

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1 Abrona	HUIS TER HEIDE	Voorzitter Raad van Bestuur		Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
2 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist		Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
3 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist		Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
4 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist		Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
5 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist		Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
6 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist		Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
7 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist		Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
8 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
9 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
10 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
11 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
12 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
13 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
14 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
15 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
16 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
17 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
18 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
19 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
20 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
21 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
22 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
23 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
24 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
25 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
26 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
27 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
28 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
29 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
30 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
31 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
32 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
33 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
34 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
35 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
36 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
37 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
38 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
39 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
40 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
41 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
42 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
43 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
44 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
45 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
46 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
47 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
48 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
49 Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Motivering	Functienaam	Plaats	Organisatie
Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.	Academisch medisch specialist	AMSTERDAM	50 Academisch Medisch Centrum (AMC)
Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.	Academisch medisch specialist	AMSTERDAM	51 Academisch Medisch Centrum (AMC)
Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.	Academisch medisch specialist	AMSTERDAM	52 Academisch Medisch Centrum (AMC)
Het overschrijden van het gemiddeld ministersalaris door bovenstaande academisch medisch specialisten wordt veroorzaakt door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de concurrentiepositie ten opzichte van vrijegevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.	Academisch medisch specialist	AMSTERDAM	53 Academisch Medisch Centrum (AMC)
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	54 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	55 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	56 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	57 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	58 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	59 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	60 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	61 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	62 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	63 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	64 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	65 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	66 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	67 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	68 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	69 Academisch Ziekenhuis Maastricht	
Academisch medisch specialist	MAASTRICHT	70 Academisch Ziekenhuis Maastricht	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

			Functienaam	Motivering
	Organisatie	Plaats		
71	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
72	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
73	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
74	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
75	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
76	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
77	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
78	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
79	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
80	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
81	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
82	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
83	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
84	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
85	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
86	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
87	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
88	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
89	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
90	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
91	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
92	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
93	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
94	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
95	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
96	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
97	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
98	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
99	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
100	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
101	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
102	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
103	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
104	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
105	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
106	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
107	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Direiteur	
108	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Raad van Bestuur	
109	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Raad van Bestuur	
110	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Raad van Bestuur	
111	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Raad van Bestuur	
112	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	Directeur Commercie Achmea Zorg	Inkom is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede het geen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
113	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	Directeur Financien Achmea Zorg	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede het geen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
114	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	DIRECTEUR KLANT CONTACT CENTER ACHMEA ZORG	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede het geen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
115	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	DIRECTEUR OPERATIONS ACHMEA ZORG	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede het geen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
116	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	DIRECTEUR VM&IT ACHMEA ZORG	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede het geen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
117	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	DIRECTEUR ZORGINKKOOP ACHMEA ZORG	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede het geen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
118	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	DIRECTIEVOORZITTER DIVISIE ACHMEA ZORG	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede het geen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
119	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	SENIOR MANAGER HR ACHMEA ZORG	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede het geen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
120	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	SENIOR MANAGER RISK & COMPLIANCE	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede het geen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
121	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	SENIOR MANAGER ZORGINKKOOP	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede het geen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
122	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	SENIOR MANGER ZORGINKKOOP	Indeling is op basis van de schaalindeling van de adviesregeling Izeboud Schaal G
123	Actium	ASSEN	DIRECTEUR	Het lid van de Raad van Bestuur heeft in 2010 een tijdelijk dienstverband met ADRZ en is daarbij gehonoreerd volgens de Code beloning bestuurders Zorg.
124	Admiraal De Ruyter Ziekenhuis	VLISSINGEN	LID RAAD VAN BESTUUR	De specialist heeft een dienstverband van ongeveer 1,2 FTE met het ziekenhuis.
125	Admiraal De Ruyter Ziekenhuis	VLISSINGEN	SPECIALIST	Conform beëindigingsovereenkomst
126	Albert Schweitzer Ziekenhuis	DORDRECHT	VOORMALIG LID COLLEGE VAN BESTUUR	De bezoldiging is gebaseerd op de regeling van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuis Directeuren.
127	Albert Schweitzer Ziekenhuis	DORDRECHT	VOORZITTER RAAD VAN BESTUUR	De bezoldiging is gebaseerd op de regeling van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuis Directeuren.
128	Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	BESTUURDER	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
129	Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	BESTUURDER	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
130	Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	MEDISCH SPECIALIST	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
131 Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
132 Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
133 Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
134 Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
135 AlleeWonen	ROOSENDAAL	Bestuurder	In 2010 zijn de salarissen van Raad van Bestuur o.b.v. salarisregeling gelijk en vastgesteld. Bij het bepalen van de beloning is de beloningscode voor bestuurders woningcorporaties "van Aedes gevuld."
136 AlleeWonen	ROOSENDAAL	Bestuurder	In 2010 zijn de salarissen van Raad van Bestuur o.b.v. salarisregeling gelijk en vastgesteld. Bij het bepalen van de beloning is de beloningscode voor bestuurders woningcorporaties "van Aedes gevuld."
137 Altrecht	DEN DOLDER	Voorzitter RvB	De remuneratie van de bestuurders is al jaren gebaseerd op de NVZD-regeling. De personele commissie van de RvT bespreekt jaarlijks de aanpassingen in de remuneratie van beide bestuurders, draagt er daarbij zorg voor dat in geen geval de grenzen van in deze adviesregeling vermelde norminkomen wordt overschreden en informeert de RvT hierover.
138 GEESTELYKE GEZONDHEIDSZORG	DEN DOLDER	Adviseur Raad van Bestuur	De beloning van de adviseur van de Raad van Bestuur is niet op enige wijze gerelateerd aan de beloning van de Minister-President.
139 Amsta	AMSTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Het betreft een veelalende functie, waarvoor de beloning marktconform moet zijn om daarmee de goede adviseur te krijgen en te behouden.
140 Amstelring OsiraGroep	Amsterdam	Adviseur Raad van Bestuur	Bezoldiging conform de regeling van de NVZD
141 Amstelring OsiraGroep	Amsterdam	Voorzitter RvB	Het salaris van de functionaris is gebaseerd op de ten tijde van de fusie tot Stichting Amstelring (eind 2001) geldende NVZD regeling.
142 Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten	Amsterdam	Voorzitter College van Bestuur	Het salaris van de functionaris is gebaseerd op de ten tijde van de fusie tot Stichting Osiragroep (einde 2005) geldende NVZD regeling.
143 Arkin	Amsterdam	Lid Raad van Bestuur	Aan de voorzitter CvB is een toelage verstrekt, zodat het inkomen gelijk bleef aan hetgeen verdien werd in de voorafgaande functie (functie in het hoger onderwijs), waarbij is afgezien van de bij die functie behorende emolumumenten.
144 Arkin	Amsterdam	Voorzitter Raad van Bestuur	
145 Arnhems Radiotherapeutisch Instituut (Arti)	ARNHEM	Raad van Bestuur	Salariering volgens AMS systeem. Tevens werkzaam als medisch specialist in de instelling

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Functienaam	Motivering
146	Arnhems Revalidatiecentrum Groot Klimmendaal ASVZ, Interlevensbeschouwelijke Stichting voor Zorg ten behoeve van Mensen met een Handicap	Plaats ARNHEM		Algemeen directeur en revalidatie arts	
147	ASVZ, Interlevensbeschouwelijke Stichting voor Zorg ten behoeve van Mensen met een Handicap	SLIEDRECHT		lid Raad van Bestuur	
148		SLIEDRECHT		Voorzitter Raad van Bestuur	
149	Atrium Medisch Centrum Parkstad	HEERLEN		Lid Raad van Bestuur	
150	Atrium Medisch Centrum Parkstad	HEERLEN		Voorzitter Raad van Bestuur	
151	Attent wonen welzijn zorg	RHEDEN		Raad van Bestuur	
152	Avans Hogeschool	Tilburg		Lid college van bestuur	Bezoldiging conform uitwerking bezoldiging bestuurders hogescholen.
153	Avans Hogeschool	Tilburg		Lid College van Bestuur	Bezoldiging conform uitwerking bezoldiging bestuurders hogescholen
154	Avans Hogeschool	Tilburg		Voorzitter College van bestuur	Bezoldiging conform uitwerking bestuurders hogescholen
155	AVRO	Hilversum		directeur	incidentele extra beloning 2010
156	Bastion Wonen Stichting	ZEVENAAR		Directeur-bestuurder	Beloning volgens Izeboud-regeling en vanaf juli 2010 volgens nieuwe beloningscode.
157	BEROEPSOPLEIDING TOT HUTSARTS STICHTING	UTRECHT		bestuurder / directeur	overschrijding slechts €539 = afgerond 0,00%
158	Bestuursstichting Lentis (exclusief Stichting FPC Dr. S. van Mesdag)	ZUIDLAREN		lid Raad van Bestuur	Tot 2010 hanteerde de RvT de NVZD regeling. In 2010 is de Beloningscode Bestuurders in de Zorg verschenen. Deze code is opgesteld door NVTZ en NVZD. De beloningscode is in de plaats gekomen van de eerdere NVZD regeling. De Beloningscode Bestuurders in de Zorg geldt voor alle bestuurders. In 2010 is het volledige dienstverband bepaald op 115%, waarvan 15 % ten behoeve van FPC Dr. S. van Mesdag.
159	Bestuursstichting Lentis (exclusief Stichting FPC Dr. S. van Mesdag)	ZUIDLAREN		Voorzitter Raad van Bestuur	Tot 2010 hanteerde de RvT de NVZD regeling. In 2010 is de Beloningscode Bestuurders in de Zorg verschenen. Deze code is opgesteld door NVTZ en NVZD. De beloningscode is in de plaats gekomen van de eerdere NVZD regeling. De Beloningscode Bestuurders in de Zorg geldt voor alle bestuurders. In 2010 is het volledige dienstverband bepaald op 115%, waarvan 15 % ten behoeve van FPC Dr. S. van Mesdag.
160	Beweging 3.0	AMERSFOORT		Raad van Bestuur	De Raad van Commissarissen is van oordeel dat er sprake is van een marktconform maatschappelijk verantwoorde beloning. Het maatschappelijk vergelijkbaar bruto inkomen (exclusief werkgeversbijdrage sociale lasten en pensioen) bedraagt 169.538

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
161 Beweging 3.0	AMERSFOORT	Raad van Bestuur	De Raad van Commissarissen is van oordeel dat er sprake is van een marktconform maatschappelijk verantwoorde beloning. Het maatschappelijk vergelijkbaar bruto inkomen (exclusief werkgeversbijdrage sociale lasten en pensioen) bedraagt _ 344.770 Per 1juni 2010 is bestuurder (WOPT functionaris 2) formeel teruggetreden als lid van de Raad van Bestuur. Per 31 december 2010 is het dienstverband formeel beëindigd. De hiermee samenhangende financiële consequenties zijn geheel verwerkt in de exploitatieve Jaarrekening 2009.
162 BNN	Hilversum	Presentator	Marktconform en met toestemming RvB NPO.
163 BNN	Hilversum	Presentator	Marktconform
164 BNN	Hilversum	Voorzitter/Presentator	Marktconform
165 BNN	Hilversum	Buitengewoon Adviseur van BZK	variabele inkomensbestanddelen
166 BZK	Den Haag	Buitengewoon Adviseur van BZK	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
167 BZK	Den Haag	Buitengewoon Adviseur van BZK	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
168 BZK	Den Haag	Buitengewoon Adviseur van BZK	38-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
169 BZK	Den Haag	Deltacommissaris	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
170 BZK	Den Haag	DG ABD van BZK	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
171 BZK	Den Haag	DG Dienst Uitvoering Onderwijs van OCW	38-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
172 BZK	Den Haag	Directeur ABD TOP Consultants van BZK	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
173 BZK	Den Haag	Hoofd AIVD van BZK	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
174 BZK	Den Haag	IG SZW	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
175 BZK	Den Haag	IG Voedsel en Waren Autoriteit van El&I	40-urige werkweek (ingaande 1/1/2010; daarvoor 38-urige werkweek) en variabele inkomensbestanddelen
176 BZK	Den Haag	Korpschef	Werkweek van ca 39,6 uur en vergoedingen. Arbeidsvoorraarden zijn afgestemd met het toenmalige bevoegd gezag (minister BZK).
177 BZK	Den Haag	SG BZK	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
178 BZK	Den Haag	SG DEF	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
179 BZK	Den Haag	SG FIN	38-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen (ingaande 1/12/2009) en variabele inkomensbestanddelen
180 BZK	Den Haag	SG IemM	38-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
181 BZK	Den Haag	SG SZW	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
182 BZK	Den Haag	SG VenJ	39-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
183 BZK	Den Haag	SG VWS	
184 CAK	Den Haag	Algemeen directeur	Beloning is conform de CAO voor de zorgverzekereraars. Functionaris heeft een 40 urige werkweek. Bij de CAO onderhandelingen 2009 zijn de hogere salarisschalen aangepast, waardoor de beloning boven de norm uitkomt. Verder is in verhouding de premielast voor het pensioen hoog, gekoppeld aan de verplichte pensioenverzekeraar (SBZ).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

			Functienaam	Motivering
	Organisatie	Plaats		
185	Catharina Ziekenhuis	EINDHOVEN	Bestuurder	
186	Catharina Ziekenhuis	EINDHOVEN	Bestuurder	
187	Catharina Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	
188	Catharina Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	
189	Catharina Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	
190	Catharina Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	
191	Catharina Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	
192	Catharina Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	
193	Catharina Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	
194	Catharina Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	
195	Catharina Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	
196	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)	DEN HAAG	Directeur-Generaal	De beloning van de Directeur-Generaal wordt vastgesteld door de Minister van EL&I op voorstel van de voorzitter van de CCS.
197	Centraal Fonds voor de Volkshuisvesting	NAARDEN	Directeur	Het inkomen van de directeur van het Centraal Fonds is jaren geleden door het bestuur vastgesteld na een vergelijking met vergelijkbare organisaties en rechterspersonen. De daarna (jaarlijks geconstateerde) overstijging ten opzichte van WOTP norm bedraagt 2010 € 18.598,- en heeft te maken met de reguliere CAO verhoging daar er geen initiële loonstijging is geweest.
198	Centraal Orgaan Onderzoek Asielzoekers	RIJSWIJK	Algemeen directeur	De beloning is door het bestuur van het COA vastgesteld. De fiscale bijtelling van het gebruik van de dienstauto maakt sinds 2006 deel uit van de beloning
199	Christelijk Algemeen Ziekenhuis	HARDERWIJK	Lid RvB	Bezoldiging RvB is gebaseerd op de regeling van NVZD, St Jansdal volgt daarmee de richtlijn voor ziekenhuizen
200	Christelijk Algemeen Ziekenhuis	HARDERWIJK	Voorzitter RvB	Bezoldiging RvB is gebaseerd op de regeling van NVZD, St Jansdal volgt daarmee de richtlijn voor ziekenhuizen
201	Christelijke Hogeschool Windesheim	Zwolle	Lid College van Bestuur	De bezoldiging van de leden van het College van Bestuur wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht binnen de kaders van de desbetreffende adviesregelingen voor de hogescholen.□
202	Christelijke Woningstichting Patrimonium	GRONINGEN	Directeur Bestuurder	NB: datum uit diens is einddatum contract. Bij pensionering € 68.476,12 aan vakantiedagen uitbetaald. Normaal zit onze directeur bestuurder onder de norm
203	CINOP Advies B.V.	S-HERTOGENBOSCH	Algemeen Directeur	De bestuurder is in dienst van CINOP Advies B.V. Hij verricht ook werkzaamheden voor de publiek gefinancierde activiteiten van Stichting CINOP, maar de omvang van die activiteiten is minder dan 50% van de totale financiering bij CINOP. In het kader van de WOPT is opgenomen de totale vergoeding die de bestuurder heeft ontvangen, dus inclusief de vergoeding voor de privaat gefinancierde activiteiten bij CINOP Advies B.V. die niet onder de criteria van WOPT vallen.
204	Coöperatie De Friesland u.a.	LEEUWARDEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Arbeidsvoorraarden zijn marktconform.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Motivering
	Organisatie	Plaats	Functienaam	
205	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Directeur	Marktconform inkomen
206	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Directeur	Marktconform inkomen
207	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Directeur	Marktconform inkomen
208	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Directeur	Marktconform inkomen
209	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Directeur	Marktconform inkomen
210	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Directeur	Marktconform inkomen
211	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Lid Raad van Bestuur	Marktconform inkomen
212	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Lid Raad van Bestuur	Marktconform inkomen
213	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Lid Raad van Bestuur	Marktconform inkomen
214	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Lid Raad van Bestuur	Marktconform inkomen
215	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Lid Raad van Bestuur	Marktconform inkomen
216	CZ groep Zorgverzekeraar, OWM UA	TILBURG	Adviseur	De beloning wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen van CZ binnen de kaders van het beloningsbeleid. Het salaris volgt de ontwikkeling van de CAO voor Zorgverzekeraars. Het arbeidsvoorwaardenpakket is totaal concurrerend met het pakket van gelijkwaardige instellingen en ligt in de lijn met hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden. Er is sprake van een ontslagvergoeding + De beloning wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen van CZ binnen de kaders van het beloningsbeleid. Het salaris volgt de ontwikkeling van de CAO voor Zorgverzekeraars. Het arbeidsvoorwaardenpakket is totaal concurrerend met het pakket van gelijkwaardige instellingen en ligt in de lijn met hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden.
217	CZ groep Zorgverzekeraar, OWM UA	TILBURG	Directeur	Raad van Bestuur
218	CZ groep Zorgverzekeraar, OWM UA	TILBURG		

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
219 CZ groep Zorgverzekeraar, OWM UA	TILBURG	Raad van Bestuur	De beloning wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen van CZ binnen de kaders van het beloningsbeleid. Het salaris volgt de ontwikkeling van de CAO voor Zorgverzekeraars. Het arbeidsvoorraardenpakket is totaal concurrerend met het pakket van gelijkwaardige instellingen en ligt in de lijn met hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden.
220 CZ groep Zorgverzekeraar, OWM UA	TILBURG	Raad van Bestuur	De beloning wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen van CZ binnen de kaders van het beloningsbeleid. Het salaris volgt de ontwikkeling van de CAO voor de Zorgverzekeraars. Het arbeidsvoorraardenpakket is totaal concurrerend met het pakket van gelijkwaardige instellingen en ligt in de lijn met hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden.
221 De Blie Borgh	HENDRIK IDO AMBACHT	Directeur/bestuurder	
222 De Kijvelanden, instelling voor forensische Psychiatrie	RHOON	Voorzitter raad van bestuur	De Raad van Toezicht baseert zich jaarlijks bij zijn besluitvorming over de hoogte van de beloning van de bestuurder op de beloningscode van de NVTZ en de NVZD voor bestuurders in de zorg (hierna: BBZ): FPC de Kijvelanden kenmerkt zich volgens de Raad als een 'complexe organisatie'. De complexiteit vindt volgens de Raad zijn grondslag in het bruisante maatschappelijke -, media - en politieke krachtenveld waarin de forensische psychiatrie in het algemeen en de uitvoering van de TBS maatregel in het bijzonder zich bevinden. De bestuurder van de Kijvelanden vervult zijn bestuurlijke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in dat krachtenveld als eenhoofdig bestuurder en draagt daarmee de volle verantwoordelijkheid voor de Kijvelanden, in al zijn aspecten. Verder heeft de bestuurder van de Kijvelanden eveneens bestuurlijke verantwoordelijkheid voor FPC 2 landen. De Raad van Toezicht heeft de passendheid van de beloning van de bestuurder in het verleden aan de NVZD voorgelegd in het licht van de complexiteit van de organisatie. Het advies van het NVZD is door de Raad overgenomen.
223 De Ommelander Ziekenhuis Groep	Delfzijl	lid Raad van Bestuur Medische Zaken	Conform de richtlijnen directeuren zorginstellingen is aan de medisch directeur deze beloning toegekend. ....
224 De Ommelander Ziekenhuis Groep	Delfzijl	voorzitter Raad van Bestuur	Conform de richtlijnen directeuren zorginstellingen is aan de voorzitter Raad van Bestuur deze beloning toegekend.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
De Twentse Zorgcentra voor Menschen met een Verstandelijke Handicap	ENSCHÉDE	Raad van Bestuur	De bezoldigingsafspraken voor de bestuurder zijn onder de inmiddels verouderde NVTZ-regeling gemaakt en groeiden in 2010 naar het uiteindelijke bedrag dat paste bij de omvang en complexiteit van de organisatie. Dit bedrag ligt boven wat volgens de nieuwe Beloningscode Bestuurders Zorg (BBZ, 2009) passend zou zijn. De Raad van Toezicht heeft in december overwogen of voldoende maatschappelijk verantwoord is gehandeld bij de bezoldigingsafspraken. Gelet op de zwaarte van de functie, de Raad van Bestuur ging van drie leden naar één bestuurder, en de complexiteit van de organisatie is het antwoord hierop zonder meer positief.
226 De Wever	TILBURG	Voorzitter Raad van Bestuur	Salariëring is in overeenstemming met de adviesregeling NVZD. Het salaris van de directeur/bestuurder is bepaald door de Raad van Toezicht op grond van de regeling Izeboud.
227 de Woningstichting	WAGENINGEN	directeur / bestuurder	
228 Defensie	Den Haag	Commandant van een Operationeel Commando	Diensttijdgratificatie, garantievliegtoelage en 40-urige werkweek
229 Deventer Ziekenhuis	DEVENTER	Medisch Specialist in loondienst 1	In verband met vertrek van een medisch specialist in loondienst binnen het specialisme in het DZ is tijdelijk het arbeidscontract van de overgebleven drie medisch specialisten aangepast om de werkzaamheden op te kunnen vangen.
230 Deventer Ziekenhuis	DEVENTER	Medisch Specialist in loondienst 2	In verband met vertrek van een medisch specialist in loondienst binnen het specialisme in het DZ is tijdelijk het arbeidscontract van de overgebleven drie medisch specialisten aangepast om de werkzaamheden op te kunnen vangen.
231 Deventer Ziekenhuis	DEVENTER	Voorzitter Raad van Bestuur	
232 Diaconessenhuis	LEIDEN	Intensivist	Intensivisten zijn schaarse medische specialisten, die onontbeerlijk zijn voor het adequaat functioneren van een IC in een ziekenhuis.
233 Diaconessenhuis	UTRECHT	Arts	markttoeslag medisch specialisten
234 Diaconessenhuis	UTRECHT	Arts	markttoeslag medisch specialisten
235 Diaconessenhuis	UTRECHT	Arts	markttoeslag medisch specialisten
236 Diaconessenhuis	UTRECHT	Arts	i.v.m. markttoeslag medisch specialisten
237 Diaconessenhuis	UTRECHT	Lid Raad van Bestuur	Het loon van de Raad van Bestuur is bepaald op basis van de regels van de NVZD 2007; 2009 betrof 9 maanden (in dienst 1-4-2009)
238 Diaconessenhuis	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	Het loon van de Raad van Bestuur is bepaald op basis van de regels van de NVZD 2007 (zie toelichting in jaarrekening)

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
239	Dialyse Centrum Groningen	GRONINGEN	directeur patiëntenzorg	De directeur patiëntenzorg is gedeeltelijk praktiserend nefroloog. De honorering is gebaseerd op de AMS-regeling, CAO ziekenhuizen. Hierbij wordt uitgegaan van 12% dienstentoeslag en 15% managementtoeslag.
240	Dianet Dialysecentra	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	In het betaalbaar loon is een vergoeding voor de zakelijke kilometers opgenomen; in totaal een bedrag van 3.203 euro. Per saldo was de bezoldiging in 2010 – 193.649. Het salaris is op grond van de bestaande arbeidsovereenkomst van 2006 en past binnende voor Dianet geldende BBZ-schaal, d.w.z. passend binnen de toeslagregeling.
241	Dienst voor het kadaaster en de openbare registers	APELDOORN	Lid Raad van Bestuur	De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur is vastgesteld op basis van bestaande beloningsregelingen van het Kadaster
242	Dienst voor het kadaaster en de openbare registers	APELDOORN	Lid Raad van Bestuur	De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur is vastgesteld op basis van bestaande beloningsregelingen van het Kadaster
243	Dienst voor het kadaaster en de openbare registers	APELDOORN	Voorzitter Raad van Bestuur	De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur is vastgesteld op basis van bestaande beloningsregelingen van het Kadaster
244	Ecabo	AMERSFOORT	Algemeen directeur	Bij toepassing van de WOPT toetsing is er sprake van een marginale overschrijding van de norm en vertoont die een stabiele lijn met voorgaand jaar.
245	Emergis	Goes	Voorzitter raad van toezicht	
246	Eno Zorgverzekeraar N.V.	DEVENTER	algemeen directeur	Passende beloning voor deze bestuursfunctie in een zeer complexe omgeving met een toenemend risicoprofiel en de daarbij behorende verantwoordelijkheden als bestuurder.
247	EO	Hilversum	Directeur	Volgens arbeidsvoorraardelijke afspraken, waarbij het niet overschrijden van de Balkenende-norm uitgangspunt is geweest.
248	EO	Hilversum	Directeur	Volgens arbeidsvoorraardelijke afspraken, waarbij het niet overschrijden van de Balkenende-norm uitgangspunt is geweest.
249	EO	Hilversum	Presentator Tv	Volgens arbeidsvoorraardelijke afspraken, waarbij het vanaf 2010 niet overschrijden van de Balkenende-norm uitgangspunt is geweest.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
250 Erasmus MC	ROTTERDAM	Afdelingshoofd	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
251 Erasmus MC	ROTTERDAM	Afdelingshoofd	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
252 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
253 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
254 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
255 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
256 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
257 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
258 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
259 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
260 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
261 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
262 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
263 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
264 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
265 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
266 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
267 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
268 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
269 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
270 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
271 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
272 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
273 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
274 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
275 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
276 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
277 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
278 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
279 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
280 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
281 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
282 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
283 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
284 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
285 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
286 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
287 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
288 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
289 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
290 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
291 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
292 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
293 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
294 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
295 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
296 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
297 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
298 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
299 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
300 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
301 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
302 Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."



