op het gebied van veiligheid en gezondheid. Er zijn teams opgezet om veiligheid te verbeteren en alle aspecten te bespreken op regelmatige vergaderingen.
- Onderzoeken naar de beste therapie tegen RSI, en de beste strategie tegen stress op het werk en migraine

worden uitgevoerd op de universiteiten van Maastricht en Eindhoven in Nederland.

### Verbeteringen aan de veiligheid in Veldhoven, Nederland

In Veldhoven zijn de volgende gezondheids- en veiligheidsmaatregelen geïmplementeerd:

- Het oprichten van een Eerste Hulp team met brandbestrijdingsvaardigheden. Medewerkers zullen regelmatig de evacuatieprocedures oefenen. Voor elk gebouw in Veldhoven werden veiligheidsengineers aangesteld om veilige werkmethoden te implementeren.
- ASML ging nieuwe contacten aan met een bedrijf dat professionele gezondheidsdiensten levert. Dit bedrijf kan medewerkers in Veldhoven ook medische diensten en sociale begeleiding binnen het bedrijf leveren.

### Azië

Om de veiligheid van de field-engineers te garanderen acteren enkele engineers als veiligheidscoördinator om naast hun reguliere baan de veiligheid en de werkomstandigheden te evalueren. Tevens is een elektronische ongelukken registratie geïmplementeerd, zodat medewerkers worden gewaarschuwd voor mogelijk gevaarlijke situaties.

### Verenigde Staten

In de Verenigde Staten is het risico in relatie tot het werken in bepaalde functies geëvalueerd. Deze evaluaties worden Job Hazard Analyses (JHA) genoemd. Het ISO kwaliteitssysteem vereist een HSE analyse voor alle activiteiten.

Het management systeem vereist dat er training beschikbaar is voor directeuren, managers en toezichthouders op regelgeving en vereisten die zijn gedefinieerd door overheid of klanten. Er is een programma beschikbaar om het management te

leren hoe met veiligheid en gezondheid van de medewerkers om te gaan. Dit programma ontwikkelt de vaardigheden en biedt de gelegenheid deze gedurende de hele training en erna toe te passen. De afdelingsmanager inventariseert de trainingsbehoeften en stelt de trainingsdoelstellingen vast voor elke lid van de doelgroep.

De Risk Management afdeling coördineerde in 2001 alle veiligheidsissues. Wekelijkse conference calls vinden plaats tussen alle HSE managers.

# Veiligstellen van ASML kennis

## Beveiliging voor de toekomst

---

In een kennisintensieve organisatie zoals ASML is de beveiliging van onze mensen, hun ideeën en innovaties essentieel. Zoals een beveiligingsaudit uitwees heeft ASML reeds hoge normen voor beveiliging in haar wereldwijde organisatie. Om de beveiliging in 2001 te optimaliseren, hebben we een aan de functie gekoppelde beveiligingsmethode geïmplementeerd, een toegangsmatrix voor het raadplegen van informatie, een nieuw systeem voor toegangspasjes en een toegangsbeveiligingssysteem.

### Beveiliging op basis van functie

Binnen ASML wordt het SAP (ERP) systeem gebruikt als een personeelsplanningssysteem. Om ervoor te zorgen dat elke medewerker de juiste autorisaties voor het SAP systeem heeft werd er een aan de functie gebonden beveiligingssysteem ontwikkeld. De ASML organisatie is verdeeld in afdelingen waarbinnen een aantal functies met basistaken zijn gedefinieerd. Deze taken vereisen specifieke autorisatie in het SAP systeem. Als een medewerker op een bepaalde positie wordt benoemd, worden de SAP autorisaties voor die positie automatisch toegekend aan deze medewerker. Dit vereist minimaal onderhoud, terwijl elke medewerker de vereiste SAP autorisaties heeft.

### Toegangsmatrix

ASML informatie is geclassificeerd in vier categorieën; geheim, vertrouwelijk, uitsluitend ASML medewerkers bestemd, en publieke informatie. De informatie dient overeenkomstig behandeld te worden.

### Nieuwe corporate pasjes en een toegangscontrolesysteem

In de ASML vestigingen in Veldhoven is een nieuw pasjes-systeem ingevoerd. De nieuwe pas wordt gebruikt voor toegangscontrole op de ASML locaties en gebouwen, en voor tijdregistratie. Zodra het passysteem wereldwijd wordt geïntroduceerd, zal het mogelijk worden voor medewerkers om met de pas elk ASML kantoor in de wereld te betreden. Binnenkort zal de toegangspas ASML medewerkers ook de mogelijkheid bieden om op afstand toegang te krijgen tot IT applicaties en elektronisch te betalen in het restaurant van het bedrijf.

# Wereldwijde communicatie

---

Tengevolge van de fusie met SVG verkreeg ASML wereldwijde aanwezigheid in 2001. ASML realiseert zich de kracht en het belang van wereldwijde communicatie met en tussen onze mensen. We ontwierpen en implementeerden in 2001 verschillende programma's om onze medewerkers te laten weten dat ze een belangrijk deel van ASML's huidige strategie en toekomstig succes uitmaken.

