



## 5. § Bedrijfsvoering

Maastricht, april '26

## Inleiding

Bedrijfsvoering is erop gericht de realisatie van de beleidsdoelstellingen te sturen, beheersen en ondersteunen. Onze ambities stellen specifieke eisen aan de ambtelijke organisatie: wij zijn betrokken bij wat er om ons heen gebeurt, aanspreekbaar voor onze burgers en betrouwbaar in onze dienstverlening. Een goede bedrijfsvoering maakt dit mogelijk.

Hoe doen wij dat?

Wij zijn professionals die hun vak verstaan en beschikken over de expertise om een organisatie te bouwen die een verbindende rol vervult tussen ondernemers, burgers en maatschappelijke partners. Wij brengen inhoudelijke beleidsontwikkeling en het sturen van percepties (over zowel beleid als de Provincie als organisatie) samen. Dit is noodzakelijk in een snel veranderende wereld waarin inhoud en communicatie steeds nauwer met elkaar verweven zijn.

In het onderstaande lichten wij per onderdeel van de bedrijfsvoering toe welke initiatieven in 2025 zijn uitgevoerd en welke resultaten zijn behaald.

## Organisatievisie

Het takenpakket van de Provincie groeit én de aard van het werk verandert. De uitdagingen waar we voor staan, trekken zich niks aan van gemeentegrenzen. De sleutel naar oplossingen voor de complexe opgaves ligt op het niveau van de regio en de Provincie is daarbij de logische overheid om het voortouw te nemen. Niet alleen om beleid te maken en toezicht te houden, maar juist ook om zelf de uitvoering van concrete oplossingen beet te pakken. Daar gaan we ons op organiseren, zodat we wendbaar, snel en effectief tot tastbare resultaten kunnen komen. Hiertoe is het organisatie ontwikkeltraject opgesteld. In de Voorjaarsnota 2024 is hiervoor een jaarlijks budget van € 1,5 mln. opgenomen voor de duur van deze statenperiode.

Deze middelen worden ingezet voor het uitvoeren van hetgeen in het Organiserend Ontwikkeltraject in de vijf ontwikkelsporen is vastgesteld en voor de externe begeleiding en ondersteuning van het traject.

In 2025 hebben wij via een Europese aanbesteding een opdracht gegund aan een externe partij. Zij leveren strategisch advies aan de stuurgroep, proces- en programmatische ondersteuning aan het programma en operationele capaciteit bij het uitvoeren van concrete projecten. Daarnaast fungeren zij als externe spiegel voor de organisatie. In 2025 is tevens gewerkt aan het uitwerken van een proces dat ons gaat helpen duidelijke prioriteiten te stellen en de middelen (capaciteit en financiën) zo effectief mogelijk in te zetten. Implementatie hiervan volgt in 2026. Voorts is er geïnvesteerd in de ontwikkeling van medewerkers en training van lijnmanagers en ronden we in Q1 van 2026 onze Strategische Personeelsplanning af. Deze gaat inzicht geven in het huidige en benodigde personeel, waardoor we als organisatie tijdiger en doelgerichter kunnen inspelen op toekomstige personele behoeften. Tot slot is in 2025 geïnvesteerd in het helder uitdragen en het laten ervaren van het veranderverhaal om implementatie en eigenaarschap binnen de organisatie te versterken.

## Human Resources

Wij zorgen voor een kwalitatief goede basisdienstverlening aan de medewerkers en aan de organisatie in de vorm van een gedegen salarisadministratie, (financieel) personeelsbeheer, juridisch en personeelsadvies en leer- en ontwikkelactiviteiten. Om de organisatie verder te versterken met het oog op de toekomst ligt de focus op doorontwikkeling van in-, door- en uitstroomactiviteiten en behoud van medewerkers, door in te zetten op recruitment, talentontwikkeling, nieuwe leer- en ontwikkelactiviteiten, vitaliteit en inclusie.

