



JAARSTUKKEN 2024

Inhoud

JAARSTUKKEN 2024.....	1
1.1. BERICHT VAN HET BESTUUR	1
JAARVERSLAG.....	2
1.2. PROGRAMMAVERANTWOORDING	
SOCIAAL BELEID	3
1.3. BEDRIJFSVOERING	
FINANCIEEL VERSLAG	12
WEERSTANDSVERMOGEN EN RISICOBEBEERSING	13
ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN.....	13
WET OPEN OVERHEID.....	13
FINANCIERING	14
VERBONDEN PARTIJEN	16
MARKETING, PRODUCTBELEID EN INNOVATIE: SOCIAAL ONTWIKKELBEDRIJF.....	16
RECHTMATIGHEIDSVERANTWOORDING	18
ORGANIGRAM.....	20
JAARREKENING	21
2. JAARREKENING – BALANS	22
BALANS PER 31 DECEMBER 2024	22
3. OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN	24
OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN 2024	24
OVERZICHT VAN DE GEREALISEERDE BATEN EN LASTEN PER TAAKVELD 2024	25
4. GRONDSLAGEN VAN DE FINANCIËLE VERSLAGGEVING	26
5. TOELICHTING OP DE BALANS	30
6. TOELICHTING OP HET OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN	39
TOELICHTING BATEN EN LASTEN 2024	39
OVERIGE GEGEVENS	51
7. OVERIGE TOELICHTINGEN	52
GOEDKEURING EN VASTSTELLING	52
CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT	53

1.1. BERICHT VAN HET BESTUUR

Voorwoord voorzitter Algemeen Bestuur

We kijken terug op een goed 2024 van de EMCO-groep. Belangrijk daarbij is dat dit onmogelijk zou zijn zonder de inzet van alle medewerkers. Ik wil hen dan ook bedanken.

Daarbij is het fijn dat ook de financiële resultaten in 2024 positief stemmen en vertrouwen bieden in de toekomst.

Verder professionaliseren van de organisatie

De EMCO-groep wil inzetten op het realiseren van de langetermijnambities. Daarvoor zijn fundamentele keuzes nodig. Om deze reden is een transformatieplan opgesteld. Het verder professionaliseren van de organisatie staat in dit plan centraal. Investeren in vakmanschap en de verdere optimalisatie van de bedrijfsvoering zijn belangrijke doelen waar EMCO-groep haar energie in steekt.

Ontwikkeling en opleidingsaanbod

Ontwikkeling is en blijft een belangrijke kernwaarde binnen de organisatie van de EMCO-groep. Zo wordt er ingezet op een ontwikkelgerichte werkomgeving, waarbij medewerkers en deelnemers de kans krijgen om hun talenten optimaal in te zetten en uit te breiden. In 2024 was er een duidelijke groei zichtbaar in zowel het aantal ontwikkeltrajecten als het aantal opleidingen. Om het opleidingsaanbod verder uit te breiden en beter aan te laten sluiten op de praktijk, wordt er vanaf 2024 ook samengewerkt met nieuwe opleidingspartners en zijn de banden met bestaande partners versterkt.

Samenwerkingen

Naast de interne ontwikkelingen zijn er ook ontwikkelingen met onze partners. Zo is de samenwerking tussen de gemeente en Menso verder versterkt door gezamenlijke projecten en dienstverlening. Voorbeelden hiervan zijn het Banenplan AT7 Werkt, Menssupport en de start van leerlijnen. Deze initiatieven tonen de bereidheid van de organisaties om te vernieuwen en zich aan te passen aan de veranderende behoeften van haar doelgroepen. Tevens hebben de gemeente Borger-Odoorn en de gemeente Emmen besloten om de wachtlijsten Beschut Werk van 2024 weg te werken en te investeren in extra Beschut Werken banen. Daarnaast heeft een werkgroep in 2024 onderzoek gedaan naar de meest wenselijke gemeentelijke- en bestuurlijke samenwerking binnen de EMCO-groep. In 2025 wordt hier een advies aan het bestuur over uitgebracht.

Groei naar werkontwikkelbedrijf

Doordat het aantal WSW-werknemers afneemt, wordt de infrastructuur van EMCO-groep steeds meer gebruikt voor andere doelgroepen. We groeien naar een werkontwikkelbedrijf waarin plek is voor verschillende soorten trajecten en deelnemers. EMCO-groep dient zowel als springplank naar regulier werk als een vangnet voor deelnemers die behoefte hebben aan een beschermde werkomgeving.

