

# Bedrijfsvoering

## **Samen werken aan maatschappelijke opgaven**

Onze organisatie werkt aan de veranderende rol van de overheid. Daarin wordt vanuit netwerksturing (steeds vaker) samen met partners aan maatschappelijke opgaven gewerkt. Dit gebeurt naast de gebruikelijke vormen van beleidssturing. Deze manier van besturen is nodig om zowel nu als in de toekomst maatschappelijk toegevoegde waarde te (kunnen) blijven leveren. In het coalitieakkoord 'Samen verschil maken' benoemden we het toenemende belang van de samenwerking tussen medeoverheden, bedrijven en organisaties. Als organisatie ontwikkelen we passende werkwijzen bij bovenstaande ontwikkelingen. Daar willen we niet mee zeggen dat de gebruikelijke werkwijzen uit het verleden niet langer toepasbaar zijn. Wel zien we dat we nieuwe vraagstukken niet altijd met deze gebruikelijke werkwijzen kunnen organiseren.

### **Speerpunten**

- Samenwerking met partners
- Maatregelen COVID-19
- Opgave gericht werken
- Strategisch personeelsbeleid
- Talentmanagement
- Goed werkgeverschap
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen
- Digitalisering
- Huisvesting

### **Beleidskader**

- Inkoopbeleid

### **Impact COVID-19**

De coronacrisis heeft grote maatschappelijke invloed op Zeeland, op onze ambities en ook op onze organisatie. De toekomst blijft onzeker, maar onze ambitie om samen verschil te maken met partners blijft ook nu onverminderd hoog. We volgen als organisatie de landelijke richtlijnen. We hebben maatregelen getroffen om de continuïteit te borgen en veilig te kunnen werken. Medewerkers zijn gefaciliteerd in werkplekfaciliteiten voor thuis, zoals tools voor videoconferencing en het uitleveren van arbeidsmiddelen, zoals bureaustoelen, beeldschermen en toetsenborden. Het aanpassingsvermogen van organisatie en medewerkers gericht op korte termijn is groot (geweest) en heeft de organisatie aan het denken gezet welke inzichten dit oplevert voor de langere termijn. Daarnaast is in onze bedrijfsvoering gekeken naar aanvullende maatregelen om ook maatschappelijk een bijdrage te leveren tegen de crisis. Zo is bijvoorbeeld het betalingsproces van facturen van leveranciers versneld.

### **Strategisch personeelsbeleid en personeelsplanning**

In het werken aan maatschappelijk resultaat heeft de Provincie een belangrijke verantwoordelijkheid, namelijk die van goed werkgever. Zo investeerden we in het zijn van een organisatie die een afspiegeling vormt van de Zeeuwse samenleving. Dit vertaalde zich bijvoorbeeld in het aannemen van nieuwe medewerkers op het gebied van inclusieve organisatie (participatiewet), het in dienst nemen (in plaats van uitbesteding) van medewerkers voor een aantal bedrijfsvoeringstaken vanuit goed werkgeverschap op alle opleidingsniveaus. Net als het bieden van werkperspectief voor afgestudeerden en zorgdragen voor stageplaatsen aan scholieren en studenten. Het werken met opdrachten biedt daarnaast ook perspectief voor alle provincie-medewerkers en de mogelijkheid om breed inzetbaar te zijn.

Ook in 2020 zijn strategisch personeelsbeleid en personeelsplanning belangrijke onderwerpen geweest in onze bedrijfsvoering. Er zijn de komende jaren veel nieuwe medewerkers nodig, vaak met nieuwe kennis en competenties. Tegelijkertijd verliezen we kennis en ervaring, omdat de komende jaren een grote groep medewerkers met pensioen gaat. Gezien de krappe arbeidsmarkt staan we voor een niet eenvoudige opgave. Zeker als we rekening houden met onze ambitie om bij het aantrekken van nieuwe medewerkers nadrukkelijk rekening te houden met diversiteit.