1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
Erasmus MC	ROTTERDAM	Lid RvB	<p>"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."</p>
Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
307 Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
308 Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
309 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
310 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
311 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
312 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
313 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
314 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
315 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
316 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
317 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
318 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
319 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
320 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
321 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
322 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
323 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
324 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
325 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
326 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
327 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
328 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappappen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
329 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappappen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
330 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappappen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
331 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
332 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
333 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
334 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
335 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
336 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
337 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
338 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
339 Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariissen van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkomsten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeelage verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salariën van hoogleraren, stafleden en medisch specialisten wordt bepaald door de CAO-UMC. In uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken. Dit kan veroorzaakt worden doordat vergelijkbare functies elders hoger worden gewaardeerd; vanwege de individuele kwaliteiten van voor het Erasmus MC beeldbepalende medewerkers kan een hoger salaris worden verstrekt. Verder geldt dat vanwege de omzetting van maatschappijen in 1999 naar een vast loondienstverband een compensatie is verwerkt in het salaris voor gemiste maatschapinkosten. Hiernaast wordt bij uitzonderlijk goed functioneren een toeslag verstrekt. Ook voor onregelmatige diensten en 24-uurs bereikbaarheid kunnen toelagen worden verstrekt."
Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Decaan	Vergoeding representatie / decanaatstoelage / vergoeding huur Verrekening sabbatical / vergoeding representatie / arbeidsmarkt-functieringstoelage / decanaatstoelage
Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Decaan / Hoogleraar B	
Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Gratificatie / beloning voor extra uitgevoerde werkzaamheden / arbeidsmarkt- functieringstoelage
Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Gratificatie / arbeidsmarkt- functioneringstoelage
Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Gratificatie / arbeidsmarkt- functioneringstoelage
Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Toelage CvB (Remuneratie vastgesteld door Raad van Toezicht) / vergoeding representatie
Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Rector Magnificus	Toelage CvB (Remuneratie vastgesteld door Raad van Toezicht) / vergoeding representatie
Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Voorzitter CvB	Salaris conform regeling commissie Izeboud arbeidsmarkttoelage
Far West	AMSTERDAM	Directeur/Bestuurder	
Financiënen	Den Haag	Plv. DG	
Geestelijke Gezondheidszorg Delfland	DELFT	lid Raad van Bestuur	
Geestelijke Gezondheidszorg Friesland	LEEUWARDEN	Bestuurder	
Geestelijke Gezondheidszorg Friesland	LEEUWARDEN	Psychiater	
Geestelijke Gezondheidszorg Oost Brabant	ROSMALEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Het brutosalaris van de bestuurders van GGZ Oost Brabant valt binnen de normen van de beloningscode van de sector, de BBZ.
Gehandicaptenzorg Limburg	SITTARD	Bestuurder	De hogere bezoldiging van de bestuurder dan het normsalaris van de minister is een gevolg van in het verleden gemaakte afspraken
Gezondheidszorg in Eindhoven en De Kempen	EINDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
357 Gemeente Buren (GL)	Maurik	Afdelingshoofd Vergunningen en Handhaving beleidsmdw. I.D	Vaststellingsovereenkomst na conflict	
358 Gemeente De Bilt (UT)	BILTHOVEN		vertrekregeling	
359 Gemeente Dinkelland (OV)	DENEKAMP	ex-bestuurder	Wachtgelduitkering en afkoop toekomstige wachtgelduitkering Is onderdeel van een vaststellingsovereenkomst waarbij door middel van een lijfrente vestiging compensatie wordt verkeegen voor de wegvalende inkomsten door intreding VUT. Betreft de periode 1-2-2011/1-11-2013.	
360 Gemeente Hellevoetsluis (ZH)	HELLEVOETSLOUIS	ambtenaar in algemene dienst boven de sterkte vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.	Onder de WOPT zijn de functionarissen opgenomen waarvan de totale beloningscomponenten in 2010 hoger uitkomen dan 193.000 op jaarrbasis (2009: 188.000).	
361 Gemini Ziekenhuis	DEN HELDER	medisch specialist	Onder de WOPT zijn de functionarissen opgenomen waarvan de totale beloningscomponenten in 2010 hoger uitkomen dan 193.000 op jaarrbasis (2009: 188.000).	
362 Gemini Ziekenhuis	DEN HELDER	medisch specialist	Onder de WOPT zijn de functionarissen opgenomen waarvan de totale beloningscomponenten in 2010 hoger uitkomen dan 193.000 op jaarrbasis (2009: 188.000).	
363 Gemini Ziekenhuis	DEN HELDER	medisch specialist	Onder de WOPT zijn de functionarissen opgenomen waarvan de totale beloningscomponenten in 2010 hoger uitkomen dan 193.000 op jaarrbasis (2009: 188.000).	
364 Gemini Ziekenhuis	DEN HELDER	Ondersteunend	Onder de WOPT zijn de functionarissen opgenomen waarvan de totale beloningscomponenten in 2010 hoger uitkomen dan 193.000 op jaarrbasis (2009: 188.000).	
365 Gemini Ziekenhuis	DEN HELDER	zorgondersteunend	Onder de WOPT zijn de functionarissen opgenomen waarvan de totale beloningscomponenten in 2010 hoger uitkomen dan 193.000 op jaarrbasis (2009: 188.000).	
366 GGNet	WARNSVELD	Geneeskundig Bestuurder		
367 GGNet	WARNSVELD	Voorzitter Raad van Bestuur		
368 GGZ inGeest	AMSTERDAM	Lid raad van bestuur	De inschatting van de leden van de raad van bestuur is sinds 1 januari 2007 op basis van de "Adviesregeling Arbeidsvoorraarden Raden van Bestuur" van de Nederlandse Vereniging van ziekenhuisdirecteuren (NVZD). Voor de toenmalige (1-1-07) leden van deraad van bestuur is hun salaris vastgesteld in klasse N. Het salaris werd t/m begin 2009 verhoogd met de (geadviseerde) jaarlijkse indexatie en eventueel afgesproken periodieke verhogingen.	
369 GGZ inGeest	AMSTERDAM	Voorzitter raad van bestuur	De inschatting van de leden van de raad van bestuur is sinds 1 januari 2007 op basis van de "Adviesregeling Arbeidsvoorraarden Raden van Bestuur" van de Nederlandse Vereniging van ziekenhuisdirecteuren (NVZD). Voor de toenmalige (1-1-07) leden van deraad van bestuur is hun salaris vastgesteld in klasse N. Het salaris werd t/m begin 2009 verhoogd met de (geadviseerde) jaarlijkse indexatie en eventueel afgesproken periodieke verhogingen.	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
370	GGZ Noord en Midden Limburg	Venray	Directeur	Er is sprake van een ontslaguitkering waardoor de WOPT-grens wordt overschreden
371	GGZ Noord en Midden Limburg	Venray	Lid Raad van Bestuur	Er is sprake van een doorlopende arbeidsovereenkomst van 15 februari 2003 bij benoeming lid Raad van Bestuur
372	GGZ Noord en Midden Limburg	Venray	Voorzitter Raad van Bestuur	Er is sprake van een doorlopende arbeidsovereenkomst en een ontslaguitkering waardoor de WOPT grens wordt overschreden
373	GGZ Noord-Holland -Noord	Heerhugowaard	Voorzitter raad van bestuur	
374	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Geriatrer	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
375	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Intensivist	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
376	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Intensivist	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
377	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Intensivist	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
378	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Intensivist	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
379	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Intensivist	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
380	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Kinderarts	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
381	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Kinderarts	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
382	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Lid Raad van Bestuur	Beloning is marktconform.
383	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Patholoog	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
384	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Voorzitter Raad van Bestuur	Beloning is marktconform.
385	Hameland	Lichtenvoorde	Adviseur	Reorganisatie:
386	Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V.	ROTTERDAM	Chirurg	Dit betreft een specialist in loondienst die conform de arbeidsvoorraarden van Medisch Specialisten (AMS) wordt beloond, inclusief toeslagen.
387	Tropische Ziekten B.V.	ROTTERDAM	Chirurg	Dit betreft een specialist in loondienst die conform de arbeidsvoorraarden van Medisch Specialisten (AMS) wordt beloond, inclusief toeslagen.
388	Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V.	ROTTERDAM	Chirurg	Dit betreft een specialist in loondienst die conform de arbeidsvoorraarden van Medisch Specialisten (AMS) wordt beloond, inclusief toeslagen.
389	Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V.	ROTTERDAM	Directeur	De Directeur wordt beloond conform de NVZD-regeling.
390	Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V.	ROTTERDAM	Radiooloog	Dit betreft een specialist in loondienst die conform de arbeidsvoorraarden van Medisch Specialisten (AMS) wordt beloond, inclusief toeslagen. in 2009 onder de WOPT grens, pas per 1 juli 2009 in dienst

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			Er is sprake van een functiecontract, gebaseerd op inzet en niet uren per week. Hierdoor is gekozen omdat de functie in de setting van Heliomare buitengewoon complex is gegeven de situatie dat er zowel sprake is van twee bedrijfsonderdelen waarvan de primaire activiteiten afspelen in de gehandicaptenzorg (AWBZ, binnen het ministerie van VWS twee onderscheiden directies), revalidatiezorg in een klinische en poliklinische setting, één bedrijfsonderdeel arbeidsre-integratie met een eigenstandige fanciering, één bedrijfsonderdeel onderwijs aan kinderen en jongvolwassenen in het derde en vierde cluster en één bedrijfsonderdeel sport. Zulks onder toepassing van zes verschillende rechtsposities.
391 Heliomare 392 Het Lab	WIJK AAN ZEE UTRECHT	voorzitter Raad van Bestuur Artistiek directeur	geen overschrijding
			Bezoldiging is conform Uitwerking bezoldiging bestuurders hogescholen". Voorheen Adviesregeling Totaal Vast inkomen ontworpen door Hay Group. Dit maakt onderdeel uit van AMvB houdende regelen betreffende rechtspositie leden van centrale directies en de CvB's van hogescholen (KB van 26-6-2011)."
393 Hogeschool INHOLLAND	Den Haag	Vice-Voorzitter College van Bestuur	Bezoldiging is conform Uitwerking bezoldiging bestuurders hogescholen". Voorheen Adviesregeling Totaal Vast inkomen ontworpen door Hay Group. Dit maakt onderdeel uit van AMvB houdende regelen betreffende rechtspositie leden van centrale directies en de CvB's van hogescholen (KB van 26-6-2011). Ontslagvergoeding cq schadeloosstelling is cf afspraak met belastingdienst uitbetaald als brutoutkering via de salarisbetaling in kalender(fiscale)jaar 2011, binnen 4 weken na beëindiging dienstverband per 1-1-2011."
394 Hogeschool INHOLLAND	Den Haag	Voorzitter College van Bestuur	De overschrijding is het gevolg van de uitvoering van een personele reorganisatie in het kalenderjaar 2010. De arbeidsvereenkomen met de betreffende functionaris is op basis daarvan per 1 augustus 2010 beëindigd. Als gevolg van het voortijdig beëindigen is de opgelopen pensioenderving volledig gecompenseerd. Compensatie is in overleg met bzk onder pensioenafdrach opgenomen.
395 Hogeschool IPABO Amsterdam/Alkmaar	Amsterdam	lid college van bestuur	Bedragen zijn na overleg met bzk omgerond naar een werktijdfactor van 1,0. Geen overschrijding normbedrag 2010.
396 Hogeschool IPABO Amsterdam/Alkmaar	Amsterdam	voorzitter college van bestuur	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
397 Hogeschool Utrecht	Utrecht	lid college van bestuur	Het loon zoals bedoeld onder de WOPT komt boven de norm uit. In 2009 heeft de raad van toezicht van de Hogeschool Utrecht een nieuw renumeratiebeleid vastgesteld, waarbij werd afgewijs van de tot dan toe gehanteerde variabele beloning. De nieuw vastgestelde salarissen werden gebaseerd op de bedragen, die de branchecode aangeeft voor het totale vaste inkomen binnen groep F.
398 Hogeschool Utrecht	Utrecht	lid college van bestuur	Het loon zoals bedoeld onder de WOPT komt boven de norm uit. In 2009 heeft de raad van toezicht van de Hogeschool Utrecht een nieuw renumeratiebeleid vastgesteld, waarbij werd afgewijs van de tot dan toe gehanteerde variabele beloning. De nieuw vastgestelde salarissen werden gebaseerd op de bedragen, die de branchecode aangeeft voor het totale vaste inkomen binnen groep F.
399 Hogeschool van Amsterdam	Utrecht	voorzitter college van bestuur	Het loon zoals bedoeld onder de WOPT komt boven de norm uit. In 2009 heeft de raad van toezicht van de Hogeschool Utrecht een nieuw renumeratiebeleid vastgesteld, waarbij werd afgewijs van de tot dan toe gehanteerde variabele beloning. De nieuw vastgestelde salarissen werden gebaseerd op de bedragen, die de branchecode aangeeft voor het totale vaste inkomen binnen groep F.
400 Hogeschool van Amsterdam	Amsterdam	vice voorzitter College van Bestuur	conform afspraken bij arbeidsovereenkomst 2006
401 Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	Arnhem	Voorzitter College van Bestuur	Salaris is contractueel vastgelegd tussen Raad van Toezicht en CvB en uitdrukking van de prestaties van de collegevoorzitter. Salaris conform RvT vastgestelde remuneratiebeleid dat rekening houdt met de norm binnen de branche (Hay code) als landelijke normen (komende WNT-norm). Zie ook jaarverslag HAN 2010.
402 Hogeschool voor de Kunsten Utrecht	Utrecht	Voorzitter College van Bestuur	Belastbaar loon incl. fiscale bijtelling leaseauto. □
403 HUISARTSEN GENOOTSCHAP NED	UTRECHT	Directeur/bestuursvoorzitter	Fisc bijtelling 2009: € 11187; 2010 € 13457. Op basis van contractuele afspraken in het verleden is het salaris van de voorzitter College van Bestuur in 2010 gecontinueerd. Deze afspraken waren gebaseerd op de uitkomsten van het overleg tussen de HBO-Raad en een afvaardiging van het ministerie van OCW d.d. 10 december 2007 (in het kader van een bijeenkomst van de toezichtshouders HBO-instellingen).
404 IJsselland Ziekenhuis	CAPELLE AAN DEN IJSSEL	Orthoped	Gezien de zwaarte van de functie is het huidige salaris als marktconform bepaald

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
405	IJsselland Ziekenhuis	CAPELLE AAN DEN IJssel	voorzitter RvB	
406	Interconfessioneel Spaarne Ziekenhuis	HOOFDORP	Lid Raad van Bestuur	
407	Interconfessioneel Spaarne Ziekenhuis	HOOFDORP	Voorzitter Raad van Bestuur	
408	Interconfessionele Stichting Gezondheidszorg Rivierenland	TIEL	Bestuurder	Beloning conform de geldende regeling
409	Interconfessionele Stichting Gezondheidszorg Rivierenland	TIEL	Kinderarts	Organisatorische taken worden naast hoofdfunctie vervuld.
410	INTERNATIONAL CARD SERVICES BV	Diemen	CEO divisie Europa	
411	Isala Klinieken	ZWOLLE	lid raad van bestuur	
412	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	
413	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	
414	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	
415	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	
416	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	
417	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	
418	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	
419	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	
420	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	
421	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	
422	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	
423	Isala Klinieken	ZWOLLE	voorzitter Raad van Bestuur	
424	Justitie	Den Haag	Directeur	
425	Justitie	Den Haag	Psychiaten	
426	Justitie	Den Haag	Raadsheer	Eenmalige toeslag ontvangen van 48 936
				Overgang OM naar ZM Stimuleringspremie OM 63 325
427	Kamer van Koophandel Brabant	EINDHOVEN	Algemeen directeur	De beloning van de huidige algemeen directeur van de Kamer van Koophandel Brabant is het gevolg van keuzes, die in het verleden door het bestuur van de Kamer zijn gemaakt. In 2001 is een advies uitgebracht door een terzake kundig bureau, waarin aanbevolen werd de beloning van de directie te koppelen aan het niveau van een middelgrote organisatie in het bedrijfsleven. In het advies is vervolgens een concreet voorstel gedaan voor het exacte beloningsniveau. Aanvullend heeft het bestuur hiermee ingestemd en is dit geëffectueerd.
428	Kamer van Koophandel Brabant	EINDHOVEN	Directeur	Beloning vindt plaats o.b.v. het remuneratiekader zoals vastgesteld door het bestuur van de Kamer van Koophandel Nederland
429	Kamer van Koophandel en Fabrieken Den Haag	DEN HAAG	Algemeen directeur	Beloning conform remuneratiekader topsalarissen kamers van koophandel.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
430 Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Amsterdams	AMSTERDAM	Algemeen directeur	De bezoldiging van de Algemeen directeur overschreed de norm van het gemiddelde belastbaar loon Ministers over 2010, als gevolg van marktconforme beloning. Sinds de indiensttreding van de directeur is uitsluitend sprake van de landelijke overeengekomen trendmatige verhoging van het salaris zoals dat voor al het personeel van de Kamers van Koophandel in Nederland van toepassing is.
431 Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Centraal Gelderland	ARNHEM	Algemeen Directeur	Het salarisniveau van de directie is in 2006 vastgesteld door het Dagelijks Bestuur op basis van de regeling arbeidsvoorraarden KvK Nederland, opgesteld door Bureau Berenschot in 2005. Het plafond van de beloning is medio 2008 bereikt toen overgegaan werd op een éénhoofdig. □ Door een wetswijziging geldt per 1 januari 2009 de CAO Rijk voor alle medewerkers van de KvK inclusief de directie. Dit betekent dat vanaf deze datum collectieve CAO verhogingen ook toegepast worden op het salaris van de directie. □
432 Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Midden Nederland	UTRECHT	DIRECTEUR	De bezoldiging van de Algemeen directeur overschreed de norm van het gemiddelde belastbaar loon Ministers over 2010, als gevolg van marktconforme beloning. De algemeen directeur heeft bij het aantreden in 2001 bij de KvK Utrecht met het bestuur een overeenkomst gesloten omtrent de arbeidsvoorraarden en beloning. Sinds de fusie naar de KvK Midden-Nederland in 2008 zijn deze opgenomen in het algemeen arbeidsvoorraarden beleid onder de ARAR. Vanaf 2008 is uitsluitend sprake van de landelijke overeengekomen trendmatige verhoging van het salaris zoals dat voor al het personeel van de Kamers van Koophandel in Nederland van toepassing is.
433 Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Rotterdam	ROTTERDAM	Algemeen Directeur	In verband met goede beoordeling, extra bonus volgens beoordelingenssystematiek
434 Kamer van Koophandel Zuidwest-Nederland	BREDA	Algemeen directeur	Verkoop van vakantiedagen, discale bijtelling leaseauto en in het verleden toegekende arbeidsvoorraarden en beloningen zorgen voor overschrijding.
435 KANKER INSTITUUT NEDERLANDS	AMSTERDAM	directeur	Het was niet mogelijk tegen een lagere vergoeding leden van de raad van bestuur, specialisten en onderzoekers aan te trekken en te behouden. Dit vanwege het topklinische karakter van het instituut.
436 Kempenhaeghe	HEEZE	directeur	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			specifiek toegekend als extra loon en bestemd voor het compenseren van een pensioengat dat is ontstaan door een internationale carrière waardoor onvolledige pensioenopbouw heeft plaatsgevonden. <input type="checkbox"/>
			Overige vergoedingen 2009 betreft auto van de zaak. Overige vergoedingen 2010 betreft auto van de zaak plus deprestatiebeloning over 2009, het eerste volledige dienstjaar van de Algemeen directeur binnen de organisatie. <input type="checkbox"/>
			Naast de verantwoordelijkheid voor de hoofdstichting, heeft de Algemeen directeur ook de verantwoordelijkheid over twee nevenstichtingen gericht op fondsenverwerving ten behoeve van de hoofdstichting. De werkzaamheden binnen deze twee nevenstichtingen vallen nadrukkelijk onder de span of control van de Algemeen Directeur. Aangezien jaarrekeningen van de nevenstichtingen niet worden geconsolideerd met die van de hoofdstichting, kunnen de gegenereerde omzetten niet worden megeteld bij het bepalen van de rapportageplicht onder de WOPT. Indien deze omzetten wel worden meegeteld bij de hoofdstichting, zou de organisatie niet WOPT-rapportageplichtig zijn.
437 Koninklijk Concertgebouw Orkest	Amsterdam	Algemeen Directeur	Voormalig bestuurder ondersteunde de Raad van Bestuur inzake de bestuurswisseling en bijzondere dossiers hiermee werd de continuïteit voor de organisatie geborgt
438 Koraal Groep	SITTARD	Adviseur Raad van Bestuur	
439 Koraal Groep	SITTARD	lid Raad van Bestuur	De beloning van de Raad van Bestuur is conform de richtlijnen van de Vereniging van Bestuurders in de Gezonhedszorg (NVZD)
440 Koraal Groep	SITTARD	voorzitter Raad van Bestuur	De beloning van de Raad van Bestuur is conform de richtlijnen van de Vereniging van Bestuurders in de Gezonhedszorg (NVZD)
441 KRO	Hilversum	Directievoorzitter	conform arbeidsovereenkomst
442 KRO	Hilversum	Presentator	conform arbeidsovereenkomst inclusief aanvullende projecttoeslag
443 KRO	Hilversum	Presentator	conform arbeidsovereenkomst inclusief aanvullende projecttoeslag
444 KRO	Hilversum	Presentator	conform arbeidsovereenkomst inclusief aanvullende projecttoeslag
445 KRO	Hilversum	presentator/samensteller	conform arbeidsovereenkomst inclusief nabetaling vakantieuren
446 Achterhoek	Enschede	Microbioloog/Directrice	Microbioloog/Directrice
447 Laboratorium Pathologie Oost Nederland	Enschede	Patholoog	Patholoog
448 Laboratorium Pathologie Oost Nederland	Enschede	Patholoog	Patholoog

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
449	Laboratorium Pathologie Oost Nederland	Enschede	Patholoog	Patholoog
450	Laboratorium Pathologie Oost Nederland	Enschede	Patholoog	Patholoog
451	Lange Land Ziekenhuis	ZOETERMEER	Voorzitter Raad van Bestuur	Geen
452	Laurens	ROTTERDAM	Raad van Bestuur	
453	Laurens	ROTTERDAM	Raad van Bestuur	
454	Laurens	ROTTERDAM	Raad van Bestuur	
455	LAURENTIUS	BREDA	Algemeen directeur/bestuurder	De RVC vindt bovengenoemd salaris marktconform bij deze functie en past bij de huidige orderportefeuille.
			Directeur Financiën en Vastgoedprojecten	De algemeen directeur/bestuurder stelt de hoogte van de beloning van de directeur Financiën en Vastgoedprojecten vast en acht deze beloning passend bij de zwaarte van de functie.
456	LAURENTIUS	BREDA	Intensivist	De intensivist is gehonoreerd conform de AMS regeling, waarbij een functietoelage is garanteerd.
457	Laurentius Ziekenhuis Roermond	ROERMOND	Kinderarts	Bij de kinderarts is sprake van een fiscale regeling.
458	Laurentius Ziekenhuis Roermond	ROERMOND	Voorzitter Raad van Bestuur	De richtlijnen van de NVZD zijn gevuld.
459	Laurentius Ziekenhuis Roermond	ROERMOND		Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband; parttimers naar rato
460	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband; parttimers naar rato
461	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband; parttimers naar rato
462	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband; parttimers naar rato
463	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband; parttimers naar rato
464	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband; parttimers naar rato
465	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband; parttimers naar rato
466	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband; parttimers naar rato
467	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband; parttimers naar rato
468	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband; parttimers naar rato

