1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
2	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
3	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
4	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
5	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
6	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
7	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
8	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
9	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
10	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
11	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
12	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
13	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
14	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
15	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
16	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
17	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
18	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
19	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
20	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
21	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
22	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
23	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
24	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
25	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
26	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
27	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
28	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
29	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
30	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
31	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
32	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
33	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
34	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
35	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
36	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
37	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
38	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
39	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
40	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
41	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
42	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
43	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
44	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
45	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
46	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
47	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
48	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
49	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
50	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
51	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
52	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
53	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
54	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
55	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
56	Academisch Medisch Centrum (AMC)	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	
57	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Raad van Bestuur	
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	Raad van Bestuur	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
62	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
63	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Raad van Bestuur	
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	Raad van Bestuur	
68	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
69	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
70	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
71	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
72	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
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	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
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	

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
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	Directeur	
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	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
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	Academisch medisch specialist	
108	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
109	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
110	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
111	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	
112	Academisch Ziekenhuis Maastricht	MAASTRICHT	Academisch medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
113	Achmea Zorgverzekeringen NV	ZEIST	Directeur	Er is een gemiddeld salaris voor de directieleden opgegeven.
114	Actium	ASSEN	Directeur	Indeling is op basis van de schaalindeling van de adviesregeling Izeboud. schaal G
115	AGIS Zorgverzekeringen	AMERSFOORT	Hoofd	Marktconform salaris
116	AGIS Zorgverzekeringen	AMERSFOORT	Directeur	Marktconform salaris
117	AGIS Zorgverzekeringen	AMERSFOORT	Hoofd	Marktconform salaris
118	AGIS Zorgverzekeringen	AMERSFOORT	Directeur	Markconform salaris
119	AGIS Zorgverzekeringen	AMERSFOORT	Directeur	Marktconform salaris
120	AGIS Zorgverzekeringen	AMERSFOORT	Directeur	Marktconform salaris
121	AGIS Zorgverzekeringen	AMERSFOORT	Directeur	Marktconform salaris
122	AGIS Zorgverzekeringen	AMERSFOORT	Adviseur	Marktconform salaris
123	AGIS Zorgverzekeringen	AMERSFOORT	Directeur	Marktconform salaris
124	AlleeWonen	ROOSENDAAL	Raad van Bestuur	In 2009 zijn de salarissen van Raad van Bestuur o.b.v. salarisregeling geijkt en vastgesteld.
125	ALTRECHT GEESTELYKE GEZONDHEIDSZORG	DEN DOLDER	Direkteur	Met betrokkene moest het dienstverband worden beÃ«indigd, waardoor op grond van de arbeidsovereenkomst door de rechter een vergoeding van 3 maal het jaarsalaris moest worden betaald. In belastbaar loon is deze ontslagvervoeding van bruto 381753 meegenomen.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
126	ALTRECHT GEESTELYKE GEZONDHEIDSZORG	DEN DOLDER	Voorzitter Raad van Bestuur	De beloning van de Raad van bestuursleden is geheel gebaseerd op de zgn. NVZD-adviesregeling (en is niet op enige wijze gerelateerd aan de beloning van de minister-president) 2. Het betreft veeleisende functies, waarvoor de beloning marktconform moet zijn om daarmee de goede RvB-leden te krijgen en te behouden. Hierin zit een eenmalige gratificatie van 19000 over 2008, alsmede een nabetaling over 2008 (variabele beloning van 9000) begrepen.
127	ALTRECHT GEESTELYKE GEZONDHEIDSZORG	DEN DOLDER	Lid Raad van Bestuur	De beloning van de RvB-leden is geheel gebaseerd op de zgn. NVZD-adviesregeling (en is niet op enige wijze gerelateerd aan de beloning van de minister-president)2. Het veeleisende functies betreft waarvoor de beloning marktconform moet zijn om daarmee goede RvB-leden te krijgen en te behouden.
128	ALTRECHT GEESTELYKE GEZONDHEIDSZORG	DEN DOLDER	adviseur Raad van Bestuur	De beloning voor de adviseur van de Raad van Bestuur is gebaseerd op de zgn. NVZD-adviesregeling (en is niet op enige wijze gerelateerd aan de beloning van de minister-president. Het een veeleisende functie betreft waarvoor de beloning marktconform moet zijn om daarmee de goede adviseur RvB te krijgen en te behouden.
129	Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten	Amsterdam	Voorzitter College van Bestuur	Aan de voorzitter CvB is een toelage verstrekt, zodat het inkomen gelijk bleef aan hetgeen verdiend werd in de voorafgaande functie (functie in het hoger onderwijs), waarbij is afgezien van de bij die functie behorende emolumenten";2010"
130	Antares	VENLO - Tegelen	Directeur/bestuurder	Salaris gebaseerd op afspraak 2005 (voor WOPT) voor 5 jaar vast.
131	Apotheek Haagse Ziekenhuizen	DEN HAAG	Voorzitter Raad van Bestuur	De hoogte van de beloning is de uitkomst van de inschaling van de functie door de Raad van Toezicht volgens de NVZD-salarisregeling.
132	Avans Hogeschool	Tilburg	toegevoegd Raad van Bestuur	1 Bezolding conform uitwerking bezoldiging bestuurders hoge scholen.
133	Avans Hogeschool	Tilburg	lid Raad van Bestuur	1 Bezolding conform uitwerking bezoldiging bestuurders hoge scholen. 2 De voorheen variabele beloning is in 2009 in het vaste loon opgenomen. De variabele beloning van 2008 is in 2009 vastgesteld en uitbetaald.
134	Avans Hogeschool	Tilburg	plv. voorzitter Raad van Bestuur	1 Bezolding conform uitwerking bezoldiging bestuurders hoge scholen. 2 De voorheen variabele beloning is in 2009 in het vaste loon opgenomen. De variabele beloning van 2008 is in 2009 vastgesteld en uitbetaald.
135	AVRO	Hilversum	directeur	Incidentele extra beloning in 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
136	AVRO	Hilversum	Presentator	Veel extra incidentele programma's in het laatste kwartaal van 2009
137	Baalderborg Groep	HARDENBERG	Directeur/bestuurder	marktconform salaris
138	Belastingdienst	DEN HAAG	Medewerker Belastingdienst	Nabetaling in verband met onterechte verleend ontslag
139	Bestuursstichting Antonius Ziekenhuis en Thuiszorg Zuidwest-Friesland	SNEEK	voorzitter Raad van Bestuur	De bezoldiging van de bestuurder is gebaseerd op de Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden Raden van Bestuur van de NVZD. Conform afspraken bij indiensttreding is in 2009 een eenmalige betaling ad. _ 40.000,- als pensioenaanvulling gedaan.
140	Bestuursstichting Lentis (exclusief Stichting FPC Dr. S. van Mesdag)	ZUIDLAREN	Voorzitter Raad van Bestuur	Lentis volgt de NVZD-regeling; met een toelage van oorspronkelijk 25%. Deze toelage is op initiatief van RvB per 2009 bevroren. Inkomen is exclusief Stichting FPC Dr. S. van Mesdag. De RvT zal de beloning van de bestuurders herbeoordelen op basis van de BBZ.
141	Bestuursstichting Lentis (exclusief Stichting FPC Dr. S. van Mesdag)	ZUIDLAREN	lid Raad van Bestuur	Lentis volgt de NVZD-regeling; met een toelage van oorspronkelijk 25%. Deze toelage is op initiatief van de RvB per 2009 bevroren. Inkomen is exclusief Stichting FPC Dr. S. van Mesdag. De RvT zal de beloning van de bestuurders herbeoordelen op basis van de BBZ.
142	BNN	Hilversum	Voorzitter/Presentator	Marktconform
143	BNN	Hilversum	Presentator	Marktconform
144	BZK	Den Haag	DG Fiscale Zaken	40-urige werkweek (ingaande 15/4/2008), variabele beloning en verrekening vakantieuren.Ontslag eigen verzoek per 1-1-2010
145	BZK	Den Haag	SG OCW	40-urige werkweek en variabele beloning
146	BZK	Den Haag	SG VenW	38-urige werkweek en variabele beloning
147	BZK	Den Haag	SG VWS	39-urige werkweek en variabele beloning
148	BZK	Den Haag	SG BZK	40-urige werkweek en variabele beloning. In dienst per 1-10-2008
149	BZK	Den Haag	Korpschef	Werkweek van ca 39,6 uur en vergoedingen. Arbeidsvoorwaarden zijn afgestemd met het bevoegd gezag (minister).
150	BZK	Den Haag	Hoofd AIVD van BZK	40-urige werkweek en variabele beloning

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
151	BZK	Den Haag	DG RWS van VenW	38-urige werkweek en variabele beloning. Ontslag eigen verzoek per 1-1-2010
152	BZK	Den Haag	SG SZW	38-urige werkweek (ingaande 1-10-2008) en variabele beloning
153	BZK	Den Haag	SG FIN	38-urige werkweek en variabele beloning
154	BZK	Den Haag	Voorzitter MT Nieuwe Uitvoeringsorg. Onderwijs/ Voorzitter van de Hoofddirectie van de IBG ad interim	38-urige werkweek en variabele beloning
155	BZK	Den Haag	DG Curatieve Zorg van VWS	40-urige werkweek en variabele beloning
156	BZK	Den Haag	SG LNV	40-urige werkweek en variabele beloning
157	BZK	Den Haag	IG Onderwijs van OCW	40-urige werkweek en variabele beloning. In dienst per 1-2-2008
158	BZK	Den Haag	Programma SG VRD van BZK	variabele beloning
159	BZK	Den Haag	DG Veiligheid van BZK	40-urige werkweek en variabele beloning
160	BZK	Den Haag	SG VROM	40-urige werkweek en variabele beloning
161	BZK	Den Haag	SG JUS	40-urige werkweek en variabele beloning
162	BZK	Den Haag	DG ABD van BZK	40-urige werkweek en variabele beloning
163	CAK	Den Haag	Algemeen directeur	Beloning is conform de CAO voor de zorgverzekeraars. Bij de CAO onderhandelingen 2009 zijn de hogere salarisschalen aangepast waardoor de beloning boven de norm uitkomt.
164	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)	DEN HAAG	Directeur-Generaal	De beloning van de Directeur-Generaal wordt jaarlijks vastgesteld door de Minister van Economische Zaken op voorstel van de voorzitter van de Centrale Commissie voor de Statistiek.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
165	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 2009 €16.768,- en heeft te maken met de reguliere CAO verhoging daar er geen initiële loonstijging is geweest .
166	Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers	RIJSWIJK	Algemeen Directeur	De beloning is door het bestuur van het COA vastgesteld. De fiscale bijtelling van het gebruik van de dienstauto maakt sinds 2006 deel uit van de beloning.
167	Centrum Maliebaan	UTRECHT	bestuurder	Bonus toegekend door de Raad van Toezicht
168	Christelijke Hogeschool Windesheim	Zwolle	lid CvB	Conform rechtspositie hogeschoolbestuurders, AmvB 308 van 26-01-2001. Hay systematiek.
169	Coöperatie De Friesland u.a.	LEEUWARDEN	Lid Raad van Bestuur	Loon is markt conform. Tijdelijk vervangend Voorzitter Raad van Bestuur
170	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Directeur	Marktconform inkomen
171	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Directeur	Marktconform inkomen
172	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Directeur	Marktconform inkomen
173	Coöperatie VGZ-IZA-Trias-groep u.a.	Arnhem	Lid Raad van Bestuur	Marktconform inkomen
174	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.
175	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.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
176	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.
177	CZ groep Zorgverzekeraar, OWM UA	TILBURG	Manager	Er is sprake van een garantiesalaris na bedrijfsovername.
178	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.
179	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.
180	DE TWENTSE ZORGCENTRA	ENSCHEDE	Bestuurder	De bezoldigingsafspraken voor de bestuurder zijn onder de inmiddels verouderde NVTZ regeling gemaakt en is gegroeid naar het uiteindelijke bedrag dat past bij de omvang en complexiteit van de organisatie. De functie is extra zwaar, doordat de Raad van bestuur van 3 bestuurders naar 1 bestuurder gereduceerd is.
181	de Woningstichting	WAGENINGEN	directeur/bestuurder	Het salaris van de directeur/bestuurder is bepaald door de Raad van Toezicht op grond van de regeling Izeboud.
182	Diaconessenhuis Leiden	LEIDEN	Intensivist	Intensivisten zijn schaarse medisch specialisten, die onontbeerlijk zijn voor het adequaat functioneren van een IC in een ziekenhuis.medisch specialist werkzaam op de IC
183	Dienst Uitvoering Onderwijs	Groningen	Adviseur	Het belastbaarloon en de fictieve pensioenaanspraken zijn in 2009 gestegen t.o.v. 2008

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
184	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.
185	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.
186	Directzorg Nederland BV	Brielle	Voorzitter raad van bestuur	Door betaling van een toegekende bonus 2006 die geen betrekking heeft op AWBZ gelden. De last is reeds in voorgaande jaren ten laste van het resultaat gebracht. in verband met eenmalige nabetaling voorgaande jaren
187	Ecabo	AMERSFOORT	Algemeen directeur	Pensioenafdracht werkgevers- en werknemersdeel in combinatie met financiele compensatie niet genoten arbeidsvoorwaarden.
188	EMERGIS	GOES	Voorzitter Raad van Bestuur	Volgens NVZD
189	EO	Hilversum	Presentator	Beloning van presentator is als anchorman gekoppeld aan beloning van directeur.
190	EO	Hilversum	Voorzitter Raad van Bestuur	Bestuurdersbeloning is afgestemd op de Balkenende-norm.
191	EO	Hilversum	Lid Raad van Bestuur	Bestuurdersbeloning is afgestemd op de Balkenende-norm
192	Erasmus MC	ROTTERDAM	Universitair medisch specialist	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
193	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.
194	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
195	Erasmus MC	ROTTERDAM	Lid RvB	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 om 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. Voor 2008 gold een lager basissalaris plus een variabele beloning op basis van behaalde doelstellingen. De variabele beloning wordt steeds in het jaar na het behalen van de doelstellingen uitgekeerd. In februari 2009 is in het licht van de maatschappelijke ontwikkelingen en mede op verzoek van de Raad van Bestuur besloten de variabele beloning af te
196	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
197	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.
198	Erasmus MC	ROTTERDAM	Lid RvB	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 om 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. Voor 2008 gold een lager basissalaris plus een variabele beloning op basis van behaalde doelstellingen. De variabele beloning wordt steeds in het jaar na het behalen van de doelstellingen uitgekeerd. In februari 2009 is in het licht van de maatschappelijke ontwikkelingen en mede op verzoek van de Raad van Bestuur besloten de variabele beloning af te

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
199	Erasmus MC	ROTTERDAM	Universitair medisch specialist	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.
200	Erasmus MC	ROTTERDAM	Lid RvB	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 om 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. Voor 2008 gold een lager basissalaris plus een variabele beloning op basis van behaalde doelstellingen. De variabele beloning wordt steeds in het jaar na het behalen van de doelstellingen uitgekeerd. In februari 2009 is in het licht van de maatschappelijke ontwikkelingen en mede op verzoek van de Raad van Bestuur besloten de variabele beloning af te

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
201	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.
202	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.
203	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
204	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.
205	Erasmus MC	ROTTERDAM	Universitair medisch specialist	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.
206	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
207	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.
208	Erasmus MC	ROTTERDAM	Universitair medisch specialist	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.
209	Erasmus MC	ROTTERDAM	Universitair medisch specialist	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
210	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.
211	Erasmus MC	ROTTERDAM	Universitair medisch specialist	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.
212	Erasmus MC	ROTTERDAM	Universitair medisch specialist	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
213	Erasmus MC	ROTTERDAM	Universitair medisch specialist	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.
214	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.
215	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
216	Erasmus MC	ROTTERDAM	Universitair medisch specialist	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.
217	Erasmus MC	ROTTERDAM	Universitair medisch specialist	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.
218	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
219	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.
220	Erasmus MC	ROTTERDAM	Lid RvB	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 om 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. Voor 2008 gold een lager basissalaris plus een variabele beloning op basis van behaalde doelstellingen. De variabele beloning wordt steeds in het jaar na het behalen van de doelstellingen uitgekeerd. In februari 2009 is in het licht van de maatschappelijke ontwikkelingen en mede op verzoek van de Raad van Bestuur besloten de variabele beloning af te

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
221	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.
222	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.
223	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.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
224	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.
225	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.
226	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
227	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.
228	Erasmus MC	ROTTERDAM	Afdelingshoofd	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.
229	Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
230	Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	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.
231	Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	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.
232	Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
233	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.
234	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.
235	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.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
236	Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	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.
237	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.
238	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.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
239	Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	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.
240	Erasmus MC	ROTTERDAM	Staflid	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.
241	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.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
242	Erasmus MC	ROTTERDAM	Universitair medisch specialist	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.
243	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.
244	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
245	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Voorzitter CvB	Netto vergoeding vanwege fiscus omgezet naar bruto vergoeding (Remuneratie vastgesteld door Raad van Toezicht) / Vergoeding representatie.
246	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Gratificatie / beloning voor extra uitgevoerde werkzaamheden
247	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Decaan / Hoogleraar B	Gratificatie / vergoeding representatie / arbeidsmarkt- functioneringstoelage / decanaatstoelage.
248	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Gratificatie / arbeidsmarkt- functioneringstoelage.
249	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Decaan	Vergoeding representatie / decanaatstoelage / vergoeding huur.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
250	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Gratificatie / arbeidsmarkt- functioneringstoelage.
251	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Rector Magnificus	Netto vergoeding vanwege fiscus omgezet naar bruto vergoeding / vergoeding representatie / arbeidsmarkt- functioneringstoelage / decanaatstoelage.
252	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Hoogleraar B	Gratificatie / arbeidsmarkt- functioneringstoelage.
253	Erasmus Universiteit	ROTTERDAM	Lid CvB	Netto vergoeding vanwege fiscus omgezet naar bruto vergoeding / vergoeding representatie.
254	Far West	AMSTERDAM	Directeur/Bestuurder	Salaris conform regeling commissie Izeboud
255	Forensisch Psychiatrisch Centrum De Kijvelanden	POORTUGAAL	Voorzitter Raad van Bestuur	In verband met functiezwaarte
256	Gemeente Amsterdam (NH)	AMSTERDAM	Burgemeester	In 2009 is het rechtspositiebesluit burgemeesters gewijzigd, waarbij het mogelijk werd met terugwerkende kracht aan de burgemeester compensatie te beiden voor de verschuldigde inkomstenbelasting voor niet ambtsgebonden gebruik van de dienstauto. Doordat in 2009 aan de burgemeester gebruteerde compensatie is geboden voor zowel het dienstjaar 2009 als voor voorgaande jaren, is het inkomen hoger dan het in februari 2010 vastgestelde normbedrag over 2009. Daarnaast is in het belastbaar loon voor 2009 tevens begrepen de bijtelling voor het niet ambtsgebonden gebruik van de dienstauto
257	Gemeente Apeldoorn (GL)	APELDOORN	burgemeester	vergoeding als compensatie voor de naheffing gebruik dienstauto over de jaren 2002 tot en met 2005. Voor de kosten die hiermee gemoeid zijn heeft de gemeente Apeldoorn een compensatie van het Rijk via het Gemeentefonds ontvangen
258	Gemeente Breda (NB)	BREDA	Plaatsvervangend Commandant	Motivatie: vanwege uitkering levensloop wordt norm overschreden

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
259	Gemeente Gouda (ZH)	GOUDA	diensthoofd	betreft een voorziening voor een op termijn betaalbare beloning (wegens verlies aan FPU-uitkering en verlies aan opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen) als gevolg van een vertrekregeling wegens het vervallen van de functie in verband met de doorontwikkeling van de organisatie
260	Gemeente Loppersum (GR)	LOPPERSUM	algemeen directeur/gemeente secretaris	gemaakte afspraken in vaststellingsovereenkomst
261	Gemeente Rotterdam (ZH)	ROTTERDAM	Directeur	Uitbetaling reguliere arbeidsvoorwaarden binnen kaders van CAO gemeenten.
262	GGz Breburg Groep	TILBURG	lid Raad van Bestuur	Bezoldiging vindt plaats conform de landelijke honoreringsregeling NVZD
263	GGz Breburg Groep	TILBURG	lid Raad van Bestuur	Bezoldiging vindt plaats conform de landelijke honoreringsregeling NVZD
264	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 de raad 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.
265	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 de raad 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.
266	GGZ NOORD- EN MIDDEN- LIMBURG	VENRAY	Eerste geneeskundige	CAO GGZ gevolgd
267	Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V.	ROTTERDAM	Directeur	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
268	Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V.	ROTTERDAM	Chirurg	
269	Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V.	ROTTERDAM	Chirurg	
270	Havenziekenhuis en Instituut voor Tropische Ziekten B.V.	ROTTERDAM	Chirurg	
271	Hogeschool Edith Stein/Onderwijscentrum Twente	Hengelo	Voorzitter College van Bestuur	De bezoldiging is gebaseerd op bestaande regelingen
272	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 de centr directies en de CvB's van de hogescholen (KB van 26-6-2001). Daarnaast is de pensioenafdracht van deze functionaris in 2009 hoger. Veroorzaakt door een hoger jaarloon ABP als gevolg van de uitgekeerde bonussen in het kalenderjaar 2008."
273	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 de centr directies en de CvB's van de hogescholen (KB van 26-6-2001). Daarnaast is de pensioenafdracht van deze functionaris in 2009 hoger. Veroorzaakt door een hoger jaarloon ABP als gevolg van de uitgekeerde bonussen in het kalenderjaar 2008."