In 2020 is gewerkt aan het organisatie-breed strategisch personeelsplan (SPP) voor de komende drie jaar. Hierin is een doorkijk gemaakt naar wat de provinciale organisatie nodig heeft aan personeel om ook in de toekomst goede dienstverlening te kunnen garanderen. Daarbij is gekeken naar zowel kwaliteit als kwantiteit. Dit SPP dient ook als hulpmiddel bij het sturen van in-, door- en uitstroom van medewerkers. Het geeft zicht op de vacatures die ontstaan door het vertrek van medewerkers die met pensioen gaan. Het helpt ook bij het besluit om vacatures wel of niet open te stellen en geeft inzicht in welke medewerker op basis van hun kennis en kwaliteiten kunnen doorstromen naar andere opdrachten.

### **Gastvrijheid in het Provinciehuis**

Het jaar 2020 was, ondanks weinig fysieke ontmoeting door het coronavirus, het jaar van aanpassingen in ons Provinciehuis. De aanpassingen waren gericht op ontmoeting en samenwerking. Vooral in het hoofdgebouw van het Abdijcomplex. Zo hebben we de verbouwing van de entree en de netwerkrimte gedaan omdat we gastvrijheid en ontmoeting erg belangrijk vinden. Daarnaast hadden we aandacht voor de diversiteit in taakuitvoering. Zo creëerden we verschillende soorten werkruimten: van stiltewerkplek tot samenwerken en creatie. Geschikt en uitnodigend voor onze medewerkers en partners. Uitgevoerd in de herkenbare look & feel van de Zeeland merkstijl. Het bedrijfsrestaurant kreeg een andere exploitant. Waarbij er meer aandacht is voor een assortiment dat past in onze vitaliteitsaanpak, zoals gezonde voeding en de begeleiding van onze medewerkers vanuit de Participatiewet. Bij alle aanpassingen stond duurzaamheid hoog in het vaandel. Denk bijvoorbeeld aan circulaire materialen in ons meubilair en recycling van afval.

### **Informatievoorziening en automatisering**

In 2020 zijn op het gebied van informatievoorziening en automatisering de volgende zaken gerealiseerd:

Er is succesvol een nieuw zaakstelsel geïmplementeerd. Hiermee is het fundament gelegd voor het digitaal ondersteunen van diverse bedrijfsprocessen. Deze bedrijfsprocessen kunnen op efficiënte en effectieve wijze uitgevoerd worden en bovenal de externe dienstverlening optimaliseren.

Informatieveiligheid is duidelijk op de kaart gezet met de benoeming van een fulltime CISO. Er zijn diverse bewustwordingsacties uitgevoerd, waaronder de inzet van een ethical hacker. De bewustwording onder de medewerkers is aantoonbaar toegenomen. Zij zochten regelmatig contact met de Servicedesk of de CISO met vragen of meldingen over informatieveiligheid. Daarnaast is uitvoerig gewerkt aan de noodzakelijke voorbereidingen om te komen tot ISO-27001 certificering in 2021. Dit omvat onder andere het aanscherpen van beveiligingsbeleid en borgen van IT processen.

Omdat de digitale ontwikkelingen snel gaan hebben we gewerkt aan de actualisatie van het Informatiebeleid. Onderdeel hiervan is een intakeprocedure voor het integraal beoordelen van nieuwe ontwikkelingen en het adviseren hierover. In 2020 is deze procedure geïmplementeerd.

Om meer strategische richting te geven aan de ontwikkeling van de informatievoorziening is op basis van extern onderzoek de organisatiestructuur van de afdeling I&A aangepast door een CIO office op te richten. Het CIO office is een eenheid waarbinnen IT governance processen uitgevoerd gaan worden. Deze governance processen zijn in kaart gebracht, zodat er nu ook zicht is op een ontwikkelagenda voor 2021. Verder is een eerste opzet gemaakt voor een conceptuele data architectuur en de visie op data-gedreven werken.

De besluitvorming rond de Wet Open Overheid (WOO) heeft door de corona crisis vertraging opgelopen. Interprovinciaal is een werkgroep actief waarin afstemming plaatsvindt over de wijze waarop de Provincies invulling gaan geven aan de WOO.

