

Dit kader beschrijft het werving- en selectieproces bij benoemingen en aandeelhoudersvoordrachten door Gedeputeerde Staten.

# **Beleidskader benoemingen en aandeelhouders- voordrachten (Beleidskader benoemingen 2.0)**

*Gesondeerd in Provinciale Staten op 10  
september 2021*

*Vastgesteld door Gedeputeerde Staten  
op 16 november 2021*

*Bekendgemaakt door publicatie op de  
website van de Provincie Limburg*

provincie limburg



## INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding
2. Doel
3. Reikwijdte/bevoegdheid GS
4. Vereisten en randvoorwaarden
5. Procedure bij benoemingen en aandeelhoudersvoordrachten door GS
  - a) Vaststellen profiel en invulling procedure (GS)
  - b) Openstellen vacature
  - c) Selectie van kandidaten
  - d) Besluitvorming over benoeming of aandeelhoudersvoordracht (GS)
  - e) Bekendmaking
6. Procedure bij 'inzet adviseurs' via opdrachtverlening
7. Benoemingenregister
8. Monitoring door GS
9. Informeren PS
10. Evaluatie kader

Definities

**Bijlage 1:** Model integriteitsverklaring

## 1. Inleiding

Op 20 december 2016 heeft het college van Gedeputeerde Staten het beleidskader “Selectie en benoemingen door Gedeputeerde Staten” vastgesteld (hierna: beleidskader benoemingen), tot stand gekomen naar aanleiding van de motie Kuntzelaers van 30 september 2016. Provinciale Staten (hierna: PS) zijn hierover geïnformeerd via een mededeling portefeuillehouder d.d. 21 december 2016 (kenmerk 2016/103423).

Sinds 2016 is ervaring opgedaan met het beleidskader benoemingen en is jaarlijks aan PS gerapporteerd welke benoemingen zijn gedaan conform het kader<sup>1</sup>.

Op 26 mei 2020 heeft de Zuidelijke Rekenkamer een rapport opgeleverd “Inzet oud politici door de provincie Limburg”. Eén van de aanbevelingen hierin is het beleidskader benoemingen te actualiseren, met daarin verwerkt de aandachtspunten uit het rekenkameronderzoek, te weten:

- een verduidelijking met betrekking tot het toepassingsbereik van het kader,
- een duidelijker onderscheid tussen de stappen in de werving- en selectieprocedure,
- het verduidelijken van de betekenis van het begrip ‘diversiteit’,
- een bredere toepassing van ‘integriteit’ binnen het kader en
- aandacht voor het feit dat het benoemingenkader strenger is dan de regels voor opdrachten.

Daarnaast heeft de Zuidelijke Rekenkamer de aanbeveling gedaan te zorgen voor verbetering van de procesgang bij de inzet van oud politici door GS. Specifiek is genoemd het vergroten van de transparantie van de eerste stappen in de werving en selectie en het beperken van het één-op-één gunnen (dit laatste ziet op opdrachten). Een andere aanbeveling is de informatievoorziening aan PS aan te vullen, inclusief een jaarlijks gesprek met PS over de betekenis en toepassing van beginselen als transparantie, diversiteit en integriteit.

GS hebben de aanbevelingen overgenomen. Tevens is opvolging gegeven aan de tijdens het debat met PS gedane toezeggingen<sup>2</sup>. Ook is bij actualisatie rekening gehouden met Motie ‘Eerlijk en transparant Limburg’ (motie 2480) aangenomen in PS d.d. 28 juni 2019.

Het vorenstaande heeft geleid tot een nieuw “Beleidskader benoemingen en aandeelhouders voordrachten” (hierna: **‘beleidskader benoemingen 2.0’**). Dit kader is tot stand gekomen in de wetenschap dat er geen referentie van dit beleidskader bij andere provincies is. Aan Provinciale Staten is gevraagd hier actief over mee te denken.

## 2. Doel

Het bieden van een beleidskader voor het invullen van vacatures bij benoemingen én voordrachten die tot de (exclusieve) bevoegdheid van Gedeputeerde Staten van Limburg (hierna: GS) behoren. De vereisten en randvoorwaarden in dit kader zijn gericht op het bevorderen van transparantie, diversiteit en integriteit bij het werving- en selectieproces.

Dit kader geeft ook invulling aan de wens tot het jaarlijks rapporteren aan PS in welke mate transparantie, diversiteit en integriteit is betracht bij verrichte benoemingen en voordrachten door GS. Dit in combinatie met een jaarlijks plenair debat in PS over integriteit waar de toepassing van dit kader onderdeel van kan uitmaken.