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
514 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; parttimers naar rato
515 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; parttimers naar rato
516 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; parttimers naar rato
517 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; parttimers naar rato
518 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; parttimers naar rato
519 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; parttimers naar rato
520 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; parttimers naar rato
521 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; parttimers naar rato
522 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; parttimers naar rato
523 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Raad van Bestuur	Geen
524 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Raad van Bestuur	Geen
525 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Raad van Bestuur	Geen
526 Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Raad van Bestuur	Geen
527 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Director	De beloning is passend binnen het loongebouw van LVNL.
528 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Director	De beloning is passend binnen het loongebouw van LVNL.
529 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	General Manager	De beloning is passend binnen het loongebouw van LVNL.
530 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	General Manager	Deze (general) managers hebben een achtergrond als verkeersleider hetgeen van belang is voor het uitvoeren van de functie. De beloning past binnen het loongebouw van LVNL.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
531 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	General Manager	Deze (general) managers hebben een achtergrond als verkeersleider hetgeen van belang is voor het uitvoeren van de functie. De beloning past binnen het loongebouw van LVNL. De bezoldiging van het bestuur wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van toezicht.
532 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Lid van het bestuur	Deze (general) managers hebben een achtergrond als verkeersleider hetgeen van belang is voor het uitvoeren van de functie. De beloning past binnen het loongebouw van LVNL.
533 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Manager	Deze manager is een voormalig directielid die naar aanleiding van de nieuwe topstructuur van LVNL in 2010 is benoemd tot manager. Beloning is volgens arbeidsovereenkomst.
534 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Manager	Samen met Duitsland, België, Luxemburg, Frankrijk en Zwitserland neemt Nederland deel aan het Functional Airspace Block Europe Central (FABEC). In dit project wordt samengewerkt door de verschillende staten en de luchtverkeerdienstverleners. Met de vorming van het FABEC wordt gewerkt aan defragmentatie van het Europese luchtruim. Dit belangrijke en omvangrijke project heeft grote gevolgen voor de Nederlandse luchtvaartsector en in het bijzonder LVNL. Het is een uitermate complex proces waarbij de inzet van hoog gekwalfificeerde, deskundige en internationaal gerespecteerde functionarissen noodzakelijk is om de belangen van de Nederlandse Staat te borgen. Een van de senior consultants vertegenwoordigt Nederland in dit proces. De senior consultant (81) treedt namens het Ministerie van Infrastructuur en Milieu op in de EU en wordt voor de helft door dit Ministerie betaald. Het gaat hier om de voormalig bestuursvoorzitter van LVNL, die er in arbeidsvooraarden niet op achteruit is gegaan. Het goed kunnen vervullen van deze rol raakt grote belangen en vergt specifieke kwaliteiten. De andere senior consultant (82) heeft een takenpakket
535 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Senior Consultant	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
536 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Senior Consultant	<p>Samen met Duitsland, België, Luxemburg, Frankrijk en Zwitserland neemt Nederland deel aan het Functionaal Airspace Block Europe Central (FABEC). In dit project wordt samengewerkt door de verschillende staten en de luchtverkeerdienstverleners. Met de vorming van het FABEC wordt gewerkt aan defragmentatie van het Europese luchtruim. Dit belangrijke en omvangrijke project heeft grote gevolgen voor de Nederlandse luchtvaartsector en in het bijzonder LVNL. Het is een uitermate complex proces waarbij de inzet van hoog gekwalificeerde, deskundige en internationaal gerespecteerde functionarissen noodzakelijk is om de belangen van de Nederlandse Staat te borgen. Een van de senior consultants vertegenwoordigt Nederland in dit proces. De senior consultant (81) treedt namens het Ministerie van Infrastructuur en Milieu op in de EU en wordt voor de helft door dit Ministerie betaald. Het gaat hier om de voormalig bestuursvoorzitter van LVNL, die er in arbeidsvoorwaarden niet op achteruit is gegaan. Het goed kunnen vervullen van deze rol raakt grote belangen en vergt specifieke kwaliteiten. De andere senior consultant (82) heeft een takenpakket</p>
537 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Unit Manager	<p>De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL. Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).</p>
538 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Unit Manager	<p>De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL. Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).</p>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
539 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Unit Manager	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
540 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
541 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
542 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
543 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
544 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
545 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
546 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
547 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
548 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
549 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
550 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
551 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
552 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
553 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
554 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
555 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
556 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider (2)	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
557 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider FLNA	Deze verkeersleiders maken gebruik van de regeling FLNA, passend binnen de rechtspositie en het loongebouw van LVNL. Binnen de kaders van de vigerende rechtspositie en arbeidsvoorraarden kunnen functionarissen een vergoeding ontvangen additioneel aan de FLNA-vergoeding wanneer zij nog actieve werkzaamheden blijven verrichten door na te dienen als verkeersleider, manager of verkeersleidingsexpert. De geraapporteerde bedragen betreffen de som van de FLNA-vergoeding en de additioneel verworven vergoeding.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
558 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider FLNA	Deze verkeersleiders maken gebruik van de regeling FLNA, passend binnen de rechtspositie en het loongebouw van LVNL. Binnen de kaders van de vigerende rechtspositie en arbeidsvoorraarden kunnen functionarissen een vergoeding ontvangen additioneel aan de FLNA-vergoeding wanneer zij nog actieve werkzaamheden blijven verrichten door na te dienen als verkeersleider, manager of verkeersleidingsexpert. De geraporteerde bedragen betreffen de som van de FLNA-vergoeding en de additioneel verworven vergoeding.
559 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider FLNA	Deze verkeersleiders maken gebruik van de regeling FLNA, passend binnen de rechtspositie en het loongebouw van LVNL. Binnen de kaders van de vigerende rechtspositie en arbeidsvoorraarden kunnen functionarissen een vergoeding ontvangen additioneel aan de FLNA-vergoeding wanneer zij nog actieve werkzaamheden blijven verrichten door na te dienen als verkeersleider, manager of verkeersleidingsexpert. De gerapteerde bedragen betreffen de som van de FLNA-vergoeding en de additioneel verworven vergoeding.
560 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider FLNA	Deze verkeersleiders maken gebruik van de regeling FLNA, passend binnen de rechtspositie en het loongebouw van LVNL. Binnen de kaders van de vigerende rechtspositie en arbeidsvoorraarden kunnen functionarissen een vergoeding ontvangen additioneel aan de FLNA-vergoeding wanneer zij nog actieve werkzaamheden blijven verrichten door na te dienen als verkeersleider, manager of verkeersleidingsexpert. De gerapteerde bedragen betreffen de som van de FLNA-vergoeding en de additioneel verworven vergoeding.
561 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider FLNA	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
562 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider FLNA	Deze verkeersleiders maken gebruik van de regeling FLNA, passend binnen de rechtspositie en het loongebouw van LVNL. Binnen de kaders van de vigerende rechtspositie en arbeidsvoorraarden kunnen functionarissen een vergoeding ontvangen additioneel aan de FLNA-vergoeding wanneer zij nog actieve werkzaamheden blijven verrichten door na te dienen als verkeersleider, manager of verkeersleidingsexpert. De geraporteerde bedragen betreffen de som van de FLNA-vergoeding en de additioneel verworven vergoeding.
563 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider FLNA	Deze verkeersleiders maken gebruik van de regeling FLNA, passend binnen de rechtspositie en het loongebouw van LVNL. Binnen de kaders van de vigerende rechtspositie en arbeidsvoorraarden kunnen functionarissen een vergoeding ontvangen additioneel aan de FLNA-vergoeding wanneer zij nog actieve werkzaamheden blijven verrichten door na te dienen als verkeersleider, manager of verkeersleidingsexpert. De gerapteerde bedragen betreffen de som van de FLNA-vergoeding en de additioneel verworven vergoeding.
564 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider FLNA	Deze verkeersleiders maken gebruik van de regeling FLNA, passend binnen de rechtspositie en het loongebouw van LVNL. Binnen de kaders van de vigerende rechtspositie en arbeidsvoorraarden kunnen functionarissen een vergoeding ontvangen additioneel aan de FLNA-vergoeding wanneer zij nog actieve werkzaamheden blijven verrichten door na te dienen als verkeersleider, manager of verkeersleidingsexpert. De gerapteerde bedragen betreffen de som van de FLNA-vergoeding en de additioneel verworven vergoeding.
565 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider FLNA	Deze verkeersleiders maken gebruik van de regeling FLNA, passend binnen de rechtspositie en het loongebouw van LVNL. Binnen de kaders van de vigerende rechtspositie en arbeidsvoorraarden kunnen functionarissen een vergoeding ontvangen additioneel aan de FLNA-vergoeding wanneer zij nog actieve werkzaamheden blijven verrichten door na te dienen als verkeersleider, manager of verkeersleidingsexpert. De gerapteerde bedragen betreffen de som van de FLNA-vergoeding en de additioneel verworven vergoeding.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
566 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider FLNA	Deze verkeersleiders maken gebruik van de regeling FLNA, passend binnen de rechtspositie en het loongebouw van LVNL. Binnen de kaders van de vigerende rechtspositie en arbeidsvoorraarden kunnen functionarissen een vergoeding ontvangen additioneel aan de FLNA-vergoeding wanneer zij nog actieve werkzaamheden blijven verrichten door na te dienen als verkeersleider, manager of verkeersleidingsexpert. De geraporteerde bedragen betreffen de som van de FLNA-vergoeding en de additioneel verworven vergoeding.
567 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL. Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
568 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL. Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
569 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL. Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
570 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
571 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
572 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
573 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
574 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
575 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
576 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
577 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
578 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
579 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
580 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
581 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
582 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
583 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
584 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
585 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
586 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
587 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
588 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
589 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
590 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
591 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
592 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
593 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
594 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
595 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
596 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
597 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
598 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
599 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
600 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
601 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Supervisor	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
602 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Unit Manager	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
603 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Unit Manager	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
604 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Unit Manager	De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning een passend binnen het loongebouw van LVNL.Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			De beloning van LVNL-verkeersleiders is in lijn met de beloning van luchtverkeersleiders in andere Europese landen. Het management van verkeersleiders (e.g. unit managers, supervisors) is afkomstig uit de groep verkeersleiders en ontvangt een beloning passend binnen het loongebouw van LVNL. Verkeersleiders en het management van verkeersleiders ontvangen als onderdeel van de beloning een toeslag voor onregelmatige diensten (TOD).
605 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Unit Manager	De bezoldiging van het bestuur wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van toezicht.
606 Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Voorzitter van het bestuur	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
607 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
608 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
609 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
610 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
611 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
612 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
613 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
614 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
615 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
616 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
617 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
618 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
619 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
620 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
621 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
622 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	directie	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
623 Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Voorzitter RvB	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
624	MAASTRO clinic	MASTRICHT	Hoogleraar-directeur	De hoogleraar is geworven in het buitenland, vanwege voor MAASTRO clinic belangrijke expertise.
625	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
626	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
627	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
628	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
629	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
630	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
631	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
632	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
633	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
634	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
635	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
636	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
637	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
638	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	Anesthesist
639	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Intensivist	Intensivist
640	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Intensivist	Intensivist
641	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Intensivist	Intensivist
642	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Intensivist	Intensivist
643	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Intensivist	Intensivist
644	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Intensivist	Intensivist
645	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Lid raad van bestuur	Lid raad van bestuur
646	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Lid raad van bestuur	Lid raad van bestuur
647	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Manager zorg	Manager zorg
648	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Spec neonatologie	Spec neonatologie
				De overschrijding van het gemiddeld belastbaar loon bij de leden van de Raad van Bestuur is structureel. Het betreft marktconforme salarissen, mede gezien vanuit de concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en de marktsector.
649	Meander Medisch Centrum	AMERSFOORT	Lid Raad van Bestuur	De overschrijding van het gemiddeld belastbaar loon bij de leden van de Raad van Bestuur is structureel. Het betreft marktconforme salarissen, mede gezien vanuit de concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en de marktsector.
650	Meander Medisch Centrum	AMERSFOORT	Voorzitter Raad van Bestuur	De overschrijding van het gemiddeld belastbaar loon bij de leden van de Raad van Bestuur is structureel. Het betreft marktconforme salarissen, mede gezien vanuit de concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en de marktsector.
651	Meander Medisch Centrum	AMERSFOORT	Voorzitter Raad van Bestuur	Bij de vaststelling van de salarissen van bestuurders wordt de nieuwe "Beloningscode bestuurders in de zorg" toegepast.
652	MeanderGroep Zuid-Limburg	LANDGRAAF	Lid Raad van Bestuur	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
653	MeanderGroep Zuid-Limburg	LANDGRAAF	Voorzitter Raad van Bestuur	Bij de vaststelling van de salarissen van bestuurders wordt de nieuwe "Beloningscode bestuurders in de zorg" toegepast.
654	Medical Expertease	Haarlem	Algemeen Directeur	
655	Medical Expertease	Haarlem	Medisch Specialist in loondienst	
656	Medical Expertease	Haarlem	Medisch Specialist in loondienst	
657	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Direkteur	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel
658	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Direkteur	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel
659	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
660	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
661	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
662	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
663	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
664	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
665	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
666	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel
667	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel
668	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel
669	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel
670	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel
671	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel
672	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel
673	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel
674	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel
675	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
676	Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
677	Menzis	Enschede	Bestuurder	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede bestuurders te binden
678	Menzis	Enschede	Bestuurder	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede bestuurders te binden
679	Menzis	Enschede	Bestuurder	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede bestuurders te binden
680	Menzis	Enschede	Directeur	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede directieleden te binden
681	Menzis	Enschede	Directeur	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede directieleden te binden
682	Menzis	Enschede	Directeur	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede directieleden te binden
683	Menzis	Enschede	Manager	Passende beloning (o.i. marktconform) om managers te binden
684	MoleMann Mental Health B.V.	HUTZEN	Bestuurder	
685	MoleMann Mental Health B.V.	HUTZEN	Bestuurder	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
686	Mutsaers	VENLO	Bestuurder	De overschrijding van het gemiddelde belastbare loon van ministers in 2010 wordt veroorzaakt door een nabetaling over 2009 in verband met schaalindeling conform Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ) en het toekennen van een risico-opslag van 4,8% vanaf 1 juli 2009.
687	NCRV	Hilversum	Algemeen Directeur/ bestuurder	Hierbij verwijzen wij u naar de motivatie in de jaren 2005 tot en met 2009. De bezoldiging van de algemeen directeur is bij zijn aantreden in 2003 overeengekomen op grond van de hoge eisen die aan zijn functioneren worden gesteld.
688	NCRV	Hilversum	Programmamaker 1	
689	NCRV	Hilversum	Programmamaker 3	
690	Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI/AVL)	AMSTERDAM	Chirurg	Het is niet mogelijk om tegen lagere beloningen goede leden voor de Raad van Bestuur te vinden en te behouden. Overschrijding van het normbedrag voor specialisten is onvermijdelijk aangezien wij vooraanstaande specialisten aan ons willen (blijven) binden. Bovendien werkt deze medewerker 125% (45 uur).
691	Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI/AVL)	AMSTERDAM	Directeur Organisatie en Bedrijfsvoering	Het is niet mogelijk om tegen lagere beloningen goede leden voor de Raad van Bestuur te vinden en te behouden. Overschrijding van het normbedrag voor specialisten is onvermijdelijk aangezien wij vooraanstaande specialisten aan ons willen (blijven) binden.
692	Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI/AVL)	AMSTERDAM	Directeur Zorg en Zorgontwikkeling	Het is niet mogelijk om tegen lagere beloningen goede leden voor de Raad van Bestuur te vinden en te behouden. Overschrijding van het normbedrag voor specialisten is onvermijdelijk aangezien wij vooraanstaande specialisten aan ons willen (blijven) binden. Bovendien werkt deze medewerker 125% (45 uur).
693	Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI/AVL)	AMSTERDAM	Gastro enteroloog	Het is niet mogelijk om tegen lagere beloningen goede leden voor de Raad van Bestuur te vinden en te behouden. Overschrijding van het normbedrag voor specialisten is onvermijdelijk aangezien wij vooraanstaande specialisten aan ons willen (blijven) binden. Bovendien werkt deze medewerker 125% (45 uur).
694	Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI/AVL)	AMSTERDAM	Hoofd cluster Radiotherapie	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI/AVL)	AMSTERDAM	Internist	Het is niet mogelijk om tegen lagere beloningen goede leden voor de Raad van Bestuur te vinden en te behouden. Overschrijding van het normbedrag voor specialisten is onvermijdelijk aangezien wij vooraanstaande specialisten aan ons willen (blijven) binden.
Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI/AVL)	AMSTERDAM	Internist GE	Het is niet mogelijk om tegen lagere beloningen goede leden voor de Raad van Bestuur te vinden en te behouden. Overschrijding van het normbedrag voor specialisten is onvermijdelijk aangezien wij vooraanstaande specialisten aan ons willen (blijven) binden. Bovendien werkt deze medewerker 125% (45 uur).
Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI/AVL)	AMSTERDAM	Radiooloog	Het is niet mogelijk om tegen lagere beloningen goede leden voor de Raad van Bestuur te vinden en te behouden. Overschrijding van het normbedrag voor specialisten is onvermijdelijk aangezien wij vooraanstaande specialisten aan ons willen (blijven) binden.
Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI/AVL)	AMSTERDAM	Senior groepsleider	Het is niet mogelijk om tegen lagere beloningen goede leden voor de Raad van Bestuur te vinden en te behouden. Overschrijding van het normbedrag voor specialisten/groepsleiders is onvermijdelijk aangezien wij vooraanstaande specialisten aan ons willen (blijven) binden. Bovendien werkt deze medewerker 125% (45 uur).
Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI/AVL)	AMSTERDAM	Senior groepsleider	Het is niet mogelijk om tegen lagere beloningen goede leden voor de Raad van Bestuur te vinden en te behouden. Overschrijding van het normbedrag voor specialisten/groepsleiders is onvermijdelijk aangezien wij vooraanstaande specialisten aan ons willen (blijven) binden.
Nederlands Loodswezen BV	Rotterdam	Directeur	Vastgesteld door raad van commissarissen o.b.v. externe benchmark
Nederlands Loodswezen BV	Rotterdam	Financiel directeur	Vastgesteld door directeur i.l.v. raad van commissarissen o.b.v. externe benchmark
Nederlands Vlaams Accreditatie Organisatie voor het hoger onderwijs (NVAO)	DEN HAAG	Voorzitter	De vaststelling van de beloningsstructuur van de bestuursleden vindt plaats via besluitvorming door respectievelijk de minister van OCW en de Vlaamse regering.
Nederlandse Orde van Accountants- Administratieconsulenten	Amsterdam	algemeen directeur	Vooruitlopend op de inwerkingtreding van de Wet op het accountantsberoep, is eind 2010 een start gemaakt met de integratie van het bureau de NOvAA en het bureau NIVRA. De algemeen directeur NOvAA vervult sinds eind 2010 de functie van algemeen directeur van beide bureaus (NBA), waardoor een zij een grotere organisatie aanstuurt.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
704 Nederlandse Orde van Accountants-Administratieconsulten	Nederlandse Org. toeg.	Amsterdam	Hoofd services	Normbedrag is overschreden wegens financiële vertrekregeling als gevolg van de integratie (toekomstige fusie) van de NOvAA en het NIVRA eind 2010. De overige vergoeding betreft het uitbetalen van de openstaande verlofuren.
705 natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Nederlandse Org. toeg.	Delft	Directeur kerngebied	Salaris is gebaseerd op een 40-uurige werkweek. Salaris past binnen loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
706 natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Nederlandse Org. toeg.	Delft	Directeur kerngebied	Salaris gebaseerd op een 40 uurige werkweek. Salaris past in loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing. Heeft ontslag op eigen verzoek gekregen in 2010.
707 natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Nederlandse Org. toeg.	Delft	Directeur Staaforgaan	Salaris is gebaseerd op een 40-uurige werkweek. Salaris past binnen loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
708 Nederlandse Org. toeg.	Nederlandse Org. toeg.	Delft	Lid Raad van Bestuur	Salaris is gebaseerd op een 40-uurige werkweek. Salaris past binnen loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
709 Nederlandse Org. toeg.	Nederlandse Org. toeg.	Delft	Lid Raad van Bestuur	Betrokkene heeft een kortlopend project aangestuurd via een dienstverband met een kleine urenomvang, gebaseerd op een consultant tarief.
710 Nederlandse Org. toeg.	Nederlandse Org. toeg.	Delft	Project-directeur	Salaris is gebaseerd op een 40-uurige werkweek. Salaris past binnen loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
711 Nederlandse Org. toeg.	Nederlandse Org. toeg.	Delft	Voorzitter Raad van Bestuur	Leden van de Raad van Bestuur zijn aangesteld voor 4 jaar door het ministerie van VWS. VWS heeft afspraken gemaakt met de leden van de RvB inzake de bezoldiging. In 2010 is het loon gestegen door afspraken in het CAO-akkoord (Eju van 5,4% naar 8,3%) en loopt van 2007 t/m 2010.
712 Nederlandse Zorgautoriteit (Nza)		UTRECHT	plv voorzitter / lid Raad van Bestuur	Leden van de Raad van Bestuur zijn aangesteld voor 4 jaar door het ministerie van VWS. VWS heeft afspraken gemaakt met de leden van de RvB inzake de bezoldiging. In 2010 is het loon gestegen door afspraken in het CAO-akkoord (Eju van 5,4% naar 8,3%) en loopt van 2007 t/m 2010.
713 Nederlandse Zorgautoriteit (Nza)	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	
714 Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN		lid raad van bestuur	
715 Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN		medisch specialist	
716 Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN		medisch specialist	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Motivering
	Organisatie	Plaats	Functienaam	
717	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
718	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
719	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
720	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
721	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
722	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
723	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
724	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
725	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
726	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
727	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
728	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
729	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
730	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
731	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
732	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
733	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
734	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	voorzitter raad van bestuur	conform rvzd
735	Nivra	AMSTERDAM	Algemeen Directeur	Deze beloning is hoger dan het gemiddelde belastbare loon van de ministers. Dit hangt samen met het specialistische karakter van de taken. Het NIVRA concurreert op een krappe arbeidsmarkt van deskundige en ervaren managers en registeraccountants met ervaring bij de grote accountantskantoren op financiële instellingen. De beloningen dienen in relatie te staan tot de arbeidsvoorraarden van dat soort functies.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
Nivra	AMSTERDAM	DIRECTEUR	Deze beloning is hoger dan het gemiddelde belastbare loon van de ministers. Dit hangt samen met het specialistische karakter van de taken. Het NIVRA concurreert op een krappe arbeidsmarkt van deskundige en ervaren managers en registeraccountants met ervaring bij de grote accountantskantoren op financiële instellingen. De beloningen dienen in relatie te staan tot de arbeidsvoorraarden van dat soort functies.
737 Nivra	AMSTERDAM	Manager	Deze beloning is hoger dan het gemiddelde belastbare loon van de ministers. Dit hangt samen met het specialistische karakter van de taken. Het NIVRA concurreert op een krappe arbeidsmarkt van deskundige en ervaren managers en registeraccountants met ervaring bij de grote accountantskantoren op financiële instellingen. De beloningen dienen in relatie te staan tot de arbeidsvoorraarden van dat soort functies.
738 NOS	HILVERSUM	DIRECTEUR	Marktwerking
739 NOS	HILVERSUM	PRESIDENTATOR	Marktwerking
740 NOS	HILVERSUM	PRESIDENTATOR	Marktwerking
741 NOS	HILVERSUM	PRESIDENTATOR	Marktwerking
742 Novadic-Kentron	VUGHT	VOORZITTER RAAD VAN BESTUUR	marktconform
743 NPS	Hilversum	algemeen directeur	marktconform
744 Nuclear Research & consultancy Group vof	PETTEN	Algemeen Directeur	Besluit raad van toezicht energieonderzoek centrum nederland (ecn) conform arbeidsovereenkomst bekend bij Min EL&I
745 NV Industriebank LIOF	MAASTRICHT	algemeen directeur	
NV NOM, Investerings- en Ontwikkelingsmaatschappij voor Noord-Nederland	GRONINGEN	Plaatsvervangend directeur 2	Salaris is overeengekomen voor inwerking treding WOPT
746 OCW	Den Haag	(2009) Adviseur SG IB-Groep Groningen/(2010) Adviseur SG DUO (voormalig IB-groep)	In 2010 en 2009 is er een normover-schrijding omdat persoonlijke afspraken met de toenmalige SG hier aan ten grondslag liggen. In het belastbaar loon is begrepen het bedrag van <input type="checkbox"/> € 15.063 aan onkostenvergoeding (reiskosten).
747 Omroepvereniging MAX	HILVERSUM	Directeur	Regeling rechtspositie vaste leden van OPTA, staatscourant 31 juli 2009, nr. 11535
748 Onafhankelijke Post- en Telecommunicatie Autoriteit	DEN HAAG	Voorzitter van het College bestuurder	Marktconforme beloning
750 Ons Tweede Thuis	AALSMEEER	Directeur	
751 ONVZ Ziektekostenverzekeraar N.V.	HOUTEN	Bestuurder	
752 Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Bestuurder	
753 Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Bestuurder	
754 Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Bestuurder	
755 Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
756 Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
757 Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
758 Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
759 Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Motivering
			Functienaam	
		Plaats		
850	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
851	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
852	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
853	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
854	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
855	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
856	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
857	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
858	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
859	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
860	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
861	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
862	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
863	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
864	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
865	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
866	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
867	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
868	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
869	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
870	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
871	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
872	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
873	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
874	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
875	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
876	Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Projectleider	
877	Oogziekenhuis Rotterdam	ROTTERDAM	Lid Raad van Bestuur	
878	Dogziekenhuis Rotterdam	ROTTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	
879	Open Universiteit	Heerlen	lid College van bestuur	
880	Orbis Medisch en Zorgconcern	SITTARD	Arts in loondienst	
881	Orbis Medisch en Zorgconcern	SITTARD	Lid Raad van Bestuur	
882	Orbis Medisch en Zorgconcern	SITTARD	Lid Raad van Bestuur	
883	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Directeur	
884	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Directeur	
885	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Lid Raad van Bestuur	
886	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	
887	OWM Zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid UA	LEIDEN	Lid Raad van Bestuur	Inkomen vastgesteld door de Raad van Commissarissen. Het inkomen wordt vastgesteld op basis van studies inzake gebruikelijk inkomen voor genoemde functies binnen de zorgsector.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
OWM Zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid 888 UA	LEIDEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Inkommen vastgesteld door de Raad van Commissarissen. Het inkomen wordt vastgesteld op basis van studie inzake gebruikelijk inkomen voor genoemde functie binnen de zorgsector.
889 Pameijer	ROTTERDAM	Bestuurder	De leden van de Raad van Bestuur worden bezoldigd binnen de kaders van de beloningscode bestuurders in de zorg (BBZ). De Raad van Toezicht heeft de bezoldiging vastgesteld binnen de normen van deze code, op basis van factoren zoals omvang en complexiteit van de organisatie. De deeltijdfactor in 2009 bedroeg 111,11% (cf. wettelijke voorschriften jaarrakingen). De deeltijdfactor 2010: gewogen gemiddelde.
890 Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Bestuurder Vastgoed / voorzitter Raad van Bestuur	De leden van de Raad van Bestuur worden bezoldigd binnen de kaders van de beloningscode bestuurders in de zorg (BBZ). De Raad van Toezicht heeft de bezoldiging vastgesteld binnen de normen van deze code, op basis van factoren zoals omvang en complexiteit van de organisatie. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. wettelijke voorschriften jaarrakingen).
891 Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Bestuurder Zorg	De bezoldiging is conform functieomschrijving en -waardering en een gevolg van de voorheen vastgestelde arbeidsovereenkomst. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. wettelijke voorschriften jaarrakingen).
892 Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Decaan / Opleider	De leden van de Raad van Bestuur worden bezoldigd binnen de kaders van de beloningscode bestuurders in de zorg (BBZ). De Raad van Toezicht heeft de bezoldiging vastgesteld binnen de normen van deze code, op basis van factoren zoals omvang en complexiteit van de organisatie. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. wettelijke voorschriften jaarrakingen).
893 Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Voorzitter Raad van bestuur / financieel bestuurder	De bezoldiging is conform functiebeschrijving en -waardering en een gevolg van de voorheen vastgestelde arbeidsovereenkomst. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. wettelijke voorschriften jaarrakingen). Betrokkene is per 1 maart 2011 uit dienst gegaan.
894 Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Zorgbedrijf bestuurder	Hoge pensioenafdracht.
Patrimoniums Woningstichting te Delfshaven	ROTTERDAM	Directeur-Bestuurder	De overschrijding houdt verband met het onverkort opvolgen van de salarisadviesregeling van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuis Directeuren.
896 Pluryn	OOSTERBEEK	Voorzitter Raad van Bestuur Pluryn	Periodieke verhoging + algemene salarisverhoging (conform CAO)
897 Politie Utrecht	UTRECHT	Lid Korpsleiding	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			Dit voormalige lid van het College van Bestuur is vanaf 1 februari 2009 gedetacheerd bij vts Politie Nederland. De overschrijding wordt veroorzaakt door de inhaitoelage bezwarende functie (ITBF), conform de CAO Politie. De ITBF is een toelage van de werkgever in de levensloopbijdrage. Bij de politie wordt het levensloopsparen gebruikt om de voormalige pensioenregeling Afup gedeeltelijk te vervangen. Daarnaast maakt deze werknemer vanaf 1 februari 2009 privé gebruik van een dienstauto, waarvoor een bijtelling van toepassing is.
898 Politieacademie	APELDOORN	Voormalig lid College van Bestuur	De berekening van het inkomen is geschied conform de regelgeving Hoofd Bedrijfsinformatie en Operatien (Schonfeld)
899 Politieregio Amsterdam-Amstelland	AMSTERDAM		De berekening van het inkomen is geschied conform de regelgeving van de WOPT.
900 Politieregio Amsterdam-Amstelland	AMSTERDAM	Korpschef (Welten)	De berekening van het inkomen is geschied conform de regelgeving van de WOPT.
901 Politieregio Amsterdam-Amstelland	AMSTERDAM	Plaatsvervarend korpschef (Gorissen)	De berekening van het inkomen is geschied conform de regelgeving van de WOPT.
902 Politieregio Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Divisie manager	Storting levensloop
903 Politieregio Rotterdam-Rijnmond	ROTTERDAM	Korpschef (vanaf 1/10/2010 gedetacheerd VTSPN)	Betreft gemaakte arbeidsvoorraadafspraak met korpsbeheerder bij aanstelling
904 Politieregio Rotterdam-Rijnmond	ROTTERDAM	Plv Korpschef	Uitbetaling ITBF in levensloopverzekering
			Afgesproken vergoeding bij vertrek uit de organisatie middels een vaststellingsovereenkomst. Voor vaststelling van het bedrag is de kantonrechtersformule gehanteerd. Door dit bedrag komt medewerker boven de vastgestelde norm uit.
905 ProRail B.V.	UTRECHT	Direuteur	Conform aandeelhoudersbesluit. Daarnaast is medewerker om gezondheidsreden teruggestreden. De afspraken gemaakt bij zijn terugtreden kunnen leiden tot een maximale verplichting van 160000 voor ProRail.
906 ProRail B.V.	UTRECHT	President-Directeur	Gezien de historie en de geleverde prestaties, mede bepaald op basis van de governance code, overschrijdt het belastbare loon van deze functionaris het belastbare loon van ministers.
907 Proteion Thuis	Horn	Lid Raad van Bestuur	Gezien de historie en de geleverde prestaties, mede bepaald op basis van de governance code, overschrijdt het belastbaar loon van deze functionaris het belastbare loon van ministers.
908 Proteion Thuis	Horn	Voorzitter Raad van Bestuur	
909 Protestants Christelijk Ziekenhuis Ikazia	ROTTERDAM	Algemeen directeur	In 2010 heeft een enmalige pensioenaftrek plaatsgevonden die de overschrijding heeft veroorzaakt
910 Provides	IJSELSTEIN	Directeur Bestuurder	
911 Provincie Fryslan	LEEUWARDEN	Cdk	geen