Wisseling van voorzitter Algemeen Bestuur

Naast alle ontwikkelingen heeft er opnieuw een wisseling plaatsgevonden in het Algemeen Bestuur van de EMCO-groep. Wethouder Rene van der Weide nam voor de zomer van vorig jaar afscheid als wethouder en daarmee ook als voorzitter van het Algemeen Bestuur van de EMCO-groep. We willen hem bedanken voor zijn inzet als voorzitter van het Algemeen Bestuur van de EMCO-groep. Ik mag het stokje van hem overnemen en zet mij daar met enthousiasme voor in.

Jan Bos

Wethouder en voorzitter Algemeen Bestuur EMCO-groep

JAARVERSLAG



1.2. PROGRAMMAVERANTWOORDING

Inhoud

1. Samenvatting resultaten
2. Missie en Visie
3. Onze Medewerkers
 - WSW
 - Detacheringen
 - Beschut Werken
 - Ambtelijke functies
4. Dienstverlening in gezamenlijkheid met Menso
 - Banenplan AT7
 - Participatiebanen
 - Netwerk Emmen
 - Menssupport
 - Leerlijn Hout
5. Opleiding en ontwikkeling
6. Gezond en veilig werken
7. OR

SOCIAAL BELEID

1. Samenvatting resultaten

De EMCO-groep bevindt zich in een transitie naar een duurzaam werkontwikkelbedrijf. We streven ernaar het werkontwikkelbedrijf duurzamer en aantrekkelijker te maken voor opdrachtgevers, partners en werknemers. Er zijn fundamentele keuzes nodig om de lange-termijnambities te realiseren, waarvoor een Transformatieplan is opgesteld. Dit plan sluit aan bij de vraag die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan gemeenten heeft gesteld om plannen te ontwikkelen voor de transitie naar een toekomstbestendige werkontwikkelinfrastructuur.

De focus van de EMCO-groep ligt op het ontwikkelen van talenten voor alle inwoners van Zuidoost Drenthe, met nadruk op inclusiviteit en langdurige partnerschappen. Het vinden van de juiste balans tussen werk en ontwikkeling is hierbij essentieel.

Het aantal WSW-medewerkers is afgenomen van 931 naar 875, voornamelijk door pensionering. De gemeente heeft in 2024 het doel voor Beschut Werken (Participatiewet) behaald, met 117 mensen aan het werk.

Door veranderende wet- en regelgeving en de groei naar een werkontwikkelbedrijf samen met Menso is er een groeiende behoefte aan professionalisering. Door professionalisering en het vertrek van leidinggevenden met een WSW-contract door pensionering, worden steeds vaker ambtelijke medewerkers aangetrokken. Dit heeft financiële en organisatorische gevolgen, doordat de hogere loonkosten van ambtelijke medewerkers druk uitoefenen op het beschikbare budget. Het is daarom essentieel om te kijken naar alternatieve financieringsmogelijkheden en nieuwe inkomstenstromen.

De samenwerking met de gemeente en Menso is verder versterkt door gezamenlijke projecten en dienstverlening zoals het Banenplan AT7 Werkt, Menssupport en de start van leerlijnen. Deze initiatieven laten zien dat de organisaties actief inspelen op de veranderende behoeften van hun doelgroepen.

De behaalde resultaten in 2024 bieden een solide basis voor de toekomst. In 2025 blijft de EMCO-groep investeren in opleidingen, het versterken van samenwerkingen en het verder ontwikkelen van een organisatie waarin leren en ontwikkelen voor iedereen mogelijk is.

2. Missie en Visie

Om succesvol te blijven, is het cruciaal om een consistente en flexibele koers te varen, vooral in tijden van verandering. Met onze nieuwe directeur breekt een periode van belangrijke ontwikkelingen aan.. Onze missie en visie blijven stevig verankerd, terwijl we meebewegen met veranderingen om te blijven groeien. Dit geldt ook voor onze bedrijfsonderdelen, waar we nieuwe initiatieven en verbeteringen doorvoeren om onze medewerkers beter te ondersteunen en verder te ontwikkelen. Tegelijkertijd is de samenwerking met Menso een belangrijke pijler in ons groeiproces. De voortgang van deze samenwerking biedt veelbelovende mogelijkheden voor de toekomst, wat ons de motivatie geeft om door te zetten en ons te blijven inzetten voor vernieuwende oplossingen. Deze veranderingen bieden een solide basis voor zowel interne als externe samenwerking, en we kijken ernaar uit om gezamenlijk verder te bouwen aan een succesvolle toekomst.

