

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1	Abrona	HUIS TER HEIDE	Voorzitter Raad van Bestuur	
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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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 vrijgevestigd 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
50	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 vrijgevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
51	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 vrijgevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
52	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 vrijgevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
53	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 vrijgevestigd medisch specialisten, gebaseerd op een werkweek van 40-48 uur exclusief diensten respectievelijk maximaal 55 uur inclusief diensten bij voltijds dienstverband.
54	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
55	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
56	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
57	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
58	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
59	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
60	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
61	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
62	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
63	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
64	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
65	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
66	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
67	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
68	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
69	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
70	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
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	Directeur	
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	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede hetgeen 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 hetgeen 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 hetgeen 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 hetgeen 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 hetgeen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
117	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	Directeur Zorginkoop Achmea Zorg	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede hetgeen 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 hetgeen 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 hetgeen 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 hetgeen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
121	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	Senior Manager Zorginkoop	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede hetgeen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
122	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	Senior Manger Zorginkoop	Inkomen is passend bij de zwaarte van de functie, alsmede hetgeen in de markt wordt betaald voor gelijkwaardige functies.
123	Actium	ASSEN	Directeur	Indeling is op basis van de schaalindeling van de adviesregeling Izeboud schaal G
124	Admiraal De Ruyter Ziekenhuis	Viissingen	Lid Raad van Bestuur	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.
125	Admiraal De Ruyter Ziekenhuis	Viissingen	Specialist	De specialist heeft een dienstverband van ongeveer 1,2 FTE met het ziekenhuis.
126	Albert Schweitzer Ziekenhuis	DORDRECHT	Voorzitter lid college van bestuur	Conform beëindigingsovereenkomst
127	Albert Schweitzer Ziekenhuis	DORDRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	
128	Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Bestuurder	De bezoldiging is gebaseerd op de regeling van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuis Directeuren.
129	Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Bestuurder	De bezoldiging is gebaseerd op de regeling van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuis Directeuren.
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	Funcienaam	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 geijkt en vastgesteld. Bij het bepalen van de beloning is de beloningscode voor bestuurders woningcorporaties" van Aedes gevolgd."
136	AlleeWonen	ROOSENDAAL	Bestuurder	In 2010 zijn de salarissen van Raad van Bestuur o.b.v. salarisregeling geijkt en vastgesteld. Bij het bepalen van de beloning is de beloningscode voor bestuurders woningcorporaties" van Aedes gevolgd."
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	ALTRECHT 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 veeleisende functie, waarvoor de beloning marktconform moet zijn om daarmee de goede adviseur te krijgen ente 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 verdiend werd in de voorafgaande functie
144	Arkin	Amsterdam	Voorzitter Raad van Bestuur	(functie in het hoger onderwijs), waarbij is afgezien van de bij die functie behorende emolumenten.
145	Arnhems Radiotherapeutisch Instituut (Arti)	ARNHEM	Raad van Bestuur	Salariëring volgens AMS systeem. Tevens werkzaam als medisch specialist in de instelling

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
146	Arnhems Revalidatiecentrum Groot Klimmendaal	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	ASVZ, Interlevensbeschouwelijke Stichting voor Zorg ten behoeve van Mensen met een Handicap	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	HIVERSUM	directeur	incidentele extra beloning 2010
156	Bastion Wonen Stichting	ZEVENAAR	Directeur-bestuurder	Beloning volgens Izebood-regeling en vanaf juli 2010 volgens nieuwe beloningscode.
157	BEROEPSOPLEIDING TOT HUISARTS 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 verantwoord beloning. Het maatschappelijk vergelijkbaar bruto inkomen (exclusief werkgeversbijdrage sociale lasten en pensioen) bedraagt _ 344.770
162	BNN	Hilversum	Presentator	Per 1 juni 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 exploitat van Jaarrekening 2009.
163	BNN	Hilversum	Presentator	Marktconform en met toestemming RvB NPO.
164	BNN	Hilversum	Presentator	Marktconform en met toestemming RvB NPO.
165	BNN	Hilversum	Voorzitter/Presentator	Marktconform
166	BZK	Den Haag	Buitengewoon Adviseur van BZK	variabele inkomensbestanddelen
167	BZK	Den Haag	Buitengewoon Adviseur van BZK	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
168	BZK	Den Haag	Buitengewoon Adviseur van BZK	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
169	BZK	Den Haag	Deltacommissaris	38-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 (ingaaande 1/1/2010; daarvoor 38-urige werkweek) en variabele inkomensbestanddelen
176	BZK	Den Haag	Korpschef	Werkweek van ca 39,6 uur en vergoedingen. Arbeidsvoorwaarden 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
180	BZK	Den Haag	SG IenM	38-urige werkweek (ingaaande 1/12/2009) en variabele inkomensbestanddelen
181	BZK	Den Haag	SG SZW	38-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
182	BZK	Den Haag	SG VenJ	40-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
183	BZK	Den Haag	SG VWS	39-urige werkweek en variabele inkomensbestanddelen
184	CAK	Den Haag	Algemeen directeur	Beloning is conform de CAO voor de zorgverzekeraars. 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 voorhet pensioen hoog, gekoppeld aan de verplichte pensioenverzekeraar (SBZ).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
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 rechtspersonen. De daarna (jaarlijks geconstateerde) overstijging ten opzichte van WOTP norm bedraagt in 2010 € 18.598,- en heeft te maken met de reguliere CAO verhoging daar er geen initiële loonstijging is geweest. 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
198	Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers	RIJSWIJK	Algemeen directeur	Bezoldiging RvB is gebaseerd op de regeling van NVZD, St Jansdal volgt daarmee de richtlijn voor ziekenhuizen
199	Christelijk Algemeen Ziekenhuis Noordwest-Veluwe St. Jansdal	HARDERWIJK	Lid RvB	Bezoldiging RvB is gebaseerd op de regeling van NVZD, St Jansdal volgt daarmee de richtlijn voor ziekenhuizen
200	Christelijk Algemeen Ziekenhuis Noordwest-Veluwe St. Jansdal	HARDERWIJK	Voorzitter RvB	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. □ NB: datum uit dienst is einddatum contract.
201	Christelijke Hogeschool Windesheim	Zwolle	Lid College van Bestuur	Bij pensionering € 68.476.12 aan vakantiedagen uitbetaald. Normaal zit onze directeur bestuurder onder de norm
202	Christelijke Woningstichting Patrimonium	GRONINGEN	Directeur Bestuurder	De bestuurder is in dienst van CINOP Advies B.V. Hij verricht ook werkzaamheden voor de publiekgefinancierde activiteiten van Stichting CINOP, maar de omvang van die activiteiten is minder dan 50% van de totale financiering bij CINOP. In het kader van deWOPT is opgenomen de totale vergoeding die de bestuurder heeft ontvangen, dus inclusief de vergoeding voor de privaatgefinancierde activiteiten bij CINOP Advies B.V. die niet onder de criteria van WOPT vallen.
203	CINOP Advies B.V.	S-HERTOGENBOSCH	Algemeen Directeur	Arbeidsvoorwaarden zijn marktconform.
204	Cooperatie De Friesland u.a.	LEEWARDEN	Voorzitter Raad van Bestuur	

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
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.
217	CZ groep Zorgverzekeraar, OWM UA	TILBURG	Directeur	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. EF 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.
218	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 arbeidsvoorwaardenpakket is totaal concurrerend met het pakket van gelijkwaardige instellingen en ligt in de lijn met hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden.



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 arbeidsvoorwaardenpakket 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 arbeidsvoorwaardenpakket is totaal concurrerend met het pakket van gelijkwaardige instellingen en ligt in de lijn met hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden.
221	De Blije 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 brisante 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.xxx
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
225	De Twentse Zorgcentra voor Mensen met een Verstandelijke Handicap	ENSCHEDÉ	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 Izebouw.
227	de Woningstichting	WAGENINGEN	directeur / bestuurder Commandant van een Operationeel Commando	Diensttijdgratificatie, garantievliegtuige en 40-urige werkweek
228	Defensie	Den Haag		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.
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	
231	Deventer Ziekenhuis	DEVENTER	Voorzitter Raad van Bestuur	
232	Diakonessenhuis	LEIDEN	Intensivist	Intensivisten zijn schaarse medische specialisten, die onontbeerlijk zijn voor het adequaat functioneren van een IC in een ziekenhuis.
233	Diakonessenhuis	UTRECHT	Arts	markttoeslag medisch specialisten
234	Diakonessenhuis	UTRECHT	Arts	markttoeslag medisch specialisten
235	Diakonessenhuis	UTRECHT	Arts	markttoeslag medisch specialisten
236	Diakonessenhuis	UTRECHT	Arts	i.v.m. markttoeslag medisch specialisten
237	Diakonessenhuis	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	Diakonessenhuis	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. In het belastbaar 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.
240	Dianet Dialysecentra	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	
241	Dienst voor het kadaster 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 kadaster 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 kadaster 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	Passende beloning voor deze bestuursfunctie in een zeer complexe omgeving met een toenemend risicoprofiel en de daarbij behorende verantwoordelijkheden als bestuurder.
246	Eno Zorgverzekeraar N.V.	DEVENTER	algemeen directeur	
247	EO	Hilversum	Directeur	Volgens arbeidsvoorwaardelijke afspraken, waarbij het niet overschrijden van de Balkenende-norm uitgangspunt is geweest.
248	EO	Hilversum	Directeur	Volgens arbeidsvoorwaardelijke afspraken, waarbij het niet overschrijden van de Balkenende-norm uitgangspunt is geweest.
249	EO	Hilversum	Presentator TV	Volgens arbeidsvoorwaardelijke 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	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
251	Erasmus MC	ROTTERDAM	Afdelingshoofd	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
252	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
253	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
254	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
255	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
256	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
257	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
258	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
259	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
260	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
261	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
262	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
263	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
264	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."