### **Communicatie**

We willen het beste voor de Zeeuwen en de Zeeland. En dan is in de veranderende wereld van nu vrijwel alles communicatie. Pers, publiek en politiek beoordelen onze organisatie op ons vermogen om te communiceren. Dat doen we omdat er een wettelijke plicht is om actief en passief informatie te verschaffen. Maar ook omdat communicatie een instrument is om doelstellingen te bereiken en om de Zeeuwse samenleving de toegevoegde waarde van de Provincie Zeeland te laten zien. Dat doen we via mensen: bestuurders en medewerkers. Maar ook via middelen zoals social media (YouTube, Instagram, LinkedIn, Twitter en Facebook), zeeland.nl, online magazines, huisstijl en mediaberichten. Via halen en brengen, interactief, duidelijk, betrouwbaar, deskundig, inspirerend en geloofwaardig. In

2020 hebben we ingezet op het verder vergroten van het aantal volgers en nog meer 'likeable' worden. We hebben daarbij nog meer beeld en video ingezet. Zo beschikken we sinds voorjaar 2020 over de Abdijstudio waar we webinars en livestreams kunnen houden. Digitale toegankelijkheid en daaraan gekoppeld begrijpelijk communiceren als overheid (Direct Duidelijk) was een belangrijk thema. In 2020 was vanwege corona veel inzet nodig op het gebied van communicatie. Eind 2021 gaan we met de vernieuwde website zeeland.nl werken.

### **Maatschappelijk verantwoord inkopen**

In 2020 zijn conform het actieplan 'Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) 2017-2020' diverse aanbestedingen gerealiseerd waarin duurzaamheid is uitgevraagd. Bijvoorbeeld de verbouwing van gebouw A van de Abdij, het leasecontract voor duurzaam wagenpark en de raamovereenkomst voor flexibele arbeidskracht. Via rond-het-beeldscherm sessies met andere overheden en Zeeuwse marktpartijen is onderzocht hoe de Sustainable Development Goals (SDG's, ontwikkeld door de VN) kunnen dienen als basis voor een nieuw actieplan MVI. Er zou in 2020 extra aandacht worden gegeven aan de naleving van contractmanagement. De focus heeft echter gelegen op een juist en volledig contractenregister. Vanuit deze basis werken we verder aan het beter vastleggen, naleven en rapporteren op contractafspraken. De coronamaatregelen hebben nauwelijks gevolgen gehad voor de voortgang van inkopen en aanbestedingen. Inschrijftermijnen voor aanbestedingen zijn verlengd om meer digitale afstemming mogelijk te maken. Sommige gecontracteerde zaken konden geen doorgang vinden, denk aan cursussen of bijeenkomsten. Daar zijn oplossingen voor gevonden met de leveranciers. Bij veel contracten hebben wij geen afnameverplichting. In de uitvoering van contracten zijn een aantal vertragingen opgetreden omdat bijvoorbeeld materialen niet konden worden geleverd.

### **Algemene Verordening Gegevensbescherming**

#### Samenwerking in de regio

In het coalitieakkoord 2019 - 2023 is opgenomen dat de Provincie actief naar samenwerkingspartners zoekt rond de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). In 2020 heeft er een intensieve samenwerkingsverkenning plaatsgevonden voor een gezamenlijke invulling van de functie van Functionaris Gegevensbescherming (FG) voor meerdere Zeeuwse overheden. Deze verkenning heeft er toe geleid dat we eind 2020 het besluit hebben genomen om met de drie Zeeuws-Vlaamse gemeenten en twee gemeenschappelijke regelingen (RUD Zeeland en Sabewa) een gezamenlijk FG contract op de markt te zetten.

#### Toezicht AVG

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP), de externe toezichthouder in Nederland, heeft tot nu toe nog geen specifieke verzoeken gedaan of onderzoek uitgevoerd bij de Provincie Zeeland. Wel zijn er in 2020 drie meldingen van datalekken gedaan bij de AP en ontving de Provincie één verwijderingsverzoek. De AVG is steeds meer een onlosmakelijk onderdeel geworden van de (interne) bedrijfsprocessen binnen de Provincie. Op deze manier heeft de Provincie in 2020 verdere stappen gezet om op detailniveau te voldoen aan de AVG.