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
912 Provincie Utrecht	UTRECHT	Commissaris van de Koningin	- fiscale bijtelling auto van de zaak - uitbetaling compensatie wegens fiscale bijtelling auto van de zaak
913 Provincie Zeeland	MIDDELBURG	commissaris vd koningin	Oorzaak is de fiscale bijtelling van de auto vd zaak, deze zit in het belastbaar loon
914 Publieke omroep	HILVERSUM	Directeur	Marktwerkking
915 Publieke omroep	HILVERSUM	Lid Raad van Bestuur	Beloning vastgesteld door Raad van Toezicht NPO
916 Publieke omroep	HILVERSUM	Lid Raad van Bestuur	Beloning vastgesteld door Raad van Toezicht NPO
917 Publieke omroep	HILVERSUM	Lid Raad van Bestuur	Beloning vastgesteld door Raad van Toezicht NPO
918 R. K. Woningstichting Ons Huis"	ENSCHEDE	directeurbestuurder	Valt binnen de bandbreedtes van functiegroep G (Commissie Izeboud).
919 R.K. Ziekenhuis St. Franciscus	ROOSENDAAL	lid Raad van Bestuur	
920 R.K. Ziekenhuis St. Franciscus	ROOSENDAAL	lid Raad van Bestuur	
921 R.K. Ziekenhuis St. Franciscus	ROOSENDAAL	voorzitter Raad van Bestuur	
922 Radboud Universiteit Nijmegen	Nijmegen	rector magnificus Radboud Universiteit Nijmegen	Salaris is gebaseerd op eindverantwoordelijkheid voor 5000 medewerkers, ruim 19.000 studenten en een omzet van M€ 487. De aanpassing van de bedragen ten opzichte van 2009 is gebaseerd op ontwikkelingen in CAO-Rijk
923 Radboud Universiteit Nijmegen	Nijmegen	voorzitter college van bestuur Radboud Universiteit Nijmegen	Salaris is gebaseerd op eindverantwoordelijkheid voor 5000 medewerkers en ruim 19.000 studenten, een omzet van M€ 487 en een lang geleden afgesloten arbeidsovereenkomst.
924 RDW	ZOETERMEER	directeur RDW	De hoogte van de totale bezoldiging van de Directeur RDW acht de RV/T verantwoord gezien de in dat jaar behaalde resultaten.
925 Rediassering Nederland	UTRECHT	Algemeen Directeur	werkt 40 uur ipv 36 uur.
926 Reinaerde	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur Reinaerde	Inschaling is conform de oude adviesregeling NVZD
927 Reinier de Graaf Groep	DELFT	RAAD VAN BESTUUR	
928 Reinier van Arkel	'S-HERTOGENBOSCH	Lid Raad van Bestuur	De beloning is gebaseerd op arbeidscontracten uit de jaren 1995 en 2003, en is conform de toenmalige uitgangspunten NVZD.
929 Reinier van Arkel	'S-HERTOGENBOSCH	Voorzitter Raad van Bestuur	De beloning is gebaseerd op arbeidscontracten uit de jaren 1995 en 2003, en is conform de toenmalige uitgangspunten NVZD.
930 RIAGG Rijnmond	ROTTERDAM	Bestuurder	
931 Rijksuniversiteit Groningen	Groningen	Voorzitter CvB	
932 Rivas Zorggroep	Gorinchem	directeur	
933 RNWO	Hilversum	algemeen directeur	In 2010 is duidelijkheid ontstaan over de geldende Balkendenorm (WNT: wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector), welke derhalve is toegepast. Als gevolg daarvan is de pensioenpremie 2010 op het reguliere niveau door PNO Media in rekening gebracht.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
934 ROC Flevoland	ALMERE	lid raad van bestuur		In het totaal zijn vergoedingen opgenomen die op het voorgaande jaar betrekking hebben. De totale honorering die betrekking heeft op het jaar 2010, incl pensioen en werkgeverslasten etc blijven binnen de WOPT norm.
935 ROC Flevoland	ALMERE	voorzitter college van bestuur		In het totaal zijn vergoedingen opgenomen die op het voorgaande jaar betrekking hebben. De totale honorering die betrekking heeft op het jaar 2010, incl pensioen en werkgeverslasten etc blijven binnen de WOPT norm.
936 ROC Friesland College	LEEUWARDEN	Projectleider strategische beleidsvorming		De betreffende functionaris vervulde in het verleden de functie van voorzitter van het College van Bestuur. De staatssecretaris van OCW heeft in 2009 een onderzoek laten instellen naar de doelmatigheid van de vergoeding aan deze functionaris. Op basis van gegevens die uit dat onderzoek zijn verkregen, heeft de staatssecretaris in 2009 het voornehmen aangekondigd om eendel van de (salaris)kosten van de betreffende functionaris in te zullen houden op de rijksbijdrage van de instelling. De Raad van Toezicht van het Friesland College heeft vervolgens in 2010 met het ministerie van OCW overeenstemming bereikt betreffende dit merkinsverschil. Eén ander heeft er in geresulteerd dat er door het ministerie in 2011 en 2012 per jaar een bedrag van € 116.793,50 op de rijksbijdragen wordt ingehouden.
937 ROC West-Brabant	ETTEN-LEUR	Voorzitter Raad van Bestuur		Inmiddels heeft de Raad van Toezicht een akkoord bereikt over de uitdienvaststelling per 1 september 2010 van de voormalige bestuurder. Met de kosten van de ontslagvergoeding en de overeengekomen aanvullende pensioenverzekeringen wordt de gestelde norm van € 193.000,- overschreden.
938 Ruwaard van Puttenziekenhuis	SPIJKERSE	Medisch Specialist		Bezoldiging vindt plaats op basis van de sectorbrede beloningsregeling voor bestuurders van MBO-instellingen".
939 Ruwaard van Puttenziekenhuis	SPIJKERSE	Voorzitter Raad van Bestuur		
940 Saltro	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	Aanstelling conform NVZD 1997, gecombineerd met functie als laboratoriumspecialist	
941 Severinus	VELDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur		
942 Sint Franciscus Gasthuis	ROTTERDAM	kinderarts	Kinderarts wordt gehonoreerd conform de regeling AMS inclusief management toeslag.	
943 Sint Franciscus Gasthuis	ROTTERDAM	voorzitter Raad van Bestuur	conform adviesregeling van de NVZD.	
944 Sint Jacob	HAARLEM	Voorzitter Raad van Bestuur	De raad van commissarissen vindt de norm te laag als passende beloning voor hun bestuur	
945 Sint Liduinaastichting	SCHIEDAM	Directeur Beheer	De raad van commissarissen vindt de norm te laag als passende beloning voor hun bestuur	
946 Sint Liduinaastichting	SCHIEDAM	Directeur zorg	Honorering is marktconform voor de sector	
947 Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch Specialist	Honorering is marktconform voor de sector	
948 Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch Specialist	Honorering is marktconform voor de sector	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Functienaam	Motivering
	Organisatie	Plaats			
949	Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM		Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
950	Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM		Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
951	Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM		Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
952	Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM		Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
953	Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM		Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
954	Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM		Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
955	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Adviseur Raad van Bestuur Nijmegen	pre-NVZD-afspraken NVZD-regeling
956	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Lid Raad van Bestuur	Variabele beloning <input type="checkbox"/>
957	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	m		Waardeemtoeslag
958	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap <input type="checkbox"/>
959	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning <input type="checkbox"/>
960	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning <input type="checkbox"/>
961	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
962	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
963	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
964	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
965	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
966	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
967	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
968	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
969	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
970	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
971	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
972	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
973	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
974	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
975	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
976	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
977	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
978	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
979	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
980	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Waardeemtoeslag
981	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Variabele beloning Waardeemtoeslag
982	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
983	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
984	Sint Maartenskliniek	Nijmegen		Medisch specialist	Waardeemtoeslag

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
985 Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning Waardeen toeslag
986 Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
987 Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Voorzitter Raad van Bestuur	NVZD-regeling vorige functie
988 Siza	ARNHEM	voorzitter raad van bestuur	Beloning bestuurder is in overeenstemming met de beloningscode bestuurders NVZD
989 Slingeland Ziekenhuis	DOETINCHEM	Bestuurder	Salariëring van de algemeen chirurg is in overeenstemming met de zwaarte van de functie en is marktconform voor de sector.
990 Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Algemeen chirurg	Het overschrijden van het gemiddeld belastbare loon van de leden van de RvB wordt tevens veroorzaakt door nabetaalingen van bestuursvergoedingen uit voorgaande jaren.
991 Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Lid Raad van Bestuur/ Hoofd Apotheek	Het overschrijden van het gemiddeld belastbare loon van de leden van de RvB wordt tevens veroorzaakt door nabetaalingen van bestuursvergoedingen uit voorgaande jaren.
992 Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Lid Raad van Bestuur/ Internist	Salariëring van de uroloog is in overeenstemming met de zwaarte van de functie en is marktconform voor de sector.
993 Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Uroloog	Het overschrijden van het gemiddeld belastbare loon van de vaatchirurg wordt met name veroorzaakt door nabetaaling voorgaand jaar en uitkeringen.
994 Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Vaatchirurg	Het belasbaar loon is (1) inclusief fiscale bijtelling ivm. medegebruik dienstauto voor nevenfuncties (2010: €23.050) en compensatie van het hieruit voortvloeiende fiscale nadel (2010: €23.050) en (2) inclusief een belaste pensioenbijdrage ter compensatie van het feit dat de voorzitter niet in een pensioenregeling is opgenomen (2010: €25.500).
995 Sociaal-Economische Raad	DEN HAAG	voorzitter	De bezoldiging wordt door de minister van SZW op grond van artikel 6, vierde lid SJWI vastgesteld (vaststelling is tot stand gekomen op basis van de belangrijkste organisatiekenmerken van de SVB, namelijk zeer grote administratieve organisatie met complexe werkprocessen waarin veel geld omgaat en die functioneert in een politieke omgeving, én de referentiemarkten, namelijk financiële zelfstandige bestuursorganen, grote organisaties in de zakelijke dienstverlening, zorgverzekeraars en pensioenverzekeraars. Vergelijking met overeenkomstige functies in de hiervoor genoemde marktsegmenten heeft geresulteerd tot het aldus vastgestelde beloningsniveau).
996 SOCIALE VERZEKERINGSBANK	AMSTELVEEN	voorzitter Raad van Bestuur	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
997 SOVAK	Terheijden	Lid Raad van Bestuur	Het salaris van de bestuurder is gebaseerd op de oude beloningscode van de NVZD. Conform de nieuwe beloningscode zijn de oude arbeidsvoorraarden niet aangepast.
998 St. Anna Zorggroep	GELDROP	apotheekeraar	
999 St. Anna Zorggroep	GELDROP	Bestuurder	
1000 St. Anna Zorggroep	GELDROP	Bestuurder	
1001 St. Anna Zorggroep	GELDROP	specialist	
1002 St. Anna Zorggroep	GELDROP	specialist	
1003 St. Etherreclame (STER)	HILVERSUM	Directeur	
1004 St. Epilepsie Instellingen Nederland	Heemstede	Lid Raad van Bestuur	Bezoldiging conform NVZD Bruto-uitkering van de vergoeding voor representatie kosten. (bruto 533,- per maand)
1005 Staatsbosbeheer	DRIEBERGEN	Directeur	Vastgesteld door de Raad van Commissarissen
1006 Stadsherstel Amsterdam N.V.	AMSTERDAM	Directeur	conform commissie Izeboud
1007 Staedion	DEN HAAG	algemeen directeur	
1008 Steinmetz de Compaan	RIJSWIJK ZH	Lid raad van bestuur	
1009 Steinmetz de Compaan	RIJSWIJK ZH	Voorzitter raad van bestuur	
1010 Stenden hogeschool	Leeuwarden	Vice-voorzitter College van Bestuur	Het inkomen van het College van Bestuur is vastgesteld in lijn met de uitwerking bezoldiging bestuurders hogescholen. Hierbij is additioneel rekening gehouden met het internationale en ondernemende karakter van Stenden hogeschool
1011 Stg Carmel College	HENGELO OV	Voorzitter College van Bestuur	De post overige voorzieningen betreft de uitbetaling van in het verleden opgebouwde saldi van vakantie- en bapohuren, welke verband houdt met een in 2010 doorgevoerde wijziging in het arbeidscontract, waarbij ingaande 1 januari 2010 wordt afgezien van bapo- en spaarverlof en vakantieverlof wordt opgenomen in overeenstemming met de zwaarte van de functie en de mogelijkheden die vervulling van de functie biedt.
1012 Stg Gooise Scholenfed	BUSSUM	Rector	Van een van onze rectoren is de beloning over 2010 als gevolg van een getroffen levensloopregeling uitgestegen boven de voor 2010 geldende grens van € 193.000. Het betreft het in 2010 omzetten van reeds opgebouwde spaarbapo- en spaarverlofsaldi van de afgelopen jaren naar een levensloopregeling.
1013 Stg ROC Amsterdam eo	AMSTERDAM	lid CvB	Het basisalaris van deze bestuurder is gebaseerd op de in het verleden verworven rechten en valt binnen de kaders van de adviesregeling 'de beloning van de bestuurders van MBO-instellingen'.
1014 Stg ROC Amsterdam eo	AMSTERDAM	voorzitter CvB	Het basisalaris van deze bestuurder is gebaseerd op de in het verleden verworven rechten en valt binnen de kaders van de adviesregeling 'de beloning van de bestuurders van MBO-instellingen'.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1015	Stg Savantis, KBB	WADDINXVEEN	algemeen directeur	Betrokkene is tevens verbonden aan Nimeto in Utrecht. Het opgegeven inkomen vanuit de stichting Savantis is gebaseerd op een inzet van 24 uur per week. De stichting Savantis voert de payroll voor Nimeto en verrektend de daarbij behorende salarislasten.
1016	STG SAXION	ENSCHEDE	Voorzitter Raad van Bestuur	Saxion hanteert de zgn. Hay-normering, waarbij brutoloon, incl. vakantiegeld en eindejaarsuitkering + toelage het normbedrag behorende bij categorie E niet mag overschrijden. De norm voor vz RvB bedraagt in 2010 159.200,- euro. De vz RvB blijft binnen betreffende norm. Een en ander is ook vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. <input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/> Opm. In de vragenlijst van 2009 is mbt het pensioen slechts gevraagd naar het werkgeversdeel. Vandaar dat de opgave van 2009 lager uitvalt dan die van 2010, omdat nu wg en wn-deel wordt gevraagd.
1017	Stg V Interconf Ber Ond Albeda	ROTTERDAM	(voormalig) Voorzitter College van Bestuur	De verplichting, voortkomend uit de in het verleden tot stand gekomen overeenkomst tussen de Raad van Toezicht en de heer Boekhoud, voormalig voorzitter van het College van Bestuur, is in 2010 geëffectueerd middels een aftorting van ad € 381.320 ten behoeve van een pensioenvoorziening van laatstgenoemde. Genoemd bedrag is reeds in de jaarrekening van 2007 als voorziening opgenomen en in het jaarverslag 2007 gemeld.
1018	Stichting Aafje thuiszorg huizen zorghotels	ROTTERDAM	Bestuurder	Marktconforme beloning
1019	Stichting Acanthus Groep	VEENDAM	Algemeen Directeur	Het salaris etc. is bepaald op grond van de Aedes adviesregeling "Izeboud" die bij woningcorporaties gebruikt wordt."
1020	Stichting Adelante Groep	HOENS BROEK	Lid Raad van Bestuur	De inschaling is conform de satirisschen NVZD. Onder de voorziening ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn is het werkgevers- en werknemersgedeelte van de pensioenpremie opgenomen
1021	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Lid Raad van Bestuur	
1022	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1023	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1024	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1025	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Motivering
	Organisatie	Plaats	Functienaam	
1026	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1027	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1028	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1029	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1030	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1031	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1032	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1033	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1034	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1035	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1036	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1037	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1038	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1039	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1040	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1041	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1042	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1043	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1044	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1045	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1046	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1047	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Motivering
	Organisatie	Plaats	Functienaam	
1048	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1049	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1050	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1051	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1052	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1053	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1054	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1055	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1056	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1057	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1058	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1059	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1060	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1061	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1062	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1063	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1064	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1065	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1066	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1067	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1068	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1069	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1070	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1071	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1072	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1073	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1074	Stichting Amphia	BREDA	Kinderarts/afdelingshoofd	Medewerker is in 2010 werkzaam voor 102,5%
1075	Stichting Amphia	BREDA	Klinisch Chemicus	
1077	Stichting Amphia	BREDA	Klinisch Chemicus	
1078	Stichting Amphia	BREDA	Lid RvB	
1079	Stichting Amphia	BREDA	Manager Kwaliteit	
1080	Stichting Amphia	BREDA	Voorzitter RvB	
1081	Stichting Amphia	BREDA	Ziekenhuis Apotheker	
1082	Stichting Antonius Zorggroep	SNEEK	Voorzitter Raad van Bestuur	
1083	Stichting Argos Zorggroep	SCHIEDAM	Lid RvB	Salariering is conform NVZD regeling
1084	Stichting Argos Zorggroep	SCHIEDAM	Lid RvB, Voorzitter RvB (a.i.)	Salariering is conform NVZD regeling
1085	Stichting Argos Zorggroep	SCHIEDAM	Voorzitter RvB	Salariering is conform NVZD Regeling
				De beloning van de bestuurders en van enkele andere functionarissen van de AFM bedraagt meer dan het gemiddelde belastbare loon van de ministers zoals jaarlijks wordt vastgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Deze hogere beloning hangt samen met het feit dat de toezichthouderende taken van de AFM een specialistisch karakter hebben. De AFM concurreert daardoor bij het aantrekken van medewerkers met de financiële marktsector. De AFM zoekt immers deskundige en ervaren medewerkers en bestuurders met een achtergrond als (register)accountant, specialist in financieel recht, financieel analist, effectenspecialisten en dergelijke, en met werkervaring bij grote accountantskantoren, advocatenkantoren of financiële instellingen. De beloningen dienen dan ook een relatie te hebben met de arbeidsvoorraarden van dergelijke functies. Specifiek voor beloningen van de bestuurders geldt dat deze na te zijn vastgesteld door de Raad van Toezicht worden goedgekeurd door de minister van Financiën. De minister heeft in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgesteld
1086	Stichting Autoriteit Financiële Markten	AMSTERDAM	Bestuurslid	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			<p>De beloning van de bestuurders en van enkele andere functionarissen van de AFM bedraagt meer dan het gemiddelde belastbare loon van de ministers zoals jaarlijks wordt vastgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.</p> <p>Deze hogere beloning hangt samen met het feit dat de toezichthouderende taken van de AFM een specialistisch karakter hebben. De AFM concurreert daardoor bij het aantrekken van medewerkers met de financiële marktsector. De AFM zoekt immers deskundige en ervaren medewerkers en bestuurders met een achtergrond als (register)accountant, specialist in financieel recht, financieel analist, effectenspecialisten en dergelijke, en met werkervaring bij grote accountantskantoren, advocatenkantoren of financiële instellingen. De beloningen dienen dan ook een relatie te hebben met de arbeidsvoorraarden van dergelijke functies.</p> <p>Specifiek voor beloningen van de bestuurders geldt dat deze na te zijn vastgesteld door de Raad van Toezicht worden goedgekeurd door de minister van Financiën. De minister heeft in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgesteld</p>
1087	Stichting Autoriteit Financiële Markten	AMSTERDAM Bestuurslid	<p>De beloning van de bestuurders en van enkele andere functionarissen van de AFM bedraagt meer dan het gemiddelde belastbare loon van de ministers zoals jaarlijks wordt vastgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.</p> <p>Deze hogere beloning hangt samen met het feit dat de toezichthouderende taken van de AFM een specialistisch karakter hebben. De AFM concurreert daardoor bij het aantrekken van medewerkers met de financiële marktsector. De AFM zoekt immers deskundige en ervaren medewerkers en bestuurders met een achtergrond als (register)accountant, specialist in financieel recht, financieel analist, effectenspecialisten en dergelijke, en met werkervaring bij grote accountantskantoren, advocatenkantoren of financiële instellingen. De beloningen dienen dan ook een relatie te hebben met de arbeidsvoorraarden van dergelijke functies.</p> <p>Specifiek voor beloningen van de bestuurders geldt dat deze na te zijn vastgesteld door de Raad van Toezicht worden goedgekeurd door de minister van Financiën. De minister heeft in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgesteld</p>