1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
265	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
266	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
267	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
268	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
269	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
270	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
271	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
272	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
273	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
274	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
275	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
276	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
277	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
278	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
279	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
280	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
281	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
282	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
283	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
284	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
285	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
286	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
287	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
288	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>



1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
289	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
290	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
291	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
292	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
293	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
294	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
295	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
296	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
297	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
298	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
299	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."
300	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
301	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
302	Erasmus MC	ROTTERDAM	Hoogleraar	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
303	Erasmus MC	ROTTERDAM	Lid RvB	<p>De Raad van Toezicht is belast met benoemingen, beloning en ontslag van leden van de Raad van Bestuur. Het belonings- beleid van de Raad van Toezicht heeft tot doel goede kandidaten voor een bestuursfunctie aan te trekken, deze bestuursleden te motiveren en voor het Erasmus MC te behouden. De beloning dient derhalve concurrerend te zijn met wat voor posities van vergelijkbare complexiteit, omvang en verantwoordelijkheid wordt geboden. In 2009 is besloten de variabele beloning af te schaffen. Het vaste brutosalaris is vastgesteld mede op basis van een rapport van onderzoeks- en adviesbureau Hay Group. Jaarlijks beoordeelt de Raad van Toezicht het beloningsbeleid ten aanzien van de Raad van Bestuur. Het huidige beloningsbeleid gaat uit van een vaste beloning voor alle leden van de Raad van Bestuur. In beginsel wordt voor alle overige arbeidsvoorwaarden de CAO UMC's gevolgd. Er wordt geen variabele beloning toegekend. Jaarlijks wordt afgewogen of eventuele aanpassingen van salaris of andere arbeidsvoorwaarden op grond van de CAO UMC's aan de Raad van Bestuur worden toegekend. Per 1 maart 2010 is de beloning van alle leden van de Raad van Bestuur.</p>
304	Erasmus MC	ROTTERDAM	Lid RvB	<p>De Raad van Toezicht is belast met benoemingen, beloning en ontslag van leden van de Raad van Bestuur. Het belonings- beleid van de Raad van Toezicht heeft tot doel goede kandidaten voor een bestuursfunctie aan te trekken, deze bestuursleden te motiveren en voor het Erasmus MC te behouden. De beloning dient derhalve concurrerend te zijn met wat voor posities van vergelijkbare complexiteit, omvang en verantwoordelijkheid wordt geboden. In 2009 is besloten de variabele beloning af te schaffen. Het vaste brutosalaris is vastgesteld mede op basis van een rapport van onderzoeks- en adviesbureau Hay Group. Jaarlijks beoordeelt de Raad van Toezicht het beloningsbeleid ten aanzien van de Raad van Bestuur. Het huidige beloningsbeleid gaat uit van een vaste beloning voor alle leden van de Raad van Bestuur. In beginsel wordt voor alle overige arbeidsvoorwaarden de CAO UMC's gevolgd. Er wordt geen variabele beloning toegekend. Jaarlijks wordt afgewogen of eventuele aanpassingen van salaris of andere arbeidsvoorwaarden op grond van de CAO UMC's aan de Raad van Bestuur worden toegekend. Per 1 maart 2010 is de beloning van alle leden van de Raad van Bestuur.</p>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
305	Erasmus MC	ROTTERDAM	Lid RvB	<p>De Raad van Toezicht is belast met benoemingen, beloning en ontslag van leden van de Raad van Bestuur. Het belonings- beleid van de Raad van Toezicht heeft tot doel goede kandidaten voor een bestuursfunctie aan te trekken, deze bestuursleden te motiveren en voor het Erasmus MC te behouden. De beloning dient derhalve concurrerend te zijn met wat voor posities van vergelijkbare complexiteit, omvang en verantwoordelijkheid wordt geboden. In 2009 is besloten de variabele beloning af te schaffen. Het vaste brutosalaris is vastgesteld mede op basis van een rapport van onderzoeks- en adviesbureau Hay Group. Jaarlijks beoordeelt de Raad van Toezicht het beloningsbeleid ten aanzien van de Raad van Bestuur. Het huidige beloningsbeleid gaat uit van een vaste beloning voor alle leden van de Raad van Bestuur. In beginsel wordt voor alle overige arbeidsvoorwaarden de CAO UMC's gevolgd. Er wordt geen variabele beloning toegekend. Jaarlijks wordt afgewogen of eventuele aanpassingen van salaris of andere arbeidsvoorwaarden op grond van de CAO UMC's aan de Raad van Bestuur worden toegekend. Per 1 maart 2010 is de beloning van alle leden van de Raad van Bestuur vastgesteld op het niveau van de CAO UMC's.</p>
306	Erasmus MC	ROTTERDAM	Stafid	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
307	Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
308	Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
309	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>



1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
310	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."
311	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."
312	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
313	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
314	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
315	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
316	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."
317	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."
318	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
319	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."
320	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."
321	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
322	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
323	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
324	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
325	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
326	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
327	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
328	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
329	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
330	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
331	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
332	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
333	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>



1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
334	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
335	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>
336	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	<p>"De salarissen 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 maatschappen 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>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
337	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."
338	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."
339	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
340	Erasmus MC	ROTTERDAM	Univ. med. spec.	"De salarissen 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 maatschappen 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."
341	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Decaan	Vergoeding representatie / decanaats-toelage / vergoeding huur
342	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Decaan / Hoogleraar B	Verrekening sabbatical / vergoeding representatie / arbeidsmarkt-functioneringstoelage / decanaats-toelage
343	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Gratificatie / beloning voor extra uitgevoerde werkzaamheden
344	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Gratificatie / beloning voor extra uitgevoerde werkzaamheden / arbeidsmarkt- functioneringstoelage
345	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Gratificatie / arbeidsmarkt- functioneringstoelage
346	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Gratificatie / arbeidsmarkt- functioneringstoelage
347	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Rector Magnificus	Toelage CvB (Remuneratie vastgesteld door Raad van Toezicht) / vergoeding representatie
348	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Voorzitter CvB	Toelage CvB (Remuneratie vastgesteld door Raad van Toezicht) / vergoeding representatie
349	Far West	AMSTERDAM	Directeur/Bestuurder	Salaris conform regeling commissie Izeboud
350	Financiën	Den Haag	Piv. DG	arbeidsmarkttoelage
351	Geestelijke Gezondheidszorg Delfland	DELFT	lid Raad van Bestuur	
352	Geestelijke Gezondheidszorg Friesland	LEEWARDEN	Bestuurder	
353	Geestelijke Gezondheidszorg Friesland	LEEWARDEN	Psychiater	
354	Geestelijke Gezondheidszorg Oost Brabant	ROSMALEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Het bruto salaris van de bestuurders van GGZ Oost Brabant valt binnen de normen van de beloningscode van de sector, de BBZ..
355	Gehandicaptenzorg Limburg Geïntegreerde Geestelijke Gezondheidszorg in Eindhoven en De	SITTARD	Bestuurder	De hogere bezoldiging van de bestuurder dan het norm salaris van de minister is een gevolg van in het verleden gemaakte afspraken
356	Kempem	EINDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Funcionaam	Motivering
357	Gemeente Buren (GL)	Maurik	Afdelingshoofd Vergunningen en Handhaving	Vaststellingsovereenkomst na conflict
358	Gemeente De Bilt (UT)	BILTHOVEN	beleidsmdw. I D	vertrekregeling
359	Gemeente Dinkelland (OV)	DENEKAMP	ex-bestuurder	Wachtgelduitkering en afkoop toekomstige wachtgelduitkering
360	Gemeente Hellevoetsluis (ZH)	HELLEVOETSLUIS	ambtenaar in algemene dienst boven de sterkte vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.	Is onderdeel van een vaststellingsovereenkomst waarbij door middel van een lijfrente vestiging compensatie wordt verkregen voor de wegvallende inkomsten door intreding VUT. Betreft de periode 1-2-2011/1-11-2013.
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 jaarbasis (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 jaarbasis (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 jaarbasis (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 jaarbasis (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 jaarbasis (2009: _ 188.000).
366	GGNet	WARNSVELD	Geneeskundig Bestuurder	
367	GGNet	WARNSVELD	Voorzitter Raad van Bestuur	
368	GGZ inGeest	AMSTERDAM	Lid raad van bestuur	De inschaling van de leden van de raad van bestuur is sinds 1 januari 2007 op basis van de "Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden 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 inschaling van de leden van de raad van bestuur is sinds 1 januari 2007 op basis van de "Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden 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	Funcionaam	Motivering
370	GGZ Noord en Midden Limburg	Venray	Directeur	Er is sprake van een ontsluiting 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 ontsluiting waardoor de WOPT grens wordt overschreden
373	GGZ Noord-Holland -Noord	Heerhugowaard	voorzitter raad van bestuur	
374	Groene Hart Ziekenhuis	Gouda	Geriatr	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 Arbeidsvoorwaarden van Medisch Specialist (AMS) wordt beloond, inclusief toeslagen.
387	Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V.	ROTTERDAM	Chirurg	Dit betreft een specialist in loondienst die conform de Arbeidsvoorwaarden van Medisch Specialist (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 Arbeidsvoorwaarden van Medisch Specialist (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	Radioloog	Dit betreft een specialist in loondienst die conform de Arbeidsvoorwaarden van Medisch Specialist (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
391	Heliomare	WIJK AAN ZEE	voorzitter Raad van Bestuur	Er is sprake van een functiecontract, gebaseerd op inzet en niet uren per week. Hiervoor 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 afspeelen 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 financiering, één bedrijfsonderdeel onderwijs aan kinderen en jongvolwassenen in het derde en vierde cluster en één bedrijfsonderdeel sport. Zulks onder toepassing van zes verschillende rechtsposities.
392	Het Lab	UTRECHT	Artiestiek directeur	
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 centr directies en de CvB's van hogescholen (KB van 26-6-2011). "
394	Hogeschool INHOLLAND	Den Haag	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 centr 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."
395	Hogeschool IPABO Amsterdam/Alkmaar	Amsterdam	lid college van bestuur	De overschrijding is het gevolg van de uitvoering van een personele reorganisatie in het kalenderjaar 2010. De arbeidsovereenkomst met de betreffende functionaris is op basis daarvan per 1 augustus 2010 beëindigd. Als gevolg van het voortijdig beëindigen is opgelopen pensioenvoerders volledig gecompenseerd. Compensatie is in overleg met bzk onder pensioenafdracht opgenomen.
396	Hogeschool IPABO Amsterdam/Alkmaar	Amsterdam	voorzitter college van bestuur	Bedragen zijn na overleg met bzk omgerekend naar een werktijdfactor van 1,0. Geen overschrijding normbedrag 2010.