- **Strategische personeelsplanning (SPP):** SPP is een hulpmiddel dat ons inzicht geeft in de specifieke kennis, vaardigheden en gedragingen die nodig zijn voor het goed uitvoeren van onze opgaven. Door middel van SPP kunnen we duidelijk zien wat de ontwikkelmogelijkheden en ontwikkelbehoeften binnen onze organisatie zijn, zodat we op basis van actuele en toekomstige vereisten strategische beslissingen kunnen nemen.
  - In 2025 hebben alle clusters de workshop “Van Ontwikkeling naar Ontwikkelen” gevolgd, en zijn er interviews gehouden met clustermanagers over het huidige en gewenste personeelsbestand. In november 2025 heeft het clustermanagement de opdracht gekregen om de SPP-formats in te vullen, met een vervolg in 2026. Dit zal resulteren in voorstellen voor HR-oplossingen, zoals wervingsstrategieën en opleidingen die aansluiten op de veranderende organisatienoden.
  
- **Loopbaanontwikkeling:** loopbaanontwikkeling ondersteunt iedere Provincie Professional actief in zijn of haar carrière-pad, of je nu wil groeien binnen je huidige rol, ontwikkelen naar specialist, overstappen binnen een gelijkwaardige functie of ambities hebt voor een hogere positie. We gebruiken waar nodig assessments om geschiktheid te bepalen. In 2025 is grondig onderzoek gedaan naar de invulling van deze topic. Dat heeft geresulteerd in deze belangrijke stappen die de komende twee jaar worden gezet, waaronder:
  - Zichtbaarheid vergroten: een communicatieplan zal medewerkers beter informeren over ontwikkelmogelijkheden die reeds beschikbaar zijn, inclusief een flyer en gerichte informatie;
  - Oprichting Loopbaan- en Ontwikkelcentrum: dit centrum wordt het centrale aanspreekpunt voor advies, begeleiding en actieve loopbaanontwikkeling. Loopbaantransparantie vergroten;
  - De bestaande loopbaanpaden en doorgroeiemogelijkheden worden in kaart gebracht, inclusief de benodigde kennis, vaardigheden & attitude;
  - Leren en ontwikkelen faciliteren: opleidingen worden beter afgestemd op de veranderende organisatienoden via strategische personeelsplanning;
  - Praktijkleren stimuleren: er wordt onderzocht hoe ‘learning on the job’ structureel kan worden ingebed.
  
- **Arbeidsmarktcampagne 'de Provincie Professional':** we zetten de arbeidsmarktcampagne gericht op het werven van Provincie Professionals voort en breiden deze verder uit;
  - 2025: De evaluatie van de arbeidsmarktcampagne was positief: de zichtbaarheid is vergroot, het aantal sollicitaties is zowel kwantitatief als kwalitatief gestegen, en het werkgeversimago is verbeterd. De samenwerking met het externe bureau, dat de campagne begeleidde, eindigde eind 2025. Om de behaalde resultaten te borgen en verder uit te bouwen, wordt de campagne vanaf 2026 in eigen beheer voortgezet. Dit gebeurt in samenwerking tussen clusters Strategie & Communicatie en Personeel & Organisatie, waarbij het cluster P&O als projectleider optreedt.