---

<sup>1</sup> Het betreft de Mededelingen portefeuillehouder d.d. 14 februari 2017, 4 september 2018, 13 februari 2019 en 12 februari 2020 (nummers 2017/11833, 2018/57889, 2019/11340 en 2020/5991).

<sup>2</sup> Brief van GS aan PS d.d. 25 september 2020 (kenmerk 2020/39547), Toezegging 8800 “inrichting van het proces van een-op-een benoemingen n.a.v. debat in PS d.d. 2 oktober 2020” en Toezegging 8783 ‘Werkwijze die transparantie bij alle opdrachtverleningen bevordert’.

### 3. Reikwijdte/bevoegdheid GS

Dit kader is van toepassing op 2 categorieën die hierna worden beschreven.



#### Categorie 1: Benoemingen door GS

Het gaat binnen deze categorie om de invulling van vacatures bij benoemingen die tot de exclusieve bevoegdheid van GS (als bestuursorgaan) horen, te weten:

- 1) De benoeming van voorzitters en leden van (vaste of tijdelijke) adviescommissies als bedoeld in artikel 82 Provinciewet. Voorbeelden zijn benoemingen binnen de Adviescommissie bezwaarschriften Provincie Limburg, de Adviescommissie Branding Limburg, de Adviescommissie digitalisering Limburgs Erfgoed en de Cultuurtank Limburg.
- 2) De benoeming van voorzitters en leden binnen (tijdelijke) niet-formele commissies. Hierbij wordt gehandeld als ware er sprake van een adviescommissie in de zin van de Provinciewet. Voorbeelden zijn benoemingen binnen het Provinciaal comité 75 jaar bevrijding (afgerond) en de Brede Economische Sociale Taskforce (BEST).
- 3) Een restcategorie benoemingen. Voorbeelden zijn de benoeming van de Klachtenfunctionaris provincie Limburg en de Functionaris voor de Gegevensbescherming. Maar ook benoemingen binnen stichtingen, verenigingen of gemeenschappelijke regelingen<sup>3</sup>.

Bij het invullen van vacatures binnen deze categorie benoemingen is sprake van werving- en selectieactiviteiten door Gedeputeerde Staten.

#### Categorie 2: Voordracht als aandeelhouder (GS)

Het gaat binnen deze categorie om vacatures binnen een provinciale deelneming (bv of nv) waarbij op basis van de statuten van de deelneming sprake is van een voordrachtsrecht van GS (namens aandeelhouder provincie Limburg)<sup>4</sup>. Bij deze voordrachten wordt het benoemingsbesluit niet door GS (als publiek orgaan) genomen maar door het daartoe bevoegde orgaan van de betreffende entiteit te weten de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA). Voorbeelden zijn de voordracht voor benoeming van leden van de RvC binnen Maastricht Aachen Airport B.V en de voordracht van leden voor de adviescommissie binnen Limburgs Energiefonds (LEF) B.V.

Voordrachten binnen strategische samenwerkingsverbanden worden op dezelfde wijze voorbereid. Een voorbeeld is de voordracht van een lid van de Raad van Advies binnen een Kennis-AS-instituut.

De procedure voor werving en selectie voor deze 2 categorieën wordt toegelicht onder paragraaf 5.

<sup>3</sup> Het betreft hier verbonden partijen ex artikel 158 Provinciewet. In sommige gevallen hebben GS -in het kader van een subsidierelatie- een 'instemmingsrecht' bij benoemingen binnen bijv. stichtingen. Bij een dergelijk instemmingsrecht is dit kader niet van toepassing.

<sup>4</sup> GS zijn bevoegd namens aandeelhouder provincie Limburg besluiten te nemen (artikel 158 Provinciewet).

Niet in de scope van dit beleidskader:

*Inzet externe adviseurs via opdrachten voor dienstverlening*

Een derde categorie die buiten de reikwijdte van dit kader valt betreft de inzet van externe adviseurs via opdrachtverlening. Bij de inzet van externe adviseurs door de provincie Limburg geldt een apart kader, te weten het Inkoop en aanbestedingsbeleid Provincie Limburg.