### **Cybercrime**

In 2020 zijn bijna alle voor de ISO-27001 certificering verplichte documenten aangemaakt en vastgesteld. Ook de borging ervan in de organisatie is voor een groot deel gerealiseerd. Daarmee loopt het programma op schema en verwachten we eind 2021 te kunnen certificeren. De CISO heeft zich begin 2020 gecertificeerd als Certified ISO/IEC 27001 Lead Implementer en heeft daarmee de vakbekwaamheid om certificeringstrajecten te leiden. Eén van de adviseurs bij Control heeft zich gecertificeerd als Internal Auditor ISO/IEC 27001 en zij kan daardoor in 2021 beginnen met de interne audits die nodig zijn voordat de certificeringsaudits worden uitgevoerd.

In 2020 is veel aandacht geweest voor bewustwording bij personeel, via interne communicatie en cursussen. Aan regelmatige vragen en reacties van medewerkers merken we dat de bewustwording van het belang van informatieveiligheid en privacy steeds hoger wordt. De provinciale systemen blijken goed beschermd tegen aanvallen van buitenaf. Zoals bij veel overheden wordt zeer regelmatig gepoogd systemen te hacken, maar dat is ook in 2020 adequaat afgeweerd door enerzijds de geavanceerde software en anderzijds door de vakbekwaamheid van de systeembeheerders.

### **Bedrijfsvoering in cijfers**

#### **Capaciteit ambtelijke organisatie**

##### **Bezetting:**



Ambtelijke organisatie: 522,9

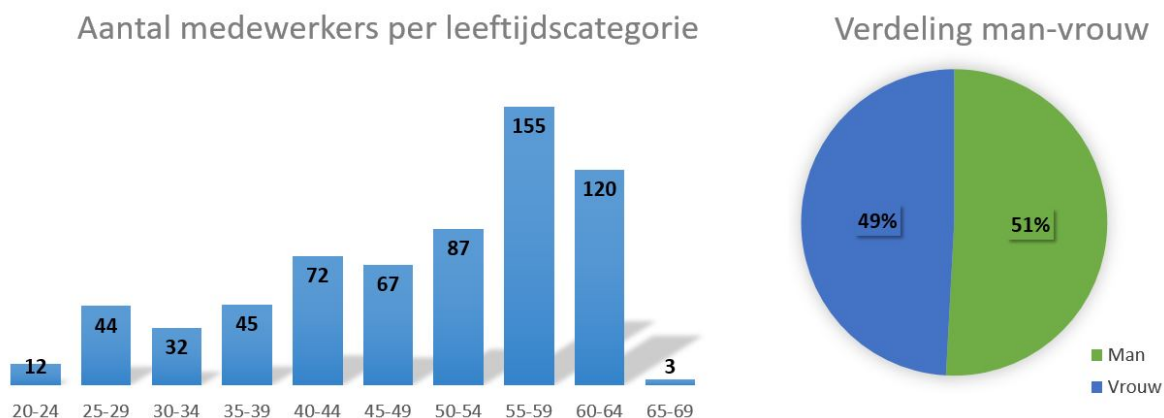
Statengriffie: 8,4\*

Rekenkamer: 2,2

*\*In de zomernota 2019 is door Provinciale Staten vastgesteld de capaciteit van de Statengriffie uit te breiden met 2,6 fte. Aan deze uitbreiding is in 2020 nog geen volledige invulling gegeven.*

### Opbouw personeelsbestand

Onderstaande grafiek en diagram laten het aantal medewerkers zien per leeftijdscategorie en de man/vrouw-verdeling (personen) op peildatum 31 december 2020.



### Inclusiviteit

Denken in kwaliteiten in plaats van beperkingen. Als werkgever vinden we het belangrijk dat ons medewerkersbestand een afspiegeling is van de Zeeuwse maatschappij. Deze ambitie koppelen we onder andere aan de doelstelling van de Participatiewet. Deze is gericht op het creëren van duurzame functies voor mensen met een arbeidsbeperking. Ook deze medewerkers bieden we perspectief voor langere termijn. Onze doelstelling voor 2020 was het creëren van banen voor 19,4 fte volgens de banenafspraken. Bij banen vanuit de Participatiewet geldt dat 1 fte gelijk staat aan 25,5 uur. Deze doelstelling is behaald.