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 remuneratiebeleid vastgesteld, waarbij werd afgezien 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 remuneratiebeleid vastgesteld, waarbij werd afgezien 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 Utrecht	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 remuneratiebeleid vastgesteld, waarbij werd afgezien 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. □ 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 wareb 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 toezichthouders HBO-instellingen).
403	HUISARTSEN GENOOTSCHAP NED	UTRECHT	Directeur/bestuurvoorzitter	Gezien de zwaarte van de functie is het huidige salaris als marktconform bepaald
404	IJsselland Ziekenhuis	CAPELLE AAN DEN IJSSEL	Orthopeed	

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
405	IJsselland Ziekenhuis	CAPELLE AAN DEN IJSSEL	voorzitter RvB	
406	Interconfessioneel Spaarne Ziekenhuis	HOOFDDORP	Lid Raad van Bestuur	
407	Interconfessioneel Spaarne Ziekenhuis	HOOFDDORP	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	Salaris conform salarisschaal betreffende functie
411	Isala Klinieken	ZWOLLE	lid raad van bestuur	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
412	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
413	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
414	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
415	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
416	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
417	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
418	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
419	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
420	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
421	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
422	Isala Klinieken	ZWOLLE	medisch specialist	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
423	Isala Klinieken	ZWOLLE	voorzitter Raad van Bestuur	bovenstaande honorering is marktconform voor de sector
424	Justitie	Den Haag	Directeur	Stimuleringspremie 81 852
425	Justitie	Den Haag	Psychiater	Eenmalige toeslag ontvangen van 48 936
426	Justitie	Den Haag	Raadsheer	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 doot 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 Amsterdam	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 arbeidsvoorwaarden KVK Nederland, opgesteld door Bureau Berenschot in 2005. Het plafond van de beloning is medio 2008 bereikt toen overgegaan werd op een éénhoofdige <input type="checkbox"/> leiding. <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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 arbeidsvoorwaarden en beloning. Sinds de fusie naar de Kvk Midden-Nederland in 2008 zijnde opgenomen in het algemeen arbeidsvoorwaarden 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 beoordelingsstelsel
434	Kamer van Koophandel Zuidwest-Nederland	BREDA	Algemeen directeur	Verkoop van vakantiedagen, discale bijtelling leaseauto en in het verleden toegekende arbeidsvoorwaarden 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	Kempenhaghe	HEEZE	directeur	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
437	Koninklijk Concertgebouw Orkest	Amsterdam	Algemeen Directeur	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. □ 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. □ Naast de verantwoordelijkheid voor de hoofdstichting, heeft de Algemeen directeur ook de verantwoordelijkheid over twee nevenstichtingen gericht op fondsenwerving 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 meegemeld 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.
438	Koraal Groep	SITTARD	Adviseur Raad van Bestuur	Voormalig bestuurder ondersteunde de Raad van Bestuur inzake de bestuurswisseling en bijzondere dossiers hiermee werd de continuïteit voor de organisatie geborgt
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 Gezondheidszorg (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 Gezondheidszorg (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 nabetaaling vakantieturen
446	Laboratorium Microbiologie Twente 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.
456	LAURENTIUS	BREDA	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. De intensivist is gehonoreerd conform de AMS regeling, waarbij een functietoeslag is gehanteerd.
457	Laurentius Ziekenhuis Roermond	ROERMOND	Intensivist	Bij de kindarts is sprake van een fiscale regeling.
458	Laurentius Ziekenhuis Roermond	ROERMOND	Kindarts	De richtlijnen van de NVZD zijn gevolgd.
459	Laurentius Ziekenhuis Roermond	ROERMOND	Voorzitter Raad van Bestuur	Gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds 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 voltijds 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 voltijds 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 voltijds 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 voltijds 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 voltijds 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 voltijds 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 voltijds 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 voltijds dienstverband; parttimers naar rato
468	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







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.
532	Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Lid van het bestuur	De bezoldiging van het bestuur wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van toezicht.
533	Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	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.
534	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.
535	Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Senior Consultant	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 luchtverkeersdienstverleners. 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



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 Functional Airspace Block Europe Central (FABEC). In dit project wordt samengewerkt door de verschillende staten en de luchtverkeersdienstverleners. 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 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 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 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 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 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
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 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 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 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 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 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 arbeidsvoorwaarden 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 gerapporteerde 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 arbeidsvoorwaarden 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 verkeersleidingexpert. De gerapporteerde 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 arbeidsvoorwaarden 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 verkeersleidingexpert. De gerapporteerde 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 arbeidsvoorwaarden 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 verkeersleidingexpert. De gerapporteerde bedragen betreffen de som van de FLNA-vergoeding en de additioneel verworven vergoeding.
561	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 arbeidsvoorwaarden 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 verkeersleidingexpert. De gerapporteerde bedragen betreffen de som van de FLNA-vergoeding en de additioneel verworven vergoeding.

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 arbeidsvoorwaarden 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 verkeersleidingexpert. De gerapporteerde 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 arbeidsvoorwaarden 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 verkeersleidingexpert. De gerapporteerde 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 arbeidsvoorwaarden 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 verkeersleidingexpert. De gerapporteerde 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 arbeidsvoorwaarden 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 verkeersleidingexpert. De gerapporteerde 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 arbeidsvoorwaarden 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 verkeersleidingexpert. De gerapporteerde 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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
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 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 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 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 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 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
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 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 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 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 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 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). De bezoldiging van het bestuur wordt jaarlijks vastgesteld door de raad van toezicht.
605	Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Verkeersleider/Unit Manager	
606	Luchtverkeersleiding Nederland	SCHIPHOL-OOST	Voorzitter van het bestuur	
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	Funcionaam	Motivering
624	MAASTRO clinic	MAASTRICHT	Hoogleraar-directeur	De hoogleraar is geworven in het buitenland, vanwege voor
625	Maxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Anesthesist	MAASTRO clinic belangrijke expertise.
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
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	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.
651	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.
652	MeanderGroep Zuid-Limburg	LANDGRAAF	Lid Raad van Bestuur	Bij de vaststelling van de salarissen van bestuurders wordt de nieuwe "Beloningscode bestuurders in de zorg" toegepast.

## 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 en prestatie gerelateerd deel
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 kwalitatief geschikte/goede managers te binden
684	MoleMann Mental Health B.V.	HUIZEN	Bestuurder	
685	MoleMann Mental Health B.V.	HUIZEN	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 nabetalingscode Bestuurders 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.
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	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).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
695	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.
696	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).
697	Nederlands Kanker Instituut / Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis (NKI/AVL)	AMSTERDAM	Radioloog	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.
698	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 is onvermijdelijk aangezien wij vooraanstaande specialisten aan ons willen (blijven) binden. Bovendien werkt deze medewerker 125% (45 uur).
699	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.
700	Nederlands Loodswezen BV	Rotterdam	Directeur	Vastgesteld door raad van commissarissen o.b.v. externe benchmark
701	Nederlands Loodswezen BV	Rotterdam	Financieel directeur	Vastgesteld door directeur i.l.v. raad van commissarissen o.b.v. externe benchmark
702	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. Voortuipend 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 bureau's (NBA), waardoor een zij een grotere organisatie aanstuurt.
703	Nederlandse Orde van Accountants-Administratieconsulenten	Amsterdam	algemeen directeur	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
704	Nederlandse Orde van Accountants-Administratieconsulenten	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	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	Directeur kerngebied	Salaris is gebaseerd op een 40-urige werkweek. Salaris past binnen loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
706	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	Directeur kerngebied	Salaris is gebaseerd op een 40 urige werkweek. Salaris past in loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is. Heeft ontslag op eigen verzoek gekregen in 2010.
707	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	Directeur Staforgaan	Salaris is gebaseerd op een 40-urige werkweek. Salaris past binnen loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
708	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	Lid Raad van Bestuur	Salaris is gebaseerd op een 40-urige werkweek. Salaris past binnen loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
709	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	Lid Raad van Bestuur	Salaris is gebaseerd op een 40-urige werkweek. Salaris past binnen loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
710	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	Project-directeur	Betrokkene heeft een kortlopend project aangestuurd via een dienstverband met een kleine urenomvang, gebaseerd op een consultant tarief.
711	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	Voorzitter Raad van Bestuur	Salaris is gebaseerd op een 40-urige werkweek. Salaris past binnen loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
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)	UTRECHT	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.
714	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	lid raad van bestuur	
715	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
716	Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
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 nvzd
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 arbeidsvoorwaarden van dat soort functies.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
736	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 arbeidsvoorwaarden 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 arbeidsvoorwaarden van dat soort functies.
738	NOS	HILVERSUM	Directeur	Marktwerking
739	NOS	HILVERSUM	Presentator	Marktwerking
740	NOS	HILVERSUM	Presentator	Marktwerking
741	NOS	HILVERSUM	Presentator	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)
745	NV Industriebank LIOF	MAASTRICHT	algemeen directeur	conform arbeidsovereenkomst bekend bij Min EL&I
746	NV NOM, Investerings- en Ontwikkelingsmaatschappij voor Noord-Nederland	GRONINGEN	Plaatsvervangend directeur 2 (2009) Adviseur SG IB-Groep Groningen/(2010) Adviseur SG DUO (voormalig IB-groep)	Salaris is overeengekomen voor inwerking treding WOPT
747	OCW	Den Haag	Directeur	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 € 15.063 aan onkostenvergoeding (reiskosten).
748	Omroepvereniging MAX	HILVERSUM	Directeur	Regeling rechtspositie vaste leden van OPTA, staatscourant 31 juli 2009, nr. 11535
749	Onafhankelijke Post- en Telecommunicatie Autoriteit	DEN HAAG	Voorzitter van het College	Marktconforme beloning
750	Ons Tweede Thuis	AALSMEER	bestuurder	
751	ONVZ Ziektkostenverzekeraar N.V.	HOUTEN	Directeur	
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