Uitgezonderde benoemingen en aandeelhoudersvoordrachten zijn<sup>5</sup>:

1. De aan GS toegekende wettelijke bevoegdheden met betrekking tot benoemingen van de provinciesecretaris en ambtenaren in dienst van de Provincie.
2. Het door GS ambtshalve voordragen van leden van GS (qualitate qua) ter benoeming of deelname in externe gremia of comités (nevenfuncties).
3. Benoemingen op voordracht van het IPO en andere benoemingen of aandeelhoudersvoordrachten waarbij GS geen invloed hebben op het werving- en selectietraject.
4. De reglementair geregelde herbenoemingen of aandeelhoudersvoordrachten voor herbenoemingen omdat in die gevallen geen vacature wordt opengesteld en geen kandidaten worden geworven. Wel wordt bij herbenoeming een transparante procedure gehanteerd, waarvan een evaluatie deel uit maakt.

#### **4. Vereisten en randvoorwaarden**

Bij het werven en selecteren van kandidaten voor benoeming of voordracht (categorie 1 en 2) gelden de volgende vereisten en randvoorwaarden (zowel ten aanzien van de kandidaat als de procedure):

a) Vereiste deskundigheid, ervaring en beschikbaarheid<sup>6</sup>

Kandidaten dienen aantoonbare deskundigheid en ervaring te hebben die nodig is voor de in te vullen functie. Hierbij kan het gaan om inhoudelijke en/of politiek-bestuurlijke deskundigheid en ervaring, maatschappelijke kennis en ervaring binnen een bepaald beleidsterrein, (inter)nationaal netwerk en overige specifieke kennis en vaardigheden. De deskundigheid en ervaring komt tot uiting in het profiel van de kandidaten en de gerealiseerde match. De kandidaat moet voldoende tijd beschikbaar hebben om de functie adequaat te kunnen uitoefenen. Daarvoor is een check nodig welke overige functies de kandidaat uitoefent.

b) Vereiste onafhankelijkheid

Als uitgangspunt geldt dat kandidaten onafhankelijk zijn<sup>7</sup>. Dit om tegenstrijdige belangen, conflicterende nevenfuncties of loyaliteitsissues te voorkomen. Er wordt nagegaan welke overige functies de kandidaat uitoefent en of deze verenigbaar zijn vanuit de onafhankelijkheidstoets. Nieuwe nevenfuncties gedurende de looptijd van de benoeming worden schriftelijk gemeld.

c) Vereiste integriteit

De Provincie Limburg hecht groot belang aan het bevorderen en borgen van integriteit. Het doel van het integriteitsbeleid is om het vertrouwen dat de burger in het openbaar bestuur heeft te versterken. Nadat eerst de nadruk lag op het ontwikkelen van regelgeving om integriteit te borgen, leeft tegenwoordig de overtuiging dat gedrag zich niet uitsluitend in regels laat vastleggen. Zodoende is thans het beleid mede gericht op het ontwikkelen van een moreel handelingskader. Het ontwikkelen van bewustwording heeft prioriteit, waarmee tevens alertheid op de mogelijke schijn van belangenverstremming wordt bevorderd. Dit

---

<sup>5</sup> Over herbenoemingen door GS wordt wel gerapporteerd aan PS.

<sup>6</sup> Ook andere criteria kunnen bij benoemingen en voordrachten een rol spelen zoals godsdienstige, levensbeschouwelijke en politieke stromingen, leeftijd en een zekere mate van geografische spreiding. Deze mogen niet bepalend zijn maar kunnen in de afweging van de totale samenstelling wel een aanvullende rol spelen.

<sup>7</sup> In provinciaal uitvoeringskader Sturing in Samenwerking 3.0 (SIS 3.0) is een vergelijkbare bepaling opgenomen inzake de voordracht van een lid van de raad van commissarissen.

gegeven doet recht aan de bevindingen van de Zuidelijke Rekenkamer, die geconstateerd heeft dat naast regelgeving, óók moreel-ethische afwegingen, het in gesprek te gaan, het reflecteren en discussiëren, tot het handelingskader van het bestuur behoort.

Integriteit van kandidaten heeft in alle fasen van de werving- en selectieprocedure de aandacht. Voor alle kandidaten geldt dat een integriteitsverklaring wordt ondertekend voorafgaand aan de benoeming door GS. Ook dient een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te worden overgelegd. GS kunnen een risico-analyse overwegen voorafgaand aan een benoeming.

d) Transparantie

GS hechten aan een transparant en zorgvuldig selectie- en benoemingsproces, waarbij vacatures openbaar worden gemaakt en gepubliceerd, functie-eisen vooraf worden bepaald en bovendien bijdragen aan het verbeteren van de diversiteit onder kandidaten.

e) Rechtmatigheid

De voordracht of benoeming van externe personen vindt plaats op basis van een aantal kaders (inclusief wet- en regelgeving), waarbij sprake is van een onderscheid in regels. Daarbij valt onder meer (niet limitatief) te denken aan de volgende:

Kaders bij benoemingen en voordrachten (en opdrachten<sup>8</sup>)

Inzet in adviescommissie (publieke benoeming door GS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- specifieke verordeningen en reglementen</li> <li>- (rijks)Rechtspositiebesluit decentrale politieke ambtsdragers en de Verordening rechtspositie decentrale politieke ambtsdragers Provincie Limburg 2019 (o.a. regels voor de hoogte van de vacatievergoeding)</li> <li>- Beleidskader benoemingen 2.0 (diversiteit, transparantie en integriteit)</li> <li>- Provinciewet</li> <li>- Mandaatbesluit Gedeputeerde Staten van Limburg 2017</li> <li>- Mandaatbesluit directie Provincie Limburg 2021</li> </ul>
Inzet binnen vennootschappen (voordracht als aandeelhouder)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- provinciaal Uitvoeringskader sturing in samenwerking 3.0 (o.a. regels voor te benoemen statutair bestuurders en commissarissen)</li> <li>- Statuten en andere vennootschapsreglementen (bv of nv)</li> <li>- Beleidskader benoemingen 2.0 (diversiteit, transparantie en integriteit)</li> <li>- Wet Normering Topinkomens (WNT)</li> </ul>
<i>Buiten de scope van dit kader: Inzet op basis van opdrachtverlening (overeenkomst van opdracht)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Inkoop en aanbestedingsbeleid provincie Limburg.</i></li> <li>- <i>Aanbestedingswet 2012 (herzien in 2016)</i></li> <li>- <i>Europese aanbestedingsregels (vanaf een drempelwaarde)</i></li> <li>- <i>Wet DBA (fiscale regels inhuur zzp-ers)</i></li> <li>- <i>Provinciewet</i></li> <li>- <i>Mandaatbesluit Gedeputeerde Staten van Limburg 2017</i></li> <li>- <i>Mandaatbesluit directie Provincie Limburg 2021</i></li> <li>- <i>Bij de raming van kosten wordt gerekend met een van de WNT afgeleid maximum-uurbedrag.</i></li> </ul>

De Gedragscode Integriteit commissaris van de Koning en gedeputeerden Provincie Limburg 2021 (incl. anti-draaideurbepaling) vormt hierbij een overkoepelend kader voor de drie categorieën.

f) Voorkomen van (de schijn van) belangenverstremgeling

GS zijn alert op het risico van mogelijke schijn van belangenverstremgeling. Hierbij is het vanzelfsprekend dat 'hoe de buitenwereld hiernaar kijkt of hierover oordeelt' een rol speelt in de discussies en dialoog over integriteit (Mededeling GS d.d. 26 mei 2020 kenmerk 2020/21989). Zie ook onder sub b en c.

<sup>8</sup> De relevante kaders bij opdrachtverlening zijn hier volledigheidshalve opgenomen