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
274	Hogeschool INHOLLAND	Den Haag	Lid 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 de centr directies en de CvB's van de hogescholen (KB van 26-6-2001). Daarnaast is de pensioenafdracht van deze functionaris in 2009 hoger. Veroorzaakt door een hoger jaarloon ABP als gevolg van de uitgekeerde bonussen in het kalenderjaar 2008."
275	Hogeschool Rotterdam	Rotterdam	Voorzitter CvB	rechtspositie dateert van voor normbedrag
276	Hogeschool Utrecht	Utrecht	voorzitter college van bestuur	De raad van toezicht heeft in 2009 in goed overleg met het college van bestuur de ervaringen met de variabele beloning, gebaseerd op een aantal indicatoren, geëvalueerd. Het CvB heeft aangegeven dat naar haar oordeel het systeem van variabele beloning afbreuk doet aan de gewenste transparantie en geen toegevoegde waarde heeft voor het optreden van het bestuur. De RvT heeft daarom besloten af te zien van variabele beloning, en de remuneratie van de leden van het CvB te baseren op de bedragen die de uitwerking van de branchecode aangeeft voor het totale vaste inkomen binnen groep F. Het CvB heeft daarbij afstand gedaan van het perspectief op een hogere beloning op de langere termijn. De uitbetaling van het variabele deel over 2008 heeft plaatsgevonden in 2009. In het totaal loon 2009 is dus, naast het reguliere loon 2009, ook de nabetaling over 2008 verwerkt.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
277	Hogeschool Utrecht	Utrecht	lid van het college van bestuur	De raad van toezicht heeft in 2009 in goed overleg met het college van bestuur de ervaringen met de variabele beloning, gebaseerd op een aantal indicatoren, geëvalueerd. Het CvB heeft aangegeven dat naar haar oordeel het systeem van variabele beloning afbreuk doet aan de gewenste transparantie en geen toegevoegde waarde heeft voor het optreden van het bestuur. De RvT heeft daarom besloten af te zien van variabele beloning, en de remuneratie van de leden van het CvB te baseren op de bedragen die de uitwerking van de branchecode aangeeft voor het totale vaste inkomen binnen groep F. Het CvB heeft daarbij afstand gedaan van het perspectief op een hogere beloning op de langere termijn. De uitbetaling van het variabele deel over 2008 heeft plaatsgevonden in 2009. In het totaal loon 2009 is dus, naast het reguliere loon 2009, ook de nabetaling over 2008 verwerkt.
278	Hogeschool van Amsterdam	Amsterdam	vice voorzitter College van Bestuur	conform afspraken bij arbeidsovereenkomst 2006
279	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	Arnhem	voorzitter College van Bestuur	Salaris is contractueel vastgelegd tussen Raad van Toezicht en College van Bestuur en uitdrukking van de prestaties van de collegevoorzitter. Salaris is conform het door de Raad van Toezicht vastgestelde remuneratiebeleid, dat rekening houdt met zowel de geldende norm binnen de branche (Uitwerking bezoldiging bestuurders hogescholen) als de landelijke normen (de zogeheten balkenendenorm). Zie ook jaarverslag HAN 2009.
280	Hogeschool voor de Kunsten Utrecht	Utrecht	Voorzitter College van Bestuur	Belastbaar loon incl. fisc bijtelling leaseauto. Fisc. bijtelling 2008: €9210 Fisc. bijtelling 2009: €11187 Het bruto salaris is conform de door de voorzitters van de Raden van Toezicht vastgestelde leidraad.
281	Hogeschool Zuyd	Heerlen	lid college van bestuur	toekennen van een variabele beloning door de RVT in verband met het behalen van de afgesproken targets
282	Hogeschool Zuyd	Heerlen	Voorzitter College van Bestuur	toekennen van een variabele beloning door de RVT in verband met het behalen van de afgesproken targets

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
283	HUISARTSEN GENOOTSCHAP NED	UTRECHT	Directeur/bestuurs voorzitter	Gezien de zwaarte van de functie is het huidige salaris als marktconform bepaald
284	IJsselland Ziekenhuis	CAPELLE AAN DEN IJSSEL	Orthopeed	
285	IJsselland Ziekenhuis	CAPELLE AAN DEN IJSSEL	Raad van Bestuur	
286	IJsselland Ziekenhuis	CAPELLE AAN DEN IJSSEL	Klinisch Chemicus	
287	Interconfessionele Stichting Gezondheidszorg Rivierenland	TIEL	Raad van Bestuur	Doorloop oude NVZD regeling
288	Interlevensbeschouwelijke Stichting voor Zorg ten behoeve van Mensen met een Handicap ASVZ	SLIEDRECHT	voorzitter raad van bestuur	Beloning conform adviesregeling Raden van Bestuur NVZD
289	Interlevensbeschouwelijke Stichting voor Zorg ten behoeve van Mensen met een Handicap ASVZ	SLIEDRECHT	lid raad van bestuur	Beloning conform adviesregeling Raden van Bestuur NVZD
290	INTERNATIONAL CARD SERVICES BV	Diemen	CEO European Division	Salaris conform salarisschaal betreffende functie

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
291	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 geÃ«ffectueerd.
292	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
293	Kamer van Koophandel en Fabrieken Den Haag	DEN HAAG	Algemeen directeur	Inkomen wordt toegepast cf. remuneratiekader topfunctionarissen Kamers van Koophandel, vastgesteld begin 2006 door Bestuur Kamer van Koophandel Nederland.
294	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 2009, 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.
295	Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Centraal Gelderland	ARNHEM	Algemeen directeur	Het salarisniveau van de directie is in 2006 vastgesteld op basis van de regeling arbeidsvoorwaarden KVK Nederland opgesteld door Bureau Berenschot in 2005. Op 29 mei 2006 is door het Dagelijks Bestuur deze regeling vertaald naar de directie van onze kamer. Onderdeel van het besluit was dat het vaste jaarinkomen van de algemeen directeur het maximale niveau kon bereiken indien zou worden overgegaan op een eenhoofdige leiding. Deze situatie is sinds medio 2008 van toepassing.
296	Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Gooi , Eem- en Flevoland	Almere	algemeen directeur	Als gevolg van verkoop van verlofuren komt het inkomen boven de norm uit

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
297	Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Midden Nederland	UTRECHT	Directeur	Het belastbare loon is inclusief een belaste onkostenvergoeding van â,¬ 3743,00. Dit betekent dat er geen declaratie van onkosten plaatsvindt. Het algemeen Bestuur van de Kamer van Koophandel Utrecht heeft in 2000 besloten een nieuwe directeur aan te trekken die in de top van een bedrijf ervaring had, een dergelijk besluit had uiteraard consequenties voor de arbeidsvoorwaarden en de hoogte van het salaris. Arbeidsvoorwaardelijk is toen niet gekozen voor het onderbrengen van de directeur in de arbeidsvoorwaarden van de rest van het kamerpersoneel. Dit betekent o.a. dat de bovenwettelijke uitkering bij werkeloosheid op de directeur niet van toepassing was. Het belastbaar loon in 2009 is verhoogd door afkoop addenda doordat de directeur vanaf 1/1/2009 onder de ARAR valt. Veel individuele afspraken zijn met ingang van die datum afgekocht. Verder was er per 1/4/2009 een CAO-verhoging van 2%, is de EJU opgehoogd van 0,6 naar 5,4%. De pensioenpremie ABP is in 2009 bijgesteld naar beneden.
298	Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Rotterdam	ROTTERDAM	Algemeen Directeur	De hoogte van het inkomen wordt mede bepaald door intelling van een uitkering wegens een 25-jarig jubileum, auto van de zaak en het werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenafdracht
299	Kamer van Koophandel Oost Nederland	ENSCHEDE	Algemeen directeur	doorlopende arbeidsovereenkomst sinds 1 januari 1999
300	Kamer van Koophandel Zuidwest-Nederland	BREDA	persoonsnaam ingevuld	Verkoop van vakantiedagen, fiscale bijtelling leaseauto en in verleden toegekende arbeidsvoorwaarden en beloning zorgen voor overschrijding. In verband met bij de wet verplichte overgang naar het ARAR per 1 januari 2009 is het loon toegenomen met 8,2% (naast de 2% CAO-stijging per 1 april 2009) door ondermeer het vervallen van verlofdagen.
301	KRO	Hilversum	Presentator	conform arbeidsovereenkomst inclusief aanvullende projecttoeslag overeengekomen voor 1 september 2009
302	KRO	Hilversum	Presentator	conform arbeidsovereenkomst inclusief nabetaling vakantieuren
303	KRO	Hilversum	Presentator	conform arbeidsovereenkomst inclusief aanvullende projecttoeslag overeengekomen voor 1 september 2009

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
304	KRO	Hilversum	Presentator	conform arbeidsovereenkomst inclusief aanvullende projecttoeslag overeengekomen voor 1 september 2009
305	KRO	Hilversum	Directievoorzitter	conform arbeidsovereenkomst
306	Laboratorium Microbiologie Twente Achterhoek	Enschede	Directrice	Directrice tevens arts-micriobioloog
307	Laboratorium Microbiologie Twente Achterhoek	Enschede	Arts-microbioloog	Arts-microbioloog (schaarste) tevens directeur t/m aug. 2008
308	Laboratorium Pathologie Oost Nederland	Enschede	Patholoog-anatoom	patholoog-anatoom ontvangt naast het reguliere salaris een waarnemingstoelage
309	Laboratorium Pathologie Oost Nederland	Enschede	Patholoog	Patholoog ontvangt naast het reguliere salaris ook waarnemingstoelage
310	LAURENTIUS	BREDA	Algemeen directeur/bestuurder	De RVC vindt bovengenoemd salaris passend bij deze functie en past bij de huidige orderportefeuille
311	LAURENTIUS	BREDA	Directeur FinanciÃ«n en Vastgoedprojecten	De algemeen directeur/bestuurder stelt de hoogte van de beloning van de directeur FinanciÃ«n en Vastgoedprojecten vast en acht deze beloning passend bij de zwaarte van de functie
312	LAURENTIUS	BREDA	Directeur Klant en Markt	De algemeen directeur/bestuurder stelt de hoogte van de beloning van de directeur Klant en Markt vast en acht deze beloning passend bij de zwaarte van de functie
313	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Raad van Bestuur	Geen
314	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Raad van Bestuur	Geen

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
315	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Raad van Bestuur	Geen
316	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Raad van Bestuur	Geen
317	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
318	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	
319	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
320	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
321	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
322	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
323	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
324	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

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
325	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
326	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
327	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
328	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
329	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
330	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
331	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
332	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
333	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
334	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
335	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
336	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
337	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
338	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
339	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
340	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
341	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
342	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
343	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
344	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
345	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
346	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
347	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
348	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
349	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
350	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
351	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
352	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
353	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
354	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
355	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
356	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
357	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
358	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
359	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
360	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
361	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
362	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
363	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	
364	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

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
365	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
366	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
367	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
368	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
369	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
370	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
371	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
372	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
373	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
374	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
375	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
376	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
377	Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	LEIDEN	Academisch medisch specialist	v
378	Livio	ENSCHEDE	Voorzitter Raad van Bestuur	De voorziening ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn betreft het werknemers- en werkgeversdeel van de pensioenvoorziening, conform de WOPT
379	LVNL	Hoofddorp	Senior Consultant	
380	LVNL	Hoofddorp	Voorzitter van het bestuur	
381	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider FLNA	
382	LVNL	Hoofddorp	Lid van het bestuur	
383	LVNL	Hoofddorp	General Manager	
384	LVNL	Hoofddorp	Unit Manager FLNA	
385	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Unit Manager	
386	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Unit Manager	
387	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Unit Manager	
388	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Unit Manager	
389	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Unit Manager	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
390	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Unit Manager	
391	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Unit Manager	
392	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
393	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
394	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
395	LVNL	Hoofddorp	Procesadviseur	
396	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
397	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider FLNA	
398	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
399	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
400	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
401	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
402	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
403	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
404	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
405	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
406	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
407	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
408	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
409	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
410	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
411	LVNL	Hoofddorp	Manager	
412	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
413	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
414	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
415	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
416	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
417	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider FLNA	
418	LVNL	Hoofddorp	Senior Consultant	
419	LVNL	Hoofddorp	General Manager	
420	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
421	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
422	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
423	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
424	LVNL	Hoofddorp	General Manager	
425	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider FLNA	
426	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
427	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
428	LVNL	Hoofddorp	Lid van de directie	
429	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
430	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
431	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
432	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
433	LVNL	Hoofddorp	Lid van de directie	
434	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider FLNA	
435	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
436	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
437	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
438	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider FLNA	
439	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
440	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
441	LVNL	Hoofddorp	Lid van de directie	
442	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider FLNA	
443	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
444	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
445	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
446	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
447	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
448	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
449	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
450	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
451	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
452	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
453	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
454	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
455	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider FLNA	
456	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider (2)	
457	LVNL	Hoofddorp	Verkeersleider/Supervisor	
458	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	voorzitter Raad van Bestuur	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
459	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Anesthesioloog	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
460	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Anesthesioloog	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
461	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Anesthesioloog	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
462	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Anesthesioloog	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
463	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Anesthesioloog	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
464	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Directeur beheer	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
465	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Klinisch chemicus	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
466	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Anesthesioloog	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
467	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Anesthesioloog	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
468	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Anesthesioloog	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
469	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Kinderarts	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
470	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Kinderarts	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
471	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Ziekenhuis apotheker	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
472	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Arts-specialist	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
473	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Kinderarts	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
474	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Anesthesioloog	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
475	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Kinderarts	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
476	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Kinderarts	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
477	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Anesthesioloog	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
478	Maasstad Ziekenhuis	ROTTERDAM	Kinderarts	Salariëring is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
479	MAASTRO clinic	MAASTRICHT	Hoogleraar directeur	De hoogleraar is geworven in het buitenland, vanwege voor Maastro belangrijke expertise
480	Meander Medisch Centrum	AMERSFOORT	Voorzitter Raad van Bestuur	De overschrijding van het gemiddeld belastbaar loon is structureel. Het betreft marktconforme salarissen, mede gezien vanuit de concurrentiepositie ten opzichte van overige zorginstellingen en de marktsector.
481	Meander Medisch Centrum	AMERSFOORT	Lid Raad van Bestuur	De overschrijding van het gemiddeld belastbaar loon is structureel. Het betreft marktconforme salarissen, mede gezien vanuit de concurrentiepositie ten opzichte van overige zorginstellingen en de marktsector.
482	Meander Medisch Centrum	AMERSFOORT	Lid Raad van Bestuur	De overschrijding van het gemiddeld belastbaar loon is structureel. Het betreft marktconforme salarissen, mede gezien vanuit de concurrentiepositie ten opzichte van overige zorginstellingen en de marktsector.
483	Meander Medisch Centrum	AMERSFOORT	Medisch specialist	Overschrijding van de WOPT-grens is naar verwachting incidenteel i.v.m. eenmalige nabetaling ineens van salaris over oude maanden.
484	Menzis	Enschede	Voorzitter Raad van Bestuur	passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede bestuurders te binden
485	Menzis	Enschede	Lid Raad van Bestuur	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede bestuurders te binden
486	Menzis	Enschede	Lid Raad van Bestuur	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede bestuurders te binden

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
487	Menzis	Enschede	Directeur	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede directeuren te binden
488	Menzis	Enschede	Manager	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede managers te binden
489	Menzis	Enschede	Directeur	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede directeuren te binden
490	Menzis	Enschede	Directeur	Passende beloning (o.i. marktconform) om kwalitatief geschikte/goede directeuren te binden
491	Ministerie van Defensie	Den Haag	Burgermedewerker	Nabetaling salaris vanaf juli 2005. Betrokkene was ontslagen, maar is op grond van een rechterlijke uitspraak wederom aangesteld.
492	Ministerie van Defensie	Den Haag	Vlieger	Vliegtoelage, afkoop studieschuld en 40-urige werkweek. Inkomensten betreffen niet alleen salaris: Vliegtoelage €20 223, afkoop studieschuld €106633 en 40-urige werkweek €3340.
493	Ministerie van Defensie	Den Haag	Militair op internationale functie	Diensttijdgratificatie, garantievliegtoelage en 40-urige werkweek. Inkomsten betreffen niet alleen salaris: Diensttijdgratificatie €25271, garantievliegtoelage €15459 en 40-urige werkweek €7643.
494	Ministerie van Financiën	Den Haag	Medewerker Belastingdienst	Nabetaling in verband met onterecht verleend ontslag
495	Ministerie van Justitie	Den Haag	Psychiater bij Justitie	In 2008 samenstel 2 dienstverbanden; in 2009 1 dienstverband afgekocht; vanaf 2010 lager inkomen
496	Ministerie van Justitie	Den Haag	Directeur bij Justitie	Ontslag 1-6-2009 en uitkering stamrecht in 2009
497	Ministerie van Justitie	Den Haag	Senior beleidsadviseur bij Justitie	Ontslag 1-7-2009 en schadeloossteling 2009
498	Ministerie van VWS	Den Haag	Labaratoriumhoofd	40-urige werkweek en arbeidsmarkttoelage.
499	Mutsaersstichting	VENLO	Bestuurder	De overschrijding van het gemiddelde belastbare loon van ministers wordt veroorzaakt door een eenmalige uitkering van vakantiedagen voor een bedrag van EUR 19.246,-

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
500	NCRV	Hilversum	Algemeen Directeur/ bestuurder	Hierbij verwijzen wij naar de motivatie in de jaren 2005 tot en met 2008. De bezoldiging van de algemeen directeur is bij zijn aantreden in 2003 overeengekomen op grond van de hoge eisen die aanzijn functioneren worden gesteld.
501	NCRV	Hilversum	Programmamaker 1	Marktconforme beloning. Betreffende programmamaker is werkzaam op basis van een opdrachtovereenkomst en is derhalve niet in dienst, maar wordt wel verloond omdat geen geldige VAR aanwezig is.
502	NCRV	Hilversum	Programmaker 2	Marktconforme beloning. Betreffende programmamaker is werkzaam op basis van een opdrachtovereenkomst en is derhalve niet in dienst, maar is verloond voor de maanden dat geen geldige VAR aanwezig is.
503	NCRV	Hilversum	Programmamaker 3	Marktconforme beloning
504	Nederlands Loodswezen BV	Rotterdam	Directeur	Vastgesteld door raad van commissarissen o.b.v. externe benchmark
505	Nederlands Loodswezen BV	Rotterdam	Financieel directeur	Vastgesteld o.b.v. externe benchmark door directeur i.o.l. met raad van commissarissen
506	Nederlands Vlaams Accrreditatie Organisatie voor het hoger onderwijs (NVAO)	DEN HAAG	Voorzitter	De vaststelling van de beloningsstructuur voor de bestuurders vindt plaats via besluitvorming door respectievelijk de minister van OCW en de Vlaamse regering.
507	Nederlandse Orde van Accountants-Administratieconsulenten	DEN HAAG	oud-directeur	Bij beeindiging van het dienstverband van de voormalig algemeen directeur is een financiele regeling getroffen. De regeling komt er op neer dat gedurende de periode van september 2006 tot en met augustus 2009 maandelijks uitkeringen worden gedaan in de vorm van een vergoeding. Tevens wordt door de NOvAA de pensioenpremie betaald.
508	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	Voorzitter RvB	salaris is gebaseerd op een 40-urige werkweek. salaris past binnen loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toeopassing is.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
509	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	Lid Raad van Bestuur	Salaris is gebaseerd op een 40 urige werkweek. Salaris past binnen het loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
510	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	directeur kerngebied	Salaris is gebaseerd op een 40 urige werkweek. Salaris past binnen het loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
511	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	directeur kerngebied	Salaris is gebaseerd op een 40 urige werkweek. Salaris past binnen het loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
512	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	directeur kerngebied	Salaris is gebaseerd op een 40 urige werkweek. Salaris past binnen het loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
513	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	oud voorzitter Raad van Bestuur	Salaris is gebaserd op een 40 urige werkweek. Salaris past binnen het loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is en bij afspraken bij indiensttreding.
514	Nederlandse Org. toeg. natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO)	Delft	Lid Raad van Bestuur	Salaris is gebaseerd op een 40 urige werkweek. Salaris past binnen het loongebouw dat bij TNO sinds begin jaren 80 van toepassing is.
515	Nederlandse Zorgautoriteit (NZa)	UTRECHT	Plv 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 2009 is het loon gestegen door afspraken in het CAO-akkoord dat loopt van 2007 t/m 2010.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
516	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 of financiële instellingen. De beloningen dienen in relatie te staan tot de arbeidsvoorwaarden van dat soort functies.
517	Nivra	AMSTERDAM	Hoofd, Algemeen Directeur a.i. m.i.v. 01/09/2009	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 of financiÃ«le instellingen. De beloningen dienen in relatie te staan tot de arbeidsvoorwaarden van dat soort functies.
518	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 of financiële instellingen. De beloningen dienen in relatie te staan tot de arbeidsvoorwaarden van dat soort functies.
519	NOS	HILVERSUM	Presentator	Marktwerking
520	NOS	HILVERSUM	Presentator	Eenmalige pensioenuitkering confrom CAO
521	NOS	HILVERSUM	Directeur	Marktwerking
522	NOS	HILVERSUM	Presentator	Marktwerking
523	NOS	HILVERSUM	Presentator	Marktwerking
524	NOS	HILVERSUM	Presentator	Marktwerking
525	NOS	HILVERSUM	Directeur	Marktwerking
526	NOS	HILVERSUM	Presentator	Marktwerking
527	NPS	Hilversum	algemeen directeur	marktconform
528	Nuclear Research & consultancy Group vof	PETTEN	algemeen directeur	besluit raad van toezicht energieonderzoek centrum nederland (ecn)