Het totaal aantal medewerkers uit de doelgroep 'banenafspraken' binnen onze organisatie in 2020 betreft 19,65 fte verdeeld over 20 medewerkers. Een deel van deze medewerkers is werkzaam binnen ons bedrijfsrestaurant en als medewerker hospitality. Daarnaast zijn medewerkers onder andere werkzaam binnen de steunpunten van ons wegbeheer, groenbeheer, bedrijfsvoering en binnen onze beleidsprogramma's. Achttien medewerkers hebben een vast dienstverband. Daarnaast bieden we ook werk-leertrajecten aan voor medewerkers uit de doelgroep 'banenafspraken'. Om de begeleiding voor de collega's uit de doelgroep 'banenafspraken' zo goed mogelijk te regelen, werken we met twee interne jobcoaches. In 2020 zijn wij gestart met het investeren in het opleiden en trainen van deze coaches. Het doel is dat deze jobcoaches goede begeleiding kunnen bieden aan de collega's uit de eerder genoemde doelgroep en hun leidinggevend. De interne jobcoaches volgden samen met een aantal jobcoaches uit de regio de leergang 'interne jobcoach'. Ze hebben de training behaald. Daarnaast organiseerden we trainingen voor groepen medewerkers om de bewustwording en uitwisseling onder medewerkers te vergroten.

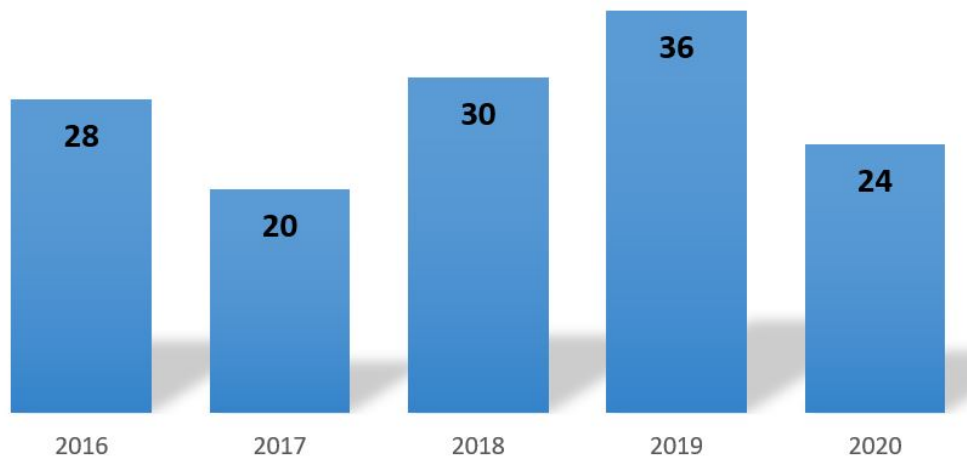
In 2020 is ook een plan van aanpak 'Diversiteit en inclusie' voor de Provincie opgesteld. Met dit plan van aanpak gaan we aan de slag om naast de doelgroep 'banenafspraken' ook meer diverse groepen mensen aan te spreken en een plek in onze organisatie te bieden. Hiermee streven we naar een inclusieve organisatie waar iedereen, ongeacht etniciteit, geslacht, geloof enzovoorts zich welkom voelt en zijn of haar talenten kan inzetten.

### Stages

Wij bieden jongeren de mogelijkheid om ervaring op te doen en een bijdrage te leveren aan het werk van de Provincie Zeeland. Zo kunnen zij hun kennis en netwerk verbreden en geven ze tegelijkertijd onze organisatie nieuwe inzichten op het gebied van bijvoorbeeld digitaal werken en gebruik van social media. Jaarlijks hebben wij de doelstelling om minimaal 15 stageplaatsen beschikbaar te

hebben voor diverse opleidingsrichtingen zoals: HRM, Communicatie, ICT, Bedrijfskunde MER en Deltamanagement. Ondanks dat de coronamaatregelen het begeleiden van studenten in 2020 lastig maakte, hebben wij ons ingezet om zoveel mogelijk jongeren ook in deze tijden een stageplaats te bieden. In 2020 liepen 24 scholieren/studenten stage bij de Provincie Zeeland.