- g) Inzet oud bestuurders (anti-draaideurbepaling)  
Gedurende twee jaar na aftreden zijn de Commissaris van de Koning en gedeputeerden uitgesloten van het tegen beloning verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de provincie Limburg. Daarnaast kunnen de Commissaris van de Koning of gedeputeerden niet eerder dan twee jaar na aftreden door GS worden voorgedragen als kandidaat voor de benoeming tot commissaris dan wel bestuurslid van een verbonden partij. Deze zogenaamde 'anti-draaideurconstructie', die zowel van toepassing is bij benoemingen, aandeelhoudersvoordrachten en de inzet van adviseurs via opdrachten, is vastgelegd in de Gedragscode Integriteit commissaris van de Koning en gedeputeerden Provincie Limburg 2021.
- h) Diversiteit  
GS zetten zich bij benoemingen in adviescommissies -en voor zover mogelijk bij aandeelhoudersvoordrachten<sup>9</sup>- expliciet in voor een diverse samenstelling. Hierbij zullen GS er in ieder geval naar streven om te komen tot een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en personen met een niet-westerse migratieachtergrond<sup>10</sup>. Daarnaast is er ook aandacht voor andere vormen van diversiteit, zoals leeftijd, regionale afkomst, religie, gender, opleidingsniveau of fysieke beperking. Er zijn verschillende mogelijkheden die kunnen bijdragen aan het realiseren van diversiteit en evenredige vertegenwoordiging. Deze verbeteringen richten zich met name op het werving- en selectietraject. Het gebruik van verschillende communicatiekanalen en het actief benaderen van kandidaten in andere netwerken kan helpend zijn. Met deze aanpak biedt het college van GS kandidaten uit diverse doelgroepen de mogelijkheid zich kandidaat te stellen. Indien voor een concrete benoeming of aandeelhoudersvoordracht geen bijdrage kan worden geleverd aan het aspect diversiteit dan dient dit in het GS-voorstel te worden toegelicht.
- i) Passende beloning  
GS hechten bij werving en selectie aan een passende beloning. Dat betekent altijd binnen de norm van de Provincie (en dus ook altijd binnen de WNT) en waar mogelijk minder (of hooguit hetzelfde) dan de markt betaalt voor vergelijkbare inzet. Hierna volgt een specificatie:
- Benoemingen  
Bij benoemingen in commissies wordt een vacatievergoeding betaald. Voor de hoogte van de vergoeding wordt aansluiting gezocht bij het bepaalde in de Verordening rechtspositie decentrale politieke ambtsdragers Provincie Limburg 2019.<sup>11</sup>
  - Aandeelhoudersvoordrachten  
De bezoldiging van commissarissen en statutair bestuurders dient in lijn te zijn met het bepaalde in uitvoeringskader Sturing in Samenwerking 3.0. Dat betekent onder andere dat de maximum bezoldiging in de Wet Normering Topinkomens (WNT) leidend is.
  - Adviseurs op basis van opdrachtverlening (buiten de scope van dit kader)  
Bij een opdracht wordt de prijs voor het beoogd resultaat bepaald door vraag en aanbod, op basis van het Inkoop- en aanbestedingsbeleid Provincie Limburg (vigerend: 2019). Bij de raming van kosten wordt gerekend met een van de WNT afgeleid maximum-uurbedrag.

<sup>9</sup> Hierbij zijn de kaders van de vennootschap en SIS 3.0 leidend.

<sup>10</sup> In aansluiting op de landelijke Kaderwet adviescolleges en rekening houdend met het rapport van de Algemene Rekenkamer inzake 'Diversiteit in vaste adviescolleges van de regering' d.d. 2-09-2019 en de Kamerbrief van BZK d.d. 29 juni 2020 inzake 'Nadere reflectie over diversiteit in adviescolleges' met kenmerk 2020-0000334744

<sup>11</sup> Voor 2021 gaat het om een bedrag van € 122,53 per vergadering. PS kunnen bij verordening een hogere vergoeding vaststellen.

j) Benoemingstermijn

Het uitgangspunt van GS is dat benoemde functionarissen in de regel niet meer dan twee aaneengesloten termijnen van 4 jaren functioneren<sup>12</sup>. Hierbij zal rekening worden gehouden met continuïteit waarbij een gezonde mix nodig is tussen 'zittend geheugen' en nieuwe inzichten. Bij de herbenoeming van een functionaris na de 1e termijn wordt een transparante procedure gehanteerd, waarvan een evaluatie deel uit maakt.<sup>13</sup>

k) Afspraken over evaluatie

Uitgangspunt is dat met elke kandidaat afspraken worden gemaakt over (tussentijdse) evaluaties. Van elke evaluatie wordt een verslag gemaakt.

## 5. Procedure bij benoemingen en aandeelhoudersvoordrachten

Deze werving- en selectieprocedure geldt bij vacatures inzake benoemingen door GS en bij vacatures binnen vennootschappen waar de Provincie een kandidaat dient voor te dragen (categorieën 1 en 2).

De hierna beschreven stappen worden uitgevoerd aan de hand van een **concern standaard "Zo werken wij bij benoemingen!"**<sup>14</sup>.

- **Stap 1: Vaststellen profiel en procedure door GS**

Bij elke vacature waar een voordracht of benoeming aan de orde is start de werving- en selectieprocedure -zoals beschreven in dit kader- met een besluit van GS waarin het functieprofiel en de voorgestelde invulling van de procedure wordt vastgesteld. De invulling kan per geval verschillend zijn vanwege de aard van de vacature. De vereisten en randvoorwaarden zoals bepaald onder 4 zijn hierbij leidend.

Bij aandeelhoudersvoordrachten vormt het binnen de vennootschap (door de RvC of AvA) vastgestelde functieprofiel het vertrekpunt voor de stappen zoals hier beschreven. Bij deze voordrachten kunnen GS de bevoegdheid inzake stap 1 mandateren aan de directie.