## **De nieuwe Netscanner, een vitale communicatie link**

Een belangrijk element van ASML's communicatiestrategie is haar intranet systeem, genaamd *NetScanner*. Dit intranet is alleen beschikbaar voor ASML medewerkers en maakt snelle communicatie tussen afdelingen en regio's mogelijk, ongeacht in welke tijdzone zij zich bevinden. ASML heeft in 2001 hard gewerkt om *NetScanner* te verbeteren en ervoor te zorgen dat het de meest recente nieuwsfeiten bevat over gebeurtenissen in alle regio's.

*NetScanner* biedt vandaag de dag ASML nieuws uit de hele wereld met links naar de lokale vestigingen met informatie over lokale zaken. Bovendien bevat het tweewekelijkse bulletins van leden van de ASML Board of Management *Inside ASML*. Deze regelmatige rapporten benadrukken het commitment van het senior management om het personeel goed te informeren over wat er zich afspeelt in de ASML wereld.

Alle ASML medewerkers ontvangen regelmatig informatie over ASML evenementen. Deze evenementen zijn terug te vinden op de kalender die op *NetScanner* gepubliceerd wordt. De kalender vermeldt belangrijke gebeurtenissen binnen ASML en in de industrie.

## **Communicatie in alle richtingen**

In aanvulling op de informatie die *Inside ASML* geeft heeft CEO Doug Dunn regelmatig een lunchmeeting met een groep van ongeveer 12 medewerkers in Veldhoven. Deze informele lunches geven de participanten de gelegenheid om hun ideeën over ASML te bespreken. De lunch meetings waren

succesvol en zullen in 2002 worden voortgezet op alle internationale locaties, afhankelijk van de heer Dunn's reisschema. Ook andere leden van de Board of Management hebben lunchmeetings met medewerkers georganiseerd.

In een ander initiatief om real-time communicatie te bevorderen, werden medewerkers aangemoedigd om hun ideeën kenbaar te maken aan senior management door middel van een ideeënbuscampagne. Tijdens een proefproject in Veldhoven werden er ideeën gevraagd om kostenvermindering te realiseren. Tijdens een actie van twee maanden werden er méér dan 300 suggesties ontvangen.

In de loop van het jaar 2002 zullen er door de hele organisatie met regelmaat bijeenkomsten voor medewerkers worden georganiseerd waar senior management nieuws kan presenteren. Hiermee wordt de mogelijkheid gecreëerd om direct terugkoppeling te krijgen van ASML medewerkers.

## **Waardevol inzicht in de business**

Nog een initiatief dat voortkwam uit de fusie tussen ASML en SVG was ons nieuwe interne magazine *Spectrum*, dat de personeelsbladen *StepTalk* van ASML en *SilicoNet* van voormalig SVG vervangt. *Spectrum* wordt eens per kwartaal uitgegeven en dient voor het communiceren van business en industrie aandachtspunten, informatie over nieuwe klanten, en ontwikkelingen rond nieuwe producten. Dringende nieuwsfeiten worden gepubliceerd op de homepage van *NetScanner*, zodat medewerkers deze direct kunnen lezen zodra deze beschikbaar zijn.

## **Onze inspanningen uitbreiden**

In 2002 zullen onze wereldwijde communicatie inspanningen worden uitgebreid. De informatiebehoeften van medewerkers worden geanalyseerd, zodat daarin kan worden voorzien. Als een gevolg hiervan zullen nieuwe communicatiemiddelen ontstaan en bestaande worden uitgebreid. Deze communicatie initiatieven zullen worden ondersteund door een netwerk dat alle ASML vestigingen in de wereld bereikt.

# Een blik op de organisatie

---

Het aantal ASML medewerkers per 31 december 2001 was 7070. Onderstaande tabel vergelijkt de cijfers met de jaren 1999 en 2000 voor elke divisie.

Het totaal aantal werknemers per sector (SVG en ASML) was:

31 december	1999	2000	2001
Marketing, onderzoek en ontwikkeling	1.714	2.214	<b>2.028</b>
Productie en logistiek	2.033	2.663	<b>1.872</b>
Customer support	1.583	2.296	<b>2.228</b>
Algemeen	554	743	<b>794</b>
Verkoop	177	207	<b>148</b>
<b>Totaal</b>	<b>6.061</b>	<b>8.123</b>	<b>7.070</b>

Het totaal aantal werknemers per regio was:

31 december	2001
Europa (Nederland 2.950)	<b>3.484</b>
U.S.	<b>3.036</b>
Asia	<b>550</b>
<b>Totaal</b>	<b>7.070</b>

## Aantal nationaliteiten

Het totale personeelsbestand omvat medewerkers van meer dan 45 nationaliteiten.



# ASML Wereldwijd

---

## **Corporate Headquarters**

De Run 1110  
5503 LA Veldhoven  
The Netherlands

## **U.S. Main Offices**

8555 S. River Parkway  
Tempe, AZ 85284  
U.S.A.

77 Danbury Road  
Wilton, CT 06897  
U.S.A.

## **Asia Main Office**

Suite 603, 6/F  
One International Finance Center  
1, Harbour View Street  
Central, Hong Kong, SAR

for more information please visit our website  
[www.asml.com](http://www.asml.com)

Gedrukt in Nederland

Dit document is geproduceerd volgens ISO 14001 op 100% chloorvrij papier

© 2002, ASML Holding N.V. Alle Rechten Voorbehouden