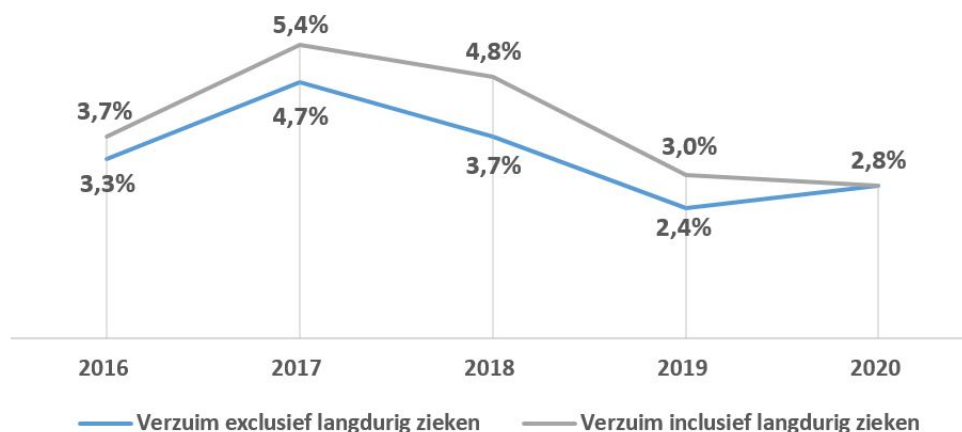
## Aantal stageplaatsen



## Ziekteverzuim

Het provinciale verzuimpercentage ligt ook in 2020 lager dan de (jaarlijks bijgestelde) Verbaannorm van 3,3%. De organisatie voert een actief verzuimbeleid. Analyses van het verzuim worden vertaald naar een actieplan. In 2020 zijn aanvullende maatregelen getroffen op het gebied van verzuimpreventie en is het verzuim wekelijks gemonitord in verband met het corona-virus.

## Verzuim



## Externe inhuur

Met het inhuren van externen gaan we zorgvuldig en afgewogen om. De Rijksoverheid heeft voor haar eigen bedrijfsvoering het begrip 'externe inhuur' gedefinieerd en genormeerd op 10 procent van de totale personele uitgaven. Het uitgangspunt daarbij is 'pas toe of leg uit' in het geval de norm wordt overschreden. In de cao Provincies van 2016 is afgesproken dat de provincies vanaf 2017 gezamenlijk ook de Rijksdefinitie voor externe inhuur hanteren. Daarbij is besloten om geen centrale norm af te spreken. Als Zeeland hanteerden we deze definitie al langer, door te kiezen voor het

hanteren van zowel de definitie als de norm. In de cao provincies 2019-2020 is daarnaast afgesproken dat externe inhuur wordt beperkt tot:

- Vervanging bij ziek & chique
- Nieuw werk ter overbrugging en in combinatie met het overdragen aan en inwerken van medewerkers ('meester-leerling-gezel')
- Structureel werk dat gaat verdwijnen
- Aantoonbaar tijdelijk werk (klussen, projecten, externe financiering, investeringsprogramma's)

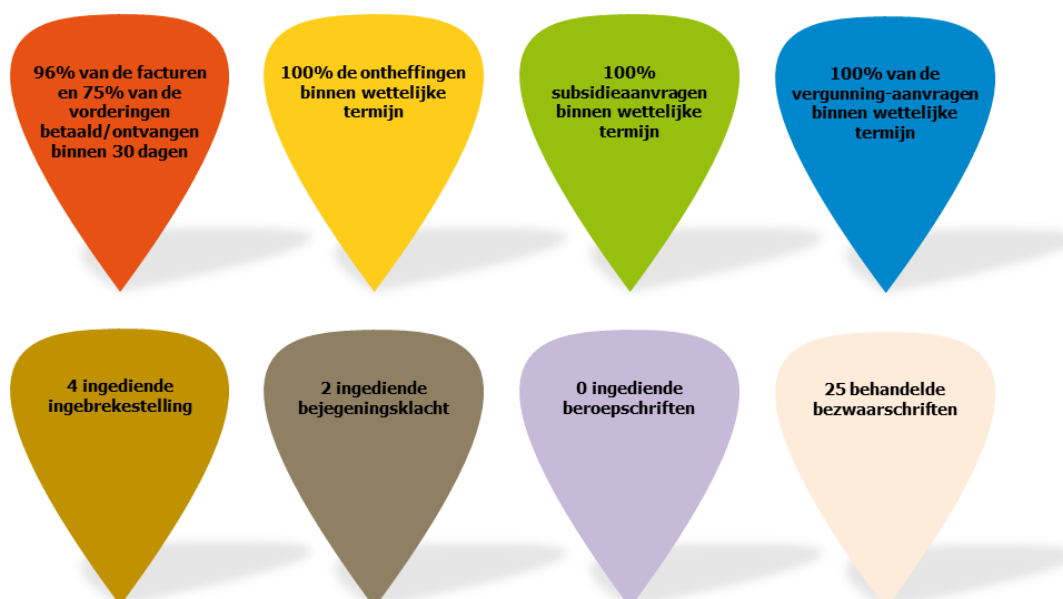
Vanaf 2017 wordt via de Personeelsmonitor Provincies jaarlijks gerapporteerd over de omvang van externe inhuur in de provinciale organisaties. Zeeland interprovinciaal gezien de laatste jaren het laagste percentage externe inhuur.