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
529	NV Industriebank LIOF	MAASTRICHT	directeur	conform arbeidsovereenkomst bekend bij EZ
530	NV NOM, Investerings- en Ontwikkelingsmaatschappij voor Noord-Nederland	GRONINGEN	Plaatsvervangend directeur 2	Het salaris is overeengekomen voor inwerkingtreding Wopt
531	Ommelander Ziekenhuis Groep	Delfzijl	Voorzitter Raad van Bestuur	Conform de richtlijnen directeuren zorginstellingen is aan de voorzitter van de Raad van Bestuur deze beloning toegekend.
532	Ommelander Ziekenhuis Groep	Delfzijl	Medisch directeur / Lid Raad van Bestuur	Conform de richtlijnen directeuren zorginstellingen is aan deze functionaris deze beloning toegekend.
533	Ommelander Ziekenhuis Groep	Delfzijl	Anesthesioloog	Als gevolg van een tijdelijke waarnemingstoeslag komt deze functionaris boven het grensbedrag.
534	Omring	HOORN	voorzitter Raad van Bestuur	verantwoordelijkheid totale organisatie
535	Omroepvereniging MAX	Hilversum	Directeur	Eenmalige uitbetaling vakantiedagen uit verleden. Pensioenafdracht 2009 betreft wg + wn deel.
536	Onafhankelijke Post- en Telecommunicatie Autoriteit	DEN HAAG	Voorzitter van het College	Regeling rechtspositie vaste leden van OPTA, staatscourant 31 juli 2009, nr. 11535
537	ONVZ Ziektekostenverzekeraar N.V.	HOUTEN	Directeur	Marktconforme beloning
538	Open Universiteit Nederland	Heerlen	lid College van bestuur	Deelname aan diverse persoonlijke pensioenvoorzieningen
539	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Marktconforme beloning
540	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Lid RvB	Marktconforme beloning

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
541	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Directeur	Marktconforme beloning
542	OWM DSW Zorgverzekeraar UA	SCHIEDAM	Directeur	Marktconforme beloning
543	OWM Zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid UA	LEIDEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Inkomen vastgesteld door de Raad van Commissarissen. Het inkomen wordt vastgesteld op basis studie inzake gebruikelijk inkomen voor genoemde functie binnen de zorgsector
544	OWM Zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid UA	LEIDEN	Lid Raad van Bestuur	Inkomen vastgesteld door de Raad van Commissarissen. Het inkomen wordt vastgesteld op basis studies inzake gebruikelijk inkomen voor genoemde functie binnen de zorgsector.
545	Patrimoiums Woningstichting te Delfshaven	ROTTERDAM	Directeur-Bestuurder	Hoge pensioenafdracht. Het belastbaarloon is incl.bijtelling leaseauto.
546	Politie Utrecht	UTRECHT	Programma directeur	Toelagen voor werkzaamheden landelijk project, naast takenpakket programmadirecteur
547	Politie Utrecht	UTRECHT	Lid Korpsleiding	Periodieke verhoging + algemene salarisverhoging (conform CAO)
548	Politieacademie	APELDOORN	Docent	De overschrijding is het gevolg van de uitkering van de dienstongevallenverzekering. Het betreft de vergoeding van smartengeld op basis van artikel 54a van het Besluit algemene rechtspositie politie. De vergoeding is uitgekeerd door Reaal en via de salarisadministratie van de Politieacademie belast voor de loonbelasting. De bruto uitkering bedroeg 329.000 euro.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
549	Politieacademie	APELDOORN	Lid College van Bestuur / gedetacheerd bij vtsPN	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 levensloopsparen gebruikt om de voormalige prepensioenregeling Afup gedeeltelijk te vervangen. De bruto iTBF bedroeg ongeveer 29.000 euro. Daarnaast maakt deze werknemer vanaf 1 februari 2009 privé gebruik van de dienstauto. De bijtelling hiervoor bedroeg ongeveer 10.000 euro
550	Politieregio Amsterdam-Amstelland	AMSTERDAM	Welten	De berekening is geschied conform de regelgeving van de WOPT.
551	Politieregio Amsterdam-Amstelland	AMSTERDAM	Gorissen	De berekening van het inkomen is geschied conform de regelgeving van de WOPT.
552	Politieregio Amsterdam-Amstelland	AMSTERDAM	Schonfeld	De berekening van het inkomen is geschied conform de regelgeving van de WOPT.
553	Politieregio Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	extern gedetacheerde	storting levensloop
554	Politieregio Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Korpschef	werkweek 40 uur
555	Politieregio Kennemerland	HAARLEM	korpschef	betrokkene is nog wel in dienst maar niet meer als korpschef sedert 15-09-2009. Overschrijding vindt zijn oorzaak in de stortingen levensloop die worden gedaan vanuit bruto-inkomen
556	Politieregio Rotterdam-Rijnmond	ROTTERDAM	Korpschef	Betreft gemaakte arbeidsvoorwaardenafspraak met Korpsbeheerder bij aanstelling.
557	Politieregio Rotterdam-Rijnmond	ROTTERDAM	Plv. korpschef	Uitbetaling ITBF ad €22.182 (2008) resp. €23.728 (2009) per jaar.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
558	ProRail B.V.	UTRECHT	president-directeur	Conform aandeelhoudersbesluit
559	ProRail B.V.	UTRECHT	directeur	conform aandeelhoudersbesluit
560	Protestants-Christelijke Stichting Philadelphia Zorg	NUNSPEET	(Voormalig) Bestuurder	Functiezwaarte
561	Provincie Zeeland	MIDDELBURG	commissaris vd koningin	salaris is wettelijk vastgesteld
562	Provincie Zuid-Holland	DEN HAAG	Commissaris van de Koningin	Heeft in 2009 een compensatie ontvangen van de fiscale bijtelling dienstauto met terugwerkende kracht vanaf januari 2006
563	Publieke omroep	HILVERSUM	Lid Raad van Bestuur	Beloning vastgesteld door (toenmalige) Raad van Toezicht NOS
564	Publieke omroep	HILVERSUM	Lid Raad van Bestuur	Beloning vastgesteld door (toenmalige) Raad van Toezicht NOS
565	Publieke omroep	HILVERSUM	Voorzitter Raad van Bestuur	Beloning vastgesteld door (toenmalige) Raad van Toezicht NOS.
566	Publieke omroep	HILVERSUM	Directeur	Marktwerking
567	Publieke omroep	HILVERSUM	Medewerker NPO	Eenmalige pensioenstorting
568	R.K. Woningstichting Ons Huis"	ENSCHEDE	directeurbestuurder	valt binnen de bandbreedtes van functiegroep G (Commissie Izeboud)
569	Radboud Universiteit Nijmegen	Nijmegen	voorzitter college van bestuur Radboud Universiteit Nijmegen	Salaris is gebaseerd op eindverantwoordelijkheid voor 5.000 medewerkers en ruim 18.000 studenten, een omzet van ruim M€ 465 en een lang geleden afgesloten arbeidsovereenkomst. De aanpassing van de bedragen ten opzichte van 2008 is gebaseerd op ontwikkelingen in CAO-rijk.
570	Radboud Universiteit Nijmegen	Nijmegen	rector magnificus Radboud Universiteit Nijmegen	Salaris is gebaseerd op eindverantwoordelijkheid voor 5.000 medewerkers en ruim 18.000 studenten en een omzet van ruim M€465. De aanpassing van de bedragen ten opzichte van 2008 is gebaseerd op ontwikkelingen in CAO-rijk.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
571	Radboud Universiteit Nijmegen	Nijmegen	hoogleraar	Het betreft grotendeels een afvloeiingsregeling in verband met een verstoorde arbeidsrelatie. De melding is vereist in verband met het deeltijd dienstverband van 0,6 fte.
572	RDW	ZOETERMEER	Directeur RDW	De hoogte van de totale bezoldiging van de Directieleden acht de RvT verantwoord gezien de in dat jaar behaalde resultaten.
573	RDW	ZOETERMEER	Directeur Bedrijfsvoering	De hoogte van de totale bezoldiging van de Directieleden acht de RvT verantwoord gezien de in dat jaar behaalde resultaten.
574	Reclassering Nederland	UTRECHT	Algemeen Directeur	werkt 40 uur ipv 36 uur.
575	RIAGG Rijnmond	ROTTERDAM	bestuurder	
576	RNWO	Hilversum	algemeen directeur	Door bijtelling pensioenafdracht en lease-auto wordt publicatiegrens overschreden.
577	ROC Deltion College	ZWOLLE	Voorzitter CvB	Bonus
578	ROC Friese Poort	LEEUWARDEN	Lid College van Bestuur	Het normbedrag van deze functionaris is in 2009 overschreden i.v.m. de betaling van de contractueel vastgelegde ontslagvergoeding ad €122892, welke is opgenomen in het belastbaar loon. Zonder deze ontslagvergoeding bedraagt het belastbaar loon in 2009 € 69372 (over 7 maanden).
579	ROC Friesland College	LEEUWARDEN	Voorzitter College van Bestuur	Op basis van onderzoeken van Hay, Ernst & Young en van Deloitte heeft de Raad van Toezicht in 2004 besloten een voorziening te treffen zodat de pensioenregeling van de leden van het College van Bestuur meer marktconform is. Hiertoe is een aanvullende verzekering afgesloten. Deze verzekering wordt in termijnen betaald. In overleg tussen Raad van Toezicht en College van Bestuur is besloten om de inkomens van de bestuurders zodanig aan te passen dat deze passen binnen de gedragscode van de sector. Hiertoe is in 2009 het inkomen van de voorzitter verlaagd. Door de benoeming als voorzitter van het College van Bestuur in 2008, is de pensioenafdracht in 2009 hoger dan in 2008. Door de verlaging van het salaris zal dit de komende jaren weer omlaag gaan.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
580	ROC Friesland College	LEEUWARDEN	Projectleider strategische beleidsvorming	De desbetreffende projectleider strategische beleidsvorming vervulde in het verleden de functie van voorzitter van het College van Bestuur. De Staatssecretaris van OCW heeft gevraagd de doelmatigheid van de vergoeding aan de projectleider te onderzoeken, omdat zij van mening is dat de vergoeding te hoog is en dat zij daarom overweegt op de toekomstige rijksbijdrage een korting toe te passen. Dit onderzoek was op de balansdatum nog niet afgerond, en daarmee kan er nog geen sprake zijn van een terugbetalingsverplichting aan het Ministerie van OCW.
581	ROC Midden Nederland	UTRECHT	afdelingsmanager	Uitkering in verband met beeindiging van het dienstverband opgenomen in het belastbaar loon (â‚¬ 128135)
582	ROC Midden Nederland	UTRECHT	lid College van Bestuur	extra pensioenafdracht in 2009 ten bedrage van €13038 (25,3% x €51534) over een verrichte nabetaling in 2008
583	Salland Zorgverzekeraar N.V.	DEVENTER	algemeen directeur	Passende beloning voor deze bestuursfunctie in een zeer complexe omgeving met een toenemend risicoprofiel en de daarbij behorende verantwoordelijkheden als bestuurder.
584	Severinusstichting	VELDHOVEN	voorzitter Raad van Bestuur	
585	Singelveste AlleeWonen	BREDA	Raad van Bestuur	In 2009 zijn de salarissen van Raad van Bestuur o.b.v. salarisregeling geijkt en vastgesteld.
586	Sint Liduinastichting	SCHIEDAM	directeur beheer	De raad van commissarissen vindt de morm te laag als passende beloning voor hun bestuur
587	Sint Liduinastichting	SCHIEDAM	Directeur zorg	De raad van commissarissen vindt de norm te laag als passende beloning voor hun bestuur
588	Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Lid van de Raad van Bestuur - Specialist	Het overschrijden wordt veroorzaakt door de complemantaire bijdragen door additionele taken bovenop de reguliere taken en bestuursvergoeding.
589	Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Lid van Raad van Bestuur - Apotheker - Hoofd Apotheek	Het overschrijden wordt veroorzaakt door de complemantaire bijdragen door additionele taken bovenop de reguliere taken en bestuursvergoeding.
590	Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Specialist	Het overschrijden wordt veroorzaakt door de complemantaire bijdragen door additionele taken bovenop de reguliere taken.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
591	Slotervaartziekenhuis B.V.	AMSTERDAM	Specialist	Het overschrijden wordt veroorzaakt door de complemantaire bijdragen door additionele taken bovenop de reguliere taken.
592	Sociaal-Economische Raad	DEN HAAG	voorzitter	Het belastbaar loon is (1) inclusief fiscale bijtelling ivm. medegebruik dienstauto voor nevenfuncties (2009: €21.651) en compensatie van het hieruit voortvloeiende fiscale nadeel (2009: €21.651) en (2) inclusief een belaste pensioenbijdrage ter compensatie van het feit dat de voorzitter niet in een pensioenregeling is opgenomen (2009: €29.721).
593	SOCIALE VERZEKERINGSBANK	AMSTELVEEN	voorzitter Raad van Bestuur	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 organisatiekenmerken van de SVB, namelijk zeer grote administratieve organisatie met complexe werkprocessen waarin veel geld omgaat en die functioneert in een politieke omgeving, en de referentiemarkten, namelijk financiÃ«le zelfstandige bestuursorganen, grote organistaties in de zakelijke dienstverlening, zorgverzekeraars en pensioenverzekeraars. Vergelijking met overeenkomstige functies in de hiervoor genoemde marktsegmenten heeft geresulteerd tot het aldus vastgestelde beloningsniveau).
594	SOCIALE VERZEKERINGSBANK	AMSTELVEEN	lid Raad van Bestuur	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 organisatiekenmerken van de SVB, namelijk zeer grote administratieve organisatie met complexe werkprocessen waarin veel geld omgaat en die functioneert in een politieke omgeving, en 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).
595	Spaarne ziekenhuis	Hoofddorp	lid rvb	cf nvzd
596	Spaarne ziekenhuis	Hoofddorp	voorzitter rvb	cf nvzd
597	St. Etherreclame (STER)	HILVERSUM	Directeur	idem voorgaand jaar

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
598	St. Muziekcentrum van de Omroep	HILVERSUM	Algemeen Directeur	Loon wordt betaald voor werkweek van meer dan 5 dagen/40 uur. De directeur is hiervoor als zelfstandige werkzaam en huidig inkomen is ten opzichte van voorgaande jaren al aanzienlijk verlaagd.
599	St. Ziekenhuis de Tjongerschans	Heerenveen	Voorzitter Raad van Bestuur	Beloning conform NVZD-regeling
600	St. Zorgkwadrant Fryslan Oost/St. Thuiszorg De Friese Wouden	DRACHTEN	Raad van bestuur	Door uitdienstreding eind 2009 is het vakantiegeld afgerekend, hierdoor wordt het belastbaar inkomen dit jaar hoger.
601	St.Epilepsie Instellingen Nederland	Heemstede	Lid Raad van bestuur	De Raad van Toezicht heeft er voor gekozen de bestuurders van SEIN te belonen volgens de NVZD-regeling.
602	St.Epilepsie Instellingen Nederland	Heemstede	Voorzitter Raad van bestuur	De Raad van Toezicht heeft er voor gekozen de bestuurders van SEIN te belonen volgens de NVZD-regeling.
603	Stadsherstel Amsterdam N.V.	AMSTERDAM	Directeur	Vastgesteld door Raad van Commissarissen
604	Staedion	DEN HAAG	algemeen directeur	Conform commissie Izeboud
605	STC-Group	ROTTERDAM	Voorzitter College van Bestuur	Bonus. Vanwege de enorme inzet, het vele overwerk en de daarmee bereikte fantastische resultaten heeft de Raad van Toezicht een bonus toegekend.
606	Stenden hogeschool	Leeuwarden	Voorzitter College van Bestuur	Het inkomen van het College van Bestuur is vastgesteld in lijn met de Uitwerking bezoldiging bestuurders hogescholen. Hierbij is additioneel rekening gehouden met het internationale en ondernemende karakter van Stenden hogeschool.
607	Stenden hogeschool	Leeuwarden	Vice-voorzitter College van Bestuur	Het inkomen van het College van Bestuur is vastgesteld in lijn met de Uitwerking bezoldiging bestuurders hogescholen. Hierbij is additioneel rekening gehouden met het internationale en ondernemende karakter van Stenden hogeschool.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
608	STG ABRONA	HUIS TER HEIDE UT	voorzitter Raad van Bestuur	Er is geen sprake van een overschrijding
609	STG DE HARTEKAMP GROEP	HEEMSTEDE	Voorzitter Raad van Bestuur	De bezoldiging van de Raad van Bestuur is gebaseerd op de regeling voor de arbeidsvoorwaarden van bestuurders van zorginstellingen van de Nederlandse Vereniging van Directeuren van Zorginstellingen (NVZD). De functiezwaarte van beide leden is in 2009 opnieuw getoetst aan deze regeling en gaf geen aanleiding tot wijziging. Afgesproken is dat de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur begin 2010 geëvalueerd zal worden mede in het licht van de wijziging van de NVZD-regeling, die in 2010 is doorgevoerd. Het beleid van de Raad van Toezicht is dat bestaande afspraken worden gerespecteerd bij systeemwijziging. In goed overleg met de bestuurders is besloten om met ingang van 2009 de bonusregeling te schrappen.
610	STG DE HARTEKAMP GROEP	HEEMSTEDE	Lid Raad van Bestuur	De bezoldiging van de Raad van Bestuur is gebaseerd op de regeling voor de arbeidsvoorwaarden van bestuurders van zorginstellingen van de Nederlandse Vereniging van Directeuren van Zorginstellingen (NVZD). De functiezwaarte van beide leden is in 2009 opnieuw getoetst aan deze regeling en gaf geen aanleiding tot wijiging. Afgesproken is dat de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur begin 2010 geëvalueerd zal worden mede in het licht van de wijziging van de NVZD-regeling, die in 2010 is doorgevoerd. Het beleid van de Raad van Toezicht is dat de bestuurders consequent volgens het NVZD-regime worden beloond en dat bestaande afspraken worden gerespecteerd bij systeemwijziging. In goed overleg met de bestuurders is besloten om met ingang van 2009 de bonusregeling te schrappen.
611	STG Holding RCA/JBI	AMSTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Salarisregeling is cf. regeling NVZD
612	STG MONDRIAAN	HEERLEN	voorzitter raad van bestuur	confrom regeling NVTZ
613	STG PLURYN	OOSTERBEEK	Voorzitter Raad van Bestuur	Vanwege het onverkort opvolgen van de salarisadviesregeling van de NVZD.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
614	Stg ROC Amsterdam eo	AMSTERDAM	voorzitter CvB	Het basissalaris van deze bestuurders 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'.
615	Stg Savantis, KBB	WADDINXVEEN	algemeen directeur	0
616	Stg Savantis, KBB	WADDINXVEEN	algemeen directeur	o
617	STG SAXION	ENSCHEDE	voorzitter Raad van Bestuur	Vloeit voort uit het feit dat het inkomensbegrip vanuit de Wopt (incl. pensioenafdracht) en de van toepassing zijnde AmvB/Branchecode Governance HBO/individuekle arbeidsovereenkomst verschillend zijn. Van oudsher hanteert Saxion de regel dat het inkomen van de vz RvB lager moet zijn dan het maximum behorende bij caterorie E (salarisgroepen hbo), in casu 159.200,- (in 2009). Hieraan wordt voldaan. Van oudsher is ook de lease-auto buiten beschouwing gelaten: dit leidt tot een forse verhoging van het belastbaar loon.
618	STG SAXION	ENSCHEDE	lid Raad van Bestuur	Zie motivering bij voorzitter Raad van Bestuur.
619	STG SIZA	ARNHEM	Bestuurder Siza	Conform NVZD
620	Stg Trajectum Hoeve Boschoord	Boschoord	Voorzitter Raad van Bestuur	2008: herziening salaris vanaf 1-10-2004
621	STG VIVRE	MAASTRICHT	Lid raad van bestuur	-
622	STG VIVRE	MAASTRICHT	Voorzitter Raad van Bestuur	-
623	Stichting "De Hoop"	Dordrecht	voorzitter Raad van Bestuur	2009: het belastbaar loon bevat nabetalingen m.b.t. voorgaand boekjaar ten bedrage van 18.564 Euro (7.026 Euro niet opgenomen vakantieuren en 11.538 Euro nabetaling i.v.m. verhoging salaris)
624	Stichting Acantus Groep	VEENDAM	Voormalig bestuurder	Op grond van gemaakte afspraken wordt vanaf 1 januari 2009 nog salaris uitbetaald tm 30 juni 2010. Het bedrag is bepaald op basis van het vroegere salaris etc. op grond van de Aedes adviesregeling Izeboud", die bij woningcorporaties gebruikt wordt."