- **Leiderschap:** het in 2024 vastgestelde leiderschapsprofiel definieert duidelijk onze verwachtingen van leidinggevendenden in hun drievoudige rol als leider-veranderaar, coach en manager. Dit profiel vormt de basis voor hoe leidinggevendenden binnen onze organisatie mensen ontwikkelen, veranderingen leiden en hun teams aansturen. Daarnaast bieden we een leiderschapsprogramma aan om onze leidinggevendenden en programmamanagers actief te ondersteunen in hun groei. Dit traject helpt hen niet alleen om hun eigen capaciteiten te versterken, maar stelt hen ook in staat om hun cluster/team effectiever te leiden en bij te dragen aan onze organisatiedoelen;
  - In 2025 is het tweede jaar ingegaan van het meerjarige leiderschapsprogramma voor lijnmanagers. 59 leidinggevendenden hebben deelgenomen aan diverse leerinterventies die gericht waren op het versterken van hun leiderschapsvaardigheden. Daarnaast wordt een opleidingsprogramma voor toekomstige leidinggevendenden opgezet, met als doel intern potentieel voor toekomstige managementvacatures te ontwikkelen.
- **Cultuur en kernwaarden:** We versterken een cultuur die is afgestemd op doelstellingen en resultaten, waarbij medewerkers, management en directie elkaar kunnen activeren, complimenteren en aanspreken op basis van de kernwaarden;
  - In 2025 hebben alle clusters kernwaardensessies gehouden om de kernwaarden 'eigenaarschap', 'verbinding' en 'ontwikkelen' te verankeren. In februari 2026 wordt een werkbelevingsonderzoek uitgevoerd om inzicht te krijgen in hoe medewerkers invulling geven aan deze kernwaarden, met het oog op passende interventies voor 2026.
- We werken onze plannen wat betreft **diversiteit en inclusie** uit in een concreet plan van aanpak;
  - In 2025 worden de stappen op het gebied van D&I verder uitgebouwd. Initiatieven zoals het vergroten van instroomdiversiteit, het versterken van vrouwelijk leiderschap en het stimuleren van bewustwording hebben bijgedragen aan een stevig fundament. Het uitvoeringsplan D&I 2026-2030 wordt opgesteld en richt zich op een integrale, organisatiebrede aanpak, met drie actielijnen: (1) ontwikkeling van een inclusieve cultuur, (2) waarborgen van eerlijke kansen in beleid en processen, en (3) aantrekken, ontwikkelen en behouden van divers talent.
- **Optimalisering dienstverlening:** we passen onze processen voortdurend aan op basis van strategische keuzes, nieuwe inzichten en evaluaties;
  - In 2025 zijn verschillende optimalisaties doorgevoerd, vooral in het HR-systeem. De declaraties voor woon-werkverkeer zijn vereenvoudigd, en een nieuwe module voor onboarding is aangeschaft, wat de automatisering en gebruiksvriendelijkheid verder verbetert voor zowel (nieuwe) medewerkers als de interne organisatie.

## Communicatie

De communicatieactiviteiten in 2025 zijn gericht op het vertalen van het coalitieakkoord en de daaruit voortvloeiende beleidskaders naar heldere, doelgerichte en (digitaal) toegankelijke communicatie. De nadruk ligt op impactvolle thema's, zoals benoemd in de beleidskaders, en op de effectieve ondersteuning van het provinciaal bestuur. De effectiviteit van onze communicatie-inspanningen wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Met het vaststellen van de beleidskaders in 2024 zijn de fundamenten gelegd voor de uitwerking van belangrijke thema's en projecten. In 2025 is voortgebouwd op deze basis door het verder concretiseren en prioriteren van de hieruit voortvloeiende onderwerpen. Om dit te bereiken is gestart met de ontwikkeling van een strategisch communicatie-afwegingskader. Dit kader moet houvast bieden bij het maken van keuzes rondom de inzet van capaciteit op urgente en relevante thema's en projecten. Dit leidt uiteindelijk tot doelgerichte communicatie en sterkere profilering van de organisatie. De start van de implementatie van dit afwegingskader staat gepland voor Q1 2026.

## **Informatievoorziening**

Ook in 2025 is de provinciale organisatie middels informatie en data ondersteund bij het realiseren van de maatschappelijke opgaven. Hierbij vormde het in 2025 geactualiseerde en vastgestelde Strategisch Informatiebeleid Limburg (SIBL) het leidende kader. Over onderstaande SIBL-speerpunten kan het volgende worden gemeld.