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
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	Oogziekenhuis Rotterdam	ROTTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Persoonlijke deelname aan diverse pensioenvoorzieningen.
879	Open Universiteit	Heerlen	lid College van bestuur	Voor de bepaling van de overschrijding is, ex artikel 6.1 WOPT, rekening gehouden met de deeltijdfactor
880	Orbis Medisch en Zorgconcern	SITTARD	Arts in loondienst	De toegepaste salarisregeling is gebaseerd op en conform de beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ)
881	Orbis Medisch en Zorgconcern	SITTARD	Lid Raad van Bestuur	De toegepaste salarisregeling is gebaseerd op en conform de beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ)
882	Orbis Medisch en Zorgconcern	SITTARD	Lid Raad van Bestuur	De toegepaste salarisregeling is gebaseerd op en conform de beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ)
883	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Directeur	Marktconforme beloning
884	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Directeur	Marktconforme beloning
885	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Lid Raad van Bestuur	Marktconforme beloning
886	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Marktconforme beloning
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
888	OWM Zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid UA	LEIDEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Inkomen 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 jaarrekening). 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 jaarrekening).
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 jaarrekening).
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 jaarrekening).
893	Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Voorzitter Raad van bestuur / financieel bestuurder	De bezoldiging is conform functieomschrijving en -waardering en een gevolg van de voorheen vastgestelde arbeidsovereenkomst. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. wettelijke voorschriften jaarrekening).
894	Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Zorgbedrijf bestuurder	De bezoldiging is conform functieomschrijving en -waardering en een gevolg van de voorheen vastgestelde arbeidsovereenkomst. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. wettelijke voorschriften jaarrekening). Betrokkene is per 1 maart 2011 uit dienst gegaan.
895	Patrimonium Woningstichting te Delfshaven	ROTTERDAM	Directeur-Bestuurder	Hoge pensioenafdracht.
896	Pluyn	OOSTERBEEK	Voorzitter Raad van Bestuur Pluyn	De overschrijding houdt verband met het onverkort opvolgen van de salarisadviesregeling van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuis Directeuren.
897	Politie Utrecht	UTRECHT	Lid Korpsleiding	Periodieke verhoging + algemene salarisverhoging (conform CAO)

## 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 inhaaltoelage bezwarende functie (ITBF), conform de CAO Politie. De ITBF is een toelage van de werkgever in de levensloopbijdrage. Bij de politie wordt het levenslooppaarsen 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 van de WOPT.
899	Politieregio Amsterdam-Amstelland	AMSTERDAM	Hoofd Bedrijfsinformatie en Operaties (Schonfeld)	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	Plaatsvervangend 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	Betreeft gemaakte arbeidsvoorwaardenafpraak met korpsbeheerder bij aanstelling
904	Politieregio Rotterdam-Rijnmond	ROTTERDAM	Piv. Korpschef	Uitbetaling ITBF in levensloopverzekering
905	ProRail B.V.	UTRECHT	Directeur	Afgesproken vergoeding bij vertrek uit de organisatie middels een vaststellingsovereenkomst. Voor vaststelling van het bedrag is de kantonrechtformule gehanteerd. Door dit bedrag komt medewerker boven de vastgestelde norm uit. Conform aandeelhoudersbesluit. Daarnaast is medewerker om gezondheidsredenen teruggetreden. 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	Proteon Thuis	Horn	Lid Raad van Bestuur	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.
908	Proteon Thuis	Horn	Voorzitter Raad van Bestuur	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.
909	Protestants Christelijk Ziekenhuis Ikazia	ROTTERDAM	Algemeen directeur	
910	Provides	IJSSELSTEIN	Directeur Bestuurder	In 2010 heeft een eenmalige pensioenafracht plaatsgevonden die de overschrijding heeft veroorzaakt
911	Provincie Fryslan	LEEWARDEN	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 Oorzaak is de fiscale bijtelling van de auto vd zaak, deze zit in het belastbaar loon
913	Provincie Zeeland	MIDDELBURG	commissaris vd koningin	Marktwerking
914	Publieke omroep	HILVERSUM	Directeur	Beloning vastgesteld door Raad van Toezicht NPO
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"	ENSCHEDÉ	directeurbestuurder	Vaait 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 RvT verantwoord gezien de in dat jaar behaalde resultaten.
925	Reclassering 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	nvt
932	Rivas Zorggroep	Gorinchem	directeur	Besluit raad van toezicht.
933	RNWO	Hilversum	algemeen directeur	In 2010 is duidelijkheid ontstaan over de geldende Balkenendenorm (WNT: wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector), welke derhalve is toegepast. Als gevolg daarvan is de pensioenpremie 2010 op het reguliere niveau doorPNO Media in rekening gebracht.

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Funcionaam	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	LEEWARDEN	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 voornemen aangekondigd om eendeel 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 methet ministerie van OCW overeenstemming bereikt betreffende dit meningsverschil. Eén en 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. Inmiddels heeft de Raad van Toezicht een akkoord bereikt over de uitdiensttreding 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. Bezoldiging vindt plaats op basis van de sectorbrede beloningsregeling voor bestuurders van MBO-instellingen".
937	ROC West-Brabant	ETTEN-LEUR	Voorzitter Raad van Bestuur	
938	Ruwaard van Puttenziekenhuis	SPIJKENISSE	Medisch Specialist	
939	Ruwaard van Puttenziekenhuis	SPIJKENISSE	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	
945	Sint Liduinastichting	SCHIEDAM	Directeur Beheer	De raad van commissarissen vindt de norm te laag als passende beloning voor hun bestuur
946	Sint Liduinastichting	SCHIEDAM	Directeur zorg	De raad van commissarissen vindt de norm te laag als passende beloning voor hun bestuur
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

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
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	pre-NVZD-afspraken
956	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Lid Raad van Bestuur	NVZD-regeling
957	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	m	Variabele beloning <input type="checkbox"/> Waarneemtoeslag
958	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap <input type="checkbox"/> Variabele beloning
959	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning <input type="checkbox"/> Waarneemtoeslag
960	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap <input type="checkbox"/> Variabele beloning
961	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
962	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
963	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
964	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
965	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
966	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
967	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
968	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
969	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
970	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
971	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
972	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
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 Waarneemtoeslag
976	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
977	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
978	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
979	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Waarneemtoeslag
980	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
981	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Waarneemtoeslag
982	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Variabele beloning Waarneemtoeslag
983	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
984	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning Waarneemtoeslag

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
985	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
986	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Medisch specialist	Waarneemtoeslag
987	Sint Maartenskliniek	Nijmegen	Voorzitter Raad van Bestuur	Toeslag voor mgt/opleiderschap Variabele beloning
988	Siza	ARNHEM	voorzitter raad van bestuur	NVZD-regeling vorige functie
989	Slingeland Ziekenhuis	DOETINCHEM	Bestuurder	Beloning bestuurder is in overeenstemming met de beloningscode bestuurders NVZD
990	Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Algemeen chirurg	Salariëring van de algemeen chirurg is in overeenstemming met de zwaarte van de functie en is marktconform voor de sector.
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 nabetalings van bestuursvergoedingen uit voorgaande jaren.
992	Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Lid Raad van Bestuur/ Internist	Het overschrijden van het gemiddeld belastbare loon van de leden van de RvB wordt tevens veroorzaakt door nabetalings van bestuursvergoedingen uit voorgaande jaren.
993	Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Uroloog	Salariëring van de uroloog is in overeenstemming met de zwaarte van de functie en is marktconform voor de sector.
994	Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Vaatchirurg	Het overschrijden van het gemiddeld belastbare loon van de leden van de RvB wordt tevens veroorzaakt door nabetalings van bestuursvergoedingen uit voorgaande jaren.
995	Sociaal-Economische Raad	DEN HAAG	voorzitter	De bezoldiging wordt door de minister van SZW op grond van artikel 6, vierde lid SUWI vastgesteld (vaststelling is tot stand gekomen op basis van de belangrijkste organisatiemarkten 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	Het belastbaar loon is (1) inclusief fiscale bijtelling ivm. medegebruik dienstauto voor nevenfuncties (2010: €23.050) en compensatie van het hieruit voortvloeiende fiscale nadeel (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).



## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
997	SOVAK		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 arbeidsvoorwaarden niet aangepast.
998	St. Anna Zorggroep	Terheijden	Lid Raad van Bestuur	
999	St. Anna Zorggroep	GELDROP	apotheker	
1000	St. Anna Zorggroep	GELDROP	Bestuurder	
1001	St. Anna Zorggroep	GELDROP	Bestuurder	
1002	St. Anna Zorggroep	GELDROP	specialist	
1003	St. Etherreclame (STER)	GELDROP	specialist	
1004	St. Epilepsie Instellingen Nederland	HILVERSUM	Directeur	idem voorgaande jaren.
1005	Staatsbosbeheer	Heemstede	Lid Raad van Bestuur	Bezoldiging conform NVZD
1006	Stadsherstel Amsterdam N.V.	DRIEBERGEN	Directeur	Bruto-uitkering van de vergoeding voor representatie kosten. (bruto 533,- per maand)
1007	Stadion	AMSTERDAM	Directeur	Vastgesteld door de Raad van Commissarissen
1008	Steinmetz de Compaan	DEN HAAG	algemeen directeur	conform commissie Izebood
1009	Steinmetz de Compaan	RIJSWIJK ZH	Lid raad van bestuur	
1010	Stenden hogeschool	RIJSWIJK ZH	Voorzitter raad 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	Leeuwarden	Vice-voorzitter College van Bestuur	De post overige voorzieningen betreft de uitbetaling van in het verleden opgebouwde saldi van vakantie- en bapo-uren, 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	HENGLO OV	Voorzitter College van Bestuur	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	BUSSUM	Rector	Het basissalaris 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	lid CvB	Het basissalaris 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	

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 verrekend de daarbij behorende salarislasten.
1016	STG SAXION	ENSCHEDÉ	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"/> 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 afstorting 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 Acantus 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	HOENSBROEK	Lid Raad van Bestuur	De inschaling is conform de salarisschalen 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

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
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

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
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 Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch Specialist	
1075	Stichting Amphibia	BREDA	Kinderarts/afdelingshoofd	Medewerker is in 2010 werkzaam voor 102,5%
1076	Stichting Amphibia	BREDA	Klinisch Chemicus	
1077	Stichting Amphibia	BREDA	Klinisch Chemicus	
1078	Stichting Amphibia	BREDA	Lid RvB	
1079	Stichting Amphibia	BREDA	Manager Kwaliteit	
1080	Stichting Amphibia	BREDA	Voorzitter RvB	
1081	Stichting Amphibia	BREDA	Ziekenhuis Apotheker	
1082	Stichting Antonius Zorggroep	SNEEK	voorzitter Raad van Bestuur	
1083	Stichting Argos Zorggroep	SCHIEDAM	Lid RvB	Salariëring is conform NVZD regeling
1084	Stichting Argos Zorggroep	SCHIEDAM	Lid RvB, Voorzitter RvB (a.i.)	Salariëring is conform NVZD regeling
1085	Stichting Argos Zorggroep	SCHIEDAM	Voorzitter RvB	Salariëring is conform NVZD Regeling
1086	Stichting Autoriteit Financiële Markten	AMSTERDAM	Bestuurslid	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 de arbeidsvoorwaarden 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

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
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. 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 arbeidsvoorwaarden 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 bijgestelde</p>
1088	Stichting Autoriteit Financiële Markten	AMSTERDAM	CESR Secretaris	<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 de arbeidsvoorwaarden 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 bijgestelde</p>

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 toezichhoudende 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 toezichhoudende 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. 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 arbeidsvoorwaarden 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 bijgestelde</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. 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 arbeidsvoorwaarden 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 bijgestelde</p>



1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Funcienaam	Motivering	
1093	Stichting Autoriteit Financiële Markten	AMSTERDAM	Voorzitter	<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 toezichhoudende 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 arbeidsvoorwaarden 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 bijgestelde marktconform salaris</p>	
1094	Stichting Baalderborg Groep	Hardenberg	directeur		
1095	Stichting Bartimeus Sonneheerdt	DOORN	Voorzitter Raad van Bestuur		
1096	Stichting BO-EX '91	UTRECHT	Directeur		
1097	Stichting Bouman Geestelijke Gezondheidszorg	ROTTERDAM	Lid Raad van Bestuur		
1098	Stichting Bouman Geestelijke Gezondheidszorg	ROTTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur		
1099	Stichting BrabantWonen	Oss	Algemeen directeur		
1100	Stichting Bronovo-NEBO	's-Gravenhage	Bestuurder		
					<p>Onverkorte toepassing van de adviesregeling arbeidsvoorwaarden van de NVZD.</p> <p>De beloning is vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van functioneren en de bestaande arbeidsovereenkomst.</p> <p>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 (herstructurering, 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.</p> <p>Beloning is conform richtlijnen van de NVZ-D.</p>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1101	Stichting Bronovo-NEBO	's-Gravenhage	Klinisch Chemicus	Beloning is conform de Arbeidsvoorwaarden Medisch Specialisten (AMS). Bezoldiging is conform CAO VVT. Bezoldiging is conform NVTZ/NVZD regeling. Bezoldiging is conform CAO ziekenhuizen. In belastbaar loon 2010 euro 87.430 verkoop verlofuren. Bezoldiging is conform NVTZ/NVZD regeling.
1102	Stichting Careyn Zuwe Aveant	Schiedam	Lid RvB	
1103	Stichting Careyn Zuwe Aveant	Schiedam	Lid RvB	
1104	Stichting Careyn Zuwe Aveant	Schiedam	Lid RvB	
1105	Stichting Careyn Zuwe Aveant	Schiedam	Voorzitter Raad van Bestuur	
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 arbeidsvoorwaarden 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 Izeboud
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 bestuurders bez

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1110	Stichting Cordaan Groep	Amsterdam	Voorzitter Raad van Bestuur	<p>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 "Balansenorm". 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 bestuurdersbez</p>
1111	Stichting CuraMare	DIRKSLAND	Klinisch Chemicus/ voorzitter medische staf	<p>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.</p>
1112	Stichting CuraMare	DIRKSLAND	voorzitter RvB	<p>Het salaris van de voorzitter van de Raad van Bestuur is gebaseerd op de (voormalige) NVZD regeling. Voor de jaarlijkse indexatie wordt het advies van de NVZD gevolgd.</p>
1113	Stichting DBC-Onderhoud	UTRECHT	Lid Directie/Bestuur	<p>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.</p>
1114	Stichting de Alliantie	HUIZEN	Bestuurder	<p>bezoldiging contractueel vastgelegd en in lijn met advies van de commissie Izeboud, voor omvang bezoldiging bestuurders woningcorporaties</p>
1115	Stichting de Alliantie	HUIZEN	concerndirecteur	<p>contractafspraken gemaakt voor invoering balkenendenorm</p>
1116	Stichting de Alliantie	HUIZEN	Concerndirecteur	<p>contractafspraken gemaakt voor invoering Balkenende</p>
1117	Stichting De Opbouw	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	<p>Honorering conform inschaling NVZD.</p>
1118	Stichting De Seyster Veste	ZEIST	Persoonsnaam ingevuld	<p>Afspraken uit arbeidsovereenkomst dd 1988</p>
1119	Stichting De Vogellanden, Centrum voor Revalidatie	Zwolle	Revalidatiearts	<p>Incidenteel extra loon als gevolg van vervanging bij vacatures van collega artsen</p>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1120	Stichting Delta Psychiatrisch Centrum	POORTUGAAL	Lid raad van bestuur	Salaris is in overeenstemming met (oude) NVZD regeling.
1121	Stichting Delta Psychiatrisch Centrum	POORTUGAAL	Voorzitter raad van bestuur	Salaris is in overeenstemming met (oude) NVZD regeling
1122	Stichting Dichterbij	OTTERSUM	Lid van de Raad van Bestuur	markt conforme beloning
1123	Stichting Dr. Leo Kannerhuis	DOORWERTH	Voorzitter Raad van bestuur	Er is een pensioenvoorziening aanwezig om aan de contractuele verplichting op 60e jarige leeftijd te voldoen. De jaarlijkse dotatie zorgt voor de overschrijding.
1124	Stichting Dudok Wonen	HILVERSUM	Directeur/bestuurder	geen nadere motivering
1125	Stichting Duwo	DELFT	Algemeen directeur	De renumertiecommissie heeft zich op basis van een schriftelijk advies van PWC(HRM) gebodgen over de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van de directie. Met ingang van 2006 zijn de pensioenrechten conform de afspraak uit 1998 op basis van actuele wet- en regelgeving vastgelegd. Deze afspraak leden tot overschrijding van de NORM
1126	Stichting Elan Wonen	HAARLEM	Directeur	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.
1127	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.
1128	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.
1129	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.
1130	Stichting Elkerliek Ziekenhuis	HELMOND	Raad van Bestuur	
1131	Stichting Elkerliek Ziekenhuis	HELMOND	Raad van Bestuur	
1132	Stichting Energieonderzoek Centrum Nederland	PETTEN	Directievoorzitter	Besluit raad van toezicht
1133	Stichting Epilepsie Instellingen Nederland	HOOFDDORP	Lid Raad van Bestuur	Huidige NVZD- of VDZ-regeling
1134	Stichting Epilepsie Instellingen Nederland	HOOFDDORP	Voorzitter Raad van Bestuur	Huidige NVZD- of VDZ-regeling
1135	Stichting Espria	Meppel	Adviseur, voormalig bestuurder	Het is een contractueel overeengekomen vergoeding voor verrichte advieswerkzaamheden.
1136	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 arbeidsvoorwaarden zijn gebaseerd op de Beloningsregeling voor Bestuurders in de Zorg 2009 (BBZ)
1138	Stichting Espria	Meppel	Bestuurder	De arbeidsvoorwaarden 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 voortgaand aan de inwerkingtreding van de BBZ, in beginsel worden gerespecteerd. Deze overgangsregeling geldt voor de betreffende bestuurder. De arbeidsvoorwaarden zijn gebaseerd op de Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden 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 NVZT
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 IJSSEL	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 Groenhuysen	ROOSENDAAL	Voorzitter Raad van Bestuur	Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ).

