



Extra informatie met betrekking tot de agendapunt 8B (het voorstel om maximaal 50.000 sign-on aandelen toe te kennen aan een mogelijk nieuw lid van de Directie).

Aangezien ASML de mogelijkheid wil hebben om talent aan te trekken, is het mogelijk dat ASML een potentieel nieuw lid van de Directie een vergoeding moet aanbieden als compensatie voor direct verlies geleden vanwege aandelen die hij heeft gekregen bij zijn of haar vorige werkgever, maar die op het moment van vertrek nog niet uitoefenbaar zijn en die dus niet mee kunnen worden genomen. Om te bepalen hoeveel ASML sign-on aandelen uiteindelijk zullen worden toegekend, kijkt ASML naar het aantal en de (geschatte) waarde van de aandelen die het eventuele nieuwe Directielid bij de vorige werkgever heeft moeten achterlaten. ASML vertaalt die geschatte waarde dan vervolgens in een vergelijkbaar pakket ASML sign-on aandelen, met een gebruikelijke vesting periode van 3 jaar.

ASML had er ook voor kunnen kiezen om de eventuele vergoeding in cash uit te keren, maar dit is niet wenselijk in de huidige economische situatie.

Extra informatie met betrekking tot de agendapunt 9B (het voorstel om maximaal 50.000 sign-on opties toe te kennen aan een mogelijk nieuw lid van de Directie).

Dezelfde redenering als hierboven met betrekking tot de sign-on aandelen is van toepassing op het voorstel om maximaal 50.000 sign-on opties uit te keren aan een mogelijk nieuw Directielid. Aan deze opties zijn een embargoperiode van 3 jaar en een looptijd van 10 jaar verbonden.