De Rekenkamer concludeerde in haar onderzoek uit 2019/2020 dat externe inhuur de afgelopen jaren doelmatig en doeltreffend is geweest. Op aanbeveling van de Rekenkamer werken wij op dit moment aan een geactualiseerd kader voor zowel externe inhuur als uitbesteding en informeren Provinciale Staten hierover via de volgende jaarrekening.

	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Totaalbedrag externe inhuur op basis van de Rijksdefinitie (x 1 mln.)</b>	2,6	1,6	3,3	3,3	2,8
<b>Percentage externe inhuur (kosten afgezet tegen totale personele uitgaven)</b>	7,0%	4,3%	7,9%	7,1%	5,9%

### Externe dienstverlening

De kwaliteit van de provinciale dienstverlening wordt getoetst aan de wettelijke (behandel)termijnen van onder meer bezwaarschriften, klachten, vergunning- en subsidieaanvragen, zoals die staan vermeld in de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Een overzicht van onze prestaties op de servicenormen in het kwaliteitshandvest Provincie Zeeland over de periode van 1 januari tot en met 31 december 2020:



## Controloffunctie

De controloffunctie is er op gericht om een goed georganiseerd en geaccepteerd systeem van sturing en beheersing te realiseren. Zodanig dat control een vanzelfsprekend onderdeel is van het dagelijks handelen van medewerkers.

Het jaar 2020 stond voor de eenheid Control in het teken van de evaluatie en organisatorische herpositionering en daarnaast in het teken van de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording bij de jaarstukken. Wij hebben de Auditcommissie geïnformeerd over ons voorstel om de eenheid Control met ingang van 2021 rechtstreeks onder de provinciesecretaris/algemeen directeur te positioneren. Verder hebben wij de Auditcommissie op de hoogte gesteld van de achtergronden van de invoering van een rechtmatigheidsverantwoording en de keuzes die straks voorliggen aan Provinciale Staten.

In 2020 hebben wij een tweetal zogenaamde 217a onderzoeken uitgevoerd, naar begrotingsbeheers en sponsorbeleid. De resultaten van het 217a onderzoek naar het begrotingsbeheer 'effectief begroten' zijn besproken in de Auditcommissie van februari 2021. Het 217a onderzoek naar het sponsorbeleid zijn begin 2021 afgerond. Naast deze 217a onderzoeken is Control betrokken geweest bij andere onderzoeken waaronder het vooronderzoek integriteit project Zanddijk, het uitvoeren van een veiligheidsonderzoek opstellen van een feitenrelaas. Een regulier onderdeel van het takenpakket van Control is het beoordelen van de kwartaalrapportages grote projecten. Inmiddels zijn de projecten Deltaplan Zoet Water, Zanddijk en Kapellebrug toegevoegd aan de lijst van grote projecten. Het project Marinierskazerne is van de lijst afgehaald. De beoordeling door de eenheid Control is een vast onderdeel in de besluitvormingstraject van GS.