### Modernisering informatiehuishouding en digitale dienstverlening

Voor de implementatie van de in 2024 opgestelde visie op de informatiehuishouding is een nieuw project gestart. Eind 2025 is in dit kader een Europese aanbesteding gestart voor de selectie en implementatie van een nieuw zaakstelsel dat het centrale op SharePoint-gebaseerde DMS gaat vervangen.

### Datagestuurd werken

Beleidsmedewerkers en O&I-specialisten hebben samen in praktijkcasussen gewerkt aan het versterken van beleidsanalyse en monitoring, én aan het structureel verankeren van datagedreven werken binnen de organisatie. Tevens is in 2025 de P&C Beleidsmonitor verder doorontwikkeld, waarin nauw samengewerkt wordt tussen beleidsmedewerkers, kennis- en O&I-specialisten.

### Informatieveiligheid, compliance en risicobeheersing

Op het gebied van informatieveiligheid zijn voorbereidingen getroffen voor de implementatie van de ISO27001-norm en de invoering van het CbW in 2026. Tevens is, als start van een jaarlijkse cyclus, een risicoanalyse informatiebeveiliging opgesteld. Zoals al sinds 2018 te doen gebruikelijk zijn Provinciale Staten ook in 2025 schriftelijk geïnformeerd over de belangrijkste ontwikkelingen en uitgevoerde werkzaamheden op het gebied van informatiebeveiliging van het voorgaande jaar. Daarnaast is voortgang geboekt bij de uitvoering van diverse wettelijke verplichtingen, zoals de Wet open overheid (Woo), de Omgevingswet, Digitale Toegankelijkheid, de Wet digitale overheid (Wdo) en de Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (Wmebv).

### Innovatie, digitale ethiek en maatschappelijke impact

Dit jaar was er opnieuw aandacht voor ethiek en is het algoritmeregister verder uitgebreid met de binnen de Provincie Limburg toegepaste algoritmen. Organisatiebreed is het veilige, door de Provincie ontwikkelde, open source AI-platform GovChat-NL onder de naam LAICA in gebruik genomen. Daarnaast zijn kansrijke AI-toepassingen geïdentificeerd en is gestart met de ontwikkeling van AI-agents. Tenslotte zijn eerste stappen gezet in de voorbereiding op het versterken van kennis en vaardigheden van provinciale medewerkers op het gebied van digitalisering.

## **Juridische zaken**

Door ondersteuning te leveren bij het opstellen van subsidiebeschikkingen, overeenkomsten of vergunningen, door te adviseren over de governance bij publiek-private samenwerkingen en door de juridische risico's in projecten inzichtelijk te maken hebben wij vanuit de teams Bestuursrecht, Omgevingsrecht, Privaatrecht en het secretariaat van de Ondernemingsraad (OR) de expertise geleverd om de ambities van het provinciebestuur op een rechtmatige manier te verwezenlijken.

## Registratie persoonsgegevens

De Provincie Limburg heeft een Privacybeleid dat is gericht op het waarborgen van een adequaat niveau van privacy- en informatiebeveiliging. Hierbij worden voortdurend afwegingen gemaakt om de juiste balans te vinden tussen relevante wet- en regelgeving, de doelstellingen van de organisatie, praktische werkmethoden en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen met als doel risico's te verkleinen.

Het beleid volgt een cyclisch proces dat is opgebouwd uit gestandaardiseerde fasen: voorbereiden, ontwikkelen, goedkeuren, communiceren, uitvoeren, implementeren en evalueren. Dit betekent dat er een terugkoppelmechanisme is, waarmee het beleid op basis van uitvoering kan worden bijgestuurd en aangepast.

De functionaris gegevensbescherming (FG) fungeert als interne toezichthouder op het gebied van privacy en rapporteert jaarlijks direct aan de algemeen directeur over zijn werkzaamheden.