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
625	Stichting Acantus Groep	VEENDAM	Algemeen Directeur	Het salaris etc. is bepaald op grond van de Aedes adviesregeling Izeboud" die bij woningcorporaties gebruikt wordt. "
626	Stichting Albert Schweitzer Ziekenhuis	DORDRECHT	Voormalig Lid College van Bestuur	Conform beeindigingsovereenkomst.
627	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
628	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
629	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
630	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Manager	Afkoop vakantiedagen bij beëindiging dienstverband.
631	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Bestuurder	De bezoldiging is gebaseerd op de regeling van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuis Directeuren.
632	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Bestuurder	De bezoldiging is gebaseerd op de regeling van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuis Directeuren.
633	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
634	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Bestuurder	Zie jaardocument 2008.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
635	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
636	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
637	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Bestuurder	De bezoldiging is gebaseerd op de regeling van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuis Directeuren.
638	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
639	Stichting Algemeen Christelijk Ziekenhuis Groningen	GRONINGEN	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialisten is marktconform voor de sector.
640	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
641	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
642	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
643	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
644	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
645	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
646	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
647	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
648	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
649	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
650	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
651	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
652	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
653	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
654	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
655	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
656	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
657	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
658	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
659	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
660	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
661	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
662	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Lid Raad van Bestuur	
663	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
664	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
665	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
666	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
667	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
668	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
669	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
670	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
671	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	De bezoldiging van de bestuurder is gebaseerd op de Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden Raden van Bestuur van de NVZD. Conform afspraken bij indiensttreding is in 2009 een eenmalige betaling ad. _ 40.000,- als pensioenaanvulling gedaan.
672	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	Bovenstaand de bezolding weergegeven voor de functie Raad van Bestuur (excl. BTW)
673	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	De hoogleraar is geworven in het buitenland, vanwege voor Maastro belangrijke expertise
674	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
675	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
676	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
677	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
678	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
679	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
680	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
681	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
682	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
683	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
684	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
685	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
686	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
687	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
688	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
689	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
690	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
691	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
692	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
693	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
694	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
695	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
696	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
697	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
698	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
699	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
700	Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfries Gasthuis	HOORN NH	Medisch specialist	
701	Stichting Altrecht	DEN DOLDER	Voorzitter Raad van bestuur	
702	Stichting Alysis Zorggroep	Arnhem	Bestuurder	
703	Stichting Alysis Zorggroep	Arnhem	Medisch Specialist	
704	Stichting Amphia	BREDA	Voorzitter RvB	
705	Stichting Amphia	BREDA	Ziekenhuis Apotheker	
706	Stichting Amphia	BREDA	Klinisch Chemicus	
707	Stichting Amphia	BREDA	Klinisch Chemicus	Klinisch chemicus.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
708	Stichting Amphia	BREDA	Kinderarts	Kinderarts (vanaf september 2008 van 100% naar 80% dienstverband gegaan)
709	Stichting Amphia	BREDA	Klinisch chemicus	
710	Stichting Amsta	AMSTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Bezoldiging is conform de regeling NVZD
711	Stichting Amstelring	Amstelveen	Raad van Bestuur / strategisch adviseur	Geen
712	Stichting Argos Zorggroep	SCHIEDAM	Lid RvB	NVZD regeling
713	Stichting Argos Zorggroep	SCHIEDAM	Voorzitter RvB	NVZD regeling
714	Stichting Argos Zorggroep	SCHIEDAM	Lid RvB	NVZD regeling
715	Stichting Arkin	Amsterdam	Voorzitter Raad van Bestuur	
716	Stichting Atrium Medisch Centrum Parkstad	HEERLEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Honorering is marktcomform de sector
717	Stichting Atrium Medisch Centrum Parkstad	HEERLEN	Lid Raad van Bestuur	
718	Stichting Attent wonen welzijn zorg	RHEDEN	bestuurder	De bezoldiging van de bestuurder vindt plaats conform de oude adviesregeling van de NVZD aangezien het gaat om een reeds 16 jaar bestaand dienstverband.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
719	Stichting Autoriteit Financiele Markten	AMSTERDAM	Voorzitter	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 laatstelijk in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgestelde beloningsbe
720	Stichting Autoriteit Financiele 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 laatstelijk in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgestelde beloningsbe

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
721	Stichting Autoriteit Financiele Markten	AMSTERDAM	Directeur	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 laatstelijk in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgestelde beloningsbe
722	Stichting Autoriteit Financiele 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 laatstelijk in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgestelde beloningsbe

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
723	Stichting Autoriteit Financiele Markten	AMSTERDAM	Directeur	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 laatstelijk in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgestelde beloningsbe
724	Stichting Autoriteit Financiele Markten	AMSTERDAM	CESR Secretaris	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 laatstelijk in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgestelde beloningsbe

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
725	Stichting Autoriteit Financiele Markten	AMSTERDAM	Hoofd	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 laatstelijk in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgestelde beloningsbe
726	Stichting Autoriteit Financiele Markten	AMSTERDAM	Hoofd	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 laatstelijk in zijn brief van 8 juni 2007 aan de Tweede Kamer zijn overwegingen bij het bijgestelde beloningsbe
727	Stichting AxionContinu groep	Utrecht	L. Roseboom	De afwijking is gering en komt door de ontvangen gratificatie voor 12,5 jarig jubileum

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
728	Stichting Bartiméus Sonneheerdt	DOORN	Voorzitter Raad van bestuur	Onverkorte toepassing van de adviesregeling arbeidsvoorwaarden van de NVZD.
729	Stichting BO-EX '91	UTRECHT	Directeur Bestuurder	Er is geen sprake van een variabel inkomen. De beloning van de directie is vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van functioneren en de bestaande arbeidsovereenkomst.
730	Stichting Bouman Geestelijke Gezondheidszorg	Rotterdam	voorzitter Raad van Bestuur	
731	Stichting Bouman Geestelijke Gezondheidszorg	Rotterdam	lid Raad van Bestuur - Geneesheer Directeur	Vaststelling van de bezoldiging heeft plaatgevonden op basis van verschillende gezichtspunten waaronder: -adviesregeling - marktconformiteit
732	Stichting BrabantWonen	Oss	Algemeen directeur	De beloning van de algemeen directeur voldoet aan de door commissie Izeboud gestelde kaders. Aan het begin van het jaar worden te bereiken resultaten afgesproken tussen de algemeen directeur en de Raad. De aanzet hiervoor wordt gemaakt in de zelfevaluatie van de Raad, de definitieve afspraken worden gemaakt door de renumeratiecommissie. De te bereiken resultaten zijn ingedeeld in vijf aspecten van het werkterrein; projectontwikkeling, going concern, organisatieontwikkeling en personeel, financiÃ«n en control en maatschappelijke positie, presteren en visie. Binnen deze velden zijn de te bereiken resultaten en doelstellingen zo smart mogelijk uitgewerkt.
733	Stichting BrabantZorg	VEGHEL	Voorzitter Raad van Bestuur	
734	Stichting Bronovo-NEBO	's-Gravenhage	kllinisch chemicus	
735	Stichting Bronovo-NEBO	's-Gravenhage	bestuurder	
736	Stichting Careyn	SCHIEDAM	voorzitter Raad van Bestuur	hantering regeling NVZD
737	Stichting Careyn	SCHIEDAM	Lid RvB	Bezoldiging is conform NVZD regeling

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
738	Stichting Carinova	Deventer	Bestuurder	De bezoldiging van de bestuurder 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 uitpakten dan het gebruik van een auto van de zaak.
739	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Bestuurder	
740	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Bestuurder	
741	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	Belastbaar loon 2009 is omgerekend op basis van een full-time dienstverband
742	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	
743	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	
744	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	Belastbaar loon is omgerekend op basis van full-time dienstverband
745	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	Belastbaar loon is omgerekend op jaarbasis
746	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	Belastbaar loon 2009 is omgerekend op basis van een full-time dienstverband
747	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	Belastbaar loon 2009 is omgerekend op basis van een full-time dienstverband
748	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	Belastbaar loon 2009 is omgerekend op basis van een full-time dienstverband
749	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	Belastbaar loon 2009 is omgerekend op basis van een full-time dienstverband
750	Stichting Catharina-Ziekenhuis	EINDHOVEN	Medisch specialist	Belastbaar loon 2009 is omgerekend op basis van een full-time dienstverband

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
751	Stichting Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen	RIJSWIJK	directeur productie	In het verleden aangegane contractuele verplichtingen
752	Stichting Christelijk Algemeen Ziekenhuis Noordwest-Veluwe St. Jansdal	HARDERWIJK	Voorzitter RvB	De bezoldering van de Raad van Bestuur wordt gebaseerd op de regeling van de NVZD; St Jansdal volgt daarmee de richtlijn voor ziekenhuizen.
753	Stichting Christelijk Algemeen Ziekenhuis Noordwest-Veluwe St. Jansdal	HARDERWIJK	Lid RvB	De bezoldering van de Raad van Bestuur wordt gebaseerd op de regeling van de NVZD; St Jansdal volgt daarmee de richtlijn voor ziekenhuizen.
754	Stichting Christelijk Algemeen Ziekenhuis Noordwest-Veluwe St. Jansdal	HARDERWIJK	Specialist/Voorzitter VMS	De bezoldering van de specialisten is gebaseerd op de Arbeidsvoorwaarden Medisch Specialisten.
755	Stichting Christelijk Algemeen Ziekenhuis Noordwest-Veluwe St. Jansdal	HARDERWIJK	Specialist	De bezoldering van de specialisten is gebaseerd op de Arbeidsvoorwaarden Medisch Specialisten.
756	Stichting Christelijk Algemeen Ziekenhuis Noordwest-Veluwe St. Jansdal	HARDERWIJK	Specialist	De bezoldering van de specialisten is gebaseerd op de Arbeidsvoorwaarden Medisch Specialisten.
757	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.
758	Stichting ComÂ·wonen	ROTTERDAM	bestuurder	conform adviesregeling Izeboud

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
759	Stichting Cordaan Groep	AMSTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Zoals aangegeven in het jaardocument 2008 zijn de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur overeengekomen een soberder beleid met betrekking tot de bezoldiging te realiseren. Hiermee wordt gehoor gegeven aan de maatschappelijke wens tot matiging van topinkomens in de (semi-)publieke sector. Er worden geen bonussen meer toegekend en het salaris is verlaagd. Tevens is voor de voorzitter in december 2009 een auto met een lagere cataloguswaarde gerealiseerd (cataloguswaarde per 23 december 2009 verlaagd van EUR 75.925 naar EUR 48.990) In 2009 is de NVZD-systematiek als basis voor de bezoldiging gehanteerd. Voor 2010 is overeengekomen een neerwaartse bijstelling van het inkomen van de voorzitter, dat daardoor wordt geharmoniseerd met de nieuwe Beloningscode voor Bestuurders in de Zorg die in september 2009 is overeengekomen tussen de NVTZ (Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorginstellingen) en de NVZD (Nederlandse Vereniging van Bestuurders in de Gezondheidszorg).
760	Stichting Cordaan Groep	AMSTERDAM	Vice voorzitter Raad van Bestuur, lid Raad van Bestuur	Zoals aangegeven in het jaardocument 2008 zijn de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur overeengekomen een soberder beleid met betrekking tot de bezoldiging te realiseren. Hiermee wordt gehoor gegeven aan de maatschappelijke wens tot matiging van topinkomens in de (semi-)publieke sector. Er worden geen bonussen meer toegekend en het salaris is bevroren. In 2009 is de NVZD-systematiek als basis voor de bezoldiging gehanteerd.
761	Stichting CuraMare	Dirksland	Voorzitter Raad van Bestuur	De voorzitter Raad van Bestuur wordt geacht in functie aanwezig te zijn wanneer dit voor de Stichting CuraMare noodzakelijk is. In de praktijk betekent dit qua gewerkte uren een ruime overschrijding van een 40-urige werkweek. Teruggerekend naar een normale fulltime functie zou de beloning geen overschrijding van de Wopt zijn.
762	Stichting CuraMare	Dirksland	Klinisch chemicus/voorzitter medische staf	De persoon die de functie van arts vervult werkt voor 100% als arts. 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.
763	Stichting de Alliantie	HUIZEN	Bestuurder	Bezoldiging contractueel vastgelegd en in lijn met advies van de commissie Izeboud, voor omvang bezoldiging Bestuurders Woningcorporaties

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
764	Stichting de Alliantie	HUIZEN	Concerndirecteur	Contractafspraken gemaakt voor invoering balkenendenorm
765	Stichting de Alliantie	HUIZEN	Concerndirecteur	Contractafspraken gemaakt voor invoering Balkenende
766	Stichting De Hartekamp Groep	HAARLEM	voorzitter Raad van Bestuur	Bezoldiging is conform de richtlijnen van de NVZD
767	Stichting 'De Jutters', Centrum voor Jeugd-GGZ Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	DIVISIEDIRECTEUR	DEELTIJDFACTOR IS 125% VOOR 2009 EN 2008
768	Stichting De Opbouw	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	Honorering conform inschaling NVZD.
769	Stichting De Seyster Veste	ZEIST	G.R. Roolvink	Afspraken uit arbeidsovereenkomst d.d. 1988
770	Stichting De Stouwe	MEPPEL	Bestuurder	afkoop vervroegde uittreding
771	Stichting De Stouwe	MEPPEL	Bestuurder	afkoop vervroegde uittreding
772	Stichting De Stromen Opmaat Groep	ROTTERDAM	Bestuurder	Marktconforme beloning
773	Stichting De Wever	TILBURG	voorzitter Raad van Bestuur	Salariering is in overeenstemming met de adviesregeling NVZD.
774	Stichting Delta Psychiatrisch Centrum	POORTUGAAL	Voorzitter Raad van Bestuur	Salaris is gebaseerd op de richtlijnen van de NVZD
775	Stichting Delta Psychiatrisch Centrum	POORTUGAAL	Lid Raad van Bestuur	Salaris is gebaseerd op de richtlijnen van de NVZD
776	Stichting Deventer Ziekenhuis	DEVENTER	medisch Specialist in loondienst 3	In verband met vertrek van een medisch specialist in loondienst binnen een specialisme in het DZ is tijdelijk het arbeidscontract van de overgebleven drie medisch specialisten aangepast om de werkzaamheden op te kunnen vangen.
777	Stichting Deventer Ziekenhuis	DEVENTER	Medisch Specialist in loondienst 1	In verband met vertrek van een medisch specialist in loondienst binnen een specialisme in het DZ is tijdelijk het arbeidscontract van de overgebleven drie medisch specialisten aangepast om de werkzaamheden op te kunnen vangen.
778	Stichting Deventer Ziekenhuis	DEVENTER	Voorzitter Raad van Bestuur	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
779	Stichting Deventer Ziekenhuis	DEVENTER	Medisch Specialist in loondienst 2	In verband met vertrek van een medisch specialist in loondienst binnen een specialisme in het DZ is tijdelijk het arbeidscontract van de overgebleven drie medisch specialisten aangepast om de werkzaamheden op te kunnen vangen.
780	Stichting Diakonessenhuis	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	toepassing NVZD regeling januari 2007
781	Stichting Diakonessenhuis	UTRECHT	medisch specialist in loondienst	markttoeslag voor medisch specialisten
782	Stichting Diakonessenhuis	UTRECHT	medisch specialist in loondienst	markttoeslag voor medisch specialisten
783	Stichting Diakonessenhuis	UTRECHT	Lid Raad van Bestuur	toepassing NVZD regeling januari 2007
784	Stichting Dianet Dialysecentra	UTRECHT	voorzitter Raad van Bestuur	In het belastbaar loon is een vergoeding voor de zakelijke kilometers opgenomen; in totaal een bedrag van _ 3.454. Per saldo was de bezoldiging in 2009 _ 188.746. Dit salaris is afgezet tegen de voor 2009 geldende nieuwe richtlijnen beloning van bestuurders van NVZD. De Raad van Toezicht heeft vastgesteld en goedgekeurd dat het salaris van de voorzitter 7,5% boven de geldende schaal ligt. Dit is te rechtvaardigen omdat verzwarende omstandigheden van toepassing zijn.
785	Stichting Dichterbij	GENNEP	Bestuurder	de vergoeding is marktconform
786	Stichting Dichterbij	GENNEP	Bestuurder	de vergoeding is marktconform
787	Stichting dr. Leo Kannerhuis	DOORWERTH	Voorzitter	nvt
788	Stichting Dudok Wonen	HILVERSUM	directeur-bestuurder	De pensioenafdracht 2009 bestaat voor €116.000,- uit een eenmalige dotatie t.b.v. pensioenvoorziening die in de periode 2002 t/m 2008 opgebouwd had moeten worden om de contractuele verplichting om op 60e jarige leeftijd een uitkeringspercentage te ontvangen van 73%. De afgelopen jaren was deze voorziening niet getroffen. Vanaf 2009 maakt deze dotatie deel uit van de jaarlijkse pensioenafdracht.
789	Stichting Duwo	DELFT	Algemeen Directeur	geen

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
790	Stichting Elan Wonen	HAARLEM	Directeur	De renumeratiecommissie heeft zich op basis van een schriftelijk advies van PWC(HRM) gebogen over de primaire en secondaire 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 afspraken leiden tot overschrijding van de norm
791	Stichting Elkerliek Ziekenhuis	HELMOND	Raad van Bestuur	
792	Stichting Elkerliek Ziekenhuis	HELMOND	Raad van Bestuur	in 2008 in dienst vanaf 1 april
793	Stichting Elkien	HEERENVEEN	Algemeen directeur en Bestuurder	Voor het inkomensbeleid volgt Elkien de aanbevelingen van de Commissie Izeboud.
794	Stichting Emergis	Kloetinge	Voorzitter raad van bestuur	
795	Stichting Energieonderzoek Centrum Nederland	PETTEN	directievoorzitter	besluit raad van toezicht ecn
796	Stichting Epilepsie Instellingen Nederland	HOOFDDORP	Lid Raad van Bestuur	SEIN volgt de NVZD-schalen
797	Stichting Epilepsie Instellingen Nederland	HOOFDDORP	Voorzitter Raad van Bestuur	SEIN volgt de NVZD-schalen
798	Stichting Flevoziekenhuis	Almere	Bestuurder	Het brutoinkomen bestaat uit een basissalaris van 210.239, alsmede een toeslag van 42.047. Deze toeslag betreft een vergoeding in het kader van de arbeidsovereenkomst voor een periode van vijf jaar, zonder recht op ontslagvergoeding. Daarnaast is in het verslagjaar een bonus over 2008 uitgekeerd van bruto 25.000.
799	Stichting Flevoziekenhuis	Almere	Medisch Specialist	Medisch Specialist, beloning volgens AMS
800	Stichting Flevoziekenhuis	Almere	Medisch Specialist	Medisch Specialist, beloning volgens AMS.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
801	Stichting Flevoziekenhuis	Almere	Medisch Specialist	Medisch Specialist, beloning volgens AMS.
802	Stichting Flevoziekenhuis	Almere	Medisch Specialist	Medisch Specialist, beloning volgens AMS.
803	Stichting Flevoziekenhuis	Almere	Medisch Specialist	Medisch Specialist, beloning volgens AMS.
804	Stichting Flevoziekenhuis	Almere	Medisch Specialist	Medisch Specialist, beloning volgens AMS.
805	Stichting Flevoziekenhuis	Almere	Medisch Specialist	Medisch Specialist, beloning volgens AMS.
806	Stichting Flevoziekenhuis	Almere	Medisch Specialist	Medisch Specialist, beloning volgens AMS.
807	Stichting Flevoziekenhuis	Almere	Medisch Specialist	Medisch Specialist, beloning volgens AMS.
808	Stichting Flevoziekenhuis	Almere	Directeur	Bij de bezoldiging is rekening gehouden met de specifieke locale situatie van groei en positionering in een sterk stijgend en zich nog steeds ontwikkelend verzorgingsgebied.
809	Stichting Fontys	Eindhoven	Voorzitter Raad van Bestuur	Beloning en reden daarvan is besproken met en bekend bij OCW
810	Stichting Fontys	Eindhoven	Docent	Incidenteel als gevolg van reorganisatie
811	Stichting Forta	ZWIJNDRECHT	Directeur / Bestuurder	Marktconform en o.b.v. prestataties.
812	Stichting Geertgen	Elsendorp	Directeur behandeling, gynaecoloog	Medisch specialistisch inkomen, organisator
813	Stichting Geestelijke Gezondheidszorg Delfland	DELFT	Lid RvB	
814	Stichting Geestelijke Gezondheidszorg Oost Brabant	ROSMALEN	Voorzitter Raad van Bestuur	

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
815	Stichting Gehandicaptenzorg	SITTARD	Bestuurder	Onder de WOPT valt alleen de beloning van de bestuurder. De hogere bezoldiging van de bestuurder dan het normsalaris van de minister is een gevolg van in het verleden gemaakte afspraken. Verder geldt ook hier dat de deeltijdfactor voor zowel 2009 als 2008 groot 105,56% is. DigiMV laat echter dit jaar niet toe dit in te vullen. Vandaar dat 100% is ingevuld.
816	Stichting Geïntegreerde Geestelijke Gezondheidszorg in Eindhoven en De Kempen	EINDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Het overschrijden van het gemiddelde ministersalaris door bovenstaande leden van bestuur, wordt veroorzaakt doordat er afspraken zijn gemaakt op basis van de NVZD-regeling.
817	Stichting Geïntegreerde Geestelijke Gezondheidszorg in Eindhoven en De Kempen	EINDHOVEN	Lid Raad van Bestuur	Het overschrijden van het gemiddelde ministersalaris door bovenstaande leden van bestuur, wordt veroorzaakt doordat er afspraken zijn gemaakt op basis van de NVZD-regeling.
818	Stichting Gelre Ziekenhuizen	APELDOORN	hoofd klinisch chemisch laboratorium	voor gegevens 2008: zie jaardocument 2008 digitale versie het betreft een cumulatie van een aantal functies: zowel hoofd klinisch chemisch laboratorium als voorzitter van het bureau opleiding en onderzoek.
819	Stichting Gemini Ziekenhuis	DEN HELDER	medisch specialist	
820	Stichting Gemini Ziekenhuis	DEN HELDER	zorg ondersteunend	
821	Stichting Gemini Ziekenhuis	DEN HELDER	medisch specialist	
822	Stichting Gemini Ziekenhuis	DEN HELDER	zorg ondersteunend	
823	Stichting Gemini Ziekenhuis	DEN HELDER	ondersteunend	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
824	Stichting Gemini Ziekenhuis	DEN HELDER	medisch specialist	
825	Stichting GGNet	Warnsveld	lid raad van bestuur	
826	Stichting GGNet	Warnsveld	voorzitter raad van bestuur	
827	Stichting GGNet	Warnsveld	geneeskundig bestuurder	
828	Stichting GGZ Noord en Midden Limburg	Venray	Voorzitter Raad van Bestuur	CAO GGZ gevolgd
829	Stichting GGZ Noord en Midden Limburg	Venray	Lid Raad van Bestuur	CAO GGZ gevolgd
830	Stichting GGZ Noord-Holland-Noord	HEILOO	lid Raad van Bestuur	
831	Stichting GGZ Noord-Holland-Noord	HEILOO	directeur	
832	Stichting Groene Hart Ziekenhuis	GOUDA	Voorzitter Raad van Bestuur	Beloning is marktconform.
833	Stichting Groene Hart Ziekenhuis	GOUDA	Intensivist	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
834	Stichting Groene Hart Ziekenhuis	GOUDA	Intensivist	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg
835	Stichting Groene Hart Ziekenhuis	GOUDA	Geriater	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
836	Stichting Groene Hart Ziekenhuis	GOUDA	Kinderarts	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
837	Stichting Groene Hart Ziekenhuis	GOUDA	Kinderarts	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.
838	Stichting Groene Hart Ziekenhuis	GOUDA	Kinderarts	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
839	Stichting Groene Hart Ziekenhuis	GOUDA	Intensivist	Beloning is markconform in relatie tot kwaliteit van zorg
840	Stichting Groene Hart Ziekenhuis	GOUDA	Intensivist	Beloning is marktconform in relatie tot kwaliteit van zorg
841	Stichting Groenhuysen	ROOSENDAAL	Voorzitter Raad van Bestuur	
842	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 transformatieopgave met betrekking tot het bezit, de vereiste kennis en ervaring met zowel de volkshuisvestings- als de zorgsector en de grote schaal van het werkgebied over heel Nederland met vele verschillende woningmarkten, is de directeur-bestuurder ingedeeld in functiegroep H. Ook is hij statutair directeur van de Niet Winstbeogende Instelling (NWI) stichting Habion vastgoed zorgsector. Daarvoor ontvangt hij geen separate beloning. Aan de NWI stichting Habion vastgoed zorgsector wordt zes procent van de werkgeverslasten toegerekend.
843	Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Bestuurder	
844	Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	
845	Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	
846	Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	
847	Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	
848	Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	
849	Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
850	Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	
851	Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	
852	Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	
853	Stichting HagaZiekenhuis	'S-GRAVENHAGE	Bestuurder	
854	Stichting 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 afspelen in de gehandicaptenzorg (AWBZ en binnen het ministerie twee onderscheiden directies), daarnaast een bedrijfsonderdeel revalidatiezorg in een klinische en poliklinische setting, een bedrijfsonderdeel arbeidsre-integratie met een eigenstandige financiering, een bedrijfsonderdeel onderwijs aan kinderen en jongvolwassenen in het derde en vierde cluster en een bedrijfsonderdeel sport. Zulks onder toepassing van zes verschillende rechtsposities. De raad van toezicht heeft een bonusregeling afgesproken met de bestuurder tot een maximum van 7,5%. De doelstellingen voor 2008 waren: a. Realisering van het begrote groepsresultaat van 2008 en de gerealiseerde plannen conform het jaarplan levert een bonus op van 3%. b. Een persoonlijke component gericht op getoonde transparantie naar de raad van toezicht. Proactief handelen van de raad van bestuur, vooral daar waar het betreft actue
855	Stichting Hestia Groep	LANDGRAAF	Directeur-bestuurder	Het belastbaar loon ad €196.355 is inclusief een compensatiebedrag vroegpensioen ad €30.766 als gevolg van de contractuele verplichtingen van de werkgever jegens de directeur-bestuurder. De honorering van de directeur-bestuurder vond ook in 2009 plaats binnen de door de corporatiesector aanvaarde adviesregeling van de comissie Izeboud.
856	Stichting IJsselgroep Iselinge Hogeschool	Doetinchem	College van bestuur	salaris comform arbeidsovereenkomst