CESR Secretaris  
AMSTERDAM  
1088 Stichting Autoriteit Financiële Markten

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1089 Stichting Autoriteit Financiële Markten	AMSTERDAM	Directeur	<p>De beloning van de bestuurders en van enkele andere functionarissen van de AFM bedraagt meer dan het gemiddelde belastbare loon van de ministers zoals jaarlijks wordt vastgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Deze hogere beloning hangt samen met het feit dat de toezichthoudende taken van de AFM een specialistisch karakter hebben. De AFM concurreert daardoor bij het aantrekken van medewerkers met de financiële marktsector. De AFM zoekt immers deskundige en ervaren medewerkers en bestuurders met een achtergrond als (register)accountant, specialist in financieel recht, financieel analist, effectenspecialisten en dergelijke, en met werkervaring bij grote accountantskantoren, advocatenkantoren of financiële instellingen. De beloningen dienen dan ook een relatie te hebben met d</p>
1090 Stichting Autoriteit Financiële Markten	AMSTERDAM	Directeur	<p>De beloning van de bestuurders en van enkele andere functionarissen van de AFM bedraagt meer dan het gemiddelde belastbare loon van de ministers zoals jaarlijks wordt vastgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Deze hogere beloning hangt samen met het feit dat de toezichthoudende taken van de AFM een specialistisch karakter hebben. De AFM concurreert daardoor bij het aantrekken van medewerkers met de financiële marktsector. De AFM zoekt immers deskundige en ervaren medewerkers en bestuurders met een achtergrond als (register)accountant, specialist in financieel recht, financieel analist, effectenspecialisten en dergelijke, en met werkervaring bij grote accountantskantoren, advocatenkantoren of financiële instellingen. De beloningen dienen dan ook een relatie te hebben met d</p>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1091 Stichting Autoriteit Financiële Markten	AMSTERDAM	hoofd	<p>De beloning van de bestuurders en van enkele andere functionarissen van de AFM bedraagt meer dan het gemiddelde belastbare loon van de ministers zoals jaarlijks wordt vastgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.</p> <p>Deze hogere beloning hangt samen met het feit dat de toezichthoudende taken van de AFM een specialistisch karakter hebben. De AFM concurreert daardoor bij het aantrekken van medewerkers met de financiële marktsector. De AFM zoekt immers deskundige en ervaren medewerkers en bestuurders met een achtergrond als (register)accountant, specialist in financieel recht, financieel analist, effectenspecialisten en dergelijke, en met werkervaring bij grote accountantskantoren, advocatenkantoren of financiële instellingen. De beloningen dienen dan ook een relatie te hebben met de arbeidsvoorraarden van dergelijke functies.</p> <p>Specifiek voor beloningen van de bestuurders geldt dat deze na te zijn vastgesteld door de Raad van Toezicht worden goedgekeurd door de minister van Financiën. De minister heeft in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgesteld</p>
1092 Stichting Autoriteit Financiële Markten	AMSTERDAM	Hoofd	<p>De beloning van de bestuurders en van enkele andere functionarissen van de AFM bedraagt meer dan het gemiddelde belastbare loon van de ministers zoals jaarlijks wordt vastgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.</p> <p>Deze hogere beloning hangt samen met het feit dat de toezichthoudende taken van de AFM een specialistisch karakter hebben. De AFM concurreert daardoor bij het aantrekken van medewerkers met de financiële marktsector. De AFM zoekt immers deskundige en ervaren medewerkers en bestuurders met een achtergrond als (register)accountant, specialist in financieel recht, financieel analist, effectenspecialisten en dergelijke, en met werkervaring bij grote accountantskantoren, advocatenkantoren of financiële instellingen. De beloningen dienen dan ook een relatie te hebben met de arbeidsvoorraarden van dergelijke functies.</p> <p>Specifiek voor beloningen van de bestuurders geldt dat deze na te zijn vastgesteld door de Raad van Toezicht worden goedgekeurd door de minister van Financiën. De minister heeft in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgesteld</p>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			De beloning van de bestuurders en van enkele andere functionarissen van de AFM bedraagt meer dan het gemiddelde belastbare loon van de ministers zoals jaarlijks wordt vastgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Deze hogere beloning hangt samen met het feit dat de toezichthouderende taken van de AFM een specialistisch karakter hebben. De AFM concurreert daardoor bij het aantrekken van medewerkers met de financiële marktsector. De AFM zoekt immers deskundige en ervaren medewerkers en bestuurders met een achtergrond als (register)accountant, specialist in financieel recht, financieel analist, effectenspecialisten en dergelijke, en met werkervaring bij grote accountantskantoren, advocatenkantoren of financiële instellingen. De beloningen dienen dan ook een relatie te hebben met de arbeidsvoorraarden van dergelijke functies. Specifiek voor beloningen van de bestuurders geldt dat deze na te zijn vastgesteld door de Raad van Toezicht worden goedgekeurd door de minister van Financiën. De minister heeft in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgesteld marktconform salaris.
1093 Stichting Autoriteit Financiële Markten	AMSTERDAM	Voorzitter	Onverkorte toepassing van de adviesregeling arbeidsvoorraarden van de NVZD.
1094 Stichting Baalderborg Groep	Hardenberg	directeur	
1095 Stichting Bartimeus Sonneheerdt	DOORN	Voorzitter Raad van Bestuur	
1096 Stichting BO-EX '91	UTRECHT	Directeur	De beloning is vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van functioneren en de bestaande arbeidsovereenkomst.
1097 Gezonheidsszorg	ROTTERDAM	Lid Raad van Bestuur	
1098 Stichting Bouman Geestelijke Gezonheidsszorg	ROTTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	
1099 Stichting BrabantWonen	Oss	Algemeen directeur	Het totaal aan bezoldiging voldoet aan de code beloningsbeleid bestuurders woningcorporaties. Aan het begin van het jaar worden te bereiken resultaten afgesproken tussen de algemeen directeur en de RvC. De aanzet hiervoor wordt gemaakt in de zelfevaluatie van de RvC, de definitieve afspraken worden gemaakt door de remuneratiecommissie. De te bereiken resultaten zijn ingedeeld in vijf aspecten van het werkterrein; projectontwikkeling, going concern (herstructureren, renovatie, onderhoud, verhuur), organisatieontwikkeling en personeel, financiën en controle en maatschappelijke positie, presteren en visie. Binnen deze velden zijn de te bereiken resultaten en doelstellingen zo SMART mogelijk uitgewerkt.
1100 Stichting Bronovo-NEBO	's Gravenhage	Bestuurder	Beloning is conform richtlijnen van de NVZ-D.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1101	Stichting Bronovo-NEBO	's-Gravenhage	Klinisch Chemicus	Beloning is conform de Arbeidsvoorraarden Medisch Specialisten (AMS).
1102	Stichting Careyn Zuwe Aveant	Schiedam	Lid RvB	Bezoldiging is conform CAO VVT.
1103	Stichting Careyn Zuwe Aveant	Schiedam	Lid RvB	Bezoldiging is conform NVTZ/NVZD regeling.
1104	Stichting Careyn Zuwe Aveant	Schiedam	Lid RvB	Bezoldiging is conform CAO ziekenhuizen. In belastbaar loon 2010 euro 87.430 verkoop verlofuren.
1105	Stichting Careyn Zuwe Aveant	Schiedam	Voorzitter Raad van Bestuur	Bezoldiging is conform NVTZ/NVZD regeling.
1106	Stichting Carinova	Deventer	Voorzitter Raad van Bestuur	De bezoldiging van de heer Gerestein overstijgt de Balkenende norm. Dit wordt veroorzaakt door het gebruik van een auto van de zaak (fiscale bijtelling). Hiervoor is destijds gekozen omdat de vorige afspraken over de reiskostenvergoeding, duurder uitpakte, dan het gebruik van een auto van de zaak. Daarnaast zijn in het verleden arbeidsvoorraarden afgesproken waaraan partijen gebonden zijn.
1107	Stichting Cito Instituut voor Toetsontwikkeling	ARNHEM	Voorzitter Raad van Bestuur	De beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur is afgestemd op hetgeen gebruikelijk is bij vergelijkbare organisaties op basis van een onderzoek door een extern bureau.
1108	Stichting Com.wonen	ROTTERDAM	bestuurder	conform adviesregeling Izeboudt
1109	Stichting Cordaan Groep	Amsterdam	Lid Raad van Bestuur / Vice voorzitter	In september 2009 hebben de NVTZ (Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg) en de NVZD (Nederlandse Vereniging van Bestuurders in de Zorg) gezamenlijk een nieuwe code gepresenteerd voor de beloning van bestuurders in de zorg, de "Beloningscode Bestuurders in de Zorg" (BBZ). Deze code sluit aan bij het beleid zoals geformuleerd door het kabinet, om voor de zorg een sectorale code te realiseren die aansluit bij de zogenaamde "Balkenende norm". Deze BBZ code is per 1 januari 2010 bindend verklaard voor nieuwe contracten in de zorgsector. De code vervangt de vroegere afzonderlijke codes van NVTZ en NVZD. Voor Cordaan zijn sinds jaren de bestuurderscontracten gebaseerd op de oude NVZD regeling. De nieuwe BBZ code geeft aan, dat conform arbeidsrecht bestaande contracten gerespecteerd dienen te worden, maar dat toezichthouders en bestuurders in onderling overleg er toe kunnen besluiten de nieuwe, matigende code van toepassing te verklaren, ook voor bestaande contracten. In de BBZcode is de mogelijkheid opgenomen om een toeslag van maximaal 30% toe te passen bovenop de in de code opgenomen maximale bestuurdersbezoldiging.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1110 Stichting Cordaan Groep	Amsterdam	Voorzitter Raad van Bestuur	In september 2009 hebben de NVTZ (Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg) en de NVZD (Nederlandse Vereniging van Bestuurders in de Zorg) gezamenlijk een nieuwe code gepresenteerd voor de beloning van bestuurders in de zorg, de "Beloningscode Bestuurders in de Zorg" (BBZ). Deze code sluit aan bij het beleid zoals geformuleerd door het kabinet, om voor de zorg een sectorale code te realiseren die aansluit bij de zogenaamde "Balkenende norm". Deze BBZ code is per 1 januari 2010 bindend verklard voor nieuwe contracten in de zorgsector. De code vervangt de vroegere afzonderlijke codes van NVTZ en NVZD. Voor Cordaan zijn sinds jaren de bestuurderscontracten gebaseerd op de oude NVZD regeling. De nieuwe BBZ code geeft aan, dat conform arbeidsrecht bestaande contracten gerespecteerd dienen te worden, maar dat toezichthouders en bestuurders in onderling overleg er toe kunnen besluiten de nieuwe, matige code van toepassing te verklaren, ook voor bestaande kontrakten. In de BBZcode is de mogelijkheid opgenomen om een toeslag van maximaal 30% toe te passen bovenop de in de code opgenomen maximale bestuurdersbezoldiging.
1111 Stichting CuraMare	DIRKSLAND	Klinisch Chemicus/ voorzitter medische staf	De persoon die de functie van klinisch chemicus vervult heeft hiervoor een full time dienstverband. Daarnaast vervult deze persoon voor 22,22% de functie van voorzitter medische staf. Teruggerekend naar 100% blijft de totale jaarbeloning onder het norminkomen voor de Wopt.
1112 Stichting CuraMare	DIRKSLAND	voorzitter RvB	Het salaris van de voorzitter van de Raad van Bestuur is gebaseerd op de (voormalige) NVZD regeling. Voor de jaarlijke indexatie wordt het advies van de NVZD gevuld.
1113 Stichting DBC-Onderhoud	UTRECHT	Lid Directie/Bestuur	Tussen de Raad van Toezicht en de directie/het bestuur is een verschil van inzicht ontstaan omtrent de uitoefening van de functies, waarin geconstateerd is dat een vruchtbare samenwerking niet langer mogelijk is. Daarom is de bestaande overeenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. In verband hier mee is de bezoldiging eenmalig boven de norm uitgekomen.
1114 Stichting de Alliantie	HUIZEN	Bestuurder	bezigbod, voor omvang bezoldiging bestuurders woningcorporaties
1115 Stichting de Alliantie	HUIZEN	concerndirecteur	contractafspraken gemaakt voor invoering balkendenorm
1116 Stichting de Alliantie	HUIZEN	Concerndirecteur	contractafspraken gemaakt voor invoering Balkendende
1117 Stichting De Opbouw	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	Honorering conform inschaling NVZD.
1118 Stichting De Seyster Veste	ZEIST	Persoonsnaam ingevuld	Afspraken uit arbeidsovereenkomst dd 1988
1119 Revalidatie	Zwolle	Revalidatiearts	Incidenteel extra loon als gevolg van vervanging bij vacatures van collega artsen