Missie EMCO-groep

Ontwikkeling voor iedereen! Ontwikkeling en werk voor alle inwoners van de arbeidsmarktregio Drenthe, voor de huidige en toekomstige generatie.

Visie

Wij geloven dat iedereen talenten heeft. Maar soms zijn deze talenten in eerste instantie niet zichtbaar. Onze vakbekwame leidinggevenden en coaches zijn in staat deze talenten te ontdekken en te laten groeien. Dit doen we met behulp van in de praktijk bewezen methodieken en instrumenten.

Ontwikkeling van mensen staat voorop, maar om dit te kunnen (blijven) doen, is economisch rendement nodig uit ons werk binnen en buiten EMCO-groep. Het vinden van een evenwicht tussen productie en ontwikkeling hoort bij ons werk. Wij werken aan langdurige partnerschappen en leveren kwaliteit tegen een marktconforme prijs.

Mensen die daartoe in staat zijn begeleiden wij naar een baan bij een regulier werkgever. Wij ondersteunen en adviseren deze werkgevers in inclusief werkgeverschap. Daarnaast bieden wij een springplank voor mensen die binnen onze leerlijnen en werkontwikkelplekken een tijdelijk traject bij ons volgen om daarna uit te stromen naar regulier werk. En bieden wij een vangnet voor mensen waarvoor een beschermde werkomgeving de meest passende werkplek is. Er is plek voor iedereen, binnen of buiten EMCO-groep.

3. Onze medewerkers

Diversiteit in dienstverbanden

EMCO-groep is een werkontwikkelbedrijf waar veel verschillende medewerkers uit veel verschillende doelgroepen aan de slag zijn. Dit kan via een dienstverband of een werkervaringstraject met een leerwerkovereenkomst (LWO).

Dienstverband	Aantallen per 31-12-24
WSW	875
Beschut Werk	117
Ambtenaren	110

WSW

Het grootste deel van onze werknemers bestaat nog steeds uit WSW-medewerkers. In 2024 nam het aantal medewerkers met een WSW-dienstverband zoals verwacht verder af. Hierdoor daalt het aandeel van de WSW-medewerkers in het totaal van alle werknemers, terwijl er via andere regelingen juist instroom is.

Eind 2024 waren er 875 medewerkers met een WSW-contract tegenover 931 in 2023.

De meeste medewerkers stroomden uit vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Door de beperkte instroom van jonge mensen steeg de gemiddelde leeftijd van WSW-medewerkers in 2024 naar 54 jaar.

Detacheringen

We stimuleren medewerkers te kiezen voor detachering. We zijn gegroeid in het aantal detacheringen ondanks de afname van WSW-medewerkers. Detacheren biedt medewerkers de kans om een in andere werkomgeving ervaring op te doen, wat hun zelfvertrouwen en werkvaardigheden vergroot. Medewerkers die gedetacheerd worden, voelen zich meer gewaardeerd en betrokken bij het werk, wat kan leiden tot een lager ziekteverzuim en een meer werkplezier.

We zijn gegroeid van 96 naar 107 medewerkers in de detachering en van 28 naar 31 medewerkers in Begeleid Werken.

- Om te kunnen groeien in het aantal werknemers (voornamelijk WSW en Begeleid Werken) die worden gedetacheerd, is het belangrijk om de medewerkers in beweging te krijgen. Om dit doel te realiseren wordt in 2025 een plan van aanpak opgesteld en uitgevoerd.