De belangrijkste bereikte resultaten in 2025 zijn:

- Het Protocol monitoring gebruik elektronische bedrijfsmiddelen is vastgesteld.
- De bewustwording omtrent privacy is gecontinueerd door verdere inzet van de tool Arda.
- Er heeft een interne audit 2023 en 2024 plaatsgevonden op de verwerkingen van politiegegevens door de boa's.
- Er heeft een externe audit over de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 plaatsgevonden op de verwerkingen van politiegegevens door de boa's.
- Het verwerkingenregister is geactualiseerd en opgenomen binnen het digitaal privacysysteem: Cybermanager.
- Het gegevensbeschermingseffectbeoordelings-proces is herzien en daardoor vereenvoudigd en gebruiksvriendelijker.
- Een bijeenkomst georganiseerd voor de clustercoördinatoren privacy.
- Er zijn gegevensbeschermingseffectbeoordelingen (DPIA's) uitgevoerd op diverse processen en systemen, waaronder het financieel proces, recruitment systeem en Azure (EntralD).

## Inkoop en aanbesteding

Wij adviseren gevraagd en ongevraagd over de doelmatigheid en rechtmatigheid van opdrachten, het thema Maatschappelijk Verantwoord Inkopen, het inkoop- en aanbestedingsbeleid, uitvoeren van inkoopanalyses én contractmanagement- en beheer. Inkoop en aanbestedingen is eindverantwoordelijk voor de begeleiding van aanbestedingsprocedures vanaf € 50.000 en het centraal contractbeheer.

Gedurende het jaar 2025 zijn de provinciale contracten geclassificeerd. Gedurende 2025 zijn de provinciale contracten geclassificeerd en zijn de contractafspraken van de hoog- risicocontracten in kaart gebracht en vastgelegd. De (decentrale) contractmanagers zijn over de werkwijze geïnformeerd en uitgenodigd voor de trainingen "Basis contractmanagement" om een begin te maken aan een uniforme werkwijze in de organisatie. In 2025 hebben veel personele wisselingen plaatsgevonden. Het nagenoeg nieuw team was bezig met de afspraken rondom een uniforme werkwijze van de advisering. De onervaren medewerkers zijn met een gerichte inkoopopleiding gestart."

## Financiën

Ook in 2025 heeft het cluster Financiën de organisatie actief ondersteund bij haar strategische besluitvorming door het verstrekken van heldere, betrouwbare en transparante adviezen. Daarnaast hebben wij onze processen verder geoptimaliseerd en geautomatiseerd. Hierdoor zijn routinematige handelingen efficiënter en minder foutgevoelig geworden, wat leidt tot meer kwaliteit en tijdsbesparing binnen de financiële administratie.

De managementinformatie is verder geautomatiseerd en gestandaardiseerd. Dit stelt de organisatie in staat om op een snelle en uniforme manier over actuele, eenduidige informatie te beschikken en meer in samenhang te sturen.

Wij zijn daarnaast gestart met de implementatie van AFAS als nieuw financieel systeem. Hiermee wordt de informatievoorziening verder gemoderniseerd en wordt er opnieuw een stevig fundament gelegd voor een efficiënte, betrouwbare financiële administratie.

Verder is in 2025 een onderzoek gestart naar de optimalisatie van het proces van de totstandkoming van de Planning & Control producten en de verbetering van de kwaliteit van deze producten. Het doel hiervan is te komen tot compacte, begrijpelijke producten die beter aansluiten op de informatiebehoefte binnen de organisatie en de sturingsmogelijkheden van het bestuur versterken.

## **Subsidies**

In 2025 heeft het cluster Subsidies een verandering in het clustermanagement doorgemaakt. Halverwege het jaar is een nieuwe clustermanager begonnen.

Het subsidieproces is uitgebreid met nieuwe functionaliteiten die burgers en organisaties ondersteunen bij het indienen van subsidieaanvragen. Zo is het nu mogelijk om gebruik te maken van een digitale 'ketenmachtiging'. Daarnaast hebben we oog voor de gebruikersvriendelijkheid en toegankelijkheid van subsidies. In dat kader is een aantal verbeteringen doorgevoerd in onze website en het aanvraagproces. Tevens is in 2025 gestart met de voorbereidingen voor de aanbesteding van een nieuw subsidiebeheersysteem. In 2026 zal dit systeem opnieuw aanbesteed worden.