- **Stap 2: Openstellen vacature**

De volgende algemene uitgangspunten zijn van toepassing:

- De vacature wordt open gesteld via de website van de Provincie Limburg en in aanvulling hierop via media die aansluiten bij de te bereiken doelgroep, online en/of offline. Afhankelijk van de te verwachte moeilijkheidsgraad wordt 2 tot 4 weken gelegenheid geboden om te reflecteren.
- Gelijkijdig worden potentiële kandidaten uit de netwerken van de provincie Limburg actief benaderd en uitgenodigd om te solliciteren.
- De werving- en selectie kan om moverende redenen ook plaatsvinden via een extern werving- en selectiebureau.

- **Stap 3 Selectie van kandidaten**

Een vooraf ingestelde selectiecommissie (al dan niet samen met een extern werving en selectiebureau) beoordeelt de ingekomen brieven en stelt vertrouwelijk vast met welke kandidaten verkennende gesprekken gevoerd zullen worden. Dit gebeurt in samenspraak met de verantwoordelijk portefeuillehouder. De selectiecommissie maakt aan de hand van de vastgestelde selectiecriteria –en rekening houdend met de vereisten en randvoorwaarden- een keuze voor een kandidaat/kandidaten.

---

<sup>12</sup> Voor commissarissen binnen vennootschappen is dit uitgangspunt ook verankerd in SIS 3.0.

<sup>13</sup> In reglementen van commissies en in SIS 3.0 wordt gestuurd op het maken van afspraken gericht op een verplichte evaluatie voorafgaand aan herbenoeming.

<sup>14</sup> Deze –op te stellen- concernstandaard dient uniformiteit en consistentie in de uitvoeringsprocessen te borgen.



- **Stap 4 Besluitvorming door GS over benoeming of voordracht**

Het resultaat van het wervings- en selectietraject vormt een benoemingsvoorstel of een voorstel over de aandeelhoudersvoordracht ter besluitvorming door GS. In het voorstel worden tenminste de volgende drie onderdelen gemotiveerd:

- a) De wijze van werving en selectie (aantal sollicitanten, toets aan gestelde selectiecriteria en –indien van toepassing- de bijdrage aan het diversiteitsvereiste);
- b) Het verleden van de kandidaat/kandidaten in relatie tot gestelde vereisten, randvoorwaarden en relevante kaders;
- c) De specifieke afspraken met de voorgestelde kandidaat/kandidaten. Hierbij gaat het tenminste om de vergoeding, afspraken inzake evaluatie en de wijze van herbenoeming<sup>15</sup>.

Als GS instemmen met de benoeming of de voordracht door GS, dan volgt stap 5. Neemt het college van GS het voorstel niet over, dan wordt de kandidaat of de kandidaten geïnformeerd en wordt de vacature(s) zo nodig opnieuw opengesteld.

- **Stap 5 Bekendmaking**

Ter zake de bekendmaking is het volgende onderscheid van belang:

Bekendmaking benoeming (openbaar)

Na besluitvorming in GS (openbaar besluit) wordt de kandidaat schriftelijk geïnformeerd over de formele benoeming door GS en wordt de benoeming openbaar gemaakt. In het kader van de actieve informatieplicht worden PS gelijktijdig geïnformeerd over de benoemde kandidaat. De benoeming wordt aansluitend opgenomen in het benoemingenregister (zie ook punt 7).

Bekendmaking aandeelhoudersvoordracht (vertrouwelijk)

Na besluitvorming in GS (vertrouwelijk aandeelhoudersstandpunt) wordt de vennootschap schriftelijk op de hoogte gesteld van de voordracht. Aansluitend kan een benoemingsbesluit door de Algemene vergadering van Aandeelhouders worden voorbereid. Na formele benoeming binnen de vennootschap en inschrijving in het handelsregister is de benoeming openbaar. Tot die tijd heeft de voordracht een vertrouwelijk karakter. Dat betekent dat PS na formele benoeming binnen de vennootschap over de benoeming binnen de vennootschap kunnen worden geïnformeerd (zie ook punt 9).

## **6. Procedure bij inzet adviseurs via opdrachten**

De inzet van adviseurs via opdrachten valt buiten de reikwijdte van dit kader. Bij een beoogde opdracht voor dienstverlening wordt de aanbestedingsprocedure conform het Inkoop- en aanbestedingsbeleid Provincie Limburg toegepast met eigen selectie- en gunningscriteria.

## **7. Benoemingenregister**

De benoemingen door GS worden vanaf 16 november 2021 telkens opgenomen in een register dat via de provinciale website [www.limburg.nl](http://www.limburg.nl) is te raadplegen.

Dit gebeurt in het kader van een transparant beleid maar ook om de vindbaarheid van (her)benoemingsbesluiten te verbeteren.