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1157	Stichting HABION	Houten	Directeur-bestuurder	Het brutoloon van de directeur-bestuurder past binnen de Izeboud-norm. □ 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 informatieopgave 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. □ Ook is hij statutair directeur van de Niet Winstbeoogende 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 toegerekend.
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 plaats binnen de door de corporatiesector aanvaarde adviesregeling van de commissie Izeboud.
1172	Stichting Hestia Groep	LANDGRAAF	Directeur-bestuurder	
1173	Stichting IntermarisHoeksteen	HOORN NH	Directeur	nvt
1174	Stichting Ipse de Bruggen	Zwammerdam	Voorzitter Raad van Bestuur	
1175	Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis	'S-HERTOGENBOSCH	Lid Raad van Bestuur	Honorering is marktconform voor de sector.
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
1178	Stichting Kennemer Gasthuis	HAARLEM	Bestuurder	volgens de Hay-methode

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Funcionaam	Motivering
1179	Stichting Kennisnet	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	Stichting Koninklijke Visio, expertisecentrum voor slechtziende en blinde mensen	HUIZEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Complexiteit organisatie en fusieopdracht
1182	Stichting Laurens	Rotterdam	Bestuurder	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.

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	<p>De honorering van de bestuurder vindt plaats volgens de adviesregeling van de NVZD.</p>
1186	Stichting Leerplanontwikkeling (SLO)	Enschede	algemeen Directeur	<p>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.</p>



1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1187	Stichting Lefier	HOOGZAND	Directeur/Bestuurder Lefier Hoogezand/Stadskanaal, lid RvB	De honorering van de bestuurder is in overeenstemming met het advies van de commissie arbeidsvoorwaarden statutair directeur woningcorporaties (commissie Izeboud) uit 2004. <input type="checkbox"/> In de pensioenafticht is een correctie op voorgaande jaren (terugbetaling door directeur/bestuurder) opgenomen van € 14.336.
1188	Stichting Lefier	HOOGZAND	Directeur/Bestuurder Lefier Stad Groningen, lid RvB	De honorering van de bestuurder is in overeenstemming met het advies van de commissie arbeidsvoorwaarden statutair directeur woningcorporaties (commissie Izeboud) uit 2004.
1189	Stichting Lefier	HOOGZAND	Voorzitter Raad van Bestuur	De honorering van de bestuurder is in overeenstemming met het advies van de commissie arbeidsvoorwaarden 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 NVTZ 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 NVTZ 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
1194	Stichting Livio	ENSCHEDÉ	Voorzitter Raad van Bestuur	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 secundaire arbeidsvoorwaarden 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 beloningen betaalbaar op termijn betreft het werknemers- en werkgeversdeel van de pensioenvoorziening, conform de WOPT.
1195	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Adviseur RvB	
1196	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Lid Raad van bestuur	
1197	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1198	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1199	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1200	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1201	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1202	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1203	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1204	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1205	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1206	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1207	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1208	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1209	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1210	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1211	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1212	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1213	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1214	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1215	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	
1216	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1217	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1218	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1219	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1220	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1221	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1222	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning
1223	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1224	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1225	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning waarneemtoeslag op basis van AMS ivm vacatures onder de Balkenende-norm
1226	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Medisch Specialist	toeslag voor mgt/opleiderschap variable beloning
1227	Stichting Maartenskliniek Groep	NIJMEGEN	Voorzitter Raad van Bestuur	NVZD-regeling vorige functie
1228	Stichting Maasdelta Groep	SPIJKENISSE	bestuurder	De RvC heeft de arbeidsvoorwaarden van het Bestuur vastgesteld. Daarbij is rekening gehouden met de standpunten in het rapport van de commissie Izebood. 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 prestatieafspraken. De RvC heeft in haar vergadering van december 2010, zonder aanwezigheid van het Bestuur, het func-tioneren 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 ge-realiseerd. 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

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1229	Stichting Maastricht Radiation Oncology Maastricht clinic""	Maastricht	Hoogleraar-directeur	De hoogleraar is geworven in het buitenland, vanwege voor Maastricht 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	ENSCHEDDE	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	ENSCHEDDE	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	ENSCHEDDE	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- dan wel waarnemingsvergoeding en uitbetaald gespaard verlof.

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1238	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDÉ	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	ENSCHEDÉ	Specialist	Uitkeringen in verband met de beëindiging van het dienstverband.
1240	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDÉ	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- dan wel waarnemingsvergoeding en uitbetaald gespaard verlof.
1241	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDÉ	Voorzitter 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.
1242	Stichting Medische Diagnostiek	HOOFDDORP	Persoonsnaam ingevuld	
1243	Stichting Mitros	UTRECHT	directeur	Conform richtlijn Izeboud. □ 2009 aangepast aan jaarrekening op basis van parttime
1244	Stichting Mitros	UTRECHT	directeur	Conform richtlijn Izeboud. □
1245	Stichting Mitros	UTRECHT	directeur	2009 aangepast aan jaarrekening op basis van parttime. Conform richtlijn Izeboud
1246	Stichting Mondriaan	Heerlen	Lid Raad van Bestuur	8 maanden ad-interim voorzitterschap
1247	Stichting Moerland	AMERSFOORT	Voorzitter Raad van Bestuur	Honorering voorgesteld conform de sectorrichtlijn Izeboud.
1248	Stichting Nederlandse Algemene Keuringsdienst Tuinbouw	ROELOFARENDSEVEEN	Directeur	De overschrijding ontstaat door na indexatie van opgebouwde pensioenaanspraken in voorgaande jaren
1249	Stichting Nederlandse Algemene Keuringsdienst voor Zaaizaad en Pootgoed Landbouwgewassen	EMMELOORD	Algemeen Directeur	Bedragen worden voor 50% doorberekend aan dochterbedrijven De beloning van de leden 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 arbeidsrechtelijke overeenkomst uit het verleden Het salaris van de functionaris is gebaseerd op de toenmalige geldende NVZD-regeling.
1253	Stichting OsiraGroep	AMSTERDAM	Adviseur RvB	waarnemingstoelage
1254	Stichting PAMM	Veldhoven	patholoog	waarnemingstoelage
1255	Stichting PAMM	Veldhoven	patholoog	
1256	stichting Pantein	Boxmeer	Lid Raad van Bestuur	
1257	stichting Pantein	Boxmeer	Medisch specialist	
1258	stichting Pantein	Boxmeer	Voorzitter Raad van Bestuur	
1259	Stichting Partheon	WORMERVEER	directeurbestuurder	salaris conform sectorbrede beloningscode bestuurders 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 salarisschaal 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	WOLFHEZE	Lid Raad van Bestuur	
1263	Stichting Pro Persona	WOLFHEZE	Statutair bestuurder	
1264	Stichting Pro Persona	WOLFHEZE	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 Divisiemanager Reumatologie wordt gehonoreerd overeenkomstig de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS).
1266	Stichting Reade	AMSTERDAM	Divisiemanager 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

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
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%. Honorering is conform Izeboud regeling
1293	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	specialist in loondienst	
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	
1297	Stichting STC-Group	ROTTERDAM	Voorzitter College van Bestuur	Vanwege de enorme inzet, het vele overwerk en de daarmee bereikte resultaten heeft de Raad van Toezicht een bonus toegekend.
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 Tergooiziekenhuizen	Hilversum	Intensivist / Lid RVB	salariëring conform richtlijnen NVZD
1301	Stichting Trangel	TERNEUZEN	Raad van Bestuur	
1302	Stichting Trivire	DORDRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	In het verleden uis salaris getoetst op basis advies Haye Groep. Daarna alleen nog inflatoire ontwikkeling. In 2009 eenmalig beïnvloed door 1 extra maandsalaris egens realiseren geslaagde fusie tussen Stichting Interstede en Woningstichting Progrez tot Stichting Trivire per 1 juli 2009.
1303	Stichting Trivium Meulenbelt Groep	BORNE	Voorzitter Raad van Bestuur	Waardering vindt plaats conform waardering NVZD
1304	Stichting Trudo	EINDHOVEN	Directeur bestuurder	Izeboud

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1305	Stichting Verenigingsbureau GGD Nederland	UTRECHT	secretaris verenigingszaken	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.
1306	Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	bedrijfsdirecteur	op basis van oude afspraken
1307	Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	directeur financiën & control	op basis van oude afspraken
1308	Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	directeur projectorganisatie	op basis van oude afspraken
1309	Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	directeur strategie, beleid & communicatie	op basis van oude afspraken
1310	Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	voorzitter raad van bestuur	op basis van oude afspraken
1311	Stichting Vierstroom	Gouda	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 uitvoering van de nevenfuncties van de Raad van Bestuur.
1312	Stichting Vitalis Sociale Woonvormen	EINDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Betrokkene is bestuurder van een woonzorgconcern. Een deel van zijn kosten wordt doorgerekend aan rechtspersonen niet 'overheids'-gerelateerd.
1313	Stichting Vivare	ARNHEM	Directeur bestuurder	Conform Commissie Izeboud
1314	Stichting Volkshuisvestingsgroep WoonCompagnie	HOORN	Directeur-bestuurder	Jaarlijkse salarisstijging en een eenmalige jubileumuitkering in verband met 12,5 jarig jubileum.
1315	Stichting voor Medische en Verpleegkundige Zorgverlening St. Jans Gasthuis	WEERT	bestuurder	Op de beloning van de bestuurder is de Beloningscode Bestuurders in de Zorg, zoals onder auspiciën van de NVTZ en NVZD tot stand is gekomen, van toepassing.
1316	Stichting voor Regionale Zorgverlening	MIDDELBURG	Voorzitter directie	De voorzieningen t.b.v. beloningen betaalbaar op termijn zijn inclusief een omzetting van vakantieu-uren naar levensloopregeling ad 16.414.
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
1327	Stichting Wetland Wonen Groep	VOLLENHOVE	directeur- bestuurder	vastgesteld en getoetst door Commissie Izebouw.
1328	Stichting Wonen Limburg	ROERMOND	voormalig directeur- bestuurder	arbeidscontract inschaling volgens de Izebouw schaal G
1329	Stichting Wonen West Brabant (v.a. 1/1/2011 Stichting Stadlander)	BERGEN OP ZOOM	directeur- bestuurder	1) De beloning is gebaseerd op de Izebaudregeling. 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 maandelijks 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 1-1-2010. 3) Gelet op de op handen zijnde fusie tot Stadlander per 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.
1330	Stichting Wonen Zuid	ROERMOND	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.
1331	Stichting WonenBrebreg	TILBURG	Directeur / Bestuurder	Markt conform salaris
1332	Stichting WonenBrebreg	TILBURG	Directeur/ bestuurder	Markt conform salaris
1333	Stichting Woonbedrijf SWS.Hhvl	EINDHOVEN	Algemeen directeur	Beloning cf adviescommissie Peters
1334	Stichting Woonbedrijf SWS.Hhvl	EINDHOVEN	Algemeen directeur	Beloning cf adviescommissie Peters