Kennisdeling en afstemming met andere provincies heeft in 2025 plaatsgevonden binnen de reguliere overleggen van de IPO-werkgroep Subsidies. Hierbij is vooral veel kennis en ervaring uitgewisseld op het gebied van ICT en subsidiebeheersystemen. Daarnaast kwamen ook juridische onderwerpen aan bod, zoals de uitspraak van de Raad van State over de verdeelpraktijk van begrotingssubsidies en de lastneming bij subsidieverstrekking. De impact hiervan wordt in 2026 verder onderzocht en uitgewerkt.

## **Huisvesting en facilitaire zaken**

Wij organiseren en regisseren ten behoeve van de provinciale organisatie:

- de totale facilitaire dienstverlening, waaronder: het bieden van mobiliteitsoplossingen, hospitality-, schoonmaak- en cateringactiviteiten en de organisatie van evenementen;
- de adequate huisvesting van het bestuur, directie en provinciale medewerkers;
- het beheer en onderhoud van de provinciale gebouwen.

Als dynamische en strategische partner beschikken wij over de vereiste expertise ten aanzien van een breed scala aan facilitaire en onderhoudsactiviteiten. We zijn klantgericht, resultaatgericht en flexibel, waarbij we steeds inspelen op de behoeften van onze interne klanten. Op deze wijze proberen wij onze interne klanten zoveel mogelijk te ontzorgen, zodat deze zich kunnen concentreren op hun kerntaken.

Naast datagedreven werken en projectmatig werken is het verminderen van energieverbruik en het realiseren van een klimaat-neutrale organisatie in 2050 en belangrijk speerpunt. Wij integreren duurzaamheid en circulariteit in onze bedrijfsvoering door:

- energiezuinige technologieën, producten en werkwijzen toe te passen om het energieverbruik en de CO<sub>2</sub>-uitstoot van de organisatie te minimaliseren / te reduceren;
- circulaire processen en ketens in te richten, waarbij we afval minimaliseren en producten en materialen zoveel mogelijk hergebruiken.

## Rechtmatigheid

In de jaarstukken hebben GS de rechtmatigheidsverantwoording over boekjaar 2025 opgenomen. Het college van GS heeft vastgesteld dat de in deze jaarstukken verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties rechtmatig tot stand zijn gekomen binnen de door PS vastgestelde grens van 2% (€ 12,9 mln.) van de totale lasten, exclusief toevoegingen aan de reserves.

De rechtmatigheidsverantwoording maakt onderscheid in drie criteria: het begrotingscriterium, voorwaardencriterium en misbruik en oneigenlijk gebruik criterium.

PS hebben in de financiële verordening (paragraaf 3) en het controleprotocol 2025 de uitgangspunten voor de rechtmatigheidsverantwoording vastgesteld. Hierbij is opgenomen dat individuele rechtmatigheidsfouten vanaf € 350.000 door GS moeten worden toegelicht in de paragraaf bedrijfsvoering.

In lijn met de Kadernota rechtmatigheid 2025 van de commissie BBV lichten wij de volgende onderwerpen toe:

### Individuele afwijkingen hoger dan de rapportagegrens

#### Begrotingscriterium

In het verslagjaar 2025 is een afwijking groter dan € 350.000 geconstateerd. Deze overschrijding van € 23,45 mln. op het programma 4 Nieuwe energie en leefmilieu wordt veroorzaakt door het vormen van een voorziening op de deelneming Limburgs Energiefonds (LEF) ter hoogte van € 28 mln.