Voorbeelden van succesvolle initiatieven op dit gebied zijn:

- o Volledige personeelsbezetting in het Veenpark
- o Start van het digitaliseringsproject van Houkes bewindvoering
- o In samenwerking met Gemeente Emmen zijn er 3 detacheringen omgezet naar Begeleid Werken

CIJFERS
875 Wsw-medewerkers per 31-12 waarvan 109 gedetacheerd 30 in Begeleid Werken
57 Uitgestroomd uit de Wsw waarvan 31 vanwege pensioen
117 Medewerkers in Beschut Werk per 31-12 91 mensen op de wachtlijst waarvan 48 in traject
110 Ambtelijke medewerkers per 31-12
234 Medewerkers ontwikkelbaan in 2024
545 Deelnemers in traject met LWO in 2024

Beschut Werken Participatiewet

Gemeenten Borger-Odoorn, Coevorden en Emmen laten het nieuwe Beschut Werken in de Participatiewet uitvoeren door EMCO-groep. Dankzij de samenwerking met de deelnemende gemeenten hebben we de taakstelling Beschut Werken in 2024 behaald.

Eind 2024 biedt EMCO-groep in totaal aan 117 mensen een Beschut Werken baan. Dit betreft 23 mensen met een Beschut Werken baan vanuit gemeente Coevorden, 6 mensen vanuit gemeente Borger-Odoorn en 88 mensen vanuit gemeente Emmen.

Gemeente Borger-Odoorn en Gemeente Emmen hebben besloten om de wachtlijsten Beschut Werk van 2024 weg te werken en te investeren in extra Beschut Werken banen.

Gemeente	Wachtlijst (aantal)
Borger-Odoorn	1
Coevorden	13
Emmen	77

Ambtelijke functies

De WSW-doelgroep binnen werkontwikkelbedrijven is de afgelopen jaren sterk veranderd.

Vroeger vulden WSW-medewerkers vaak leidinggevende functies binnen EMCO-groep.. De veranderingen in wet- en regelgeving en de vraag naar een professionelere bedrijfsvoering, vragen om een andere opleidingen en ervaring. Om deze reden wordt de positie van leidinggevend binnen werkontwikkelbedrijven steeds vaker ingevuld door ambtelijke medewerkers, ook bij EMCO-groep. Dit heeft zowel organisatorische als financiële implicaties.

De toename van het aantal ambtelijke medewerkers heeft direct invloed op de structuur van de werkontwikkelbedrijven. Waar eerder leidinggevende functies werden ingevuld door medewerkers met een WSW-achtergrond, moeten nu vaak extern geworven ambtelijke medewerkers worden aangetrokken. Dit is nodig om te voldoen aan de groeiende eisen qua professionaliteit en strategische sturing, maar het verhoogt ook de loonkosten en werkdruk.

Financieel gezien heeft deze verschuiving meerdere gevolgen. De hogere loonkosten voor ambtelijke medewerkers betekenen een grotere druk op het beschikbare budget. De EMCO-groep moet een balans vinden tussen het aantrekken van gekwalificeerd personeel en het behouden van het recht op overheidsfinanciering, die vaak afhangt van het aantal WSW-werkplekken.



4. Dienstverlening in gezamenlijkheid met Menso

Banenplan AT7 Werkt

Ontwikkeling door en naar werk is leidend binnen EMCO-groep en AT7. In 2024 is de dienstverlening in samenwerking met Menso gecontinueerd en is het succesvolle Banenplan AT7 Werkt voortgezet.

In 2024 hadden in het kader hiervan in totaal 148 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan bij één van de onderdelen van EMCO-groep. Zij werken op verschillende afdelingen van het bedrijf, zoals Metaal, Business Post, Montage, Parkeerbeheer en Groen. Kennis die op deze manier in de praktijk wordt opgedaan, wordt waar nodig aangevuld met opleidingen.

Dat het project ook echt werkt, is te zien aan de resultaten. Van de deelnemers die begonnen zijn in het AT7 Werkt, is inmiddels 70% uitgestroomd naar regulier werk.

Participatiebanen

Uit het Banenplan AT7 blijkt dat niet alle deelnemers kunnen doorstromen naar regulier werk. We willen zoveel mogelijk voorkomen dat deze mensen na beëindiging van de tijdelijke Banenplan via de WW terugvallen in de bijstand. Voor deze potentiële draaideurklanten heeft de gemeente Emmen besloten om 30 participatiebanen in te richten voor inwoners met een lange afstand tot de arbeidsmarkt.