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
Stichting Delta Psychiatrisch Centrum	POORTUGAAL	Lid raad van bestuur	Salaris is in overeenstemming met (oude) NVZD regeling.
Stichting Delta Psychiatrisch Centrum	POORTUGAAL	Voorzitter raad van bestuur	Salaris is in overeenstemming met (oude) NVZD regeling
Stichting Dichterbij	OTTERSUM	Lid van de Raad van Bestuur	markt conforme beloning
Stichting Dr. Leo Kannerhuis	DOORWERTH	Voorzitter Raad van bestuur	
Stichting Dudok Wonen	HILVERSUM	Direuteur/bestuurder	Er is een pensioenvoorziening aanwezig om aan de contractuele verplichting op 60e jarige leeftijd te voldoen. De jaarlijkse dotaatie zorgt voor de overschrijding.
Stichting Duwo	DELFT	Algemeen directeur	geen nadere motivering
Stichting Elan Wonen	HAARLEM	Direiteur	
Stichting Elkerliek Ziekenhuis	HELMOND	Medisch specialist	De renumeritecommissie heeft zich op basis van een schriftelijk advies van PWC(HRM) geboden over de primaire en secondaire arbeidsvoорwarden van de directie. Met ingang van 2006 zijn de pensioenrechten conform de afspraak uit 1998 op basis van actuele wet- en regelgeving vastgelegd. Deze afspraken leden tot overschrijding van de NORM
Stichting Elkerliek Ziekenhuis	HELMOND	Medisch specialist	Als gevolg van eenmalige betalingen, zoals een gratificatie bij 12,5 jubileum en/of uitbetaling van bovenwettelijke vakantie uren is de beloning van enkele medisch specialisten hoger dan het gemiddelde belastbare loon per jaar van ministers.
Stichting Elkerliek Ziekenhuis	HELMOND	Medisch specialist	Als gevolg van eenmalige betalingen, zoals een gratificatie bij 12,5 jubileum en/of uitbetaling van bovenwettelijke vakantie uren is de beloning van enkele medisch specialisten hoger dan het gemiddelde belastbare loon per jaar van ministers.
Stichting Elkerliek Ziekenhuis	HELMOND	Raad van Bestuur	
Stichting Elkerliek Ziekenhuis	HELMOND	Raad van Bestuur	
Stichting Energieonderzoek Centrum Nederland	PETTEN	Directievoorzitter	Besluit raad van toezicht
Stichting Epilepsie Instellingen Nederland	HOOFDDORP	Lid Raad van Bestuur	Huidige NVZD- of VDZ-regeling
Stichting Epilepsie Instellingen Nederland	HOOFDDORP	Voorzitter Raad van Bestuur	Huidige NVZD- of VDZ-regeling
Stichting Espria	Meppel	Adviseur, voormalig bestuurder	Het is een contractueel overeengekomen vergoeding voor verrichte advieswerkzaamheden.
Stichting Espria	Meppel	Adviseur, voormalig bestuurder	Het is een contractueel overeengekomen vergoeding voor verrichte advieswerkzaamheden.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1137	Stichting Espria	Meppel	Bestuurder	De arbeidsvoorraarden zijn gebaseerd op de Beloningsregeling voor Bestuurders in de Zorg 2009 (BBZ)
1138	Stichting Espria	Meppel	Bestuurder	De arbeidsvoorraarden van de bestuurders zijn gebaseerd op de Beloningsregeling voor Bestuurders in de Zorg 2009 (BBZ), of de overgangsregeling van de BBZ, die bepaalt dat de arbeidsovereenkomsten die gemaakt zijn voorafgaand aan de inwerkingtreding van de BBZ, in beginsel worden gerespecteerd. Deze overgangsregeling geldt voor de betreffende bestuurder. De arbeidsvoorraarden zijn gebaseerd op de Adviesregeling Arbeidsvoorraarden Raden van Bestuur in de gezondheidszorg uit 2008.
1139	Stichting Espria	Meppel	DIRECTEUR, voormalig bestuurder	Het is een contractueel overeengekomen vergoeding voor verrichte werkzaamheden.
1140	Stichting Flevoziekenhuis	ALMERE	bestuurder	Bestuurder, beloning conform NVTZ
1141	Stichting Flevoziekenhuis	ALMERE	bestuurder	Bestuurder, beloning conform NVTZ
1142	Stichting Flevoziekenhuis	ALMERE	medisch specialist	medisch specialist, beloning volgens AMS
1143	Stichting Flevoziekenhuis	ALMERE	medisch specialist	medisch specialist, beloning volgens AMS
1144	Stichting Flevoziekenhuis	ALMERE	medisch specialist	medisch specialist, beloning volgens AMS
1145	Stichting Flevoziekenhuis	ALMERE	medisch specialist	medisch specialist, beloning volgens AMS
1146	Stichting Flevoziekenhuis	ALMERE	medisch specialist	medisch specialist, beloning volgens AMS
1147	Stichting Flevoziekenhuis	ALMERE	medisch specialist	medisch specialist, beloning volgens AMS
1148	Stichting Flevoziekenhuis	ALMERE	medisch specialist	Medisch specialist, beloning volgens AMS
1149	Stichting Fontys	Eindhoven	Voorzitter College van Bestuur	Beloning en reden daarvan is besproken met ben bekend bij OCW
1150	Stichting Geertgen	Elsendorp	directeur behandeling en gynaecoloog	medisch specialistisch inkomen; organisator; medisch directeur
1151	Stichting Gereformeerde Zorgcentra Zuid-Holland	CAPELLE AAN DEN IJSEL	raad van bestuur	ontslagvergoeding per 1 maart 2011
1152	Stichting GGz Centraal	AMERSFOORT	bestuurder	Het salaris van het lid RvB is geheel conform de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ).
1153	Stichting GGz Centraal	AMERSFOORT	bestuurder	Het salaris van het lid RvB is geheel conform de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ).
1154	Stichting GGz Centraal	AMERSFOORT	Bestuurder	Het salaris van het lid RvB is geheel conform de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ).
1155	Stichting GGz Centraal	AMERSFOORT	Voorzitter	Het salaris van de voorzitter RvB is geheel conform de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ).
1156	Stichting Groenhuyzen	ROOSENDAAL	Voorzitter Raad van Bestuur	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			Het bruto loon van de directeur-bestuurder past binnen de Izeboud-norm. <input type="checkbox"/> Deze norm dient als kader voor de beloning van corporatiedirecteuren. Gelet op de omvang en specifieke complexiteit van met name het intramurale bezit (zorg boven wonen) van stichting Habion, de transformatieopgave met betrekking tot het bezit, de vereiste kennis en ervaring met zowel de volkshuisvestings- als de zorgsector en de grote schaal van het werkgebied over heel Nederland met vele verschillende woningmarkten, is de directeur-bestuurder ingedeeld in functiegroep H. <input type="checkbox"/> Ook is hijstatutair directeur van de Niet Winstbeogende Instelling (NWI) stichting Habion vastgoed zorgsector. Daarvoor ontvangt hij geen separate beloning. Aan de NWI stichting Habion vastgoed zorgsector wordt zes procent van de werkgeverslasten toegeerekend.
1157 Stichting HABION	Houten	Directeur-bestuurder	
1158 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Lid Raad van Bestuur	
1159 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1160 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1161 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1162 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1163 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1164 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1165 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1166 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1167 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1168 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1169 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1170 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch specialist	
1171 Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Voorzitter Raad van Bestuur	
			Het belastbaar loon ad € 202.417 is inclusief een compensatiebedrag vroegpensioen ad € 29.735 als gevolg van de contractuele verplichtingen van de werkgever jegens de directeur-bestuurder. De honorering van de directeur-bestuurder vond ook in 2010 plaatsbinnen de corporatiesector aanvaarde adviesregeling van de commissie Izeboud. nvt
1172 Stichting Hestia Groep	LANDGRAAF	Directeur-bestuurder	
1173 Stichting IntermarisHoeksteen	HOORN NH	Directeur	
1174 Stichting Ipse de Bruggen	Zwammerdam	Voorzitter Raad van Bestuur	
			Honorering is marktconform voor de sector.
1175 Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis	'S-HERTOGENBOSCH	Lid Raad van Bestuur	
1176 Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis	'S-HERTOGENBOSCH	voorzitter Raad van Bestuur	
			Honorering is marktconform voor de sector.
1177 Stichting Jeugdformaat	Rijswijk	algemeen directeur	Bij aanname is de algemeen directeur door de RvT ingeschaald volgens de Hay-methode
1178 Stichting Kennemer Gasthuis	HAARLEM	Bestuurder	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1179	Stichting Kennisnet Stichting Koninklijke Visio, expertisecentrum voor slechtziende en blinde mensen	Zoetermeer	Algemeen Directeur	Bij de aanstelling van de Algemeen Directeur is zijn start salaris aangemeld bij de subsidiegever.
1180	Stichting Koninklijke Visio, expertisecentrum voor slechtziende en blinde mensen	HUIZEN	Vice-voorzitter Raad van Bestuur	Complexiteit organisatie en fusieopdracht
1181		HUIZEN	Voorzitter Raad van Bestuur	De pensioenafdraht is de som van het op de werknemer ingehouden aandeel in de pensioenpremie, en het werkgeversaandeel volgens de pensioenregeling Pensioenfonds Zorg en Welzijn. In het maatschappelijk verkeer wordt de pensioenafdraht niet gerekend tot het inkomen. De beloning in kader van de Wopt wordt vergeleken met de zogenoemde Balkenende-norm. Gelet op de ondoorzichtigheid van deze norm is een adequate sturing hierop niet mogelijk. De in 2010/2009 ontstane verschillen zijn terug te voeren op die bestanddelen in bovenstaande tabel, die in het maatschappelijk verkeer niet tot het inkomen worden gerekend. In 2010 is besloten om het variabele deel van het inkomen van de bestuurders om te zetten naar een vaste beloning, met ingang van 2010. Het variabele deel over 2009 is uitbetaald in 2010. In het belastbaar loon 2010 zit dus het variabele deel over 2009 én het variabele deel over 2010 dat omgezet is een vaste beloning. De salarisverhoging in 2010 van de individuele bestuurder bedroeg € 5.000 op jaarbasis, naast de CAO-verhoging.
1182	Stichting Laurens	Rotterdam	Bestuurder	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1183 Stichting Laurens	Rotterdam	Bestuurder	<p>De pensioenafdracht is de som van het op de werknemer ingehouden aandeel in de pensioenpremie, en het werkgeversaandeel volgens de pensioenregeling Pensioenfonds Zorg en Welzijn. In het maatschappelijk verkeer wordt de pensioenafdracht niet gerekend tot het inkomen. De beloning in kader van de Wopt wordt vergeleken met de zogenoemde Balkenende-norm. Gelet op de ondoorzichtigheid van deze norm is een adequate sturing hierop niet mogelijk. De in 2010/2009 ontstane verschillen zijn terug te voeren op die bestanddelen in bovenstaande tabel, die in het maatschappelijk verkeer niet tot het inkomen worden gerekend. In 2010 is besloten om het variabele deel van het inkomen van de bestuurders om te zetten naar een vaste beloning, met ingang van 2010. Het variabele deel over 2009 is uitbetaald in 2010. In het belastbaar loon 2010 zit dus het variabele deel over 2009 én het variabele deel over 2010 dat omgezet is een vaste beloning. De salarisverhoging in 2010 van de individuele bestuurder bedroeg € 5.000 op jaarbasis, naast de CAO-verhoging.</p>
1184 Stichting Laurens	Rotterdam	Bestuurder	<p>De pensioenafdracht is de som van het op de werknemer ingehouden aandeel in de pensioenpremie, en het werkgeversaandeel volgens de pensioenregeling Pensioenfonds Zorg en Welzijn. In het maatschappelijk verkeer wordt de pensioenafdracht niet gerekend tot het inkomen. De beloning in kader van de Wopt wordt vergeleken met de zogenoemde Balkenende-norm. Gelet op de ondoorzichtigheid van deze norm is een adequate sturing hierop niet mogelijk. De in 2010/2009 ontstane verschillen zijn terug te voeren op die bestanddelen in bovenstaande tabel, die in het maatschappelijk verkeer niet tot het inkomen worden gerekend. In 2010 is besloten om het variabele deel van het inkomen van de bestuurders om te zetten naar een vaste beloning, met ingang van 2010. Het variabele deel over 2009 is uitbetaald in 2010. In het belastbaar loon 2010 zit dus het variabele deel over 2009 én het variabele deel over 2010 dat omgezet is een vaste beloning. De salarisverhoging in 2010 van de individuele bestuurder bedroeg € 5.000 op jaarbasis, naast de CAO-verhoging.</p>
1185 Stichting Leekerweide	Wognum	algemeen directeur/bestuurder	De honorering van de bestuurder vindt plaats volgens de adviesregeling van de NVZD.
1186 Stichting Leerplanontwikkeling (SLO)	Enschede	algemeen Directeur	De overschrijding (bij omrekening van het totaalbedrag naar voltijdse aanstelling) is voornamelijk het gevolg van een éénmalige betaling in 2009 die in het jaar 2010 uitbetaald is.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			De honorering van de bestuurder is in overeenstemming met het advies van de commissie arbeidsvoorraarden statutair directeur woningcorporaties (commissie Izeboud) uit 2004. <input type="checkbox"/>
1187 Stichting Lefier	HOOGEZAND	Directeur/Bestuurder Lefier Hoogezaand/Stadskanaal, lid RvB	In de pensioenafdracht is een correctie op voorgaande jaren (terugbetaling door directeur/bestuurder) opgenomen van € 14.336.
1188 Stichting Lefier	HOOGEZAND	Directeur/Bestuurder Lefier StadGroningen, lid RvB	De honorering van de bestuurder is in overeenstemming met het advies van de commissie arbeidsvoorraarden statutair directeur woningcorporaties (commissie Izeboud) uit 2004.
1189 Stichting Lefier	HOOGEZAND	Voorzitter Raad van Bestuur	De honorering van de bestuurder is in overeenstemming met het advies van de commissie arbeidsvoorraarden statutair directeur woningcorporaties (commissie Izeboud) uit 2004.
1190 Stichting Lentis	ZUIDLAREN	Lid Raad van Bestuur	Tot 2010 hanteerde de RvT de NVZD regeling. In 2010 is de Beloningscode Bestuurders in de Zorg verschenen. Deze code is opgesteld door NVZ en NVZD. De beloningscode is in de plaats gekomen van de eerdere NVZD regeling. De Beloningscode Bestuurders in deZorg geldt voor alle bestuurders. In 2010 is het volledige dienstverband bepaald op 115%, waarvan 15% ten behoeve van FPC Dr. S. van Mesdag.
1191 Stichting Lentis	ZUIDLAREN	Voorzitter Raad van Bestuur	Tot 2010 hanteerde de RvT de NVZD regeling. In 2010 is de Beloningscode Bestuurders in de Zorg verschenen. Deze code is opgesteld door NVZ en NVZD. De beloningscode is in de plaats gekomen van de eerdere NVZD regeling. De Beloningscode Bestuurders in deZorg geldt voor alle bestuurders. In 2010 is het volledige dienstverband bepaald op 115%, waarvan 15% ten behoeve van FPC Dr. S. van Mesdag.
1192 Stichting Lievensberg ziekenhuis	BERGEN OP ZOOM	Raad van Bestuur	De beloning van de leden van de Raad van Bestuur is conform de huidige NVZD regeling.
1193 Stichting Lievensberg ziekenhuis	BERGEN OP ZOOM	Raad van Bestuur	De beloning van de leden van de Raad van Bestuur is conform de huidige NVZD regeling.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
			De bezoldiging is conform de normen van de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ); indeling in schaal F, waarbij een toeslag wordt toegekend van 25% voor omgevings- en risicofactoren. Ook de secondaire arbeidsvoorraarden zijn in lijn met de BBZ. Voor de voorzitter van Raad van Bestuur geldt het maximum van de schaal + genoemde toeslag. De voorziening ten behoeve van beloning betaalbaar op termijn betreft het werknehmers- en werkgeversdeel van de pensioenvoorziening, conform de WOPT.
1194 Stichting Livio		Voorzitter Raad van Bestuur	
1195 Stichting Maartenskliniek Groep	ENSCHÉDE NIJMEGEN	Adviseur RvB	pre-NVZD-afspraken
1196 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Lid Raad van bestuur	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1197 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning
1198 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1199 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1200 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1201 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1202 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1203 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1204 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning
1205 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning
1206 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning
1207 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning
1208 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1209 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1210 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1211 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1212 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning
1213 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1214 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1215 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning
1216 Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waardeemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Voorzitter Raad van Bestuur	NVZD-regeling vorige functie
Stichting Maasdelta Groep	SPIJKENISSE	bestuurder	De RvC heeft de arbeidsvoorraarden van het Bestuur vastgesteld. Daarbij is rekening gehouden met de standpunten in het rapport van de commissie Izeboud. De RvC heeft afspraken gemaakt over het vaste salaris, het salarisperspectief en vergoeding van kosten van de Bestuurder. Naast het vaste salaris is sprake van een variabel salaris van maximaal 10% van het vaste salaris, afhankelijk van de beoordeling en de realisatie van de vooraf gemaakte prestatiefspraken. De RvC heeft in haar vergadering van december 2010, zonder aanwezigheid van het Bestuur, het functioneren van het Bestuur besproken. De voorzitter en vicevoorzitter van de RvC hebben vervolgens in het jaarlijkse beoordelingsgesprek vastgesteld, dat de prestatie-eisen in 2010 naar verwachting zijn gerealiseerd. Op grond hiervan is aan de Bestuurder een variabele beloning van tien procent van het vaste salaris toegekend. Het belastbaar loon van de bestuurder over 2010 bedroeg € 201.000 (2009 € 184.000). De stijging is het gevolg van het stopzetten van een levensloopregeling.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

			Functienaam	Motivering
1229	Stichting Maastricht Radiation Oncology Maastro clinic"	Plaats Maastricht	Hoogleraar	De hoogleraar is geworven in het buitenland, vanwege voor Maastro clinic" belangrijke expertise."
1230	Stichting Medisch Centrum Alkmaar	ALKMAAR	medisch specialist	Ten opzichte van 2009 zijn de inkomens van medisch specialisten in loondienst, die beide jaren vallen onder de WOPT, vrijwel gelijk gebleven. Functionarissen zijn opgenomen indien per persoon de totale beloningscomponenten in 2010 hoger uitkomen dan_ 193.000,- op jaarbasis (2009: 188.000).
1231	Stichting Medisch Centrum Alkmaar	ALKMAAR	medisch specialist	Ten opzichte van 2009 zijn de inkomens van medisch specialisten in loondienst, die beide jaren vallen onder de WOPT, vrijwel gelijk gebleven. Functionarissen zijn opgenomen indien per persoon de totale beloningscomponenten in 2010 hoger uitkomen dan_ 193.000,- op jaarbasis (2009: 188.000).
1232	Stichting Medisch Centrum Alkmaar	ALKMAAR	medisch specialist	Ten opzichte van 2009 zijn de inkomens van medisch specialisten in loondienst, die beide jaren vallen onder de WOPT, vrijwel gelijk gebleven. Functionarissen zijn opgenomen indien per persoon de totale beloningscomponenten in 2010 hoger uitkomen dan_ 193.000,- op jaarbasis (2009: 188.000)
1233	Stichting Medisch Centrum Alkmaar	ALKMAAR	medisch specialist	Ten opzichte van 2009 zijn de inkomens van medisch specialisten in loondienst, die beide jaren vallen onder de WOPT, vrijwel gelijk gebleven. Functionarissen zijn opgenomen indien per persoon de totale beloningscomponenten in 2010 hoger uitkomen dan_ 193.000,- op jaarbasis (2009: 188.000).
1234	Stichting Medisch Centrum Alkmaar	ALKMAAR	medisch specialist	Ten opzichte van 2009 zijn de inkomens van medisch specialisten in loondienst, die beide jaren vallen onder de WOPT, vrijwel gelijk gebleven. Functionarissen zijn opgenomen indien per persoon de totale beloningscomponenten in 2010 hoger uitkomen dan_ 193.000,- op jaarbasis (2009: 188.000)
1235	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Lid Raad van Bestuur	Als uitgangspunt voor de honorering van de bestuurders geldt de NVZD-regeling, zoals deze gold ten tijde van de start van het arbeidscontract van de betrokken bestuurder.
1236	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Lid Raad van Bestuur	Als uitgangspunt voor de honorering van de bestuurders geldt de NVZD-regeling, zoals deze gold ten tijde van de start van het arbeidscontract van de betrokken bestuurder.
1237	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- en wel waarnemingsvergoeding en uitbetaald gespaard verlof.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1238 Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHÈDE	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- dan wel waarnemingsvergoeding en uitbetaald gespaard verlof.
1239 Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHÈDE	Specialist	Uitkeringen in verband met de beëindiging van het dienstverband.
1240 Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHÈDE	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- dan wel waarnemingsvergoeding en uitbetaald gespaard verlof. Als uitgangspunt voor de honorering van de bestuurders geldt de NVZD-regeling, zoals deze gold ten tijde van de start van het arbeidscontract van de betrokken bestuurder.
1241 Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHÈDE	Voorzitter Raad van Bestuur	Conform richtlijn Izeboud.□
1242 Stichting Medische Diagnostiek	HOOFDDORP	Persoonsnaam ingevuld	2009 aangepast aan jaarrekening op basis van parttime Conform richtlijn Izeboud.□
1243 Stichting Mitros	UTRECHT	directeur	2009 aangepast aan jaarrekening op basis van parttime Conform richtlijn Izeboud.□
1244 Stichting Mitros	UTRECHT	directeur	2009 aangepast aan jaarrekening op basis van parttime.
1245 Stichting Mitros	UTRECHT	directeur	Conform richtlijn Izeboud
1246 Stichting Mondriaan	Heerlen	Lid Raad van Bestuur	8 maanden ad interim voorzitterschap
1247 Stichting Mooland	AMERSFOORT	Voorzitter Raad van Bestuur	Honorering voorgesteld conform de sectorrichtlijn Izeboud.
1248 Stichting Nederlandse Algemene Keuringsdienst Tuinbouw	ROELOFARENDSVEEN	Directeur	De overschrijding ontstaat door na indexatie van opgebouwde pensioenaanspraken in voorgaande jaren
1249 Keuringsdienst voor Zaaizaad en Pootgoed Landbougewassen	EMMELOORD	Algemeen Directeur	Bedragen worden voor 50% doorberekend aan dochterbedrijven De beloning van deleden van de Raad van Bestuur is gebaseerd op de zgn. NVZD-adviesregeling. In de beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur is in 2010 een bedrag van € 37.486 opgenomen i.v.m. uitbetaling van 55+-rechten, waardoor het normbedrag wordt overschreden.
1250 Stichting OCK Het Spalier	Santpoort-Noord	Voorzitter Raad van Bestuur	
1251 Stichting Omring	HOORN NH	Voorzitter Raad van Bestuur	
1252 Stichting Oosterpoort Wooncombinatie	GROESBEEK	directeur Verbindingen	het betreft een arbeidsrechterlijke overeenkomst uit het verleden
1253 Stichting OsiraGroep	AMSTERDAM	Adviseur RvB	Het salaris van de functionaris is gebaseerd op de toenmalige geldende NVZD-regeling.
1254 Stichting PAMM	Veldhoven	patholoog	waarnemingsstoelage
1255 Stichting PAMM	Veldhoven	patholoog	waarnemingsstoelage
1256 stichting Pantein	Boxmeer	Lid Raad van Bestuur	
1257 stichting Pantein	Boxmeer	Medisch Specialist	
1258 stichting Pantein	Boxmeer	Voorzitter Raad van Bestuur	salaris conform sectorbrede beloningscode bestuurders
1259 Stichting Parteon	WORMERVEER	directeur/bestuurder	woningcorporatie

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1260 Stichting Poort6	GORINCHEM	Directeurbestuurder	In het verleden heeft de RvC bepaald volgens welke salarissschaal de directeurbestuurder beloond werd. Omdat de directeurbestuurder niet meer onder de CAO Woondiensten valt, wordt het salaris jaarlijks verhoogd met hetzelfde percentage als de verhoging van de CAO-salarisschalen.
1261 Stichting Portaal	Veenendaal	Voorzitter Raad van Bestuur	Voor de hoogte van het salaris wordt het advies van de commissie Izeboud gevolgd. De RvC is zich ervan bewust dat de hoogte van de totale beloning uitstijgt boven de maximale beloning uit de beloningscode. De Raad volgt het uitgangspunt uit de code overbestaande arbeidsovereenkomsten.
1262 Stichting Pro Persona	WOLFHÈZE	Lid Raad van Bestuur	
1263 Stichting Pro Persona	WOLFHÈZE	Statutair bestuurder	
1264 Stichting Pro Persona	WOLFHÈZE	Statutair bestuurder	
1265 Stichting Promens Care	ASSEN	Voorzitter Raad van Bestuur	De beloningsafspraken met de bestuurder zijn gemaakt onder de inmiddels verouderde NVZD regeling. Hierbij is toegroei over jaren afgesproken waarbij in 2011 het uiteindelijke bedrag passend bij de omvang en complexiteit van de organisatie zal worden bereikt. De beloning blijft daarbij binnen de nieuwe regeling indien gebruik wordt gemaakt van de 30 % opslag marge. De Divisie manager Reumatologie wordt gehonoreerd overeenkomstig de Arbeidsvoorraadregeling Medisch Specialisten (AMS).
1266 Stichting Reade	AMSTERDAM	Divisie manager reumatologie	De voorzitter van de Raad van Bestuur wordt gehonoreerd overeenkomstig de NVZD-regeling.
1267 Stichting Reade	AMSTERDAM	Voorzitter RvB	De salarissen van de Raad van Bestuur zijn gebaseerd op de richtlijnen van de NVTZ.
1268 Stichting Rijnland Zorggroep	LEIDERDORP	Lid Raad van Bestuur	De salarissen van de Raad van Bestuur zijn gebaseerd op de richtlijnen van de NVTZ.
1269 Stichting Rijnland Zorggroep	LEIDERDORP	Voorzitter Raad van Bestuur	
1270 Stichting Rijnstate	Arnhem	bestuurder	
1271 Stichting Rijnstate	Arnhem	bestuurder	
1272 Stichting Rijnstate	Arnhem	medisch specialist	
1273 Stichting Rijnstate	Arnhem	medisch specialist	
1274 Stichting Rivierduinen	LEIDEN	Voorzitter Raad van Bestuur a.i.	De beloning van de bestuurders is conform de NVZD regeling
1275 Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1276 Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1277 Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1278 Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1279 Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1280 Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1281 Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1282 Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Motivering
	Organisatie	Plaats	Functienaam	
1283	Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1284	Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1285	Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1286	Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1287	Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1288	Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anesthesioloog	
1289	Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	MDL-arts	
1290	Stichting Samenwerkende Schiedamse en Vlaardingse Ziekenhuizen (S.S.V.Z.)	SCHIEDAM	Medisch specialist	Bezoldiging is gebaseerd op marktconforme afspraken uit het verleden
1291	Stichting Sociale Huisvesting Utrecht	UTRECHT	DIRECTEUR bestuurder	Salaris is gebaseerd op bestaande arbeidsovereenkomst uit 2000.
1292	Stichting SSHN	NIJMEGEN	DIRECTEUR/bestuurder	Jaarlijkse aanpassing bij goed functioneren: 2%.
1293	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	specialist in loondienst	Honorering is conform Izeboud regeling
1294	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	specialist in loondienst	
1295	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	statutair bestuurder	
1296	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	statutair bestuurder	Vanwege de enorme inzet, het vele overwerk en de daarmee bereikte resultaten heeft de Raad van Toezicht een bonus toegekend.
1297	Stichting STC-Group	ROTTERDAM	Voorzitter College van Bestuur	
1298	Stichting Sutfene	Zutphen	Bestuurder	De bezoldiging van de bestuurder is een afgeleide van de beloningscode bestuurders in de zorg en is met de bestuurder overeengekomen bij zijn aantreden in 2000. Overeenkomstig deze beloningscode heeft de Raad van Toezicht in 2010 in overleg met de bestuurder besloten dat het variabele gedeelte zou worden verlaagd en het basissalaris zou worden verhoogd.
1299	Stichting tanteLouise-Vivensis	Bergen op Zoom	Raad van Bestuur	De NVZD-regeling wordt toegepast
1300	Stichting Tergooiziekenhuzen	Hilversum	Intensivist / Lid RvB	salariering conform richtlijnen NVZD
1301	Stichting Tragel	TERNEUZEN	Raad van Bestuur	In het verleden uitsalaris getoetst op basis advies Haye Groep. Daarna alleen nog inflatoire ontwikkeling. In 2009 eenmalig beïnvloed door 1 extra maandsalaris eigens realiseren geslaagde fusie tussen Stichting Interstede en Woningstichting Progrez tot Stichting Trivire per 1 juli 2009.
1302	Stichting Trivire	DORDRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	Waardering vindt plaats conform waardering NVZD
1303	Stichting Trivium Meulembelt Groep	BORNE	Voorzitter Raad van Bestuur	Izeboud
1304	Stichting Trudo	EINDHOVEN	Directeur bestuurder	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland	UTRECHT	secretaris verenigingszaken bedrijfsdirecteur	De secretaris verenigingszaken is 1 januari 2011 voor 80% ontslag verleend. De ontslagvergoeding is gebaseerd op het te overbruggen inkomen tot pensioendatum 1 april 2013. De afspraken zijn vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.
1305 Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	directeur financien & control	op basis van oude afspraken
1306 Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	directeur projectorganisatie	op basis van oude afspraken
1307 Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	directeur strategie, beleid & communicatie	op basis van oude afspraken
1308 Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	voorzitter raad van bestuur	op basis van oude afspraken
1309 Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	bestuurder	op basis van oude afspraken
1310 Stichting Vestia Groep	Gouda	Voorzitter Raad van Bestuur Directeur bestuurder	Het niveau van de bezoldiging is mede gebaseerd op het uitgangspunt dat er sprake is van een tijdelijk arbeidscontract, er geen vertrekpremie is overeengekomen noch enige flexibele beloning en op basis van het advies van de Nederlandse Vereniging van bestuurders in de zorg. De Raad van Commissarissen heeft instemming gegeven met de uitoefening van de nevenfuncties van de Raad van Bestuur.  Betrokkene is bestuurder van een woonzorgconcern. Een deel van zijn kosten wordt doorgerekend aan rechtspersonen niet 'overheids'-gerelateerd.
1311 Stichting Vierstrom	EINDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur Directeur bestuurder	Conform Commissie IZeboud Jaarlijkse salarisstijging en een eenmalige jubileumuitkering in verband met 12,5 jaar jubileum.
1312 Stichting Vitalis Sociale Woonvormen	ARNHEM		Op de beloning van de bestuurder is de Beloningscode Bestuurders in de Zorg, zoals onder auspicien van de NVTZ en NVZD tot stand is gekomen, van toepassing.
1313 Stichting Vivare	HOORN	Direuteur-bestuurder	De voorzieningen t.b.v. beloningen betaalbaar op termijn zijn inclusief een omzetting van vakantie-uren naar levensloopregeling ad 16.4.14.
1314 WoonCompagnie	WEEFERT	bestuurder	Het Waterlandziekenhuis volgt voor specialisten in loondienst de AMS, de CAO voor medisch specialisten in loondienst.
Stichting voor Medische en Verpleegkundige Zorgverlening St. Jans Gasthuis	MIDDELBURG	Voorzitter directie	Het Waterlandziekenhuis volgt voor specialisten in loondienst de AMS, de CAO voor medisch specialisten in loondienst.
1316 Stichting voor Regionale Zorgverlening	Purmerend	Anesthesist	Het Waterlandziekenhuis volgt voor specialisten in loondienst de AMS, de CAO voor medisch specialisten in loondienst.
1317 Stichting Waterlandziekenhuis	Purmerend	Anesthesist	Het Waterlandziekenhuis volgt voor specialisten in loondienst de AMS, de CAO voor medisch specialisten in loondienst.
1318 Stichting Waterlandziekenhuis	Purmerend	Anesthesist	Het Waterlandziekenhuis volgt voor specialisten in loondienst de AMS, de CAO voor medisch specialisten in loondienst.
1319 Stichting Waterlandziekenhuis	Purmerend	Anesthesist	Het Waterlandziekenhuis volgt voor specialisten in loondienst de AMS, de CAO voor medisch specialisten in loondienst.
1320 Stichting Waterlandziekenhuis	Purmerend	Anesthesist	Het Waterlandziekenhuis volgt voor specialisten in loondienst de AMS, de CAO voor medisch specialisten in loondienst.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1321 Stichting Waterlandziekenhuis	Purmerend	Intensivist	Het Waterlandziekenhuis volgt voor specialisten in loondienst de AMS, de CAO voor medisch specialisten in loondienst.
1322 Stichting Waterlandziekenhuis	Purmerend	Intensivist	Het Waterlandziekenhuis volgt voor specialisten in loondienst de AMS, de CAO voor medisch specialisten in loondienst.
1323 Stichting Waterlandziekenhuis	Purmerend	Longarts	Het Waterlandziekenhuis volgt voor specialisten in loondienst de AMS, de CAO voor medisch specialisten in loondienst.
1324 Stichting Waterlandziekenhuis	Purmerend	Psychiater	Het Waterlandziekenhuis volgt voor specialisten in loondienst de AMS, de CAO voor medisch specialisten in loondienst.
1325 Stichting Waterweg Wonen	VLAARDINGEN	Directeur Bestuurder	Salaris overeenkomstig code sector
1326 Stichting Weller Wonen	HEERLEN	Directeur-Bestuurder	Beloning is in overleg met onze Raad van Commissarissen vastgesteld en getoetst door Commissie Izeboud.
1327 Stichting Wetland Wonen Groep	VOLLENHOVE	directeur-bestuurder	Arbeidscontract
1328 Stichting Wonen Limburg	ROERMOND	voormalig directeur-bestuurder	inschaling volgens cie Izeboud schaal G
			<p>1) De beloning is gebaseerd op de Izeboudregeling.</p> <p>2) Op 1-1-2010 heeft de RvC een stelselwijziging doorgevoerd. Er wordt niet langer gewerkt met een variabele beloningsdeel na vaststelling van de jaarrekening, maar een vast maandelijk salaris. In 2010 is nog wel de variabele beloning over 2009 uitgekeerd, waardoor sprake is van een eenmalige piek in de salarisbetaling. De vervallen variabele beloning over 2010 is immers gecompenseerd door een gelijkwaardige verhoging van het maandsalaris per 1-2010.</p> <p>3) Gelet op de op handen zijnde fusie tot Stadlanderper 1-1-2011 heeft de RvC een nog t/m 2013 doorlopende pensioenverplichting in december 2010 vervroegd afgekocht. Deze pensioenverplichting was bij indienstreding afgesproken om een door de overstap naar SPW ontstaan pensioengat t.o.v. het ABP te compenseren.</p>
Stichting Wonen West Brabant (v.a. 1/1/2011 Stichting Stadlander)	BERGEN OP ZOOM	directeur-bestuurder	Het salaris van de bestuurder is contractueel overeengekomen bij benoeming. Het huidige salaris is conform destijds vastgestelde salarisinschaling voor bestuurders (vastgesteld door Aedes) in de oude IMF-schalen, het huidige salaris valt binnen die norm.
1330 Stichting Wonen Zuid	ROERMOND	Directeur/bestuurder	Markt conform salaris
1331 Stichting WonenBreburg	TILBURG	Directeur / Bestuurder	Markt conform salaris
1332 Stichting WonenBreburg	TILBURG	Directeur/ bestuurder	Beloning cf adviescommissie Peters
1333 Stichting Woonbedrijf SWS.Hhv1	EINDHOVEN	Algemeen directeur	Beloning cf adviescommissie Peters
1334 Stichting Woonbedrijf SWS.Hhv1	EINDHOVEN	Algemeen directeur	Beloning cf adviescommissie Peters