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1335	Stichting Woonbron	ROTTERDAM	Bestuurlijk vertegenwoordiger	Overeenkomstig beloningsafspraken. 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 beloningsafspraken
1338	Stichting Woonbron	ROTTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Overeenkomstig beloningsafspraken. Belastbaar loon inclusief € 88.564 inzake afkoop leasecontract. De ontslagvergoeding betreft een tweetal stamrechten van respectievelijk € 97.212 en € 240.000 vroegpensioenstorting
1339	Stichting Woonconcept	MEPPEL	directeur/bestuurder	Overschrijding in 2010 is het gevolg van eenmalige uitbetaling van niet-opgenomen verlofuren ad € 35.022
1340	Stichting WoonGoed 2-Duizend	REUVER	Directeur VastGoed	
1341	Stichting WoonGoed 2-Duizend	REUVER	directeur/bestuurder	Betreeft afspraken gemaakt in de periode vóór de Balkenende-norm". Salaris stijgt enkel nog met de CAO-verhogingen."
1342	Stichting Woongroep Holland	AMSTELVEEN	directeur/bestuurder	conform afspraken bij in dienst treding 1997
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 pensioenafdracht is conform de door de RVC en bestuurder gesloten arbeidsovereenkomst. <input type="checkbox"/> 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 pensioenafdracht is conform de door de RVC en bestuurder gesloten arbeidsovereenkomst. <input type="checkbox"/> 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	Betref 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 arbeidsvoorwaarden 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 concurrentie 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 concurrentie 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 concurrentie 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 concurrentie beloning zijn ten opzichte van arbeidsmarkten waar bestuurders van Ymere actief kunnen zijn
1351	Stichting Yulius	DORDRECHT	Persoonsnaam ingevuld	
1352	Stichting Yulius	DORDRECHT	Persoonsnaam ingevuld	
1353	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	lid Raad van Bestuur	Het salaris is doorgerekend 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

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1367	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	zie opgave 3
1368	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	voorzitter Raad van Bestuur	De honorering van de Raad van Bestuur is conform de NVZD adviesregeling 2009. De honorering is met ingang van 2011 bevroren.
1369	Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei	Ede	medisch specialist	ivm bestaande salarisafspraken
1370	Stichting Zorgcentrum voor Ouderen De Marke	BERGEN NH	Persoonsnaam ingevuld	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 directievoerder bouw tot 1 juli 2010 voor 12 uur per week en vanaf 1 juli voor 20 uur per week ingehuurd.
1371	Stichting Zorggroep Alliage	HEERENVEEN	Lid Raad van Bestuur	De salariering 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 Alliage	HEERENVEEN	Lid Raad van Bestuur	De salariering 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.
1373	Stichting Zorggroep Apeldoorn en omstreken	APELDOORN	Voorzitter Raad van Bestuur	De beloning past binnen de kaders van de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ).
1374	Stichting Zorggroep Zonnestraat	HILVERSUM	arts	....
1375	Stichting Zorggroep Zonnestraat	HILVERSUM	arts	...
1376	Stichting Zorggroep Zonnestraat	HILVERSUM	arts	...
1377	Stichting Zorgpartners Midden-Holland	GOUDA	Voorzitter Raad van Bestuur	De remuneratie werd voor 2010 door de Raad van Commissarissen 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 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).
1381	Stichting Zozijn Beheer	TWELLO	Bestuurder	De bezoldiging van de bestuurder is marktconform (CAO NZVD) en passend 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.

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 toevertrouwde cliënten nog de hoogste aandacht nodig heeft, heeft de Raad van Toezicht gekozen voor sterk en daadkrachtig bestuurlijk leiderschap. De meerkosten 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 arbeidsvoorwaardenbeleid 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 toevertrouwde cliënten nog de hoogste aandacht nodig heeft, heeft de Raad van Toezicht gekozen voor sterk en daadkrachtig bestuurlijk leiderschap. De meerkosten 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 arbeidsvoorwaardenbeleid 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 OCW 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 Balkenendenorm).
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	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.
1414	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.
1415	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.
1416	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.
1417	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.
1418	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.
1419	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.
1420	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.
1421	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
1422	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.
1423	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.
1424	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.
1425	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.
1426	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.
1427	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.
1428	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.
1429	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.
1430	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
1431	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.
1432	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.
1433	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.
1434	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.
1435	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.
1436	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.
1437	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.
1438	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.
1439	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
1440	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.
1441	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.
1442	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.
1443	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.
1444	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.
1445	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.
1446	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.
1447	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.
1448	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
1449	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.
1450	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.
1451	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.
1452	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.
1453	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.
1454	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.
1455	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.
1456	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.
1457	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
1458	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.
1459	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.
1460	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.
1461	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.
1462	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.
1463	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.
1464	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.
1465	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.
1466	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
1467	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.
1468	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.
1469	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.
1470	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.
1471	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.
1472	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.
1473	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.
1474	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.
1475	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
1476	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.
1477	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.
1478	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.
1479	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.
1480	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.
1481	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.
1482	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.
1483	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.
1484	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
1485	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UVC, 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	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UVC, 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	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UVC, 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	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UVC, 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	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UVC, 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	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UVC, 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	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UVC, 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	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UVC, 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	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Acad.Medisch Specialist	Honorering op basis van CAO-UVC, 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-UVC, 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-UVC, 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-UVC, 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-UVC, 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-UVC, 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-UVC, 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-UVC, 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-UVC, 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-UVC, 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	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.
1504	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.
1505	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.
1506	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.
1507	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.
1508	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.
1509	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.
1510	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.
1511	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	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.

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1512	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	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	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	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	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	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	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1516	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1517	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1518	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1519	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1520	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1521	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1522	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1523	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1524	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1525	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1526	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1527	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1528	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1529	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1530	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1531	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1532	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

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



## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

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

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1599	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1600	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1601	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1602	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1603	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1604	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1605	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1606	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) /afdelingshoofd	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1607	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar overig	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1608	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Raad van Bestuur	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1609	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Raad van Bestuur	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1610	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Raad van Bestuur	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1611	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Strategisch manager c	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1612	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Strategisch manager c	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1613	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Universitair Hoofd Docent / AMS	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1614	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Universitair Hoofd Docent / AMS	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1615	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Universitair Hoofd Docent / AMS	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1616	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Ziekenhuisapotheker afdelingshoofd	salarispassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1617	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
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. vrijevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1620	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1621	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1622	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds 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 voltijds dienstverband
1624	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1625	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1626	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1627	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantierегeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1628	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantierегeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1629	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantierегeling 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
1630	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
1631	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
1632	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
1633	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
1634	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
1635	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
1636	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
1637	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
1638	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
1639	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
1640	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

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1641	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
1642	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
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	garantierегeling 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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	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
1663	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantierегeling 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. vrijgevestigd 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	garantierегeling 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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	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
1674	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantierегeling 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
1675	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantierегeling 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	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
1680	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantierегeling vanwege beëindiging eigen praktijk; 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	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
1682	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantierегeling vanwege beëindiging eigen praktijk; 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	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

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1686	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
1687	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
1688	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantierегeling 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. vrijgevestigd 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	garantierегeling 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	garantierегeling 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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. vrijgevestigd 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	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

## 1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1697	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijevestigd 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. vrijevestigd 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. vrijevestigd 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. vrijevestigd 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. vrijevestigd 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. vrijevestigd 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	garantierегeling 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	arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijevestigd medisch specialisten; 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	combinatie dienstverband en maatschap; 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. vrijevestigd 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
1710	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
1711	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
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	combinatie dienstverband en maatschap; 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
1717	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
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. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1722	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
1723	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
1724	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	academisch medisch specialist	garantierегeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1725	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	directeur	garantierегeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering
1726	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	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
1727	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	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
1728	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	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
1729	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector
1730	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	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
1731	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	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
1732	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	hoogleraar	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

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1733	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	laboratorium specialist	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering
1734	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	laboratorium specialist	concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector
1735	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	laboratorium specialist	garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering
1736	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	raad van bestuur	concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector
1737	Universitair Medisch Centrum Utrecht	UTRECHT	raad van bestuur	concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband
1738	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 afvloeiingsregeling.
1739	Universiteit Leiden	Leiden	Vice-voorzitter CvB	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 afvloeiingsregeling.
1740	Universiteit Leiden	Leiden	Voorzitter CvB	
1741	Universiteit Maastricht	Maastricht	hoogleraar 1	In 2009 onder norm. In 2010 bijzondere beloning.
1742	Universiteit Maastricht	Maastricht	hoogleraar 1	Persioenvoorziening
1743	Universiteit Maastricht	Maastricht	hoogleraar 1	ambtelijke toelage
1744	Universiteit Maastricht	Maastricht	hoogleraar 1	bijzondere kwaliteiten
1745	Universiteit Maastricht	Maastricht	hoogleraar 1	bestuurderstoelage
1746	Universiteit Maastricht	Maastricht	rector magnificus	Toelage rector magnificus
1747	Universiteit Maastricht	Maastricht	vice-voorzitter College van Bestuur	Toelage vice-voorzitter College van Bestuur
1748	Universiteit Maastricht	Maastricht	voorzitter College van Bestuur	Toelage voorzitter College van Bestuur
1749	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.
1750	Universiteit Twente	Enschede	Lid CvB (1)	beloning vastgesteld door de Raad van Toezicht