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
857	Stichting Interconfessioneel Spaarne Ziekenhuis	HOOFDDORP	lid Raad van Bestuur	
858	Stichting Interconfessioneel Spaarne Ziekenhuis	HOOFDDORP	voorzitter Raad van Bestuur	
859	Stichting IntermarisHoeksteen	HOORN NH	Directeur	nvt
860	Stichting Ipse de Bruggen	Zwammerdam	voorzitter Raad van Bestuur	
861	Stichting Ipse de Bruggen	Zwammerdam	lid Raad van Bestuur	
862	Stichting Isala Klinieken	Zwolle	Raad van Bestuur	Honoreringen zijn marktconform voor de sector.
863	Stichting Isala Klinieken	Zwolle	Raad van Bestuur	Honoreringen zijn marktconform voor de sector.
864	Stichting Isala Klinieken	Zwolle	Medisch specialist	Honoreringen zijn marktconform voor de sector.
865	Stichting Jan van Breemen Instituut	AMSTERDAM	divisiemanager reumatologie	comform AMS regeling
866	Stichting Jan van Breemen Instituut	AMSTERDAM	voorzitter RvB	salaris comform regeling NVZD
867	Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis	's-HERTOGENBOSCH	Lid Raad van Bestuur	Honorering is marktconform voor de sector
868	Stichting Jeroen Bosch Ziekenhuis	's-HERTOGENBOSCH	Voorzitter Raad van Bestuur	De honoreringen zijn marktconform voor de sector
869	Stichting Jeugdformaat	Rijswijk	algemeen directeur	Bij aanname is de algemeen directeur door de RvT ingeschaald volgens de Hay-methode

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
870	Stichting Kempenhaeghe	HEEZE	directeur	
871	Stichting Kennemer Gasthuis	HAARLEM	Voorzitter Raad van Bestuur	Gemiddeld belastbaar loon is in lijn met zorginstellingen van vergelijkbare omvang en complexiteit
872	Stichting Kennemer Gasthuis	HAARLEM	Lid raad van bestuur	Gemiddeld belastbaar loon is in lijn met zorginstellingen van vergelijkbare omvang en complexiteit.
873	Stichting Kennisnet	Zoetermeer	Algemeen Directeur	Bij de aanstelling van de algemeen directeur is zijn start salaris aangemeld bij de subsidiegever.
874	Stichting Koninklijke Effatha Guyot Viataal Groep	ZWOLLE	Bestuurder	HB
875	Stichting Koninklijke Effatha Guyot Viataal Groep	ZWOLLE	Bestuurder	BD
876	Stichting Koninklijke Visio, expertisecentrum voor slechtziende en blinde mensen	HUIZEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Complexiteit organisatie en fusieopdracht
877	Stichting Koninklijke Visio, expertisecentrum voor slechtziende en blinde mensen	HUIZEN	Vice-voorzitter Raad van Bestuur	Complexiteit organisatie en fusieopdracht
878	Stichting Koraal Groep	SITTARD	Voorzitter RvB	De beloning van de Raad van Bestuur is conform de richtlijnen van de Vereniging van Bestuurders in de Gezondheidszorg (NVZD)
879	Stichting 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)
880	Stichting 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)

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
881	Stichting Laurens	Rotterdam	Bestuurder	De beloning in kader van de Wopt bedraagt €194.281. Regel 5 betreft de pensioenafdracht. 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". De norm voor 2009 bedraagt €188.000 (2008 €181.000). Gelet op de ondoorzichtigheid van deze norm is een adequate sturing hierop niet mogelijk.
882	Stichting Laurens	Rotterdam	Bestuurder	De beloning in kader van de Wopt bedraagt €192.897. Regel 5 betreft de pensioenafdracht. 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". De norm voor 2009 bedraagt €188.000 (2008 €181.000). Gelet op de ondoorzichtigheid van deze norm is een adequate sturing hierop niet mogelijk.
883	Stichting Leekerweide	Wognum	algemeen directeur / bestuurder	De honorering van de bestuurder vindt plaats conform de adviesregeling van de NVZD (Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisdirecteuren)
884	Stichting Lefier	HOOGEZAND	Directeur woonbedrijf Hoogezand/Stadskanaal, lid RvB	De honorering van de bestuurders is in overeenstemming met het advies van de commissie arbeidsvoorwaarden statutair directeur woningcorporaties (commissie Izeboud) uit 2004.
885	Stichting Lefier	HOOGEZAND	Voorzitter Raad van Bestuur	De honorering van de bestuurders is in overeenstemming met het advies van de commissie arbeidsvoorwaarden statutair directeur woningcorporaties (commissie Izeboud) uit 2004

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
886	Stichting Lefier	HOOGEZAND	Directeur woonbedrijf StadGroningen, lid RvB	De honorering van de bestuurders is in overeenstemming met het advies van de commissie arbeidsvoorwaarden statutair directeur woningcorporaties (commissie Izeboud) uit 2004.
887	Stichting Lentis	ZUIDLAREN	Voorzitter Raad van Bestuur	Lentis volgt de NTZi-regeling.
888	Stichting Lentis	ZUIDLAREN	Lid Raad van Bestuur	Lentis volgt de NTZi-regeling.
889	Stichting Leveste	EMMEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Betreft voorzitter Raad van Bestuur, beloning marktconform
890	Stichting Lievegoed Zorggroep	BILTHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Wegens zware te ondergane operatie met bijbehorend revalidatieproces kon de voorzitter Raad van Bestuur zijn functie niet meer actief uitoefenen.
891	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.
892	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.
893	Stichting LSG-Rentray	ZUTPHEN	Voorzitter	Eenmalige bonus i.v.m. gerealiseerde fusie
894	Stichting Maasdelta Groep	SPIJKENISSE	BESTUURDER	Arbeidsvoorwaarden vastgesteld conform standpunten commissie Izeboud.
895	Stichting Maasdelta Groep	SPIJKENISSE	Adviseur	Vanaf 1 juni 2009 14,4 uur ipv 36 uur. Arbeidsvoorwaarden vastgesteld rekening houdend met de standpunten in het rapport commissie Izeboud.
896	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	Lid raad van bestuur	Lid raad van bestuur
897	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist
898	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist
899	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
900	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist
901	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist
902	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist
903	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist
904	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist
905	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	intensivist	intensivist
906	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	spec neonatologie	spec neaonatologie
907	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	intensivist	intensivist
908	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	intensivist	intensivist
909	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	intensivist	intensivist
910	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	intensivist	intensivist
911	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	intensivist	intensivist
912	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	kl. onderst.spec.	kl. onderst.spec.
913	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist
914	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
915	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist
916	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist
917	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	manager zorg	manager zorg
918	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	kinderarts	kinderarts
919	Stichting Máxima Medisch Centrum	VELDHOVEN	anesthesist	anesthesist
920	Stichting MeanderGroep Zuid-Limburg	LANDGRAAF	Voorzitter RvB	Bij de vaststelling van de salarissen van de bestuurders wordt de adviesregeling NVZD en VDB toegepast.
921	Stichting MeanderGroep Zuid-Limburg	LANDGRAAF	Lid RvB	Bij de vaststelling van de salarissen van de bestuurders word de adviesregeling van de NVZD en VDB toegepast.
922	Stichting Medisch Centrum Alkmaar	ALKMAAR	medisch specialist	
923	Stichting Medisch Centrum Alkmaar	ALKMAAR	medisch specialist	
924	Stichting Medisch Centrum Alkmaar	ALKMAAR	medisch specialist	
925	Stichting Medisch Centrum Alkmaar	ALKMAAR	medisch specialist	
926	Stichting Medisch Centrum Alkmaar	ALKMAAR	medisch specialist	
927	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Directeur	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
928	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
929	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
930	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
931	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
932	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
933	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
934	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
935	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
936	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
937	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
938	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
939	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
940	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen en prestatie gerelateerd deel.
941	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
942	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
943	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
944	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
945	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
946	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
947	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
948	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
949	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
950	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
951	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
952	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
953	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
954	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
955	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
956	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
957	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
958	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
959	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
960	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
961	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
962	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
963	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
964	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
965	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
966	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
967	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
968	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
969	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
970	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
971	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
972	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
973	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
974	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
975	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
976	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
977	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
978	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
979	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
980	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
981	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
982	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
983	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
984	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
985	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
986	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
987	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
988	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
989	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
990	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
991	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
992	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
993	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
994	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
995	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
996	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
997	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
998	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
999	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
1000	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
1001	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
1002	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
1003	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1004	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
1005	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
1006	Stichting Medisch Centrum Haaglanden	'S-GRAVENHAGE	Medisch Specialist	Vast inkomen
1007	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- dan wel waarnemersvergoeding en uitbetaald gespaard verlof.
1008	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	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.
1009	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Lid Raad van Bestuur	Als uitgangspunt voor de honorering van de bestuurders geldt de NVZD-regeling, zoals deze gold ten tijde van de start van het arbeidscontract van de betrokken bestuurder.
1010	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Medewerker	Uitkeringen in verband met de beëindiging van het dienstverband.
1011	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- dan wel waarnemersvergoeding en uitbetaald gespaard verlof.
1012	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Lid Raad van Bestuur	Als uitgangspunt voor de honorering van de bestuurders geldt de NVZD-regeling, zoals deze gold ten tijde van de start van het arbeidscontract van de betrokken bestuurder.
1013	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- dan wel waarnemersvergoeding en uitbetaald gespaard verlof.
1014	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- dan wel waarnemersvergoeding en uitbetaald gespaard verlof.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1015	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- dan wel waarnemersvergoeding en uitbetaald gespaard verlof.
1016	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- dan wel waarnemersvergoeding en uitbetaald gespaard verlof.
1017	Stichting Medisch Spectrum Twente	ENSCHEDE	Specialist	De honorering van genoemde (medisch) specialisten bevat toelagen in verband met tijdelijke extra taken, management- dan wel waarnemersvergoeding en uitbetaald gespaard verlof.
1018	Stichting Medische Diagnostiek	HOOFDDORP	Algemeen Directeur	
1019	Stichting Meerkanten Geestelijke Gezondheidszorg Flevo Veluwe	ERMELO	Bestuursvoorzitter	De salarissen van de Raad van Bestuur zijn geheel conform de Beloninscode Bestuurders in de Zorg (BBZ). Deze code vervangt twee bestaande adviesregelingen van NVTZ en NVZD en is de norm. Rekening houdend met de gezamenlijke verantwoordelijkheid is in bovenstaande opgave de bezoldiging van de functionarissen verantwoord tegen 50%.
1020	Stichting Meerkanten Geestelijke Gezondheidszorg Flevo Veluwe	ERMELO	Rentmeester	De salarissen van de Raad van Bestuur zijn geheel conform de Beloninscode Bestuurders in de Zorg (BBZ). Deze code vervangt twee bestaande adviesregelingen van NVTZ en NVZD en is de norm. Rekening houdend met de gezamenlijke verantwoordelijkheid is in bovenstaande opgave de bezoldiging van de functionarissen verantwoord tegen 50%.
1021	Stichting Meerkanten Geestelijke Gezondheidszorg Flevo Veluwe	ERMELO	Bestuurder	De salarissen van de Raad van Bestuur zijn geheel conform de Beloninscode Bestuurders in de Zorg (BBZ). Deze code vervangt twee bestaande adviesregelingen van NVTZ en NVZD en is de norm. Rekening houdend met de gezamenlijke verantwoordelijkheid is in bovenstaande opgave de bezoldiging van de functionarissen verantwoord tegen 50%.
1022	Stichting Meerkanten Geestelijke Gezondheidszorg Flevo Veluwe	ERMELO	Bestuurder	De salarissen van de Raad van Bestuur zijn geheel conform de Beloninscode Bestuurders in de Zorg (BBZ). Deze code vervangt twee bestaande adviesregelingen van NVTZ en NVZD en is de norm. Rekening houdend met de gezamenlijke verantwoordelijkheid is in bovenstaande opgave de bezoldiging van de functionarissen verantwoord tegen 50%.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1023	Stichting 'Mitros	UTRECHT	directeur	conform richtlijn izeboud
1024	Stichting 'Mitros	UTRECHT	directeur	conform richtlijn Izeboud
1025	Stichting 'Mitros	UTRECHT	directeur	conform richtlijn Izeboud
1026	Stichting Mondriaan	HEERLEN	Lid Raad van Bestuur	"De Raad van Toezicht bepaalt de arbeidsvoorwaarden van de leden van de Raad van Bestuur en stelt deze vast. In afwachting van de Beloningscode Bestuurders in de Zorg was in 2009 aanvankelijk de Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden Raden van Bestuur van de NVTZ uitgangspunt. Eind 2009 stelden NVTZ en de NVZD de Beloningscode Bestuurders in de Zorg vast. Dit was voor de Raad van Toezicht aanleiding voor een herbeoordeling van de honorering van de bestuurders. Binnen de kaders van de Beloningscode werd besloten tot verhoging van het vaste salarisdeel van beide bestuurders met terugwerkende kracht tot 1 januari 2009". Motivatie: Het salaris werd volgens de Beloningscode bepaald aan de hand van een aantal beslisstappen. De complexiteit en de impact van de zorginstelling werden gescoord op vijf elementen. De score op deze vijf elementen in combinatie met de omvang van de organisatie resulteerde in de vaststelling van salarisschaal G. De omgevings- en risicofactoren rechtvaardigden een opslag van 20%. Een en ander geheel overeenkomstig de bepalingen van de Beloningscode.
1027	Stichting Mondriaan	HEERLEN	Voorzitter Raad van Bestuur	"De Raad van Toezicht bepaalt de arbeidsvoorwaarden van de leden van de Raad van Bestuur en stelt deze vast. In afwachting van de Beloningscode Bestuurders in de Zorg was in 2009 aanvankelijk de Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden Raden van Bestuur van de NVTZ uitgangspunt. Eind 2009 stelden NVTZ en de NVZD de Beloningscode Bestuurders in de Zorg vast. Dit was voor de Raad van Toezicht aanleiding voor een herbeoordeling van de honorering van de bestuurders. Binnen de kaders van de Beloningscode werd besloten tot verhoging van het vaste salarisdeel van beide bestuurders met terugwerkende kracht tot 1 januari 2009". Motivatie: Het salaris werd volgens de Beloningscode bepaald aan de hand van een aantal beslisstappen. De complexiteit en de impact van de zorginstelling werden gescoord op vijf elementen. De score op deze vijf elementen in combinatie met de omvang van de organisatie resulteerde in de vaststelling van salarisschaal G. De omgevings- en risicofactoren rechtvaardigden een opslag van 20%. Een en ander geheel overeenkomstig de bepalingen van de Beloningscode.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1028	Stichting Mooiland	AMERSFOORT	Voorzitter Raad van Bestuur	Honorering voorgesteld conform de sectorrichtlijn Izeboud.
1029	Stichting Mooiland	AMERSFOORT	Lid Raad van Bestuur	Honorering voorgesteld conform de sectorrichtlijn Izeboud.
1030	Stichting Nationale Reisopera	ENSCHEDE	Intendant	Herrekening over de jaren 2006, 2007, 2008 en 2009. Een extra toekenning van 25.000 per jaar.
1031	Stichting Nederlandse Algemene Keuringsdienst Tuinbouw	ROELOFARENDSVEEN	Directeur	De overschrijding ontstaat door naindexatie van opgebouwde pensioenaanspraken in voorgaande jaren als gevolg van wetswijziging
1032	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	voorzitter raad van bestuur	
1033	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
1034	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
1035	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
1036	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1037	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
1038	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
1039	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
1040	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
1041	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
1042	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
1043	Stichting Nijmeegs Interconfessioneel ziekenhuis Canisius-Wilhelmina	NIJMEGEN	medisch specialist	
1044	Stichting NKI-AVL	AMSTERDAM	Chirurg	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1045	Stichting 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.
1046	Stichting NKI-AVL	AMSTERDAM	Directeur Wetenschapsbeleid	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.
1047	Stichting 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.
1048	Stichting NKI-AVL	AMSTERDAM	Senior groepsleider	
1049	Stichting NKI-AVL	AMSTERDAM	hoofd cluster radiotherapie	
1050	Stichting NKI-AVL	AMSTERDAM	Internist	
1051	Stichting Novadic-Kentron	VUGHT	Voorzitter Raad van Bestuur	De bezoldiging van de raad van bestuur is gebaseerd op de Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden Raden van Bestuur" van de vereniging van bestuurders in de gezondheidszorg (NVZD)."
1052	Stichting Novadic-Kentron	VUGHT	Lid Raad van Bestuur	De bezoldiging van de raad van bestuur is gebaseerd op de Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden Raden van Bestuur" van de vereniging van bestuurders in de gezondheidszorg (NVZD)."
1053	Stichting OCK Het Spalier	Santpoort-Noord	Voorzitter Raad van Bestuur	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 2009 een bedrag van €36.414 opgenomen i.v.m. uitbetaling van 55+-rechten, waardoor het normbedrag wordt overschreden.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1054	Stichting Omring	Hoorn	voorzitter Raad van Bestuur	
1055	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1056	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1057	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1058	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1059	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1060	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1061	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1062	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1063	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1064	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1065	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1066	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1067	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1068	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1069	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1070	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1071	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1072	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1073	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1074	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1075	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1076	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1077	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1078	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1079	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1080	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1081	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1082	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1083	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1084	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1085	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1086	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1087	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1088	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1089	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1090	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1091	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1092	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1093	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1094	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1095	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1096	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1097	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1098	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1099	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1100	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1101	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1102	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1103	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1104	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1105	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1106	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1107	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1108	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1109	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1110	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1111	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1112	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1113	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1114	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1115	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1116	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1117	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1118	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1119	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1120	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1121	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1122	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Projectleider	
1123	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1124	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1125	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1126	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1127	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1128	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1129	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1130	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1131	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1132	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1133	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1134	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1135	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1136	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1137	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1138	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1139	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1140	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1141	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1142	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1143	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1144	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1145	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1146	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1147	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1148	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1149	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1150	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1151	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1152	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1153	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1154	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1155	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1156	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1157	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1158	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1159	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1160	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1161	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1162	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1163	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1164	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1165	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1166	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1167	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1168	Stichting Onze Lieve Vrouwe Gasthuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	
1169	Stichting Oogziekenhuis Rotterdam	ROTTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	
1170	Stichting Oogziekenhuis Rotterdam	ROTTERDAM	Lid Raad van Bestuur	
1171	Stichting Oosterlengte	WINSCHOTEN	Directeur-bestuurder	
1172	Stichting Oranjehaeve-De IJpelaar-Aeneas	BREDA	Bestuurder	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1173	Stichting Orbis Medisch en Zorgconcern	SITTARD	lid Raad van Bestuur	
1174	Stichting OsiraGroep	Amsterdam	Voorzitter RvB	Beloning is conform de oude NVZD regeling
1175	Stichting Ouderenhuisvesting Rotterdam	ROTTERDAM	directeur/bestuurder	geen
1176	Stichting Pameijer	ROTTERDAM	Bestuurder	
1177	Stichting PAMM	Veldhoven	patholoog	waarnemingstoelage
1178	Stichting PAMM	Veldhoven	patholoog	waarnemingstoelage
1179	Stichting PAMM	Veldhoven	patholoog	waarnemingstoelage
1180	Stichting Pantein	BOXMEER	Medisch specialist	
1181	Stichting Pantein	BOXMEER	Voorzitter Raad van Bestuur	
1182	Stichting Pantein	BOXMEER	Lid Raad van Bestuur	
1183	Stichting Pantein	BOXMEER	Medisch specialist	
1184	Stichting Pantein	BOXMEER	Medisch specialist	
1185	Stichting Pantein	BOXMEER	Medisch specialist	
1186	Stichting Pantein	BOXMEER	Medisch specialist	
1187	Stichting Pantein	BOXMEER	Lid Raad van Bestuur	
1188	Stichting Pantein	BOXMEER	Medisch specialist	
1189	Stichting Pantein	BOXMEER	Medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1190	Stichting Pantein	BOXMEER	Medisch specialist	
1191	Stichting Pantein	BOXMEER	Medisch specialist	
1192	Stichting Pantein Wonen	SINT ANTHONIS	bestuurder	Pantein Wonen maakt deel uit van de Panteingroep, die verder bestaat uit het Maasziekenhuis Pantein, Zorgcentra Pantein en Thuiszorg Pantein. De verbinding tussen de Panteingroep en Pantein Wonen verloopt via een samenwerkingsovereenkomst. De bestuurder van Pantein Wonen is tevens bestuurder van Zorgcentra Pantein en Thuiszorg Pantein. Deze bestuurder, die in dienst is van de Stichting Pantein, is tijdelijk voor 20% (7,2 uur) gedetacheerd bij Pantein Wonen. De regeling NVZD is als referentiepunt gehanteerd bij de bezoldiging van het bestuur van de Stichting Pantein. De hier gepresenteerde cijfers betreffen het gedeelte van Pantein Wonen.
1193	Stichting Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Voorzitter Raad van Bestuur	De bezoldiging van de Raad van Bestuur in 2009 past binnen de kaders van de adviesregeling NVZD. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. jaarrekening)
1194	Stichting Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Financieel bestuurder	De bezoldiging van de Raad van Bestuur in 2009 past binnen de kaders van de adviesregeling NVZD. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. jaarrekening)
1195	Stichting Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Lid Raad van Bestuur	De bezoldiging van de Raad van Bestuur in 2009 past binnen de kaders van de adviesregeling NVZD. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. jaarrekening)
1196	Stichting Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Lid Raad van Bestuur	De bezoldiging in 2009 past binnen de kaders van de adviesregeling NVZD. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. jaarrekening)
1197	Stichting Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Lid Raad van Bestuur / Decaan	De bezoldiging van de Raad van Bestuur in 2009 past binnen de kaders van de adviesregeling NVZD. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. jaarrekening)
1198	Stichting Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Lid Raad van Bestuur	De bezoldiging van de Raad van Bestuur in 2009 past binnen de kaders van de adviesregeling NVZD. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. jaarrekening)
1199	Stichting Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Zorgbedrijfbestuurder	De bezoldiging in 2009 past binnen de kaders van de adviesregeling NVZD. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. jaarrekening)
1200	Stichting Parnassia Bavo Groep	S-GRAVENHAGE	Zorgbedrijfbestuurder	De bezoldiging in 2009 past binnen de kaders van de adviesregeling NVZD. De deeltijdfactor bedraagt 111,11% (cf. jaarrekening)