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1335 Stichting Woonbron	ROTTERDAM	Bestuurlijk vertegenwoordiger	Overeenkomstig beloningsafspraak. Belastbaar loon inclusief gratificatie bij pensioen (overeenkomstig C.A.O.) van € 12.254 en inclusief uitbetaling levensloop van € 162.418
1336 Stichting Woonbron	ROTTERDAM	Lid Raad van Bestuur	Overeenkomstig beloningsafspraken.
1337 Stichting Woonbron	ROTTERDAM	Vice Voorzitter Raad van Bestuur	Overeenkomstig beloningsafspraak
1338 Stichting Woonbron	ROTTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Overeenkomstig beloningsafspraak. Belastbaar loon inclusief € 88.564 inzake afkoop leasecontract. De ontslagvergoeding betreft een tweetal stamrechten van respectievelijk € 97.212 en € 240.000
1339 Stichting Woonconcept	MEPPEL	directeur/bestuurder	Overschrijding in 2010 is het gevolg van eenmalige uitbetaling van vroegpensioenstorting niet-ogenomen verlofuren ad € 35.022
1340 Stichting WoonGoed 2-Duizend	REUVER	Directeur VastGoed	Betreft afspraken gemaakt in de periode vóór de Balkenende-norm". Salaris stijgt enkel nog met de CAO-verhogingen."
1341 Stichting WoonGoed 2-Duizend	REUVER	directeur/bestuurder	
1342 Stichting Woongroep Holland	AMSTELVEEN	directeur/bestuurder	
1343 Stichting Wooninc.	EINDHOVEN	directeur/bestuurder	Het regulier belastbaar jaarloon over 2010 is € 177.105,-, dit is inclusief eerder overeengekomen prestatieafhankelijke beloning van 20% ad € 28.983,- over het boekjaar 2009. Dit jaarloon en de pensioenaftaart is conform de door de RVC en bestuurder gesloten arbeidsovereenkomst. □ In het belastbaar loon 2010 is daarnaast een compensatiebetaling opgenomen ad € 90.985,- voor het in samenspraak met de RVC laten vervallen van het perspectief op de variabele beloning in de komende jaren als gevolg van de totstandkoming en inwerkingtreding van de Beloningscode Bestuurders Woningcorporaties (BBW). Voor meer informatie kunt u zich wenden tot de directeur/bestuurder.
1344 Stichting Wooninc.	EINDHOVEN	directeur/bestuurder	Het regulier belastbaar jaarloon over 2010 is € 175.162,-, dit is inclusief eerder overeengekomen prestatieafhankelijke beloning van 20% ad € 28.983,- over het boekjaar 2009. Dit jaarloon en de pensioenaftaart is conform de door de RVC en bestuurder gesloten arbeidsovereenkomst. □ In het belastbaar loon 2010 is daarnaast een compensatie betaling opgenomen ad € 151.642,- voor het in samenspraak met de RVC laten vervallen van het perspectief op de variabele beloning in de komende jaren als gevolg van de totstandkoming en inwerkingtreding van de Beloningscode Bestuurders Woningcorporaties (BBW). Voor meer informatie kunt u zich wenden tot de directeur/bestuurder.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1345	Stichting Woonlinie	WOUDRICHEM	Directeur-bestuurder	Betreft afspraken gemaakt in de periode voor de Balkenende-norm". Salaris stijgt enkel nog met CAO-verhogingen."
1346	Stichting Woonzorg Nederland	AMSTELVEEN	Lid Raad van Bestuur	De arbeidsvoorraarden van bestuurders zijn gebaseerd op de beloningsregeling voor bestuurders in de Zorg 2009 (BBZ), of de overgangsregeling van de BBZ, die bepaalt dat de arbeidsovereenkomsten die gemaakt zijn voorafgaand aan het de inwerkingtreding van
1347	Stichting YMERE	AMSTERDAM	lid Raad van Bestuur	Om over goede bestuurders te kunnen beschikken moet er een concurrente beloning zijn ten opzichte van arbeidsmarkten waar bestuurders van Ymere actief kunnen zijn
1348	Stichting YMERE	AMSTERDAM	lid Raad van Bestuur	Om over goede bestuurders te kunnen beschikken moet er een concurrente beloning zijn ten opzichte van arbeidsmarkten waar bestuurders van Ymere actief kunnen zijn
1349	Stichting YMERE	AMSTERDAM	lid Raad van Bestuur	Om over goede bestuurders te kunnen beschikken moet er een concurrente beloning zijn ten opzichte van arbeidsmarkten waar bestuurders van Ymere actief kunnen zijn
1350	Stichting YMERE	AMSTERDAM	voorzitter Raad van Bestuur	Om over goede bestuurders te kunnen beschikken moet er een concurrente beloning zijn ten opzichte van arbeidsmarkten waar bestuurders van Ymere actief kunnen zijn
1351	Stichting Julius	DORDRECHT	Persoonsnaam ingevuld	
1352	Stichting Julius	DORDRECHT	Persoonsnaam ingevuld	
1353	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	lid Raad van Bestuur	Het salaris is doorgererekt naar een jaarsalaris, is sinds 1-9 in dienst, beloning conform de NVZD adviesregeling. Gebruik is gemaakt van de mogelijkheid in de regeling om een markttoeslag te hanteren vanwege de specifieke omstandigheden van het ZMC.
1354	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1355	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1356	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1357	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1358	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1359	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1360	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1361	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1362	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1363	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1364	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1365	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1366	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	salaris conform AMS regeling, parttime omgerekend naar fulltime salaris.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Motivering
	Organisatie	Plaats	Functienaam	
1367	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3 De honorering van de Raad van Bestuur is conform de NVZD adviesregeling 2009. De honorering is met ingang van 2011 bevoren.
1368	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	voorzitter Raad van Bestuur	De heer de Mol is bestuurder niet in loondienst. Hij heeft in 2010 de functie Raad van Bestuur voor 12 uur per week vervuld en in het kader van geplande nieuwbouw werd hij als directieverorder bouw tot 1 juli 2010 voor 12 uur per week en vanaf 1 juli voor 20 uur per week ingehuurd.
1369	Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei	Ede	medisch specialist	ivm bestaande salarisafspraken
1370	Stichting Zorgcentrum voor Ouderen De Marke	BERGEN NH	Persoonsnaam ingevuld	De salariëring van de RvB is gebaseerd op de arbeidsvoorwaardenregeling van De Zorgcoöperatie. Deze regeling wordt na bilateraal delegatieoverleg vastgesteld en periodiek geactualiseerd. Zij is maatschappelijk getoetst aan vergelijkbare functies, mktconform en in lijn met bestaande adviesregelingen in de sector. De beloning is gebaseerd op de omzet en complexiteit van de organisatie. De salarissen volgen door toepassing van de CBS-index de marktontwikkelingen achteraf. Toepassing van deze arbeidsvoorwaardenregeling is bij indiensttreding met de bestuurder contractueel overeengekomen.
1371	Stichting Zorggroep Alliaide	HEERENVEEN	Lid Raad van Bestuur	De salariëring van de RvB is gebaseerd op de arbeidsvoorwaardenregeling van De Zorgcoöperatie. Deze regeling wordt na bilateraal delegatieoverleg vastgesteld en periodiek geactualiseerd. Zij is maatschappelijk getoetst aan vergelijkbare functies, mktconform en in lijn met bestaande adviesregelingen in de sector. De beloning is gebaseerd op de omzet en complexiteit van de organisatie. De salarissen volgen door toepassing van de CBS-index de marktontwikkelingen achteraf. Toepassing van deze arbeidsvoorwaardenregeling is bij indiensttreding met de bestuurder contractueel overeengekomen.
1372	Stichting Zorggroep Alliaide	HEERENVEEN	Lid Raad van Bestuur	De beloning past binnen de kaders van de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ).
1373	Stichting Zorggroep Apeldoorn en omstreken	APELDOORN	Voorzitter Raad van Bestuur	...
1374	Stichting Zorggroep Zonnestraal	HILVERSUM	arts	...
1375	Stichting Zorggroep Zonnestraal	HILVERSUM	arts	...
1376	Stichting Zorggroep Zonnestraal	HILVERSUM	arts	...
1377	Stichting Zorgpartners Midden-Holland	GOUWA	Voorzitter Raad van Bestuur	De renumeratie werd voor 2010 door de Raad van Commissariassen vastgesteld aan de hand van de Beloningscode Bestuurders in de Zorg 2009 en de aanpassingsadviezen van de NVTZ/NVZD voor 2010.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1378 Stichting Zorgverlening 's Heeren Loo	AMERSFOORT	Lid Raad van Bestuur	De Raad van Commissarissen hanteert voor de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur de Beloningscode Bestuurders Zorg (BBZ), zoals die zijn vastgesteld door de Nederlandse Vereniging van Bestuurders in de Gezondheidszorg (NVZD) en de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorginstellingen (NVTZ). Het brutosalaris ligt binnen de bandbreedte van de BBZ. Als gevolg van de gehanteerde normen volgens de BBZ zijn enkele salarissen hoger dan Eur. 193.000,- (conform het gestelde in de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens).
1379 Stichting Zorgverlening 's Heeren Loo	AMERSFOORT	Lid Raad van Bestuur	De Raad van Commissarissen hanteert voor de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur de Beloningscode Bestuurders Zorg (BBZ), zoals die zijn vastgesteld door de Nederlandse Vereniging van Bestuurders in de Gezondheidszorg (NVZD) en de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorginstellingen (NVTZ). Het brutosalaris ligt binnen de bandbreedte van de BBZ. Als gevolg van de gehanteerde normen volgens de BBZ zijn enkele salarissen hoger dan Eur. 193.000,- (conform het gestelde in de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens).
1380 Stichting Zorgverlening 's Heeren Loo	AMERSFOORT	Voorzitter Raad van Bestuur	De bezoldiging van de bestuurder is marktconform (CAO NZVD) en pastend voor een organisatie met de omvang als die van Stichting Zozijn. Het gemiddeld salaris van de ministers wordt daardoor overschreden. De bezoldiging van de bestuurder voldoet aan de Borgingscode Bestuurders in de Zorg (BBZ) die in september 2009 van kracht is geworden.
1381 Stichting Zozijn Beheer	TWELLO	Bestuurder	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1382 Stichting Zuidwester	MIDDELHARNIS	Lid Raad van Bestuur	Gelet op de zeer kwetsbare positie waarin de organisatie zich bevindt, waarbij de continuïteit van de zorg voor de aan de zorg en ondersteuning van Zuidwester tevertrouwde cliënten nog de hoogste aandacht nodig heeft, heeft de Raad van Toezicht gekozen voor sterk en daadkrachtig bestuurlijk leiderschap. De meer kosten boven de gehanteerde norm zijn volgens de Raad van Toezicht alleszins verantwoord. De Ondernemingsraad en de Centrale Clientenraad delen deze mening. De door de Raad van Toezicht gehanteerde norm is gebaseerd op en in lijn met de door de NVTZ en NVZD gezamenlijk vastgestelde normen voor het arbeidsvoorraardenbeleid voor bestuurders in de zorg.
1383 Stichting Zuidwester	MIDDELHARNIS	Voorzitter Raad van Bestuur	Gelet op de zeer kwetsbare positie waarin de organisatie zich bevindt, waarbij de continuïteit van de zorg voor de aan de zorg en ondersteuning van Zuidwester tevertrouwde cliënten nog de hoogste aandacht nodig heeft, heeft de Raad van Toezicht gekozen voor sterk en daadkrachtig bestuurlijk leiderschap. De meer kosten boven de gehanteerde norm zijn volgens de Raad van Toezicht alleszins verantwoord. De Ondernemingsraad en de Centrale Clientenraad delen deze mening. De door de Raad van Toezicht gehanteerde norm is gebaseerd op en in lijn met de door de NVTZ en NVZD gezamenlijk vastgestelde normen voor het arbeidsvoorraardenbeleid voor bestuurders in de zorg.
1384 Technische Universiteit Delft	Delft	Hoogleraar	Combinatie marktwerking en Universitair loongebouw.
1385 Technische Universiteit Delft	Delft	Rector Magnificus	Combinatie van marktwerking en Universitair loongebouw.
1386 Technische Universiteit Delft	Delft	Vice president	Combinatie marktwerking en Universitair loongebouw
1387 Technische Universiteit Delft	Delft	Voorzitter	Op basis van afspraken tussen de Minister van OCVW en de Raad van Toezicht
1388 Technische Universiteit Eindhoven	Eindhoven	lid College van Bestuur	De bezoldiging van het CvB bevond zich onder het maximum zoals genoemd in het wetsvoorstel normering uit publieke middelen bekostigde bezoldiging topfunctionarissen
1389 Technische Universiteit Eindhoven	Eindhoven	rector magnificus	De bezoldiging van het CvB bevond zich onder het maximum zoals genoemd in het wetsvoorstel normering uit publieke middelen bekostigde bezoldiging topfunctionarissen
1390 TELEAC	Hilversum	bestuurder	reorganisatie/fusie
1391 TIWOS, Tilburgse Woonstichting	TILBURG	Directeur/bestuurder	Uitkering uit hoofde van 25-jarig dienstverband.
1392 TRIMBOS INSTITUUT STICHTING	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	De beloning wordt door de Raad van Toezicht vastgesteld en is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1393 TROS	Hilversum	Directeur Media & Productie	Salaris is marktconform vastgesteld met een maximum van 130% van het gemiddelde ministersalaris (voorheen de zogenaamde Balkenendnorm).
1394 TROS	Hilversum	Programmamedewerker 1	Marktconforme bedragen op basis van een langdurig contract waarin periodieke verhogingen en indexeringen zijn opgenomen.
1395 TROS	Hilversum	Programmamedewerker 2	Marktconforme bedragen met een indexering voor 2010.
1396 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1397 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1398 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1399 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1400 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1401 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1402 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1403 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1404 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1405 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1406 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1407 Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Medisch Specialist	
1408 Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad. Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1409 Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad. Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1410 Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad. Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1411 Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad. Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1412 Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad. Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1413 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1414 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1415 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1416 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1417 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1418 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1419 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1420 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1421 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1422 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1423 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1424 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1425 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1426 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1427 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1428 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1429 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1430 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1431 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1432 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1433 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1434 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1435 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1436 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1437 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1438 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1439 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1440 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1441 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1442 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1443 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1444 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1445 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1446 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1447 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1448 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1449 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1450 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1451 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1452 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1453 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1454 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1455 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1456 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1457 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1458 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1459 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1460 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1461 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1462 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1463 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1464 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1465 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1466 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1467 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1468 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1469 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1470 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1471 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1472 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1473 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1474 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1475 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1476 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1477 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1478 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1479 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1480 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1481 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1482 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1483 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1484 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1485 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1486 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1487 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1488 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1489 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1490 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1491 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1492 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1493 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1494	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1495	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1496	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1497	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1498	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1499	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1500	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1501	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1502	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1503 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1504 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1505 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1506 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1507 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1508 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1509 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1510 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UMC, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. Diensten resp.maximaal 55 uur incl. diensten bij een voltijds dienstverband. Hierbij is rekening gehouden met de concurrentiepositie.
1511 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Raad van Bestuur	Op basis van richtlijnen NVZD en met inachtneming van advies van de Commissie Simons is door de Raad van Toeziicht de bezoldiging vastgesteld.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1512 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Raad van Bestuur	Op basis van richtlijnen NVZD en met inachtneming van advies van de Commissie Simons is door de Raad van Toezicht de bezoldiging vastgesteld.
1513 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Raad van Bestuur	Op basis van richtlijnen NVZD en met inachtneming van advies van de Commissie Simons is door de Raad van Toezicht de bezoldiging vastgesteld.
1514 (UMCG)	Universitair Medisch Centrum Groningen	GRONINGEN	Raad van Bestuur	Op basis van richtlijnen NVZD en met inachtneming van advies van de Commissie Simons is door de Raad van Toezicht de bezoldiging vastgesteld.
1515 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1516 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1517 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1518 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1519 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1520 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1521 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1522 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1523 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1524 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1525 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1526 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1527 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1528 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1529 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1530 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1531 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1532 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Functienaam	Motivering
		Organisatie	Plaats		
1533 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1534 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1535 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1536 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1537 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Academisch medisch specialist/afdelingshoofd	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1538 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Academisch medisch specialist/afdelingshoofd	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1539 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1540 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1541 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1542 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1543 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1544 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1545 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1546 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1547 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1548 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Hoogleraar (bijz) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1549 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Hoogleraar (kern) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1550 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Hoogleraar (kern) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1551 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Hoogleraar (kern) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1552 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Hoogleraar (kern) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1553 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Hoogleraar (kern) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1554 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN		Hoogleraar (kern) afdelingshoofd	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Functienaam	Motivering
	Organisatie	Plaats			
1577 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1578 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1579 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1580 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (pers) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1581 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (pers) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1582 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (pers) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1583 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (pers) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1584 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (pers) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1585 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (profiel) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1586 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (profiel) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1587 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (profiel) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1588 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (profiel) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1589 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (profiel) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1590 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (profiel) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1591 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (profiel) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1592 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (profiel) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1593 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (profiel) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1594 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (profiel) / afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1595 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (profiel) / afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1596 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1597 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	
1598 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Motivering
	Organisatie	Plaats	Functienaam	
1599 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1600 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1601 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1602 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1603 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1604 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1605 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1606 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / afdelingshoofd	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1607 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Hoogleraar overig	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1608 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Raad van Bestuur	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1609 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Raad van Bestuur	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1610 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Raad van Bestuur	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1611 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Strategisch manager C	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1612 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Strategisch manager C	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1613 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Universitair Hoofd Docent / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1614 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Universitair Hoofd Docent / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1615 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Universitair Hoofd Docent / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1616 (UMCN)	Universitair Medisch Centrum St Radboud	NIJMEGEN	Ziekenhuisapotheekerafdelingshoofd	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. dienstverband combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.
1617	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	dienstverband bij voltijds dienstverband
1618	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1619 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij volttjds dienstverband
1620 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij volttjds dienstverband
1621 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij volttjds dienstverband
1622 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij volttjds dienstverband
1623 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij volttjds dienstverband
1624 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij volttjds dienstverband
1625 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij volttjds dienstverband
1626 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij volttjds dienstverband
1627 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij volttjds dienstverband
1628 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij volttjds dienstverband
1629 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij volttjds dienstverband

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1630 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1631 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1632 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1633 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1634 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1635 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1636 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1637 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1638 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.
1639 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	
1640 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1641	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1642	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1643	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1644	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1645	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1646	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1647	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1648	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1649	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1650	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1651	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1652	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1653 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1654 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1655 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1656 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1657 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1658 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1659 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1660 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1661 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1662 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1663 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1664	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1665	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1666	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1667	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1668	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1669	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1670	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1671	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1672	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1673	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1674	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1675 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1676 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1677 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1678 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1679 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1680 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1681 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1682 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1683 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1684 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1685 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1686	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1687	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1688	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1689	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1690	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1691	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1692	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1693	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1694	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1695	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1696	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1697	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1698	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1699	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1700	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1701	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1702	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1703	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1704	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1705	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1706	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1707	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1708	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1709	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1710	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1711	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1712	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1713	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1714	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1715	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1716	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1717	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1718	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1719	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1720	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1721 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband
1722 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband
1723 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband
1724 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband
1725 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	directeur	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband
1726 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband
1727 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband
1728 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband
1729 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband
1730 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband
1731 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband
1732 Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijegevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijs dienstverband

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	laboratorium specialist	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector
Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	laboratorium specialist	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector
Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	laboratorium specialist	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector
Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	raad van bestuur	concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	raad van bestuur	De bezoldiging van leden van het College van Bestuur wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht bij aanstelling van een nieuwe bestuurder. Hierbij kan een toelage worden toegekend in aanvulling op de voor bestuursleden van toepassing zijnde schaal 18 van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984. Bij het bepalen van de hoogte van deze toelage is rekening gehouden met het tijdelijke dienstverband en de afwezigheid van een afvoelingssregeling.
Universiteit Leiden	Leiden	Vice-voorzitter CvB	In 2009 onder norm. In 2010 bijzondere beloning.
Universiteit Leiden	Leiden	Voorzitter CvB	Persioenvoorziening
Universiteit Maastricht	Maastricht	hoogleraar 1	ambtelijke toelage
Universiteit Maastricht	Maastricht	hoogleraar 1	bijzondere kwaliteiten
Universiteit Maastricht	Maastricht	hoogleraar 1	bestuurderstoelage
Universiteit Maastricht	Maastricht	rector magnificus	Toelage rector magnificus
Universiteit Maastricht	Maastricht	vice-voorzitter College van Bestuur	Toelage vice-voorzitter College van Bestuur
Universiteit Maastricht	Maastricht	voorzitter College van Bestuur	Toelage voorzitter College van Bestuur
Universiteit Twente	Enschede	Hoogleraar-1	Deze beloning is overeengekomen met een meer dan excellente wetenschapper. De bezoldiging is om internationaal te kunnen concurreren en om deze wetenschapper te behouden voor onze instelling.
Universiteit Twente	Enschede	Lid CvB (1)	beloning vastgesteld door de Raad van Toezicht