---

<sup>15</sup> In SIS 3.0 zijn voorwaarden opgenomen ter zake een verplichte evaluatie voorafgaand aan een herbenoeming. Verder regelen de afzonderlijke reglementen van commissies de wijze van herbenoeming.

## 8. Monitoring door GS

GS monitoren periodiek:

- Het benoemingenregister;
- De concern standaard "Zo werken wij bij benoemingen";
- De wijze waarop bij het invullen van vacatures rekening wordt gehouden met de randvoorwaarden en vereisten zoals beschreven onder 4.
- Het functioneren van benoemde kandidaten waarbij rekening wordt gehouden met relevante kaders.

## 9. Informeren PS

### Actieve informatieplicht

In het kader van de actieve informatieplicht worden PS actief geïnformeerd over de namen van kandidaten die door GS zijn benoemd (categorie 1).

GS kunnen besluiten om PS over een (voorgenomen) besluit inzake een benoeming of aandeelhoudersvoordracht (of opdracht) te informeren.

### Rapportage benoemingen en aandeelhoudersvoordrachten

GS rapporteren per jaar aan PS welke (her)benoemingen en aandeelhoudersvoordrachten zijn gedaan (categorie 1 en 2). Bij benoemingen en aandeelhoudersvoordrachten worden tenminste de volgende punten op een uniforme wijze inzichtelijk gemaakt:

- de wijze van werving en selectie,
- het aantal kandidaten dat gesolliciteerd heeft,
- afwijkingen van de in dit kader gemelde randvoorwaarden en uitgangspunten.

Ingeval van herbenoemingen wordt ingegaan op de uitgevoerde evaluatie.

### Rapportage over de inzet van externe adviseurs via opdrachten

PS zullen –gelijktijdig met de rapportage inzake benoemingen en aandeelhoudersvoordrachten- geïnformeerd worden over opdrachtverleningen waarbij **-op basis van besluitvorming in GS-** sprake is van de inzet van externe adviseurs in afwijking van het vigerend Inkoop- en aanbestedingsbeleid Provincie Limburg of waarbij sprake is van de inzet van oud politici.

### Rapportage over opdrachten algemeen

PS worden via de jaarlijkse HRM-brief over inhuur en via de Integrale jaarrapportage Inkoop en Aanbestedingen geïnformeerd over opdrachtverleningen.

### Jaarlijks plenair debat.

GS staan open voor een jaarlijks plenair debat met PS over integriteit waar de toepassing van dit kader onderdeel van kan uitmaken.

## 10. Evaluatie kader

Dit kader wordt om de twee jaar geëvalueerd. Hierbij wordt rekening gehouden met de uitkomst van het jaarlijks debat over integriteit.

## Definities:

- Aandeelhoudersvoordracht: de voordracht van de provincie Limburg in haar rol van aandeelhouder binnen een bv of een nv. Het (privaatrechtelijk) aandeelhoudersstandpunt van de provincie Limburg wordt ingenomen door GS. Aandeelhoudersvoordrachten van eventuele andere aandeelhouders vallen buiten het bereik van dit kader. Met aandeelhoudersvoordrachten worden gelijk gesteld voordrachten binnen de Kennis As Instituten van de provincie Limburg.
- Adviseur: de persoon die op basis van een opdracht voor dienstverlening wordt ingezet om een van te voren afgesproken eindresultaat op te leveren. Er is géén sprake van een gezagsrelatie tussen de opdrachtnemer/adviseur enerzijds en de provincie Limburg anderzijds. Een opdracht voor dienstverlening wordt in de markt gezet met toepassing van het vigerend Inkoop- en aanbestedingsbeleid Provincie Limburg.
- Adviescommissies: een adviescommissie als bedoeld in artikel 82 Provinciewet juncto artikel 3:5 van de Algemene wet bestuursrecht of een commissie die qua werkwijze voor de toepassing van dit kader gelijk wordt gesteld met een adviescommissie.
- Benoeming door GS: het wettelijk recht van het college van GS om iemand aan te stellen of een bepaalde functie te geven. In dit kader gaat het primair om het (her)benoemen van de voorzitter en leden van adviescommissies in de zin van artikel 82 Provinciewet (of daarmee gelijk te stellen adviescommissies). Het gaat om benoemingen op voordracht van GS. Dat zijn namelijk benoemingen waarbij werving- en selectieactiviteiten dienen plaats te vinden.
- Diversiteit: Diversiteit gaat over alle mogelijke verschillen tussen mensen onderling. Hierbij kan worden gedacht aan een diversiteit van mensen qua leeftijd, opleidingsniveau, etnische, religieuze en culturele achtergrond, gender en seksuele oriëntatie. Soms zijn deze verschillen zichtbaar, zoals leeftijd, geslacht of huidskleur. Soms zijn ze minder duidelijk: etniciteit, geloofsovertuiging maar ook competenties en persoonlijke voorkeuren zoals leerstijl of een 'talenknobbel'. Het gaat dus om de samenstelling van een groep mensen. Inclusie gaat over hoe er met die verschillen wordt omgegaan.
- Oud-politici: voormalig politieke ambtsdragers. Politieke ambtsdragers zijn de mensen die Nederland, de provincies, waterschappen en gemeenten besturen. In dit kader beperkt tot bestuurders en volksvertegenwoordigers:
  - o op landelijk niveau: ministers en staatssecretarissen, voorzitters en leden Eerste en Tweede Kamer;
  - o op provinciaal niveau: gedeputeerden, Statenleden en Commissarissen van de Koning (CdK's);
  - o op gemeentelijk niveau: burgemeesters, wethouders en raadsleden;
  - o op niveau van waterschappen: voorzitters (dijkgraven), bestuurders en leden van het algemeen bestuur
- Voordracht: een aandeelhoudersvoordracht of elke andere voordracht door GS waarbij sprake is van werving- en selectie activiteiten behalve de uitgezonderde voordrachten in artikel 3.