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1201	Stichting Parteon	WORMERVEER	directeur-bestuurder	het bedrag van €171.000 betreft een inhaalslag over de periode 2002 t/m 2009. Geldt dus voor zeven jaar en vier maanden. Het gaat om de aanvulling van het pensioen van middelloon naar eindloon over die periode. Is afgesproken bij indiensttreding in 2002, maar niet eerder geÃ«ffctueerd. Met ingang van 2010 ziet de functionaris af van deze aanvullende pendioenmaatregel.
1202	Stichting Pluryn	OOSTERBEEK	Voorzitter Raad van Bestuur Pluryn	Onverkort opvolgen van de salarisadviesregeling van de NVZD.
1203	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 het zelfde percentage als de verhoging van de CAO-salarisschalen.
1204	Stichting Portaal	Baarn	Lid Raad van Bestuur	Voor de hoogte van het salaris wordt het advies van de commissie Izeboud gevolgd.
1205	Stichting Prisma	Waalwijk	Lid Raad van bestuur	Bezoldiging volgens de oude NVZD-regeling en afspraken met de Raad van Toezicht.
1206	Stichting Pro Persona	Wolfheze	Voorzitter	De overschrijding van de beloning in het kader van WOPT is gebaseerd op afspraken die ruim voor het invoeren van de WOPT met de Raad van Toezicht zijn gemaakt.
1207	Stichting Pro Persona	Wolfheze	Lid	De afspraken zijn conform de NVZD-regeling.
1208	Stichting Pro Persona	Wolfheze	Lid	De afspraken zijn conform de NVZD-regeling.
1209	Stichting Pro Persona	Wolfheze	Lid	De afspraken is conform de NVZD-regeling.
1210	Stichting Proteion Thuis	Horn	Voorzitter Raad van Bestuur	Gezien de historie en de geleverde prestaties, mede bepaald op basis van de governance code, overschrijdt het balastbare loon van deze functionaris het belastbare loon van ministers.
1211	Stichting Protestants Christelijk Ziekenhuis Ikazia	ROTTERDAM	Algemeen directeur	De honorering is in overeenstemming met de zwaarte van de functie.
1212	Stichting R.K. Ziekenhuis St. Franciscus	ROOSENDAAL	voorzitter Raad van bestuur	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1213	Stichting Reinaerde	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	Inschaling is conform de adviesregeling NVZD
1214	Stichting Reinaerde	UTRECHT	Lid Raad van Bestuur	Inschaling is conform adviesregeling NVZD
1215	Stichting Reinier van Arkel	'S-HERTOGENBOSCH	Voorzitter Raad van Bestuur	Het salaris is vastgesteld conform de huidige NVZD regeling.
1216	Stichting Reinier van Arkel	'S-HERTOGENBOSCH	lid Raad van Bestuur	Het salaris is vastgesteld conform de huidige NVZD regeling.
1217	Stichting Rentray	ZUTPHEN	Voorzitter Raad van Bestuur	
1218	Stichting Revalidatie Centrum Amsterdam	AMSTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Conform NVZD-regeling
1219	Stichting Revalidatiecentrum 'Het Roessingh'	ENSCHEDE	Bestuurder	N.V.T.
1220	Stichting Rijnland Zorggroep	LEIDERDORP	Lid Raad van Bestuur	Salarissen van de Raad van Bestuur zijn gebaseerd op de richtijnen van de NVTZ
1221	Stichting Rijnland Zorggroep	LEIDERDORP	Voorzitter Raad van Bestuur	De salarissen Raad van Bestuur zijn gebaseerd op de richtlijnen van de NVTZ
1222	Stichting Rijnland Zorggroep	LEIDERDORP	Lid Raad van Bestuur	De salarissen van de Raad van Bestuur zijn gebaseerd op de richtlijnen van de NVTZ
1223	Stichting Rivierduinen	LEIDEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Conform NVZD-regeling
1224	Stichting RMPI De Grote Rivieren	Dordrecht	directeur	
1225	Stichting ROC Eindhoven	EINDHOVEN	Voorzitter College van Bestuur	De beloning van de voorzitter van het College van Bestuur van de Stichting ROC Eindhoven is in overeenstemming met de zwaarte van de functie zoals gedefinieerd door de Commissie Beloningsbeleid Bestuurders MBO-sinstellingen.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1226	Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anaesthesioloog	Functionaris in kwestie betreft een medisch-specialist in loondienst. Functionaris betreft een medisch-specialist in loondienst.
1227	Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Anaesthesioloog	Functionaris betreft een medisch-specialist in loondienst.De functionaris in kwestie betreft een medisch-specialist in loondienst.
1228	Stichting Rode Kruis Ziekenhuis	Beverwijk	Kinderarts	Functionaris in kwestie betreft een medisch-specialist in loondienst.Functionaris in kwestie betreft een medisch-specialist in loondienst.
1229	Stichting Ruwaard van Puttenziekenhuis	SPIJKENISSE	Voorzitter Raad van Bestuur	
1230	Stichting Ruwaard van Puttenziekenhuis	SPIJKENISSE	Medisch Specialist	
1231	Stichting Ruwaard van Puttenziekenhuis	SPIJKENISSE	Medisch Specialist	
1232	Stichting Ruwaard van Puttenziekenhuis	SPIJKENISSE	Medisch Specialist	
1233	Stichting Ruwaard van Puttenziekenhuis	SPIJKENISSE	Medisch Specialist	
1234	Stichting Saltro	UTRECHT	Voorzitter Raad van Bestuur	Aanstelling conform NVZD 1997, gecombineerd met functie als laboratoriumspecialist
1235	Stichting Samenwerkende Schiedamse en Vlaardingse Ziekenhuizen (S.S.V.Z.)	SCHIEDAM	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialist is marktconform
1236	Stichting Samenwerkende Schiedamse en Vlaardingse Ziekenhuizen (S.S.V.Z.)	SCHIEDAM	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialist is marktconform

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1237	Stichting Samenwerkende Schiedamse en Vlaardingse Ziekenhuizen (S.S.V.Z.)	SCHIEDAM	Medisch specialist	Bezoldiging specialist is marktconform.
1238	Stichting Samenwerkende Schiedamse en Vlaardingse Ziekenhuizen (S.S.V.Z.)	SCHIEDAM	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialist is marktconform
1239	Stichting Samenwerkende Schiedamse en Vlaardingse Ziekenhuizen (S.S.V.Z.)	SCHIEDAM	Medisch specialist	Bezoldiging medsich specialist is marktconform
1240	Stichting Samenwerkende Schiedamse en Vlaardingse Ziekenhuizen (S.S.V.Z.)	SCHIEDAM	Medisch specialist	De bezoldiging van de medisch specialist is marktconform
1241	Stichting Sherpa	BAARN	Bestuurder	Het belastbaar loon van de bestuurder is conform de in het verleden afgesloten arbeidsvoorwaarden voor de RvB in het werkverband van ZCN.
1242	Stichting Sint Antonius Ziekenhuis	NIEUWEGEIN	directeur vereniging	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1243	Stichting Sint Franciscus Gasthuis	ROTTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Het contractueel vastgelegde salarisniveau van de Raad van Bestuur overschrijdt thans dat van de minister-president. Gezien de Wet openbaarmaking uit publiek gefinancierde topinkomens (WOPT) wordt in de jaarrekening inzicht gegeven in het salarisniveau van de Raad van Bestuur. De Raad van Toezicht heeft het salarisniveau van de Raad van Bestuur vastgesteld mede op basis van de NVZD adviesregeling. De voorzitter van de Raad van Bestuur heeft het contractueel vastgelegde maximum salaris bereikt (exclusief trendmatige aanpassingen). Jaarlijks houdt de Raad van Toezicht beoordelingsgesprekken met de leden van de Raad van Bestuur. Voorafgaand en na die besprekken overleggen de toezichthouders in beslotenheid met elkaar. De Raad van Toezicht heeft in zijn vergadering van oktober 2007 besloten de Raad van Bestuur jaarlijks een prestatiegebonden toeslag toe te kennen. De Raad van Toezicht heeft hiertoe besloten gegeven de toenemende marktwerking, de risico's die het Sint Franciscus Gasthuis loopt en de eisen die hierdoor aan de Raad van Bestuur worden gesteld. Deze toeslag is gebaseerd op concrete meetbare doelstellingen en bedraagt ma
1244	Stichting Sint Franciscus Gasthuis	ROTTERDAM	- Kinderarts met managementtaken	conform AMS regeling, aangevuld met een toeslag van 15% vanwege managementtaken als lid van het managementteam Sint Franciscus Gasthuis
1245	Stichting Sint Franciscus Gasthuis	ROTTERDAM	Kinderarts	Conform AMSregeling
1246	Stichting Sint Jacob	HAARLEM	Voorzitter Raad van Bestuur	
1247	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1248	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Adviseur	Honorering is marktconform voor de sector
1249	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1250	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1251	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1252	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1253	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1254	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1255	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1256	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1257	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1258	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1259	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1260	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1261	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1262	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1263	Stichting Sint Lucas Andreas Ziekenhuis	AMSTERDAM	Medisch specialist	Honorering is marktconform voor de sector
1264	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag; waarneemtoeslag op basis AMS ivm vacatures
1265	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag; waarneemtoeslag op basis AMS ivm vacatures
1266	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1267	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag
1268	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag
1269	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Voorzitter Raad van Bestuur	NVZD-regeling vorige functie
1270	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Adviseur Raad van Bestuur	pre-NVZD-afspraken
1271	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag
1272	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag
1273	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag; waarneemtoeslag op basis AMS ivm vacatures
1274	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag
1275	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1276	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1277	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; waarneemtoeslag op basis AMS ivm vacatures
1278	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag
1279	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1280	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag
1281	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1282	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag
1283	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1284	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1285	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1286	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag
1287	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Lid Raad van Bestuur	NVZD-regeling
1288	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag
1289	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1290	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1291	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1292	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1293	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag; waarneemtoeslag op basis AMS ivm vacatures
1294	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1295	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; incidentele toeslag
1296	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Toeslag voor mgt/opleiderschap; waarneemtoeslag op basis AMS ivm vacatures

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1297	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1298	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1299	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1300	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag; waarneemtoeslag op basis AMS ivm vacatures
1301	Stichting Sint Maartenskliniek	NIJMEGEN	Medisch specialist	Incidentele toeslag
1302	Stichting Slingeland Ziekenhuis	Doetinchem	Bestuurder	Inschaling bestuurder is conform de adviesregeling NVZD 'Arbeidsvoorwaarden Raad van Bestuur'.
1303	Stichting Sociale Huisvesting Utrecht	UTRECHT	Directeur-bestuurder	Cf. arbeidsovereenkomst 2000. Hierna alleen cao verhoging en gematigde inkomensstijging overeenkomstig cao schalen.
1304	Stichting Sovak	TERHEIJDEN	Algemeen Directeur	Het salaris van de bestuurder is gebaseerd op de oude beloningscode van de NVZD en naar onze mening passend bij taken en verantwoordelijkheden.
1305	Stichting SSHN	NIJMEGEN	Directeur/bestuurder	honorering cf Izeboud indeling
1306	Stichting St. Anna Zorggroep	GELDROP	bestuurder	
1307	Stichting St. Anna Zorggroep	GELDROP	Bestuurder	
1308	Stichting St. Anna Zorggroep	GELDROP	apotheker	
1309	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	Statutair bestuurder	
1310	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	Specialist in loondienst	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1311	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	Specialist in loondienst	
1312	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	Specialist in loondienst	
1313	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	Specialist in loondienst	
1314	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	Specialist in loondienst	
1315	Stichting St. Elisabeth Ziekenhuis Tilburg	TILBURG	Specialist in loondienst	
1316	Stichting SURF	Utrecht	Algemeen directeur	In het belastbaar loon zit tevens een maandelijkse woononkostenvergoeding a € 2.343,63. Dit is zo afgesproken met het bestuur bij de indiensttreding.
1317	Stichting Surplus	ZEVENBERGEN	Voorzitter Raad van Bestuur	
1318	Stichting Sutfene	Zutphen	Bestuurder	
1319	Stichting Symfora	AMERSFOORT	Voorzitter	De salarisen van de Raad van Bestuur zijn geheel conform BBZ. De formele ingangsdatum van de BBZ was 1 september 2009. Deze code vervangt twee bestaande adviesregelingen van NVTZ en NVZD en is de norm. Rekening houdend met de gezamenlijke verantwoordelijkheid is in bovenstaande tabel de bezoldiging van de functionarissen verantwoord tegen 50% opgenomen.
1320	Stichting Symfora	AMERSFOORT	Bestuurder	De salarisen van de Raad van Bestuur zijn geheel conform BBZ. De formele ingangsdatum van de BBZ was 1 september 2009. Deze code vervangt twee bestaande adviesregelingen van NVTZ en NVZD en is de norm. Rekening houdend met de gezamenlijke verantwoordelijkheid is in bovenstaande tabel de bezoldiging van de functionarissen verantwoord tegen 50% opgenomen.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1321	Stichting Symfora	AMERSFOORT	Bestuurder	De salarisen van de Raad van Bestuur zijn geheel conform BBZ. De formele ingangsdatum van de BBZ was 1 september 2009. Deze code vervangt twee bestaande adviesregelingen van NVTZ en NVZD en is de norm. Rekening houdend met de gezamenlijke verantwoordelijkheid is in bovenstaande tabel de bezoldiging van de functionarissen verantwoord tegen 50% opgenomen.
1322	Stichting Symfora	AMERSFOORT	Bestuurder	De salarisen van de Raad van Bestuur zijn geheel conform BBZ. De formele ingangsdatum van de BBZ was 1 september 2009. Deze code vervangt twee bestaande adviesregelingen van NVTZ en NVZD en is de norm. Rekening houdend met de gezamenlijke verantwoordelijkheid is in bovenstaande tabel de bezoldiging van de functionarissen verantwoord tegen 50% opgenomen.
1323	Stichting 'T Lange Land Ziekenhuis	ZOETERMEER	Voorzitter van de Raad van Bestuur	Beloning is conform de systematiek van de NVDT
1324	Stichting Talant, Moerborch, Driever's Dale en LindeStede	HEERENVEEN	Lid Raad van Bestuur	De salariëring van de RvB is gebaseerd op de arbeidsvoorwaardenregeling van Zorgcoöperatie Nederland. Deze regeling wordt na bilateraal delegatieoverleg vastgesteld en periodiek geactualiseerd. Zij is maatschappelijk getoetst aan vergelijkbare funces, marktconform 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 marktontwikkeling achteraf. Toepassing van deze arbeidsvoorwaardenregeling is bij indiensttreding met de bestuurder contractueel overeengekomen.
1325	Stichting Talant, Moerborch, Driever's Dale en LindeStede	HEERENVEEN	Lid Raad van Bestuur	De salariëring van de RvB is gebaseerd op de arbeidsvoorwaardenregeling van Zorgcoöperatie Nederland. Deze regeling wordt na bilateraal delegatieoverleg vastgesteld en periodiek geactualiseerd. Zij is maatschappelijk getoetst aan vergelijkbare funces, marktconform 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 marktontwikkeling achteraf. Toepassing van deze arbeidsvoorwaardenregeling is bij indiensttreding met de bestuurder contractueel overeengekomen.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1326	Stichting Talant, Moerborch, Driever's Dale en LindeStede	HEERENVEEN	Lid Raad van Bestuur	De salariëring van de RvB is gebaseerd op de arbeidsvoorwaardenregeling van Zorgcoöperatie Nederland. Deze regeling wordt na bilateraal delegatieoverleg vastgesteld en periodiek geactualiseerd. Zij is maatschappelijk getoetst aan vergelijkbare funces, marktconform 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 marktontwikkeling achteraf. Toepassing van deze arbeidsvoorwaardenregeling is bij indiensttreding met de bestuurder contractueel overeengekomen.
1327	Stichting tanteLouise-Vivensis Zorg	Bergen op Zoom	Raad van Bestuur	De NVZD-regeling wordt toegepast
1328	Stichting Tergooiziekenhuizen	Hilversum	Medisch specialist, Intensivist	Arbeidsmarkt krapte
1329	Stichting Tergooiziekenhuizen	Hilversum	Medisch specialist, Intensivist	Arbeidsmarkt krapte
1330	Stichting Trivire	DORDRECHT	Directeur-bestuurder	In het verleden is salaris getoetst op basis advies Haye Groep. Daarna alleen nog inflatoire ontwikkeling. In 2009 eenmalig beinvloed door 1 extra maandsalaris wegens realiseren geslaagde fusie tussen Stichting Interstede en Woningstichting Progrez tot Stichting Trivire per 1 juli 2009.
1331	Stichting Trivium Meulenbelt Groep	BORNE	Voorzitter Raad van Bestuur	Waardering vindt plaats conform waardering NVZD
1332	Stichting Trudo	EINDHOVEN	Directeur bestuurder	De beloning van de bestuurders is conform de aanbevelingen van de commissie Izeboud. De variabele beloning wordt gestort in een levernsloopregeling.
1333	Stichting Trudo	EINDHOVEN	Directeur bestuurder	De beloning van de bestuurders is conform de aanbevelingen van de commissie Izeboud. De variabele beloning wordt gestort in een levernsloopregeling.
1334	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1335	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	Voorzitter Raad van Bestuur	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1336	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	lid Raad van Bestuur	
1337	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1338	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1339	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1340	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1341	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1342	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1343	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1344	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1345	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1346	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1347	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1348	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1349	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1350	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1351	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1352	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1353	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1354	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1355	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1356	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1357	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1358	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1359	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1360	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1361	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1362	Stichting Tweesteden Ziekenhuis	TILBURG	medisch specialist	
1363	Stichting Vérian	Apeldoorn	Raad van Bestuur	1
1364	Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	voorzitter raad van bestuur	op basis van oude afspraken
1365	Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	directeur strategie, beleid & communicatie	op basis van oude afspraken