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

				Motivering
	Organisatie	Plaats	Functienaam	Beloning vastgesteld door de Raad van Toezicht
1751	Universiteit Twente	Enschede	Lid CvB (2)	Onder overige voorzieningen zijn opgenomen de in 2010 betaalde bedragen in het kader van vertrekregelingen (aanvullingen voor pensioen, vervroegde uittreding en ontslaguitkeringen), welke in het kader van de reorganisatie door de Universiteit Utrecht zijngetroffen in overeenstemming met het Sociaal Beleidskader, zoals dat conform de cao met de bonden is overeengekomen.
1752	Universiteit Utrecht	Utrecht	Directeur	Onder overige voorzieningen zijn opgenomen de in 2010 betaalde bedragen in het kader van vertrekregelingen (aanvullingen voor pensioen, vervroegde uittreding en ontslaguitkeringen) welke in het kader van de reorganisatie door de Universiteit Utrecht zijngetroffen in overeenstemming met het Sociaal Beleidskader, zoals dat conform de cao met de bonden is overeengekomen.
1753	Universiteit Utrecht	Utrecht	Hoogleraar	Onder overige voorzieningen zijn opgenomen de in 2010 betaalde bedragen in het kader van vertrekregelingen (aanvullingen voor pensioen, vervroegde uittreding en ontslaguitkeringen) welke in het kader van de reorganisatie door de Universiteit Utrecht zijngetroffen in overeenstemming met het Sociaal Beleidskader, zoals dat conform de cao met de bonden is overeengekomen.
1754	Universiteit Utrecht	Utrecht	Hoogleraar	Salaris inclusief toelage College van Bestuur gebaseerd op arbeidsmarkt
1755	Universiteit Utrecht	Utrecht	Lid CvB	Salaris inclusief toelage College van Bestuur gebaseerd op arbeidsmarkt
1756	Universiteit Utrecht	Utrecht	Rector Magnificus	Salaris inclusief toelage college van bestuur gebaseerd op arbeidsmarkt
1757	Universiteit Utrecht	Utrecht	Voorzitter College van Bestuur	Salaris inclusief toelage college van bestuur gebaseerd op arbeidsmarkt
1758	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	Hoogleraar	Arbeidsmarkttoelage
1759	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	Hoogleraar	Arbeidsmarkttoelage
1760	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	Hoogleraar	Arbeidsmarkttoelage
1761	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	Hoogleraar	Arbeidsmarkttoelage
1762	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	Hoogleraar	Arbeidsmarkttoelage
1763	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	Hoogleraar	Arbeidsmarkttoelage
				De bestuurdersbezoldiging is bepaald op grond van het Besluit van 6 augustus 1998 inzake de rechtspositie van de leden van bestuurscolleges van de openbare universiteiten (Stbl.518).
1764	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	Rector Magnificus	De bestuurdersbezoldiging is bepaald op grond van het Besluit van 6 augustus 1998 inzake de rechtspositie van de leden van bestuurscolleges van de openbare universiteiten (Stbl.518).
1765	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	Voorzitter College van Bestuur	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek
1766	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek
1767	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek
1768	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	einde 30% regeling in 2010 (schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek)
1769	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1770	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek + gratificatie in 2010
1771	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max. Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek
1772	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek
1773	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek + nabetaling over 2009
1774	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek
1775	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar/decaan	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + bestuurstoelage + nabetaling over 2009
1776	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar/decaan	Schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + bestuurstoelage + nabetaling over 2009
1777	Universiteit van Tilburg	Tilburg	lid College van Bestuur	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage
1778	Universiteit van Tilburg	Tilburg	voorzitter College van Bestuur	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage
1779	UWV	AMSTERDAM	directeur Werkloosheid	aanvulling WW loop via werkgever; per 31-07-2010 uitbetaling verlofuren € 50101
1780	UWV	AMSTERDAM	voorzitter Raad van Bestuur	In het najaar van 2010 heeft een nabetaling plaatsgevonden in verband met inschaling in andere salarischaal met terugwerkende kracht vanaf 1 november 2005
1781	VARA	Hilversum	Bestuurder/Algemeen Directeur	De Algemene Directeur is i.h.k.v. de TOP kaderregeling per 1-1-2008 formeel/feitelijk 40 uur gaan werken
1782	VARA	Hilversum	Presentator	Bezoldiging RVB is in overeenstemming met de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ).
1783	VARA	Hilversum	Presentator	
1784	VARA	Hilversum	Presentator	
1785	Veiligheidsregio Brabant-Zuidwest	EINDHOVEN	DIRECTEUR	
1786	Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond	ROTTERDAM	Algemeen Directeur	
1787	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord- Limburg	VENLO	Lid RvB	
1788	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord- Limburg	VENLO	Medisch Specialist	
1789	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord- Limburg	VENLO	Medisch Specialist	
1790	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord- Limburg	VENLO	Medisch Specialist	
1791	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord- Limburg	VENLO	Medisch Specialist	
1792	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord- Limburg	VENLO	Medisch Specialist	
1793	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord- Limburg	VENLO	Voorzitter RvB	
1794	Virenze Algemeen Beheer B.V.	Gronsveld	Psychiatert	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
Vitalis Zorg Groep	EINDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Honorering vindt plaats conform Adviesregeling NVZD 1997.
1796 Vivium Zorggroep	HUIZEN	raad van bestuur	Overschrijding in 2010 is veroorzaakt door uitbetaling verlofrechten. Zonder deze uitbetaling zou een melding voor de WOPT achterwege kunnen blijven (blifft dan onder E 193.000)
1797 Vivium Zorggroep	HUIZEN	raad van bestuurder	Honorering vindt plaats conform Adviesregeling NVZD 1997
1798 Vivre	MAASTRICHT	Lid Raad van Bestuur	
1799 Vivre	MAASTRICHT	Voorzitter Raad van Bestuur	
1800 VOEDINGSCENTRUM	'S GRAVENHAGE	Directeur	Naar aanleiding van de beeindiging van haar dienstverband en de verhoging van haar inkomen met een door de rechter bepaalde vergoeding plus niet opgenomen vakantiedagen is de WOPT norm 2010 overschreden
1801 VRIJE UNIVERSITEIT	AMSTERDAM	Lid CvB	Salaris is marktconform voor een complexe organisatie en conform de beleidslijnen afgesproken tussen de voorzitters RvT's universiteiten.
1802 VRIJE UNIVERSITEIT	AMSTERDAM	Lid CvB	Salaris is marktconform voor een complexe organisatie en conform de beleidslijnen afgesproken tussen de voorzitters RvT's universiteiten.
1803 VRIJE UNIVERSITEIT	AMSTERDAM	Voorzitter CvB	Salaris is marktconform voor een complexe organisatie en conform de beleidslijnen afgesproken tussen de voorzitters RvT's universiteiten.
1804 VROM	Den Haag	Directeur VROM	De directeur was «remplacant» binnen een portefeuille waarop overtuigende dreigde. Het bevoegd gezag heeft met betrekking hier toe een regeling afgesproken die leidt van werk tot werk.
1805 VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1806 VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1807 VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1808	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1809	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1810	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1811	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1812	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1813	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1814	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1815	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1816	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1817	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1818	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1819	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1820	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1821	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1822	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1823	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1824	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1825	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1826	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1827	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1828	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1829	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1830	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1831	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1832	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1833	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1834	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1835	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1836	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1837	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1838	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1839	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1840	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1841				

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1842	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1843	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1844	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1845	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1846	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1847	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1848	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1849	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1850	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1851	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1852	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1853	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1854	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1855	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1856	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1857	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1858	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1859	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1860	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1861	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1862	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1863	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1864	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1865	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1866	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1867	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1868	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1869	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1870	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1871	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1872	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1873	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1874	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1875	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1876	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1877	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1878	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1879	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1880	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1881	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1882	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1883	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1884	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1885	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1886	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1887	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1888	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1889	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1890	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1891	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1892	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1893	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1894	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1895	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1896	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1897	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1898	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1899	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1900	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1901	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Raad van bestuur	Concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector
1902	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Raad van bestuur	Concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector
1903	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Raad van bestuur	Concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector
1904	VU Medisch Centrum, uitgaande van Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg	AMSTERDAM	Raad van bestuur	Concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector
1905	VWS	AMSTERDAM	Raad van bestuur	Concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector
1906	Den Haag	Onderzoeker		Concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector
1907	Wageningen University & Researchcentre (stichting DLO/WU/StichtingVHL	Wageningen	Directeur	40-uurige werkweek en arbeidsmarkattoelage
1908	Wageningen University & Researchcentre (stichting DLO/WU/StichtingVHL	Wageningen	Directeur Science group	Directeur Science group + waarnemend Directeur van een 2e Science group.
			Directeur Science groups	Directeur Science groups

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1909 (stichting DLO/WU/StichtingVHL	Wageningen University & Researchcentre Wageningen		Hoogleraar	Hoogleraar Wageningen University
1910 (stichting DLO/WU/StichtingVHL	Wageningen University & Researchcentre Wageningen		Lid van de Raad van Bestuur	Lid van de Raad bestuur Wageningen UR. Bestaande uit de onderdelen Wageningen University, Stichting DLO en Stichting VHL.
1911 (stichting DLO/WU/StichtingVHL	Wageningen University & Researchcentre Wageningen		Lid van de Raad van Bestuur	Lid van de Raad bestuur Wageningen UR. Bestaande uit de onderdelen Wageningen University, Stichting DLO en Stichting VHL.
1912 (stichting DLO/WU/StichtingVHL	Wageningen University & Researchcentre Wageningen		Lid van de Raad van Bestuur	Lid van de Raad bestuur Wageningen UR. Bestaande uit de onderdelen Wageningen University, Stichting DLO en Stichting VHL.
				Beloning conform commissie Izeboud. <input type="checkbox"/> De overige vergoedingen bestaat uit het saldo van de storting in de stamrech BV, welke betrekking heeft op de gederfde pensioeninkomsten vanaf het 65e jaar, vermindert met de opname voor levensloop in de periode van 1 juli t/m 31 december 2010. Vanaf 1 juli 2010 tot 1 juli 2013 maakt deze persoon gebruik van de levenslooptregeling om na uit diensttreding per 1 juli 2013 aansluitend met flexpensioen te gaan.
1913 Welbions	HENGELO		Directeur/Bestuurder tot 01-07-2010	Vindt plaats op basis van in 2007 afgesloten arbeidsovereenkomst
1914 Wilhelmina Ziekenhuis Assen	ASSEN		Raad van Bestuur	Overschrijding conform Izebouthnorm
1915 Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM		Bestuurder	Overschrijding conform Izebouthnorm
1916 Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM		Directeur financien	Overschrijding conform Izebouthnorm
1917 Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM		Directeur Proj. Ontwikkeling	In het bestabaar loon is een ontslagvergoeding opgenomen vandaar overschrijding
1918 Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM		Verhuurmakelaar	Overschrijding conform Izebouthnorm
1919 Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM		Voorzitter	In 2010 een stuwmeeer van verlofuren van voorgaande jaren uitbetaald ad € 11.726
1920 Woningstichting de Veste	OMMEN		directeur/bestuurder	
				In 2005 zijn door een adviseur van KPMG de directiesalarissen geconformeerd volgens de regels van commissie Izeboud, werna de beloning op voorstel van de renumeratiecommissie is vastgesteld door de RvC. Tevens zijn afspraken gemaakt over periodieke verhoging. Op 1 januari 2010 zijn de directiesalarissen aangepast conform de daartoe geldende salarisregeling voor woningcorporaties.
1921 Woningstichting De Woonplaats	ENSCHEDE		Directeur-bestuurder	Commissie Arbeidsvoorraarden Statutair Directeur
1922 Woningstichting Den Helder	DEN HELDER		Directeur bestuurder	Woningcorporaties (Izeboud)
1923 Woningstichting Domijn	ENSCHEDE		directeur-bestuurder	Inschaling conform Izeboud
1924 Woningstichting Eigen Haard	AMSTERDAM		Bestuurder 1	De hoogte van de beloning van de bestuurder past binnen de bandbreedte welke door de commissie Izeboud is aanbevolen.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1925 Woningstichting Eigen Haard	AMSTERDAM	Bestuurder 2	De hoogte van de beloning van de bestuurder past binnen de bandbreedte welke door de commissie Izeboud is aanbevolen.
1926 Woningstichting Eigen Haard	AMSTERDAM	Directeur	De hoogte van de beloning van de directeur is marktconform en passend bij de zwaarte van de functie.
1927 Woningstichting Goede Stede	ALMERE	Directeur	Salaris is marktconform auto van de zaak valt vanaf 2006 onder het fiscaal inkomen
1928 Woningstichting Haag Wonen	DEN HAAG	Directeur/bestuurder	Beloning vindt plaats conform de beloningscode voor de woningcorporaties ( voorheen Izeboud). Doordat de uitgangspunten voor de berekening van het loon afwijken van de WOPT komt het voor dat er wel voldaan wordt aan de normen van de beloningscode maar dat daarmee toch de WOPT grens wordt overschreden. Dat is ook hier het geval.
1929 Woningstichting Rochdale	AMSTERDAM	Directeur	Historische afspraken en hoge (cao) pensioenpremie
1930 Woningstichting Rochdale	AMSTERDAM	Directeur	Historische afspraken en vanaf 2010 levensloopregeling in normbedrag en hoge (cao) pensioenpremie
1931 Woningstichting Rochdale	AMSTERDAM	Lid RvB	Vanaf 2010 wordt de levensloopregeling in het normbedrag meegenomen en door een hoge (cao) pensioenpremie.
1932 Woon-Zorgcentra De Rijnhoven	HARMELEN	algemeen directeur/bestuurder	De honorering vindt plaats op basis van de adviesregeling van de NVZD 1997 en is in 2009 structureel bijgesteld. In 2010 heeft een achterstallige betaling over voorafgaande jaren plaatsgevonden voor reiskosten en ziektekosten van 17.697,-
1933 Woonbedrijf ieder1	DEVENTER	directeur bestuurder	De hoogte van de beloning is op basis van het advies van de HayGroup in schaal F vastgesteld, vanwege het ondernemende karakter van Woonbedrijf ieder1, waarin maatschappelijke verantwoordelijkheid wordt gecombineerd met innovatief ondernemerschap en beter in lijn is met de honoringsmarkt. De grotere overschrijding in 2010 heeft te maken met de uitdiensstreding van de directeurbestuurder. Hierdoor is de bonus over 2010 nog in hetzelfde kalenderjaar uitgekeerd, naast de al eerder in januari 2010 uitgekeerde bonus over 2009. Tevens heeft, in verband met de uitdiensstreding, een finale afrekening plaatsgevonden. Hierbij zijn de nog opgenomen vakantiedagen uitgekeerd.
1934 Woonkracht10	ZWIJNDRECHT	Directeur/Bestuurder	marktconform en o.b.v. prestatie
1935 Woonpartners Midden-Holland, Stichting voor Bouwen en Beheren	WADDINXVEEN	Directeur-bestuurder	Salaris is vastgesteld conform de richtlijnen van de commissie Izeboud.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1936 Woonstad Rotterdam	ROTTERDAM	Bestuurder Ontwikkeling & Techniek	De beloning is gebaseerd op het advies van de Commissie Arbeidsvoorraarden (Izeboud) statutair Directeur Woningcorporaties. Hierbij is, conform het advies, de beloning berekend met hantering van de in dit advies genoemde variabelen.
1937 Woonstad Rotterdam	ROTTERDAM	Bestuurder Wonen	De beloning is gebaseerd op het advies van de Commissie Arbeidsvoorraarden (Izeboud) statutair Directeur Woningcorporaties. Hierbij is, conform het advies, de beloning berekend met hantering van de in dit advies genoemde variabelen. De beloning valt binnen dit advies.
1938 Woonstad Rotterdam	ROTTERDAM	Bestuursvoorzitter	De beloning is gebaseerd op het advies van de Commissie Arbeidsvoorraarden (Izeboud) statutair Directeur Woningcorporaties. Hierbij is, conform het advies, de beloning berekend met hantering van de in dit advies genoemde variabelen. De beloning valt binnen dit advies.
1939 Woonstichting Lieven de Key	AMSTERDAM	Directeur De Principaal	De beloning van deze functionaris voldoet bij vaststelling aan de oude Izeboud-norm/Aedescode.
1940 Woonstichting Triada	Heerde	directeur-bestuurder	respecteren van de bestaande arbeidsovereenkomst welke is gebaseerd op de uitgangspunten van de adviesregeling Izeboud indertijd opgesteld door de NVZD.
1941 WoonZorgcentra Haaglanden	S-GRAVENHAGE	Voorzitter Raad van Bestuur	De beloning van de bestuurder is gerelateerd aan de normen, zoals indertijd opgesteld door de NVZD.
1942 Ziekenhuis Amstelland	AMSTELVEEN	bestuurder	
1943 Ziekenhuis Amstelland	AMSTELVEEN	bestuurder	
1944 Ziekenhuis Bernhoven	OSS	voorzitter Raad van Bestuur	
1945 Ziekenhuis De Tjongerschans	HEERENVEEN	voorzitter Raad van Bestuur	
1946 Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	lid Raad van Bestuur	conform NVTZ regeling en oude NVZD regeling
1947 Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	lid Raad van Bestuur	conform NVZD regeling
1948 Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform
1949 Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform
1950 Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform
1951 Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform
1952 Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform
1953 Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform
1954 Ziekenhuis Nij Smellinghe	DRACHTEN	Directeur/Bestuurder	Zie Jaarrekening en verslag RVT.
1955 ZONNEBURG B.V.	Driebergen	Directeur	Was reeds een bestaand salaris van voor de invoering van de WOPT. <input type="checkbox"/>
1956 Zorgbalans	HAARLEM	Voorzitter Raad van Bestuur	Per 1-1- 2011 is het salaris bijgesteld tot onder de Balkenende-norm De honorering is conform de NVZD regeling.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
Zorggroep Almere	ALMERE	voorzitter raad van bestuur	Beloning is overeengekomen onder de oude NVZD adviesregeling. Van toepassing is de overgangsregeling van de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (2009) ten aanzien van bestaande arbeidsovereenkomsten.
Zorggroep Leveste Middenveld	HOOGEVEEN	RvB lid	De overschrijding in onderhavig kalenderjaar wordt veroorzaakt door incidentele beloningen.
Zorggroep Leveste Middenveld	HOOGEVEEN	RvB lid	De overschrijding in onderhavig kalenderjaar wordt veroorzaakt door incidentele beloningen.
Zorggroep Noord- en Midden-Limburg	Venlo	Persoonsnaam ingevuld	
Zorggroep Noord- en Midden-Limburg	Venlo	Persoonsnaam ingevuld	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Bestuurder	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Bestuurder	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Bestuurder	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Noorderbreede	Leeuwarden	Medisch Specialist	
Zorggroep Pasana	DOKKUM	Voorzitter Raad van Bestuur	
Zorggroep West en Midden-Brabant	Breda	Lid Raad van Bestuur	Het salaris van de bestuurder is marktconform en passend bij de verantwoordelijkheden voor een organisatie met de omvang als die van Stichting Zorggroep West- en Midden-Brabant
Zorggroep West en Midden-Brabant	Breda	Voorzitter Raad van Bestuur	Deeltijdpercentage is 102,78% voor 2010 en 2009 Het salaris van de bestuurder is marktconform en passend bij de verantwoordelijkheden voor een organisatie met de omvang als die van Stichting Zorggroep West- en Midden-Brabant

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1984 Zorgsaam Zeeuws-Vlaanderen	TERNEUZEN	Lid Raad van Bestuur	De leden van de Raad van Bestuur ontvangen voor hun werkzaamheden een bezoldiging, die wat betreft de hoogte en structuur zodanig is dat gekwalificeerde en deskundige bestuurders kunnen worden aangetrokken en behouden. Daarbij is in het verslagjaar de bestaande adviesregeling, BBZ leidend. Voor indexatie is de CAO ziekenhuizen gevuld, met ingang van 2011 wordt BBZ Toegepast. De Raad van Toezicht heeft niet gekozen voor inzet van bonussen e.d., omdat positief effect van deze prikkel wordt betwijfeld. De bezoldingsstructuur van de leden van de Raad van Bestuur is zodanig dat zij de belangen van ZorgSaam bevordert en niet aanzet tot gedrag van bestuurders in hun eigen belang met veronachting van het belang van ZorgSaam. De voorzitter van de RvB werkt ook voor de Stichting Woonzorg West Zeeuws-Vlaanderen, en wordt voor 15 % aan deze stichting doorberekend. Allen blijven over 2010 binnen het vastgestelde salarisplafond, tabel + 30 %. De functie is door de Raad van Toezicht ingedeeld in schaal I. De invloed van omgevings- en risicofactoren leidt tot een toeslag van 20 %. De beloning 2010 bij de functie Directeur betreft naast salarissenbonussen.
1985 Zorgsaam Zeeuws-Vlaanderen	TERNEUZEN	Lid Raad van Bestuur	De leden van de Raad van Bestuur ontvangen voor hun werkzaamheden een bezoldiging, die wat betreft de hoogte en structuur zodanig is dat gekwalificeerde en deskundige bestuurders kunnen worden aangetrokken en behouden. Daarbij is in het verslagjaar de bestaande adviesregeling, BBZ leidend. Voor indexatie is de CAO ziekenhuizen gevuld, met ingang van 2011 wordt BBZ Toegepast. De Raad van Toezicht heeft niet gekozen voor inzet van bonussen e.d., omdat positief effect van deze prikkel wordt betwijfeld. De bezoldingsstructuur van de leden van de Raad van Bestuur is zodanig dat zij de belangen van ZorgSaam bevordert en niet aanzet tot gedrag van bestuurders in hun eigen belang met veronachting van het belang van ZorgSaam. De voorzitter van de RvB werkt ook voor de Stichting Woonzorg West Zeeuws-Vlaanderen, en wordt voor 15 % aan deze stichting doorberekend. Allen blijven over 2010 binnen het vastgestelde salarisplafond, tabel + 30 %. De functie is door de Raad van Toezicht ingedeeld in schaal I. De invloed van omgevings- en risicofactoren leidt tot een toeslag van 20 %. De beloning 2010 bij de functie Directeur betreft naast salarissenbonussen.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
Zorgsaam Zeeuws-Vlaanderen	TERNEUZEN	Voorzitter Raad van Bestuur	De leden van de Raad van Bestuur ontvangen voor hun werkzaamheden een bezoldiging, die wat betreft de hoogte en structuur zodanig is dat gekwalificeerde en deskundige bestuurders kunnen worden aangetrokken en behouden. Daarbij is in het verslagjaar de bestaande adviesregeling, BBZ leidend. Voor indexatie is de CAO ziekenhuizen gevuld, met ingang van 2011 wordt BBZ Toegepast. De Raad van Toezicht heeft niet gekozen voor inzet van bonussen e.d., omdat positief effect van deze prikkel wordt verwacht. De bezoldigingsstructuur van de leden van de Raad van Bestuur is zodanig dat zij de belangen van ZorgSaam bevordert en niet aanzet tot gedrag van bestuurders in hun eigen belang met veronachting van het belang van ZorgSaam. De voorzitter van de RvB werkt ook voor de Stichting Woonzorg West Zeeuws-Vlaanderen, en wordt voor 15 % aan deze stichting doorberekend. Allen blijven over 2010 binnen het vastgestelde salarisplafond, tabel + 30 %. De functie is door de Raad van Toezicht ingedeeld in schaal I. De invloed van omgevings- en risicofactoren leidt tot een toeslag van 20 %. De beloning 2010 bij de functie Directeur bedraagt naast salaris de bepaling van het salaris van de voorzitter van de Raad van Bestuur geldt de oude NVZD-regeling.
1987	ZuidZorg	VELDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur
1988	ZZG Zorggroep	GROESBEEK	Lid raad van bestuur
1989	ZZG Zorggroep	GROESBEEK	Voorzitter raad van bestuur