In 2025 heeft het college van Gedeputeerde Staten Provinciale Staten actief geïnformeerd over de verslechterende positie van deze deelneming. Daarbij zijn mitigerende maatregelen genomen om toekomstige verliezen te dekken. Hierbij heeft een additionele storting in de risicoreserve Financieel Instrumentarium Sturing in Samenwerking ter hoogte van € 9,5 mln. plaatsgevonden (Najaarsnota 2025), zodat er voldoende bufferruimte werd opgebouwd om toekomstige verliezen van LEF te kunnen dekken.

Bij het opmaken van de jaarrekening 2025 zijn, in lijn met het beleid rondom Sturing in Samenwerking, de jaarlijkse revisiedocumenten opgesteld op basis van de meest actuele beschikbare informatie. Op basis van deze informatie is besloten om het risico rondom LEF verder aan te scherpen door een voorziening te treffen. Dit in lijn met het Besluit Begroting en Verantwoording dat de provincie hiertoe verplicht. Deze extra last heeft geleid tot de begrotingsoverschrijding.

Omdat er beleidsmatig is geanticipeerd op dit toekomstige verlies, PS hier actief over is geïnformeerd en de voorziening volledig gedekt wordt uit de risicoreserve Financieel Instrumentarium Sturing in Samenwerking en daarmee het effect op het jaarrekeningresultaat is geneutraliseerd is deze begrotingsoverschrijding, in termen van financiële rechtmatigheid, acceptabel.

### Voorwaardencriterium

In het verslagjaar 2025 zijn geen afwijking groter dan € 350.000 geconstateerd.

### Misbruik en oneigenlijk gebruik criterium

In het verslagjaar 2025 zijn geen afwijking groter dan € 350.000 geconstateerd.

### **Verbeteracties om afwijkingen in de toekomst te voorkomen**

In de Jaarstukken 2024 is reeds benoemd dat met ingang van 2025, waar mogelijk, in een eerder stadium wordt geanticipeerd op de waardering van de verbonden partijen. Dit is in 2025 in de praktijk gebracht. Hierdoor kunnen substantiële afwaarderingen in meer gevallen tijdig meegenomen worden bij de begrotingswijzigingen in de Najaarsnota. Desondanks blijft het in de praktijk lastig om alle ontwikkelingen tijdig en integraal voor de Najaarsnota beschikbaar te hebben om te beoordelen of er sprake is van duurzame waardeverminderingen of andere financiële ontwikkelingen. Hierdoor is het niet mogelijk om alle eventuele afwaarderingen en andere financiële mutaties gerelateerd aan de waardering van verbonden partijen reeds in de Najaarsnota te verwerken.

### **Niet-financiële onrechtmatigheden wet Fido (treasury)**

De Provincie Limburg voldoet aan de renterisiconorm en kasgeldlimiet zoals is voorgeschreven in de wet Fido. Voor nadere informatie hierover wordt verwezen naar de paragraaf financiering.

Het huidige Treasurystatuut dateert van 2018 en is op onderdelen niet meer actueel. Over het verslagjaar is niet volledig voldaan aan alle in het Treasurystatuut afgesproken rapportageverplichtingen aan Gedeputeerde Staten. Het Treasurystatuut wordt gedurende deze Statenperiode geactualiseerd waarbij de afspraken worden afgestemd op de informatiebehoefte en doelstelling van de treasuryfunctie.

### **Naleving uitgangspunten gids proportionaliteit (aanbestedingen)**

Het inkoop- en aanbestedingsproces is vanuit proces- en risicobeheersing een belangrijk proces binnen Provincie Limburg. Eén van de processtappen binnen dit proces is de aanbestedingsprocedure. Vanuit risicobeheersing wordt ten aanzien van deze processtap jaarlijks door het cluster Concern een afzonderlijk onderzoek uitgevoerd.

Het voornaamste doel van dit onderzoek is om vast te stellen of de geldende aanbestedingsregels (rechtmatigheid) binnen Provincie Limburg worden nageleefd en om te adviseren over procesverbeteringen. Aanbestedingsregels zijn er met name op gericht om de beoogde inkoopbehoefte en de gewenste kwaliteit tegen een zo gunstig mogelijke prijs (doelmatigheid) te verkrijgen. Elk cluster is verantwoordelijk om de aanbestedingsregels juist toe te passen.

