



Van: College van Bestuur UM en Raad van Bestuur azM
Betreft: Verduidelijking artikelen Regeling Kennisrechten UM
Datum: 21 november 2025

In deze toelichting worden een aantal artikelen uit de Regeling Kennisrechten nader verduidelijkt:

1. Artikel 7.2 onder c: het gebruik van UM en/of azM

De netto-inkomsten voor UM en/of azM worden verdeeld conform de eigendomsverhouding zoals uiteengezet in artikel 6:

- UM én azM (ieder 50%) indien het een medewerker van FHML en/of azM betreft (indien de integratie doorgaat zoals beschreven in artikel 6.2);
- UM én azM (in onderlinge verhouding naar rato van ieders bijdrage zoals uiteengezet in artikel 6.3), indien deze door een of meer Medewerkers van UM, niet zijnde een of meer Medewerker(s) van FHML, en een of meer Medewerkers van azM gezamenlijk zijn ontwikkeld.
- UM indien het enkel een Medewerker van UM, niet zijnde werkzaam bij FHML, betreft.

Ter vermindering van misverstanden wordt hierbij opgemerkt dat waar in de Regeling wordt gesproken over UM/azM of UM en/of azM wordt verwezen naar de werkgeversrelatie (met uitzondering van artikel 6, 8 en artikel 7.2 onder c zoals hierboven uiteengezet):

- UM én azM indien een Medewerker werkzaam is voor zowel UM als azM
- UM wanneer het een Medewerker betreft die enkel werkzaam is voor UM
- azM wanneer het een Medewerker betreft die enkel werkzaam is voor azM.

2. Artikel 7.10: inspanningsverplichting voor UM en azM

UM en azM hebben als werkgever een inspanningsverplichting om de juiste gegevens van voormalige Medewerkers te achterhalen. Zo zal niet alleen contact worden opgenomen via de bij UM en azM bekende gegevens, maar indien de juiste gegevens van voormalige Medewerkers verouderd blijken, zullen ook andere kanalen zoals social media worden ingezet om de juiste gegevens te achterhalen. Het blijft echter de verplichting van de (voormalige) Medewerker om alle juiste gegevens aan te leveren.

3. Artikel 8.6 in relatie tot artikel 11

Vanuit het College van Bestuur van UM wordt een toezegging gedaan ten aanzien van UM-Medewerkers dat Medewerkers kunnen escaleren op grond van artikel 11 in geval de Medewerker het niet eens is met een beslissing om geen octrooi te registreren of in stand te houden zoals genomen in artikel 8.6.

Het College van Bestuur van UM zal de escalatiegrond beoordelen en ten gunste van de Medewerker afwijken van de Regeling teneinde de Medewerker te belonen voor het risico dat hij heeft gelopen om het octrooi op eigen kosten te registreren of in stand te houden. In dit geval zal UM besluiten om 40% van de Netto Inkomsten toe te kennen aan de Medewerker(s), met inachtneming van de CAP als genoemd in artikel 7.7.

Tot slot wordt hierbij toegezegd het Lokaal Overleg bij het concipiëren van een nieuwe versie van de Regeling te betrekken (tijdsindicatie: binnen 2-3jaar). Daartoe zal/zullen een of meer vertegenwoordigers van het Lokaal Overleg worden uitgenodigd om de uitgangspunten van een nieuwe Regeling te bespreken en krijgt het Lokaal Overleg de gelegenheid om de nieuwe concept-tekst te beoordelen en van input te voorzien alvorens deze concept-tekst ter besluitvorming wordt aangeboden aan de diverse gremia.