Deze structurelere participatiebanen zijn bedoeld voor mensen bij wie uitstroom naar regulier werk niet haalbaar is. Er worden hierdoor extra banen ingevuld voor mensen die anders geen enkele kans op werk maken. Daarmee creëren we extra werk en zorgt het voor een zelf verdiend inkomen voor mensen die anders op de bijstand waren aangewezen. Dit betreft een andere groep dan mensen met een indicatie voor Beschut Werk. Deze laatste groep heeft meer intensieve begeleiding nodig in een beschutte werkomgeving.

Inmiddels zijn de kaders, instroomcriteria en het werkproces ingericht en is er een start gemaakt met de invulling van de participatiebanen.

Menssupport

In 2024 heeft Menssupport een mooie ontwikkeling en groei doorgemaakt. Het fundament dat in 2023 is gelegd, heeft zowel het team als het concept Menssupport versterkt. De samenwerking tussen EMCO-groep en Menso is sterk en goed op elkaar ingespeeld. Daarnaast heeft de methodiek van de 'groeikaart' een vaste en waardevolle plek gekregen binnen onze werkwijze.

In 2024 behoorden 358 personen tot de doelgroep van Menssupport, waarvan 204 actief deelnamen aan verschillende activiteiten (van vrijwilligerswerk tot een leerwerkplek). Deze cijfers laten de groei en ontwikkeling binnen Menssupport zien. Ook op de locatie aan de Roald Amundsenstraat zagen we een duidelijke groei, zowel in het aantal deelnemers (totaal 107) als in hun mate van aanwezigheid. De centrale functie van deze locatie is in 2024 steeds zichtbaarder geworden, waarbij de groepsdynamiek, de open sfeer en de focus op verbinding en ontwikkeling een belangrijke rol speelden. Dit heeft ervoor gezorgd dat deelnemers zich zichtbaar hebben kunnen ontplooiën. Sommige deelnemers zijn doorgestroomd naar een volgende voorziening, terwijl anderen zich voorbereiden op een volgende stap. De begeleiding binnen Menssupport is intensief en vraagt om maatwerk. Blijvend contact houden is essentieel onderdeel van het traject.

NetWerk Emmen

NetWerk Emmen is een initiatief van EMCO-groep en Menso om sociaal ondernemerschap te bevorderen door werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden op betaald werk. Het project is gestart in april 2022 en het ging om banen waarin zwerfafval wordt verzameld, gescheiden en hergebruikt. In 2,5 jaar vonden 15 mensen een baan via NetWerk Emmen en werd er 135.000 kilo afval verzameld. Partners zoals Area Reiniging en Pre Zero hebben doorlopende opdrachten verstrekt, wat de financiële onafhankelijkheid van subsidies bevordert. Ondanks het succes in het bereiken van werkgelegenheidsdoelstellingen, blijft het aantrekken van betalende partners een uitdaging.

Leerlijn Hout

De krappe arbeidsmarkt maakt het moeilijk om vacatures te vervullen, terwijl er binnen de Participatiewet een doelgroep bestaat die met intensieve begeleiding kan worden geïntegreerd in het arbeidsproces. Met de inrichting van leerlijnen willen we een brug slaan tussen de behoeften van werkgevers aan geschikt personeel en de mogelijkheden van de deelnemers vanuit de Participatiewet. In 2024 zijn we gestart met de leerlijn Hout. Tijdens de leerlijn worden deelnemers 'werkfit' gemaakt, leren zij een vak en zetten sommige deelnemers stappen in het (aan)leren van de Nederlandse taal.

We zijn gestart met 8 deelnemers en 7 deelnemers hebben het traject afgerond en hebben een baan gevonden. Deelnemers sluiten het traject af met een erkend certificaat van het Drenthe College.

De lessen en ervaringen die we hiermee al hebben opgedaan, gebruiken we om in 2025 nieuwe leerlijnen in te richten.



5. Opleiding en Ontwikkeling 2024

Ontwikkeling blijft een belangrijke kernwaarde binnen onze organisatie. We zetten ons in voor een ontwikkelgerichte werkomgeving, waarbij medewerkers en deelnemers de kans krijgen om hun talenten optimaal in te zetten en uit te breiden. In 2024 groeide het aantal ontwikkeltrajecten met 122 en het aantal opleidingen met 46.