# Bijlage 1

## Model Integriteitsverklaring provincie Limburg bij benoemingen door Gedeputeerde Staten

Als benoemde externe functionaris van de provinciale overheid verklaar ik het volgende:

### **Waarden integriteit:**

Ik begrijp dat ik als benoemde functionaris door Gedeputeerde Staten van Limburg het publieke belang dien en dat dit werk bijzondere verantwoordelijkheden met zich meebrengt. Burgers moeten op de provinciale overheid en dus ook op mij kunnen vertrouwen. Dat betekent dat ik mij steeds als een goed en integer vertegenwoordiger van de Provincie Limburg zal gedragen en zal handelen vanuit de kernwaarden zoals opgenomen in de Organisatievisie van de Provincie Limburg te weten: *impact, verbinding, professionaliteit, leren en verantwoord*.

### **Gedragscode**

Ik heb kennis genomen van de Ambtelijke gedragscode Provincie Limburg 2020 'Goed ambtelijk vakmanschap'. De gedragsregels uit deze gedragscode zijn op mij van overeenkomstige toepassing.

In het bijzonder ben ik gewezen op de hierna genoemde aspecten van de regeling:

### **Geheimhouding en informatiebeveiliging**

Ik ben op de hoogte gesteld van mijn verplichtingen met betrekking tot de geheimhouding van de aan mij toevertrouwde informatie en weet dat het niet naleven van die verplichting kan leiden tot strafrechtelijke vervolging. Ik ben mij bewust van mijn verantwoordelijkheid voor de beveiliging van informatie en informatiedragers. Ik ben mij er ook van bewust dat de plicht tot geheimhouding van informatie doorloopt na afloop van mijn benoeming.

### **Belangenverstremming en nevenfuncties**

Ik besef dat ik mij op geen enkele manier schuldig mag maken aan belangenverstremming. Ik mag mijn kennis en invloed niet gebruiken om mijn eigen belang te dienen, of dat van een ander of een andere organisatie bij wie ik persoonlijk betrokken ben. Ik ga actief en uit mezelf (de schijn van) belangenverstremming tegen. Als zich toch het risico van belangenverstremming voor kan doen, dan meld ik dit direct uit eigen beweging. Vóór de aanvang van mijn opdracht bespreek ik mijn eventuele nevenfuncties met mijn opdrachtgever. Nieuwe nevenfuncties gedurende de looptijd van de benoeming zal ik schriftelijk melden. Ik voorkom dat door mijn gedrag het aanzien en de goede naam van de provincie Limburg wordt geschaad.

Bij twijfel over de regels of over hoe te handelen, zal ik actief een klankbord opzoeken binnen de Provincie Limburg en integriteitsdilemma's bespreekbaar maken.

Het niet naleven van deze integriteitsverklaring kan in het uiterste geval leiden tot een beëindiging van de benoeming en/of aangifte.

<b>Naam functionaris</b>	<b>Benoemd door:</b>
<b>Benoemd als</b>	Betrokken cluster
<b>Plaats en datum</b>	Plaats en datum
<b>Handtekening</b>	Paraaf

GS d.d. 16 november 2021