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1366	Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	directeur financiÃ«n & control	op basis van oude afspraken
1367	Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	directeur projectorganisatie	op basis van oude afspraken
1368	Stichting Vestia Groep	ROTTERDAM	bedrijfsdirecteur	op basis van oude afspraken
1369	Stichting Viecuri, Medisch Centrum voor Noord-Limburg	VENLO	Lid Raad van Bestuur	Marktconform
1370	Stichting Viecuri, Medisch Centrum voor Noord-Limburg	VENLO	Intensivist	Schaarste op markt.
1371	Stichting Vierstroom	GOUDA	bestuurder	Er is een gebruikelijk salaris toegekend conform de objectieve normen van de NVZD en gebasseerd op de eenhoofdigheid van het bestuur, de omzet en het aantal personeelsleden. Het salaris bevindt zich aan de onderkant van de regeling.Onder het belastbaar loon is tevens de pensoenafdracht (werkgevers-en werknemersdeel verantwoord) alsmede de sociale lasten.
1372	Stichting Vitalis Zorg Groep	EINDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur	
1373	Stichting Vitalis Zorg Groep	EINDHOVEN	Voorzitter Raad van Bestuur	Betrokkene is bestuurder van een woonzorgconcern. Een deel van zijn kosten wordt doorberekend aan rechtspersonen niet 'overheids'gerelateerd.
1374	Stichting ViVa! Zorggroep	Velsen-Noord	raad van bestuur	De bezoldiging van de (eenhoofdige) raad van bestuur is conform de richtlijnen van de NVDZ (vereniging van bestuurders in de gezondheidszorg). Binnen de richtlijnen van de NVZD bestaat de bezoldiging uit een vaste component en een variabele component. De variabele component wordt door de raad van toezicht toegekend op basis van de evaluatie van de raad van bestuur.
1375	Stichting Vivare	ARNHEM	Voorzitter Raad van Bestuur	Conform Commissie Izeboud
1376	Stichting Vivare	ARNHEM	Lid Raad van Bestuur	Conform Commissie Izeboud

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1377	Stichting Vivium-TGV	HUIZEN	raad van bestuur	Honorering vind plaats conform adviesregeling NVZD 1997
1378	Stichting Vivium-TGV	HUIZEN	raad van bestuur	honorering vindt plaats cf. adviesregeling NVZD 1997
1379	Stichting Vivium-TGV	HUIZEN	raad van bestuur	honorering vindt plaats cf adviesregeling NVZD 1997
1380	Stichting Vivre	MAASTRICHT	Lid raad van bestuur	
1381	Stichting Vivre	MAASTRICHT	voorzitter raad van bestuur	
1382	Stichting Volkshuisvesting Arnhem	ARNHEM	Directeur	-
1383	Stichting voor Medische en Verpleegkundige Zorgverlening St. Jans Gasthuis	WEERT	klinisch geriater	salaris is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
1384	Stichting voor Medische en Verpleegkundige Zorgverlening St. Jans Gasthuis	WEERT	kinderarts	salaris is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
1385	Stichting voor Medische en Verpleegkundige Zorgverlening St. Jans Gasthuis	WEERT	kinderarts	
1386	Stichting voor Medische en Verpleegkundige Zorgverlening St. Jans Gasthuis	WEERT	kinderarts	salaris is in overeenstemming met de zwaarte van de functie

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1387	Stichting voor Medische en Verpleegkundige Zorgverlening St. Jans Gasthuis	WEERT	kinderarts	salaris is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
1388	Stichting voor Medische en Verpleegkundige Zorgverlening St. Jans Gasthuis	WEERT	klinisch geriater	salaris is in overeenstemming met de zwaarte van de functie
1389	Stichting voor Regionale Zorgverlening	MIDDELBURG	Voorzitter directie	Omzetting van vakantie-uren naar levensloopregeling leidt tot een overschrijding van de WOPT-norm
1390	Stichting Waterlandziekenhuis	PURMEREND	Intensivist	
1391	Stichting Waterlandziekenhuis	PURMEREND	Intensivist	
1392	Stichting Waterlandziekenhuis	PURMEREND	Longarts	
1393	Stichting Waterlandziekenhuis	PURMEREND	Anesthesist	
1394	Stichting Waterlandziekenhuis	PURMEREND	Anesthesist	
1395	Stichting Waterlandziekenhuis	PURMEREND	Anesthesist	
1396	Stichting Waterlandziekenhuis	PURMEREND	Anesthesist	
1397	Stichting Waterlandziekenhuis	PURMEREND	Longarts	
1398	Stichting Waterlandziekenhuis	PURMEREND	Psychiater	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1399	Stichting Waterlandziekenhuis	PURMEREND	Anesthesist	
1400	Stichting Weller Wonen	HEERLEN	Directeur-Bestuurder	Beloning is in overleg met onze Raad van Commissarissen vastgesteld en getoetst door Commissie Izeboud.
1401	Stichting Weller Wonen	HEERLEN	Directeur-Bestuurder	Beloning is in overleg met onze Raad van Commissarissen vastgesteld en getoetst door Commissie Izeboud.
1402	Stichting Wetland Wonen Groep	VOLLENHOVE	directeur-bestuurder	contract
1403	Stichting Wilhelmina Ziekenhuis Assen	ASSEN	Raad van Bestuur	
1404	Stichting Wonen Limburg	ROERMOND	Directeur-bestuurder	inschaling volgens Cie Izeboud schaal G
1405	Stichting Wonen West Brabant	BERGEN OP ZOOM	directeur-bestuurder	Salaris is conform de Izeboudregeling, met gebruik van een variabel deel. De jaarlijkse overige beloning van €12.500 betreft een levensloopbijdrage.
1406	Stichting Wonen Zuid	ROERMOND	Directeur/bestuurder	Het salaris van bestuurder is contractueel overeengekomen bij benoeming. Het huidige salaris is conform de destijds vastgestelde salarisinschaling voor bestuurders (vastgesteld door Aedes) in de oude IMF-schalen. Het huidige salaris valt binnen die norm.
1407	Stichting WonenBreburg	TILBURG	Directeur/Bestuurder	marktconform inkomen
1408	Stichting WonenBreburg	TILBURG	Directeur/Bestuurder	marktconform inkomen
1409	Stichting Woningcorporaties Het Gooi en Omstreken	HILVERSUM	Directeur/bestuurder	Salaris aanpassing door C.A.O. en i.v.m. wijziging verdeling pensioenpremie werkgever en werknemer.
1410	Stichting Woon- en Zorgcentra Haaglanden	S-GRAVENHAGE	Voorzitter Raad van Bestuur	De beloning van de bestuurder is gerelateerd aan de normen, zoals indertijd opgesteld door de NVZD.
1411	Stichting Woonbedrijf SWS.Hhvl	EINDHOVEN	Directeur/bestuurder	Beloning cf adviescommissie Peters

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1412	Stichting Woonbedrijf SWS.Hhvl	EINDHOVEN	directeur/bestuurder	Beloning cf adviescommissie Peters
1413	Stichting Woonbron	ROTTERDAM	Voorzitter Raad van Bestuur	Overeenkomstig beloningsafspraken
1414	Stichting Woonbron	ROTTERDAM	Lid Raad van Bestuur	Overeenkomstig beloningsafspraken
1415	Stichting Woonbron	ROTTERDAM	Vicevoorzitter Raad van Bestuur	Overeenkomstig beloningsafspraken
1416	Stichting Woonbron	ROTTERDAM	Bestuurlijk vertegenwoordiger	Overeenkomstig beloningsafspraak
1417	Stichting Woonconcept	MEPPEL	directeur/bestuurder	salaris is in overeenstemming met de werkdruk en belasting
1418	Stichting WoonGoed 2-Duizend	REUVER	directeur/bestuurder	Betreft afspraken gemaakt in periode vÃ³Ã³r de Balkenende-norm." Salaris stijgt enkel nog met de CAO-verhogingen."
1419	Stichting Woongroep Holland	AMSTELVEEN	directeur/bestuurder	salaris is conform adviesregeling sector woningcorporaties
1420	Stichting Wooninc.	EINDHOVEN	directeur/bestuurder	Belastbaar loon en pensioenafdracht is conform door RVC en directie/bestuurder gesloten arbeidsovereenkomst. Voor meer informatie kunt u zich wenden tot directeur/bestuurder.
1421	Stichting Wooninc.	EINDHOVEN	directeur/bestuurder	Belastbaar loon en pensioenafdracht is conform door RVC en directie/bestuurder gesloten arbeidsovereenkomst. Voor meer informatie kunt u zich wenden tot directeur/bestuurder
1422	Stichting Woonlinie	WOUDRICHEM	Directeur-bestuurder	Betreft afspraken gemaakt in de periode voor de Balkenende-norm". Salaris stijgt enkel nog met CAO-verhogingen."
1423	Stichting Woonzorg Nederland	AMSTELVEEN	Voorzitter Raad van Bestuur	geen
1424	Stichting Woonzorg Nederland	AMSTELVEEN	Lid Raad van Bestuur	geen

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1425	Stichting Woon-Zorgcentra De Rijnhoven	HARMELEN	algemeen directeur/bestuurder	De Wet Openbaarheid uit publieke middelen gefincieerde topinkomens (WOPT) is in 2009 van toepassing als gevolg van incidentele vergoeding. Het betreft een nabetaling van de indexatie over de afgelopen drie jaar. Daarnaast zijn vrije dagen en een deel van de verlofrechten omgezet in loon.
1426	Stichting Woonzorggroep Wilgaerden	HOORN NH	algemeen directeur	De bestuursbeloning is de resultante van een aantal factoren. De toepassing van de Adviesregeling Arbeidsvoorwaarden Raden van Bestuur (NVZD) is het belangrijkste uitgangspunt. Voorts is meegewogen: - 100% beschikbaarheid bij parttime dienstverband, - de staat van dienst, - de principiële afwijzing van de bonussystematiek uit de Adviesregeling.
1427	Stichting YMERE	AMSTERDAM	Adviseur Raad van Bestuur	Belastbaar loon is inclusief een bedrag ter compensatie van de verminderde opbouw van het ouderdomspensioen
1428	Stichting YMERE	AMSTERDAM	lid Raad van Bestuur	Marktoverweging, 'norm' is geen norm in bedrijfstak woningcorporaties. Salaris past binnen code salarisnorm woningcorporaties (Izeboud)
1429	Stichting YMERE	AMSTERDAM	voorzitter Raad van Bestuur	Marktoverweging, 'norm' is geen norm in bedrijfstak woningcorporaties. Salaris past binnen code salarisnorm woningcorporaties (Izeboud)
1430	Stichting YMERE	AMSTERDAM	lid Raad van Bestuur	Marktoverweging, 'norm' is geen norm in bedrijfstak woningcorporaties. Salaris past binnen code salarisnorm woningcorporaties (Izeboud)
1431	Stichting YMERE	AMSTERDAM	lid Raad van Bestuur	Marktoverweging, 'norm' is geen norm in bedrijfstak woningcorporaties. Salaris past binnen code salarisnorm woningcorporaties (Izeboud)
1432	Stichting Zaandams Volkshuisvesting (ZVH)	ZAANDAM	Directeur-bestuurder	Beloning van bestuurder is conform de adviesregeling Izeboud voor bestuurders van woningcorporaties. Met ingang van 1 juli 2010 is een nieuwe beloningscode voor bestuurders van woningcorporaties vastgesteld. Het max. totaal jaarinkomen is vastgesteld op 188.000 waarbij de werkgeversbijdrage aan opbouwen van voorziening tbv beloningen betaalbaar op termijn (pensioen) alleen bij jaarinkomen opgeteld als het hoger is dan gebruikelijk. Verder wijkt het bedrag bij belastbaar loon 2009 (niet noemenswaardig) af van de jaarrekening/jaarverslag ivm het toerekenen van bedragen aan het betreffende jaar, als dit later is uitbetaald (prestatieloon over 2009, betaald in 2010, wordt in jaarrekening toegerekend aan 2009).
1433	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Voorzitter Raad van Bestuur	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1434	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1435	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1436	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1437	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1438	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1439	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1440	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1441	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1442	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch specialist	
1443	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1444	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1445	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1446	Stichting Zaans Medisch Centrum	Zaandam	Medisch Specialist	
1447	Stichting Ziekenhuis Amstelland	AMSTELVEEN	voorzitter Raad van Bestuur	Betaling conform huidige NVZD- of VDZ-regeling. Betaling conform huidige NVZD- of VDZ-regeling
1448	Stichting Ziekenhuis Amstelland	AMSTELVEEN	lid Raad van Bestuur	Betaling conform huidige NVZD- of VDZ-regeling

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1449	Stichting Ziekenhuis Amstelland	AMSTELVEEN	medisch specialist	Betaling conform AMS. betaling conform huidige NVZD- of VZD
1450	Stichting Ziekenhuis Amstelland	AMSTELVEEN	medisch specialist	Betaling conform AMS
1451	Stichting Ziekenhuis Amstelland	AMSTELVEEN	medisch specialist	Betaling conform AMS
1452	Stichting Ziekenhuis Bernhoven	OSS	Voorzitter Raad van Bestuur	Het salaris van de voorzitter Raad van Bestuur was bij zijn vorige werkgever gebaseerd op normen van de NVZD. Op verzoek van de Raad van Toezicht heeft de voorzitter Raad van Bestuur een verlaging van 5% geaccepteerd.
1453	Stichting Ziekenhuis De Tjongerschans	HEERENVEEN	voorzitter Raad van Bestuur	beloning conform NVZD-regeling
1454	Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform + functie medisch manager
1455	Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform
1456	Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform
1457	Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	voorzitter Raad van Bestuur	conform NVZD regeling
1458	Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform
1459	Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	lid Raad van Bestuur	conform NVTZ-regeling oude NVZD regeling
1460	Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform + functie medisch manager
1461	Stichting Ziekenhuis Gelderse Vallei	EDE GLD	medisch specialist	marktconform
1462	Stichting Ziekenhuis 'Nij Smellinghe'	DRACHTEN	Bestuurder	
1463	Stichting Ziekenhuis Walcheren	VLISSINGEN	Voorzitter Raad van Bestuur	

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1464	Stichting Zonnehuisgroep Amstelland	AMSTELVEEN	Voorzitter Raad van Bestuur	
1465	Stichting Zonnehuisgroep Noord	Zuidhorn	voorzitter Raad van Bestuur	uitbetaling vakantie-uren _ 14.036
1466	Stichting Zonnehuizen	ZEIST	Voorzitter Raad van Bestuur	Het salaris van de voorzitter van de Raad van Bestuur is een continuering van de bestaande regeling in eerdere jaren.
1467	Stichting Zorgbalans	HAARLEM	Voorzitter Raad van Bestuur	De honorering is volledig conform de vigerende NVZD regeling.
1468	Stichting Zorgcentrum het Bildt	SINT ANNAPAROCHIE	directeur/bestuurder	
1469	Stichting Zorgcentrum voor Ouderen 'De Marke'	BERGEN NH	Raad van Bestuur	Bovenstaand de bezolding weergegeven voor de functie Raad van Bestuur (excl. BTW)
1470	Stichting Zorggroep Apeldoorn en omstreken	APELDOORN	Voorzitter Raad van Bestuur	
1471	Stichting Zorggroep De Leiboom	DEVENTER	Voorzitter Raad van Bestuur	
1472	Stichting Zorggroep Florence	RIJSWIJK ZH	Voorzitter Raad van Bestuur	Honorering comform de NVZD regeling
1473	Stichting Zorggroep Florence	RIJSWIJK ZH	Lid Raad van Bestuur	Honorering comform NVZD regeling
1474	Stichting Zorggroep Middenveld Drenthe (ZMD)	Hoogeveen	Gynaecoloog	
1475	Stichting Zorggroep Middenveld Drenthe (ZMD)	Hoogeveen	Voorzitter Raad van Bestuur	

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1476	Stichting Zorggroep Middenveld Drenthe (ZMD)	Hoogeveen	Gynaecoloog	
1477	Stichting Zorggroep Middenveld Drenthe (ZMD)	Hoogeveen	Gynaecoloog	
1478	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	bestuurder	geen
1479	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	Medisch specialist	geen
1480	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	bestuurder	geen
1481	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	Medisch specialist	geen
1482	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	bestuurder	Vanaf november 2009 heeft de bestuurder zijn taken in bestuur Amstelring neergelegd.
1483	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	Medisch specialist	geen
1484	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	Medisch specialist	geen
1485	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	Medisch specialist	geen
1486	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	bestuurder	geen
1487	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	Medisch specialist	geen
1488	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	Medisch specialist	geen
1489	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	Medisch specialist	geen

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1490	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	Medisch specialist	geen
1491	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	Medisch specialist	geen
1492	Stichting Zorggroep Noorderbreedte	LEEUWARDEN	Medisch specialist	geen
1493	Stichting Zorggroep Pasana	DOKKUM	Medisch specialist chirurgie	
1494	Stichting Zorggroep Pasana	DOKKUM	Voorzitter Raad van Bestuur	
1495	Stichting Zorginstellingen Pieter van Foreest	DELFT	Voorzitter Raad van Bestuur	
1496	Stichting Zorgpartners Midden-Holland	GOUDA	Lid Raad van Bestuur	
1497	Stichting Zorgsaam Zeeuws-Vlaanderen	TERNEUZEN	Voorzitter Raad van Bestuur	De leden van de Raad van Bestuur ontvangen voor hun werkzaamheden een bezoldiging, die wat betreft 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 wordt de CAO-ziekenhuizen gevolgd. De Raad van Toezicht heeft niet gekozen voor inzet van bonussen e.d., omdat positief effect van deze prikkel wordt betwijfeld. De bezoldigingsstructuur voor 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 2009 binnen het vastgestelde salarisplafond, tabel + 30 % (na aftrek nabetalingen 2008).

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1498	Stichting Zorgsaam Zeeuws-Vlaanderen	TERNEUZEN	Lid Raad van Bestuur	De leden van de Raad van Bestuur ontvangen voor hun werkzaamheden een bezoldiging, die wat betreft 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 wordt de CAO-ziekenhuizen gevolgd. De Raad van Toezicht heeft niet gekozen voor inzet van bonussen e.d., omdat positief effect van deze prikkel wordt betwijfeld. De bezoldigingsstructuur voor 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 2009 binnen het vastgestelde salarisplafond, tabel + 30 % (na aftrek nabetalingen 2008).
1499	Stichting Zorgsaam Zeeuws-Vlaanderen	TERNEUZEN	Lid Raad van Bestuur	De leden van de Raad van Bestuur ontvangen voor hun werkzaamheden een bezoldiging, die wat betreft 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 wordt de CAO-ziekenhuizen gevolgd. De Raad van Toezicht heeft niet gekozen voor inzet van bonussen e.d., omdat positief effect van deze prikkel wordt betwijfeld. De bezoldigingsstructuur voor 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 2009 binnen het vastgestelde salarisplafond, tabel + 30 % (na aftrek nabetalingen 2008).
1500	Stichting Zorgverlening De Friese Wouden	Drachten	directeur/bestuurder De Friese Wouden	Betreft beëndiging dienstbetrekking, daardoor eindafrekening vakantiiegeld, dagen en eindejaarsuitkering.Bestuurt de activiteiten van St. Zorgverlening De Friese Wouden (extra- en intramurale verzorging & verpleging en een servicecenter). Is tevens lid van de collegiale driehoofdige Raad van Bestuur van de St. Kwadrantgroep.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1501	Stichting Zorgverlening 's Heeren Loo	AMERSFOORT	voorzitter Raad van Bestuur	De RvC hanteert de normen die zijn vastgesteld door de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisdirecteuren (NVZD). De gegevens van het verslagjaar 2008 betreffen de periode van 1 maart 2008 t/m 31 december 2008.
1502	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 loon van de ministers wordt daardoor overschreden.
1503	Stichting Zuidwester	MIDDELHARNIS	Voorzitter Raad van Bestuur	Gelet op de zeer kwetsbare positie waarin de organisatie zich bevindt en waarbij de continuiteit van de zorg voor de aan de zorg en ondersteuning van Zuidwester toevertrouwde clienten nog steeds gevaar loopt, 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.
1504	Stichting Zuidwester	MIDDELHARNIS	Lid Raad van Bestuur	Gelet op de zeer kwetsbare positie waarin de organisatie zich bevindt en waarbij de continuiteit van de zorg voor de aan de zorg en ondersteuning van Zuidwester toevertrouwde clienten nog steeds gevaar loopt, 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.
1505	Stichting 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.
1506	Stichting Zuwe Aveant	Utrecht	voorzitter RvB	In het verleden vastgesteld
1507	Stichting Zuwe Aveant	Utrecht	bestuurder	loon ligt ongveer op Balkenende norm; is fors verlaagd tov 2008
1508	Stichting ZZG zorggroep	GROESBEEK	Voorzitter raad van bestuur	Conform regeling NVZD

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1509	Stichting ZZG zorggroep	GROESBEEK	Lid Raad van Bestuur	Conform regeling NVZD
1510	Technische Universiteit Delft	Delft	Voorzitter	Op basis van afspraken van de Minister van OCW en de Raad van Toezicht
1511	Technische Universiteit Delft	Delft	Decaan	Combinatie van marktwerking en Universitair loongebouw
1512	Technische Universiteit Delft	Delft	Rector Magnificus	Combinatie van marktwerking en Universitair loongebouw
1513	Technische Universiteit Delft	Delft	Decaan	Combinatie van marktwerking en Universitair loongebouw
1514	Technische Universiteit Delft	Delft	Vice president	Combinatie van marktwerking en Universitair loongebouw
1515	Technische Universiteit Eindhoven	Eindhoven	rector magnificus	Met ingang van 1-1-2009 is de beloningsstructuur van het College van Bestuur gewijzigd. De variabele beloningscomponent (bonus) is afgeschaft. Er is hiervoor een vaste component opgenomen in de reguliere beloningsstructuur. De totale bezoldiging is in 2009 eenmalig hoger omdat in 2009 ook de uitbetaling van de bonus over 2008 plaatsvond. De vergoeding blijft, ook in 2010, in lijn met de norm (niveau 2008) van de commissie Dijkstal.
1516	Technische Universiteit Eindhoven	Eindhoven	voorzitter College van Bestuur	Met ingang van 1-1-2009 is de beloningsstructuur van het College van Bestuur gewijzigd. De variabele beloningscomponent (bonus) is afgeschaft. Er is hiervoor een vaste component opgenomen in de reguliere beloningsstructuur. De totale bezoldiging is in 2009 eenmalig hoger omdat in 2009 ook de uitbetaling van de bonus over 2008 plaatsvond. De vergoeding blijft, ook in 2010, in lijn met de norm (niveau 2008) van de commissie Dijkstal.
1517	Technische Universiteit Eindhoven	Eindhoven	lid College van Bestuur	Met ingang van 1-1-2009 is de beloningsstructuur van het College van Bestuur gewijzigd. De variabele beloningscomponent (bonus) is afgeschaft. Er is hiervoor een vaste component opgenomen in de reguliere beloningsstructuur. De totale bezoldiging is in 2009 eenmalig hoger omdat in 2009 ook de uitbetaling van de bonus over 2008 plaatsvond. De vergoeding blijft, ook in 2010, in lijn met de norm (niveau 2008) van de commissie Dijkstal.
1518	TELEAC	Hilversum	directeur	reguliere cao verhoging en pensioenprmeie verhoging waardoor stijging boven norm