Ontwikkeltrajecten voor	Aantal
Menssupport	129
Traject voor Statushouders	60
VSO/Pro	49

Vakinhoudelijke opleidingen	Aantal
VCA	81
Hef-reachtruck	35
Basis veiligheid openbare ruimte	52
Assistent groenvoorziener	13
Houtbewerking	8

Basisvaardigheden en Vakgerichte Trainingen

We richten ons sterk op programma's voor basisvaardigheden. Deze programma's helpen werknemers en deelnemers bij het verbeteren van essentiële vaardigheden zoals Nederlands, digitale vaardigheden, sociale vaardigheden, gezondheidsvaardigheden (training 'Voel je Goed') en financiële zelfredzaamheid (training 'Geld, het kan slimmer'). Hierdoor versterken we niet alleen de positie van onze deelnemers op de arbeidsmarkt, maar ook hun zelfstandigheid in het dagelijks leven.

Daarnaast hebben we, naast de bestaande vakinhoudelijke trainingen, zoals 'bosmaaier, motorkettingzaag, heftruck en VCA', 2 nieuwe leerlijnen geïntroduceerd:

- Houtbewerking
- VHG assistent groenvoorziener

De deelnemers ronden in 2025 deze opleidingen af met een branchecertificaat en praktijkverklaringen. Hiermee vergroten we de kansen van deelnemers op de arbeidsmarkt.

Samenwerking met nieuwe partners

Om ons opleidingsaanbod verder uit te breiden en beter aan te laten sluiten op de praktijk, zijn we in 2024 gaan samenwerken met nieuwe opleidingspartners:

Zone College, Bijda/CCB, Stichting Knip, Hout dat Werkt en Veiligheidscentrum Noord.

We hebben de banden met bestaande partners, zoals Sedna en Drenthe College, verder versterkt.

Deze samenwerkingen maken het mogelijk om maatwerkopleidingen aan te bieden die inspelen op de behoeften van verschillende doelgroepen.

Inclusie blijft een speerpunt in onze aanpak. Door theorie en praktijk te combineren, bereiken we een brede groep deelnemers, zoals inburgeraars, jongeren vanuit het MBO-onderwijs, vanuit het praktijkonderwijs en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

6. Gezond en veilig werken

Een van onze strategische doelen is om de organisatie doelmatiger in te richten. Hiervoor versterken we de organisatiestructuur en optimaliseren we werkprocessen. Een belangrijk thema daarbij is het versterken van onze veiligheidsstructuur en –cultuur.

Veiligheid op de werkvloer is een van onze kernwaarden: het gaat namelijk verder dan het minimaliseren van arbeidsrisico's. Met onze focus op veiligheid streven we naar een werkomgeving waarin iedereen gezond, betrokken en gemotiveerd (samen)werkt en aan het eind van de dag weer veilig en gezond naar huis gaat.

In 2024 bleek dat een ongeluk soms in een klein hoekje schuilt, maar wel grote gevolgen kan hebben voor het slachtoffer en de organisatie. Na systematisch onderzoek van een aantal ongevallen met letsel en de resultaten van een Quick Scan Arbobeleid, is besloten om de basis voor veilig en gezond werken beter op orde te brengen. Voor 2025 staan de volgende onderwerpen centraal:

1. Actualiseren van de Risico-Inventarisatie en Evaluatie.
2. Professionaliseren van het team veilig en gezond werken.
3. 'Tijdens de verbouwing gaat het werk gewoon door' en de preventiemedewerkers houden periodieke inspecties op de werkplek voor veilig en gezond werken.

7. OR

De OR bij EMCO-groep heeft als taak de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) uit te voeren. De OR gelooft dat een sterke organisatie de inzet en betrokkenheid van iedereen nodig heeft. Daarom is gezonde medezeggenschap voor ons van groot belang. De OR streeft ernaar betrouwbaar te zijn, een stem te bieden aan iedere medewerker en een veilige werkomgeving te creëren waarin iedereen zich betrokken voelt.

Hoofdpunten van het afgelopen jaar:

- In 2024 liep de zittingstermijn af en konden medewerkers een nieuwe OR kiezen. En gelukkig viel er ook iets te kiezen. Er waren meer aanmeldingen dan beschikbare zetels (15).
- Om de bekendheid te vergroten en beter in contact te blijven met de achterban, nam een afvaardiging van de OR een aantal keren deel aan afdelingsoverleggen. Dit heeft tot nu toe positieve reacties opgeleverd. Een aantal onderwerpen waar de OR aan heeft bijgedragen zijn: collectieve vrije dagen 2025, reglement ongewenst gedrag, werktijden Groen, regeling melden vermoeden misstand en regeling werken bij warmte.