De werkzaamheden in het kader van het beschrijven van de belangrijkste werkprocessen waren eind 2020 nagenoeg afgerond. Verder zijn in 2020 verschillende interne controles uitgevoerd, onder meer naar het verlenen van POP3-subsidies, grondtransacties, het contractenregister en interne controles in aanloop naar de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording. In het kader van risicomanagement zijn in 2020 verschillende risicosessies uitgevoerd, onder meer bij het Deltaplan Zoet Water, het voorbereidingstraject van het project Deltaweg en op de gevolgen van de coronacrisis op de jaarrekening van de Provincie inclusief onderliggende deelnemingen. In 2020 is door Control nog een begin gemaakt met het uitvoeren van de interne audit in het kader van het ISO27001-certificeringstraject aangaande informatieveiligheid.

## Rechtmatigheid

Voor de uitvoering van beleid is de Provincie gebonden aan kaders die voortkomen uit wet- en regelgeving afkomstig van de Rijksoverheid of uit eigen, door Provinciale Staten vastgestelde kaders. Bij het onderzoek naar de rechtmatigheid bij de accountantscontrole gelden voor deze kaders de volgende drie criteria: het begrotingscriterium, het voorwaardencriterium en het M&O-criterium.

### Begrotingscriterium

Hier gaat het erom dat financiële handelingen plaatsvinden binnen het kader van de geautoriseerde begroting (ex. artikel 216 Provinciewet). Het college van GS moet ervoor zorgen dat de lasten van de programma's, zoals geautoriseerd in de begroting, na wijziging niet worden overschreden.

In de Jaarrekening 2020 staat dat er in 2020 geen sprake is van een dergelijke overschrijding.

### Voorwaardencriterium

Bij het voorwaardencriterium is van belang welke regelgeving, zowel intern als extern, van toepassing is bij de uitvoering van financiële beheershandelingen. Deze regelgeving is geïnventariseerd en wordt jaarlijks geactualiseerd. Binnen het voorwaardencriterium zijn twee aandachtsgebieden van belang voor de Provincie Zeeland, inkoop- en aanbestedingsregels en verstrekte subsidies.

In de Jaarrekening 2020 staat dat de Provincie in 2020 heeft voldaan aan het voorwaardencriterium.

### M&O-criterium

Het gaat hierbij om misbruik en oneigenlijk gebruik van provinciale middelen. Om dit te voorkomen, inventariseren we of alle risico's zijn afgedekt door wet- en regelgeving.

- Misbruik: het bewerkstelligen van geen of te geringe betaling van verplichte bijdragen aan de overheid en van het verkrijgen of genieten van een (te hoge) uitkering door bewust niet, niet tijdig, niet juist of niet volledig verstrekken van gegevens en inlichtingen.



- Oneigenlijk gebruik: het volgens de regels van de wet, maar in strijd met de bedoelingen van de wettelijke bepalingen, geheel of ten dele ontgaan van een verplichte bijdrage aan de overheid en verkrijgen of genieten van een (te hoge) uitkering.

De basis van het voorkomen van M&O is dat processen, waarbij M&O-gevoeligheden spelen, voldoende voorzorgsmaatregelen bevatten. M&O-maatregelen zijn verankerd in de administratieve organisatie, die we jaarlijks actualiseren. Bij het maken van nieuwe regelingen en verordeningen toetsen we of het M&O-beleid hierin voldoende is verankerd.

### **Afwijkingen WNT bij het verlenen van een subsidie**

GS heeft in 2020 subsidie verleend aan Smart Delta Resources (SDR). Daarbij is afgeweken van artikel 5, lid 1 en 3 van de ASV2013 omdat de bezoldiging van de programma directeur SDR hoger is dan de betreffende maxima. De hogere bezoldiging van de directeur is gerechtvaardigd gezien zijn opdracht om SDR naar een professionelere organisatie te leiden en de grote opgave om projecten te ontwikkelen die substantieel CO2 reduceren i.h.k.v. het Nationaal Klimaatakkoord. In het door de Board van SDR vastgestelde functieprofiel was als randvoorwaarde geformuleerd dat de aan te trekken programma directeur op management niveau ervaring moest hebben bij een groot industrieel bedrijf. De daarbij behorende bezoldiging wordt door GS als marktconform beoordeeld. Provincie Zeeland is partner van SDR en onderschrijft de ambitie die zij heeft uitgewerkt in SDR Regioplan 2030 2050.

Omdat de NV Economische Impuls Zeeland penvoerder is voor SDR, verloopt ook de financiële administratie via deze organisatie.