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1519	Thuiszorg Gooizorg B.V.	's Graveland	Bestuurder/Directeur	
1520	TIWOS, Tilburgse Woonstichting	TILBURG	Directeur/bestuurder	Honorering directie is in verleden bepaald op basis van advies van commissie Peters en daarna commissie Izeboud (pas toe, of leg uit). Er was toen geen sprake van bovenmatige beloning. Door langdurig dienstverband is salaris nu iets boven de grens van â,¬ 188.000 gestegen.□
1521	TRIMBOS INSTITUUT STICHTING	UTRECHT	Voorziter Raad van Bestuur	De beloning is in overeenstemming met de vereisten van de functie
1522	TROS	Hilversum	Programmamedewerker 1	Marktconforme bedragen op basis van een langdurig contract waarin periodieke verhogingen en indexeringen zijn opgenomen. Het bedrag van 2008 was verlaagd voor onbelaste zaken over de jaren 2005 tm 2008.
1523	TROS	Hilversum	Programmamedewerker 2	Marktconforme bedragen met een indexering voor 2009
1524	TROS	Hilversum	Directeur Media & Productie	Salaris is marktconform vastgesteld met een maximum van de Balkenendenorm.
1525	Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	GRONINGEN	Raad van Bestuur	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.
1526	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.
1527	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.
1528	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.
1529	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1530	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.
1531	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.
1532	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.
1533	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.
1534	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.
1535	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.
1536	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.
1537	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.
1538	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.
1539	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.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1540	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.
1541	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.
1542	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.
1543	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.
1544	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.
1545	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.
1546	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.
1547	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.
1548	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.
1549	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1550	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.
1551	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.
1552	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.
1553	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.
1554	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.
1555	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.
1556	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.
1557	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.
1558	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.
1559	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1560	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.
1561	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.
1562	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.
1563	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.
1564	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.
1565	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.
1566	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.
1567	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.
1568	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.
1569	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1570	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.
1571	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.
1572	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.
1573	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.
1574	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.
1575	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.
1576	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.
1577	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.
1578	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.
1579	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1580	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.
1581	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.
1582	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.
1583	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.
1584	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.
1585	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.
1586	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.
1587	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.
1588	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.
1589	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1590	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.
1591	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.
1592	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.
1593	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.
1594	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.
1595	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.
1596	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.
1597	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.
1598	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.
1599	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1600	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.
1601	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.
1602	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.
1603	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.
1604	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.
1605	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.
1606	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.
1607	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.
1608	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.
1609	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 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1610	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.
1611	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.
1612	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.
1613	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.
1614	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.
1615	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.
1616	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.
1617	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.
1618	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.
1619	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.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1620	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.
1621	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.
1622	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.
1623	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.
1624	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.
1625	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Raad van Bestuur	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1626	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1627	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1628	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1629	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Strategisch manager c	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1630	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1631	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1632	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1633	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1634	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1635	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (profil) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1636	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1637	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1638	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1639	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1640	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (pers) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1641	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1642	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1643	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1644	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1645	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1646	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1647	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1648	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar overig	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1649	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1650	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1651	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Universitair Hoofd Docent / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1652	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1653	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1654	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1655	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1656	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1657	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1658	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (profil) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1659	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1660	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (profil) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1661	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Raad van Bestuur	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1662	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1663	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1664	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar overig	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1665	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (pers) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1666	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern) afdelingshoofd	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1667	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1668	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1669	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (pers) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1670	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1671	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (profil) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1672	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Strategisch manager c	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1673	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Raad van Bestuur	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1674	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1675	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1676	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1677	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1678	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (profil) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1679	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1680	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1681	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1682	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1683	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1684	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1685	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1686	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (bijz) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1687	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (profil) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1688	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1689	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (kern)/afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1690	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (profil)/ afdelingshoofd / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1691	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Ziekenhuisapotheker afdelingshoofd	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1692	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1693	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1694	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1695	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Strategisch manager c	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1696	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (profil) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1697	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1698	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (profil) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1699	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1700	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1701	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (pers) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1702	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Universitair Hoofd Docent / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1703	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1704	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1705	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Universitair Hoofd Docent / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1706	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Universitair Hoofd Docent / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1707	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1708	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1709	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1710	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1711	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1712	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (pers) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1713	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1714	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1715	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1716	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1717	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Hoogleraar (strat) / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1718	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1719	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Chef de (poli)clinique / AMS	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1720	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1721	Universitair Medisch Centrum St Radboud (UMCN)	NIJMEGEN	Academisch Medisch Specialist	salarisinpassing conform de CAO voor Universitair Medische Centra
1722	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1723	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	raad van bestuur	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1724	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1725	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1726	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1727	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1728	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1729	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1730	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1731	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1732	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1733	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1734	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	raad van bestuur	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1735	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1736	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1737	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	raad van bestuur	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1738	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1739	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1740	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1741	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1742	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1743	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1744	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	hoogleraar	v

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1745	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1746	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1747	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	hoogleraar	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1748	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1749	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1750	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1751	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1752	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1753	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1754	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1755	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1756	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1757	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1758	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1759	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	hoogleraar	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1760	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1761	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1762	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1763	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1764	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1765	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1766	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1767	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1768	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	laboratorium specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1769	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1770	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1771	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1772	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1773	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1774	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1775	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1776	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1777	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1778	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1779	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1780	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	laboratorium specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1781	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1782	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1783	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1784	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1785	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1786	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1787	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1788	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1789	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1790	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1791	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1792	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1793	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	hoogleraar	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1794	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	laboratorium specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1795	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1796	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1797	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1798	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1799	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1800	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1801	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	hoogleraar	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1802	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1803	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1804	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1805	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1806	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	hoogleraar	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1807	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1808	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1809	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1810	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1811	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1812	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	laboratorium specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1813	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1814	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1815	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1816	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1817	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1818	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1819	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1820	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1821	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1822	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1823	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1824	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1825	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1826	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1827	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1828	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1829	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1830	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1831	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1832	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1833	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1834	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1835	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1836	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1837	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1838	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1839	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1840	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1841	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1842	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	hoogleraar	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1843	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1844	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1845	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1846	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1847	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1848	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1849	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1850	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1851	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1852	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1853	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1854	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1855	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1856	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1857	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1858	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1859	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1860	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1861	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1862	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1863	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1864	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1865	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	academisch medisch specialist	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1866	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	deskundigheidsbegeleider	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1867	Universitair Medisch Centrum Utrecht, locatie AZU (UMCU)	UTRECHT	deskundigheidsbegeleider	Afhankelijk van de betrokken functionaris geldt één van de volgende motivaties: (1) arbeidsmarkt - concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl.ensten bij voltijds dienstverband; (2) combinatie dienstverband en maatschap; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bij voltijds dienstverband; (3) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector; (4) concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en vrije sector; (5) garantieregeling vanwege beëindiging eigen praktijk; gebaseerd op gemiddelde werkweek 40-48 uur excl. diensten resp. maximaal 55 uur incl. diensten bj voltijds dienstverband; (6) garantieregeling vervanging honorarium ivm wijziging financiering; (7) ontslagregeling.
1868	Universiteit Leiden	Leiden	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.
1869	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.
1870	Universiteit Maastricht	Maastricht	Voorzitter CvB	Toelage voorzitter CvB
1871	Universiteit Maastricht	Maastricht	Hoogleraar 1	Specifieke deskundigheid
1872	Universiteit Maastricht	Maastricht	Rector Magnificus	Toelage Rector Magnificus
1873	Universiteit Maastricht	Maastricht	Vice-voorzitter CvB	Toelage vice voorzitter CvB
1874	Universiteit Maastricht	Maastricht	Hoogleraar 1	Bestuurderstoelage
1875	Universiteit Maastricht	Maastricht	Universitair Docent 1	arbeidsmarkttoelage

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1876	Universiteit Maastricht	Maastricht	Universitair Docent 1	arbeidsmarkttoelage
1877	Universiteit Maastricht	Maastricht	Hoogleraar 1	arbeidsmarkttoelage
1878	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.
1879	Universiteit Twente	Enschede	Lid CvB (1)	beloning vastgesteld door Raad van Toezicht
1880	Universiteit Twente	Enschede	Lid CvB (2)	Beloning vastgesteld door Raad van Toezicht
1881	Universiteit Utrecht	Utrecht	Voorzitter College van Bestuur	Salaris inclusief toelage college van bestuur gebaseerd op arbeidsmarkt
1882	Universiteit Utrecht	Utrecht	Rector Magnificus	Salaris inclusief toelage college van bestuur gebaseerd op arbeidsmarkt.
1883	Universiteit Utrecht	Utrecht	Lid College van Bestuur	Salaris inclusief toelage College van Bestuur gebaseerd op arbeidsmarkt.
1884	Universiteit Utrecht	Utrecht	Hoogleraar	Salaris inclusief toelage gebaseerd op arbeidsmarkt.
1885	Universiteit Utrecht	Utrecht	Hoogleraar	Onder overige vergoedingen zijn opgenomen de in 2009 betaalde bedragen in het kader van vertrekregelingen (aanvullingen voor pensioen, vervroegde uittreding en ontslaguitkeringen) welke in het kader van de reorganisatie door de Universiteit Utrecht zijn getroffen in overeenstemming met het Sociaal Beleidskader, zoals dat conform de cao met de bonden is overeengekomen.
1886	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	hoogleraar	arbeidsmarkttoelage; stijging van 2008 op 2009 wegens afloop 30% regeling
1887	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	hoogleraar	arbeidsmarkttoelage
1888	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	voorzitter College van Bestuur	De bestuursbezoldiging is bepaald op grond van het besluit van 6 augustus 1998 inzake de rechtspositie van de leden van de bestuurscolleges van de openbare universiteiten (Stbl 518)
1889	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	hoogleraar	arbeidsmarkttoelage
1890	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	rector magnificus	De bestuursbezoldiging is bepaald op grond van het besluit van 6 augustus 1998 inzake de rechtspositie van de leden van de bestuurscolleges van de openbare universiteiten (Stbl 518)

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1891	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	oud-voorzitter College van Bestuur	De bestuursbezoldiging is bepaald op grond van het besluit van 6 augustus 1998 inzake de rechtspositie van de leden van de bestuurscolleges van de openbare universiteiten (Stbl 518)
1892	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	hoogleraar	arbeidsmarkttoelage
1893	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	hoogleraar	arbeidsmarkttoelage
1894	Universiteit van Amsterdam	Amsterdam	hoogleraar	arbeidsmarkttoelage
1895	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max CAO Ned. Universiteiten + toelage
1896	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage
1897	Universiteit van Tilburg	Tilburg	decaan/hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + bestuurstoelage
1898	Universiteit van Tilburg	Tilburg	decaan/hoogleraar	Schaal 18 max Ned. Universiteiten + bestuurstoelage
1899	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage
1900	Universiteit van Tilburg	Tilburg	voorzitter CvB	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten met toelage
1901	Universiteit van Tilburg	Tilburg	lid CvB	sedert november 2008 lid CvB schaal 18 max CAO Ned. Universiteiten + bestuurstoelage
1902	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage
1903	Universiteit van Tilburg	Tilburg	decaan/hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + bestuurstoelage
1904	Universiteit van Tilburg	Tilburg	hoogleraar	schaal 18 max. CAO Ned. Universiteiten + toelage
1905	UWV	AMSTERDAM	voorzitter Raad van Bestuur	conform arbeidsovereenkomst
1906	VARA	Hilversum	Presentator	Marktconforme honorering
1907	VARA	Hilversum	Presentator	Marktconforme honorering
1908	VARA	Hilversum	Presentator	Marktconforme honorering
1909	VARA	Hilversum	Bestuurder/algemeen directeur	Arbeidsmarkttoeslag vanwege copmbinatie bestuurlijke en oprationele verantwoordelijkheden
1910	VARA	Hilversum	Presentator	Narktconforme honorering

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1911	VARA	Hilversum	Presentator	Marktconforme honorering
1912	Veiligheidsregio Midden en West-Brabant	Tilburg	Plaatsvervangend commandant	De overschrijding komt door de storting door de werkgever van de werkgeversbijdrage levensloop in het kader van het FLO overgangsrecht. de ingangdatum is na reorganisatie tot een veiligheidsregio
1913	Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond	ROTTERDAM	Directeur	nvt
1914	VIECURI MEDISCH CENTRUM VOOR NOORD-LIMBURG	VENLO	intensivist	schaarste op arbeidsmarkt
1915	VIECURI MEDISCH CENTRUM VOOR NOORD-LIMBURG	VENLO	Lid Raad van Bestuur	marktconform
1916	Virenze Algemeen Beheer B.V.	Gronsveld	Psychiater	Schaarste
1917	VNG	S GRAVENHAGE	Voorzitter Directieraad	nog indienst
1918	VRIJE UNIVERSITEIT	AMSTERDAM	Voorzitter CvB	Salaris is marktconform voor een complexe organisatie.
1919	VRIJE UNIVERSITEIT	AMSTERDAM	Lid CvB	Salaris marktconform voor een complexe organisatie.
1920	VRIJE UNIVERSITEIT	AMSTERDAM	Lid CvB	Salaris is marktconform voor een complexe organisatie.
1921	vts Politie Nederland	Driebergen-Rijsenburg	Algemeen directeur	Geen motivering
1922	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1923	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Raad van bestuur	Concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector
1924	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1925	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1926	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Raad van Bestuur	Concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector
1927	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1928	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1929	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1930	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1931	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1932	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1933	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1934	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1935	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1936	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1937	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1938	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Raad van bestuur	Concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector
1939	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1940	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1941	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1942	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1943	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Raad van bestuur	Concurrentiepositie t.o.v. overige zorginstellingen en marktsector
1944	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1945	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1946	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1947	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1948	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1949	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1950	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1951	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1952	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1953	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1954	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1955	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1956	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1957	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1958	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1959	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1960	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1961	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1962	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1963	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1964	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1965	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1966	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1967	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1968	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1969	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1970	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1971	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1972	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1973	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1974	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1975	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1976	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1977	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1978	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1979	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1980	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1981	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1982	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1983	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1984	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1985	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1986	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1987	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1988	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1989	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1990	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1991	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1992	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1993	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1994	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1995	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1996	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
1997	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
1998	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
1999	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
2000	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
2001	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
2002	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
2003	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Garantieregeling invoering honoreringsregeling 1999, vanwege beëindiging eigen praktijk
2004	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
2005	VU Medisch Centrum	AMSTERDAM	Academisch medisch specialist	Arbeidsmarkt/ concurrentiepositie t.o.v. vrijgevestigd medisch specialisten
2006	Wageningen University & Researchcentre (Stichting DLO/Wageningen University)	WAGENINGEN	Lid van de Raad van Bestuur	Lid van de Raad van Bestuur Wageningen UR bestaande uit de onderdelen Wageningen Universiteit, Stichting DLO en Van Hall/Larenstein

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
2007	Wageningen University & Researchcentre (Stichting DLO/Wageningen University)	WAGENINGEN	Lid van de Raad van Bestuur	Lid van de Raad van Bestuur Wageningen UR bestaande uit de onderdelen Wageningen Universiteit, Stichting DLO en Van Hall/Larenstein
2008	Wageningen University & Researchcentre (Stichting DLO/Wageningen University)	WAGENINGEN	Lid van de Raad van Bestuur	Lid van de Raad van Bestuur Wageningen UR bestaande uit de onderdelen Wageningen Universiteit, Stichting DLO en Van Hall/Larenstein
2009	Wageningen University & Researchcentre (Stichting DLO/Wageningen University)	WAGENINGEN	directeur	In de opgave belastbaar loon is inbegrepen een bedrag van afkoop openstaande vakantieuren ivm ontslag
2010	Wageningen University & Researchcentre (Stichting DLO/Wageningen University)	WAGENINGEN	Hoogleraar	Hoogleraar Omgevingswetenschappen
2011	Wageningen University & Researchcentre (Stichting DLO/Wageningen University)	WAGENINGEN	directeur	Directeur van een Kenniseenheid + waarnemend directeur bij een andere Kenniseenheid

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
2012	Welbions	HENGELO	Directeur / Bestuurder	beloning conform de normeringen commissie Izeboud
2013	Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM	Bestuurder	Overschrijding conform Izeboutnorm
2014	Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM	Bestuurder F.P. Bijdendijk	Overschrijding conform Izeboutnorm
2015	Woningbouwvereniging Stadgenoot	AMSTERDAM	Financieel directeur R.P.A.M. Doomen	Overschrijding conform Izeboutnorm
2016	Woningstichting de Veste	OMMEN	directeur/bestuurder	In 2009 betaalde pesioencompensatie over voorgaande jaren ad 14.625 en inclusief een fiscale bijtelling auto ad 12.543
2017	Woningstichting De Woonplaats	ENSCHEDE	A.H.M. Catau, 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 renumeratiecommissie is vastgesteld door de RvC. Tevens zijn afspraken gemaakt over periodieke verhoging. In 2009 is het salaris aangepast met een bedrag van €5.000, passend bij de inflatie over 2008 en is volgens afspraak een éénmalige bonus verstrekt van 7% over het bruto salaris, omdat gefunctioneerd is conform de doelstelling.
2018	Woningstichting Den Helder	DEN HELDER	Algemeen Directeur	Commissie Arbeidsvoorwaarden Statutair Directuer Woningcorporaties (Izeboud)
2019	Woningstichting Domijn	ENSCHEDE	directeur-bestuurder	Inschaling conform Izeboud
2020	Woningstichting Eigen Haard	AMSTERDAM	Statutair directeur	De hoogte van de beloning van de bestuurder past binnen de bandbreedte welke door de commissie Izeboud is aanbevolen. De overige vergoeding heeft betrekking op een aflopende aanvullende vroegpensioentoezegging.
2021	Woningstichting Eigen Haard	AMSTERDAM	directeur	De hoogte van de beloning is marktconform en passend bij de zwaarte van de functie.
2022	Woningstichting Goede Stede	ALMERE	Directeur	Het salaris is marktconform (2008 is belastbaar loon incl. soc lasten opgegeven vandaar nu andere cijfers nu excl soc lasten) auto van de zaak valt vanaf 2006 onder het fiscaal inkomen

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
2023	Woningstichting Rochdale	AMSTERDAM ZUIDOOST	directeur projectontwikkeling	het hogere belastbaar loon en de pensioenafdracht zijn het gevolg van historische afspraken met de functionaris
2024	Woningstichting Rochdale	AMSTERDAM ZUIDOOST	directeur FinanciÃ«n	de overschrijding wordt met name veroorzaakt door de hoge pensioenlasten in de sector; het salaris is marktconform vastgesteld.
2025	Woningstichting Sint Joseph	ALMELO	Directeur-bestuurder	Beloning is conform Izeboud
2026	Woningstichting Valburg	ZETTEN	directeur/bestuurder	In 2009 nabetaling voorgaande jaren.
2027	Woonbedrijf ieder1	DEVENTER	directeur bestuurder	bijtelling privé gebruik auto ad €12.740
2028	Woonpartners Midden-Holland, Stichting voor Bouwen en Beheren	WADDINXVEEN	directeur-bestuurder	Salaris is vastgesteld conform de richtlijnen van de commissie Izeboud.
2029	Woonstad Rotterdam	ROTTERDAM	Voorzitter Bestuur	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.
2030	Woonstad Rotterdam	ROTTERDAM	Bestuurder Ontwikkeling & Techniek	De beloning is gebaseerd op het advies van de Commissie Arbeidsvoorwaarden (Izeboud) Statutair Dierecteur Woningcorporaties. Hierbij is, conform het advies, de beloning berekend met hantering van de in dit advies genoemde variabelen. De beloningen vallen binnen dit advies.
2031	Woonstad Rotterdam	ROTTERDAM	Bestuurder Wonen	De beloning is gebaeerd 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.
2032	Woonstichting Etten-Leur	ETTEN-LEUR	Bestuurder	De bestuurder heeft in 2009 een contract gekregen van 40 uur in plaats van 36 uur. Bovendien is door een incidentele uitbetaling van vakantiedagen in 2009 zijn salaris boven de norm uitgekomen.
2033	Woonstichting Lieven de Key	AMSTERDAM	Directeur de Principaal	***

1B: Motivering voor overschrijding Wopt 2009

	Organisatie	Plaats	Functienaam	Motivatie
2034	Woonstichting Triada	Heerde	directeur-bestuurder	respecteren van de bestaande arbeidsovereenkomst welke is gebaseerd op de uitgangspunten van de adviesregeling Izeboud
2035	ZONNEBURG B.V.	Driebergen	Directeur	
2036	Zorggroep Noord- en Midden-Limburg	Venlo	Voorzitter Raad van Bestuur	De leden van de Raad van Bestuur worden gehonoreerd conform de oude NVZD-regeling van voor het jaar 2002.
2037	Zorggroep Noord- en Midden-Limburg	Venlo	Lid Raad van Bestuur	De leden van de Raad van Bestuur worden gehonoreerd conform de oude NVZD-regeling van voor het jaar 2002.
2038	Zorggroep West- en Midden-Brabant	Tilburg	Voorzitter Raad van Bestuur	de in het verleden overeengekomen arbeidsvoorwaarden zijn in 2009 gecontinueerd
2039	Zorggroep West- en Midden-Brabant	Tilburg	lid Raad van Bestuur	de in het verleden overeengekomen arbeidsvoorwaarden zijn in 2009 gecontinueerd