De uitkomsten van het onderzoek worden in de Integrale jaarrapportage inzake inkoop en aanbesteding opgenomen. Deze rapportage wordt separaat ter vaststelling aangeboden aan Gedeputeerde Staten en ter kennisgeving aan Provinciale Staten.

### **Fraude**

Fraudepreventie is in bredere zin onderdeel van de risicobeheersing binnen de Provincie. Het (cluster) management heeft de verantwoordelijkheid om haar processen zo in te richten dat het risico op fraude zo beperkt mogelijk blijft. Houding en gedrag speelt daarbij een grote rol.

In het 2e kwartaal 2025 is door Gedeputeerde Staten de (fraude)risicoanalyse 2025 vastgesteld. In de (fraude)risicoanalyse worden op een systematische wijze de (fraude)risico's in beeld gebracht alsook de maatregelen die worden getroffen om de kans van het optreden te verlagen. Deze zal in 2026 opnieuw worden geactualiseerd.

Om de integriteit van onze processen en activiteiten te waarborgen, hebben we de 'Ambtelijke Gedragscode Provincie Limburg 2020 "Goed ambtelijk vakmanschap" ingevoerd. Daarnaast hebben we een klokkenluidersregeling in de vorm van de Regeling Melding Vermoeden Misstand. Verder kunnen misstanden ook worden gemeld via de vertrouwenspersoon.

Onze (financiële) processen kenmerken zich door primaire functiescheiding. Hiermee wordt voorkomen dat één individu ongecontroleerd transacties of verplichtingen kan aangaan, autoriseren, verwerken en afwikkelen en toegang heeft tot activa.

Transparantie is voor het college van Gedeputeerde Staten erg belangrijk, daarom worden de door het college van Gedeputeerde Staten ontvangen geschenken openbaar gemaakt. Het hoe om te gaan met geschenken is opgenomen in artikel 4.1 van de gedragscode 'Integriteit commissaris van de Koning en gedeputeerden Provincie Limburg 2021. Het geschenkenregister geeft een overzicht van de ontvangen geschenken en wordt periodiek bijgewerkt.

Daarnaast vormt informatiebeveiliging een belangrijk onderwerp. In het kader van de voortdurende kwaliteitsborging vormt informatiebeveiliging een prioritair aandachtsgebied binnen onze bedrijfsvoering. In de loop van het verslagjaar 2025 is een integrale risicoanalyse uitgevoerd, gericht op het identificeren van de voornaamste dreigingen op het gebied van informatiebeveiliging. De methodologische grondslag van deze analyse vindt haar oorsprong in het *cyberweerbaarheidsonderzoek* van KPN (2022), waarbij de parameters nadrukkelijk zijn geactualiseerd naar de huidige stand van zaken en het vigerende. Hoewel de risico's op dit moment afdoende zijn gemitigeerd, wordt op basis van deze analyse bekeken welke aanvullende maatregelen getroffen kunnen worden om het restrisico verder te mitigeren.

De Provincie heeft diverse beheersmaatregelen onderhanden:

- Implementatie van de vernieuwde 'baseline informatieveiligheid overheid' (BIO 2.0) rekening houdend met de komende wet Cyberbeveiligingswet (Cbw);
- Implementatie van het internationale normenkader ISO 27001;
- Uitvoering van risicomanagement op de generieke faciliteiten van informatieverwerking;
- Uitvoering en implementatie van het uitvoeringsplan Digitale weerbaarheid;
- Bewustwording binnen de organisatie vergroten, wat een wettelijke verplichting in 2024 is geworden vanuit de Europese NIS2.

Op basis van de uitgevoerde interne controlewerkzaamheden zijn geen aanwijzingen of concrete gevallen van interne fraude bekend.