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1751	Universiteit Twente	Enschede	Lid CvB (2)	Beloning vastgesteld door de Raad van Toezicht
1752	Universiteit Utrecht	Utrecht	Directeur	Onder overige voorzieningen zijn opgenomen de in 2010 betaalde bedragen in het kader van vertrekregelingen (aanvullingen voor pensioen, vervroegde uitreding en ontsluitkeringen) welke in het kader van de reorganisatie door de Universiteit Utrecht zijn getroffen 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 uitreding en ontsluitkeringen) welke in het kader van de reorganisatie door de Universiteit Utrecht zijn getroffen in overeenstemming met het Sociaal Beleidskader, zoals dat conform de cao met de bonden is overeengekomen.
1754	Universiteit Utrecht	Utrecht	Hoogleraar	Salaris inclusief toelage 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
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	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).
1766	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaa1 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek
1767	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaa1 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek
1768	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaa1 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage ivm bijzondere bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek
1769	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	einde 30% regeling in 2010 (schaa1 18 max. CAO Ned. 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 + nabetalings 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
1776	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar/decaan	Schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + bestuurstoelage + nabetalings 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 loopt via werkgever; per 31-07-2010 uitbetaling verlofuren € 50101
1780	UWV	AMSTERDAM	voorzitter Raad van Bestuur	conform arbeidsovereenkomst
1781	VARA	Hilversum	Bestuurder/Algemeen Directeur	Marktconforme honorering
1782	VARA	Hilversum	Presentator	Marktconforme honorering
1783	VARA	Hilversum	Presentator	Marktconforme honorering
1784	VARA	Hilversum	Presentator	Marktconforme honorering
1785	Veiligheidsregio Brabant-Zuidoost	EINDHOVEN	Directeur	In het najaar van 2010 heeft een nabetalings plaatsgevonden in verband met inschaling in andere salarisschaal met terugwerkende kracht vanaf 1 november 2005
1786	Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond	ROTTERDAM	Algemeen Directeur	De Algemeen Directeur is i.h.k.v. de TOP kaderregeling per 1-1-2008 formeel/feitelijk 40 uur gaan werken
1787	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord-Limburg	VENLO	Lid RvB	Bezoldiging RvB is in overeenstemming met de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ).
1788	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord-Limburg	VENLO	Medisch Specialist	Schaarste op de arbeidsmarkt.
1789	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord-Limburg	VENLO	Medisch Specialist	Schaarste op de arbeidsmarkt.
1790	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord-Limburg	VENLO	Medisch Specialist	Schaarste op de arbeidsmarkt.
1791	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord-Limburg	VENLO	Medisch Specialist	Schaarste op de arbeidsmarkt.
1792	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord-Limburg	VENLO	Medisch Specialist	Schaarste op de arbeidsmarkt.
1793	Viecuri, Medisch Centrum voor Noord-Limburg	VENLO	Voorzitter RvB	Bezoldiging RvB is in overeenstemming met de Beloningscode Bestuurders in de Zorg (BBZ).
1794	Virenze Algemeen Beheer B.V.	Gronsveld	Psychiater	Schaarste

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1795	Vitalis Zorg Groep	EINDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur	
1796	Vivium Zorggroep	HUIZEN	raad van bestuur	Honorering vindt plaats conform Adviesregeling NVZD 1997. Overschrijding in 2010 is veroorzaakt door uitbetaling verlofrechten. Zonder deze uitbetaling zou een melding voor de WOPT achterwege kunnen blijven (blijft 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 beëindiging 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 overtolligheid dreigde. Het bevoegd gezag heeft met betrokkene hiertoe 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	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
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 honoreringsregeling 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 honoreringsregeling 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 honoreringsregeling 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 honoreringsregeling 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 honoreringsregeling 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	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1841	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
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	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
1906	VWS	Den Haag	Onderzoeker	40-urige werkweek en arbeidsmarkttoelage
1907	Wageningen University & Researchcentre (stichting DLO/WU/StichtingVHL)	Wageningen	Directeur	Directeur Science group + waarnemend Directeur van een 2e Science group.
1908	Wageningen University & Researchcentre (stichting DLO/WU/StichtingVHL)	Wageningen	Directeur Science group	Directeur Science groups

1B: Motivering voor overschrijving WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1909	Wageningen University & Researchcentre (stichting DLO/WU/StichtingVHL)	Wageningen	Hoogleraar	Hoogleraar Wageningen University
1910	Wageningen University & Researchcentre (stichting DLO/WU/StichtingVHL)	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	Wageningen University & Researchcentre (stichting DLO/WU/StichtingVHL)	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	Wageningen University & Researchcentre (stichting DLO/WU/StichtingVHL)	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.
1913	Welbions	HENGELO	Directeur/Bestuurder tot 01-07-2010	Beloning conform commissie Izeboud. □ De overige vergoedingen bestaat uit het saldo van de storting in de stamrecht BV, welke betrekking heeft op de gedeerde 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 levensloopregeling om na uit diensttreding per 1 juli 2013 aansluitend met flexpensioenen te gaan.
1914	Wilhelmina Ziekenhuis Assen	ASSEN	Raad van Bestuur	Vindt plaats op basis van in 2007 afgesloten arbeidsovereenkomst
1915	Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM	Bestuurder	Overschrijving conform Izeboutnorm
1916	Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM	Directeur financiën	Overschrijving conform Izeboutnorm
1917	Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM	Directeur Proj. Ontwikkeling	Overschrijving conform Izeboutnorm
1918	Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM	Verhuurmakelaar	In het belastbaar loon is een ontslagvergoeding opgenomen vandaar overschrijving
1919	Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM	Voorzitter	Overschrijving conform Izeboutnorm
1920	Woningstichting de Veste	OMMEN	directeur/bestuurder	In 2010 een stuwmeer van verlofuren van voorgaande jaren uitbetaald ad € 11.726
1921	Woningstichting De Woonplaats	ENSCHEDÉ	Directeur-bestuurder	In 2005 zijn door een adviseur van KPMG de directiesalarissen geconformeerd volgens de regels van commissie Izeboud, waarna de beloning op voorstel van de remuneratiecommissie 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.
1922	Woningstichting Den Helder	DEN HELDER	Directeur bestuurder	Commissie Arbeidsvoorwaarden Statutair Directeur
1923	Woningstichting Domijn	ENSCHEDÉ	directeur-bestuurder	Woningcorporaties (Izeboud) 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 honoreringsmarkt. De grotere overschrijding in 2010 heeft te maken met de uitdiensttreding 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 uitdiensttreding, 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 Arbeidsvoorwaarden (Izeboud) statutair Directeur Woningcorporaties. Hierbij is, conform het advies, de beloning berekend met hantering van de in dit advies genoemde variabelen. De beloningen vallen binnen dit advies.
1937	Woonstad Rotterdam	ROTTERDAM	Bestuurder Wonen	De beloning is gebaseerd op het advies van de Commissie Arbeidsvoorwaarden (Izeboud) statutair Directeur Woningcorporaties. Hierbij is, conform het advies, de beloning berekend met hantering van de in dit advies genoemde variabelen. De beloningen vallen binnen dit advies.
1938	Woonstad Rotterdam	ROTTERDAM	Bestuursvoorzitter	De beloning is gebaseerd op het advies van de Commissie Arbeidsvoorwaarden (Izeboud) statutair Directeur Woningcorporaties. Hierbij is, conform het advies, de beloning berekend met hantering van de in dit advies genoemde variabelen. De beloningen vallen binnen dit advies.
1939	Woonstichting Lieven de Key	AMSTERDAM	Directeur De Principaal	De beloning van deze functionaris voldeed 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
1941	WoonZorgcentra Haaglanden	S-GRAVENHAGE	Voorzitter Raad van Bestuur	De beloning van de bestuurder is gerelateerd aan de normen, zoals
1942	Ziekenhuis Amstelland	AMSTELVEEN	bestuurder	indertijd opgesteld door de NVZD.
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. □
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
1957	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.
1958	Zorggroep Leveste Middenveld	HOOGEVEEN	RvB lid	De overschrijding in onderhavig kalenderjaar wordt veroorzaakt door incidentele beloningen.
1959	Zorggroep Leveste Middenveld	HOOGEVEEN	RvB lid	De overschrijding in onderhavig kalenderjaar wordt veroorzaakt door incidentele beloningen.
1960	Zorggroep Noord- en Midden-Limburg	Venlo	Persoonsnaam ingevuld	
1961	Zorggroep Noord- en Midden-Limburg	Venlo	Persoonsnaam ingevuld	
1962	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Bestuurder	
1963	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Bestuurder	
1964	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Bestuurder	
1965	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1966	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1967	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1968	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1969	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1970	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1971	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1972	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1973	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1974	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1975	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1976	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1977	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1978	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1979	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialist	
1980	Zorggroep Noorderbreedte	Leeuwarden	Medisch Specialiaist	
1981	Zorggroep Pasana	DOKKUM	Voorzitter Raad van Bestuur	
1982	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
1983	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	<p>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 gevolgd, 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 veronachtzaming 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 sa</p>
1985	Zorgsaam Zeeuws-Vlaanderen	TERNEUZEN	Lid Raad van Bestuur	<p>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 gevolgd, 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 veronachtzaming 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 sa</p>

1B: Motivering voor overschrijding WOPT 2010

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivering
1986	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 gevolgd, 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 veronachtzaming 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 sa
1987	ZuidZorg	VELDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Voor de bepaling van het salaris van de voorzitter van de Raad van Bestuur geldt de oude NVZD-regeling.
1988	ZZG zorggroep	GROESBEEK	Lid raad van bestuur	Conform regeling NVZD
1989	ZZG zorggroep	GROESBEEK	Voorzitter raad van bestuur	Conform regeling NVZD