1.3. BEDRIJFSVOERING

FINANCIEEL VERSLAG

EMCO-groep heeft het afgelopen jaar afgesloten met een verlies van € 2.252.000,-. De goedgekeurde **gewijzigde** begroting sloot met een tekort van € 4.459.000,- waardoor we het resultaat € 2.207.000,- beter is dan begroot. Door een fouterstel van het spaarverlof van €806.000,- die in 2023 opgenomen had moeten worden, maar nu in de openingsbalans van 2024 volgens de richtlijnen van de BBV is gecorrigeerd is het totaal te verrekenen verlies van de EMCO-groep naar de gemeenten over 2024 €3.058.000,-.

Ten opzichte van de begroting zijn de volgende afwijkingen gerealiseerd:

Realisatie ten opzichte van de gewijzigde begroting	Afwijkingen
Voordeel opbrengsten	817
Nadeel overige personeelslasten niet ambtelijk	-82
Nadeel personeelslasten ongesubsidieerd personeel	-454
Nadeel overige personeelskosten niet-gesubsidieerd personeel	-18
Nadeel uitzendkrachten	-227
Nadeel onderhoudskosten	-141
Voordeel energiekosten	144
Voordeel afschrijvingen	153
Nadeel dienstverlening derden	-149
Voordeel rente	203
Nadeel overige algemene bedrijfskosten	-7
Nadeel op diverse baten en lasten	-81
Voordeel rijksbijdrage	1081
Voordeel personeelslasten WSW	394
Voordeel op kosten Begeleid Werken	43
Voordeel resultaat Beschut Werk	531
Voordelig resultaat t.o.v. de gewijzigde begroting	2.207

WEERSTANDSVERMOGEN EN RISICOBEBEERSING

EMCO-groep heeft zelf geen eigen vermogen om verliezen in de toekomst op te kunnen vangen. Jaarlijks wordt de begroting door het Algemeen Bestuur vastgesteld op basis waarvan de aangesloten gemeenten dan het begrote verlies voorfinancieren. Indien aan het einde van het boekjaar blijkt dat het gerealiseerde tekort afwijkt van de begroting moeten de aangesloten gemeenten, conform de afspraken in de Gemeenschappelijke Regeling, het verschil bijbetalen of ze ontvangen een bedrag terug. EMCO-groep heeft in 2024 een negatief resultaat gerealiseerd van € 2.252.000,-. De bevoorschotting van het verlies heeft in 2024 plaatsgevonden op basis van de originele begroting. EMCO-groep zal aan de aangesloten gemeenten het teveel betaalde bedrag terugbetalen.

KENGETALLEN

De netto schuldenquote en de netto schuldenquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen geven beide een percentage aan van 10.95%. Deze quoteringen geven de verhouding aan tussen de schuldenlast en de eigen middelen.

De solvabiliteitsratio geeft de verhouding aan tussen het Eigen Vermogen en het Totale Vermogen. Aangezien EMCO-groep geen eigen vermogen heeft is dit 0%.

De structurele exploitatieruimte, mate waarin EMCO-groep in staat is om haar eigen lasten te dragen, bedraagt -4.06%.

ONDERHOUD KAPITAALGOEDEREN

EMCO-groep organiseert het onderhoud aan materieel en gebouwen in een combinatie van eigen medewerkers en derden. In 2024 heeft duurzaamheid een prominentere rol, niet alleen in onze activiteiten maar ook in onze faciliteiten. We erkennen de impact van CO2-uitstoot en nemen onze verantwoordelijkheid.

Met doelgerichte maatregelen streven we naar kostenbesparingen en willen we voldoen aan de groeiende verwachtingen van duurzaamheid.

WET OPEN OVERHEID

Met ingang van 2022 geldt de Wet open overheid (WOO). Het uitgangspunt van de WOO is dat overheidsinformatie openbaar is, tenzij de in de WOO genoemde belangen zich tegen openbaarmaking verzetten. EMCO-groep onderschrijft het uitgangspunt van openbaarheid en transparantie. De WOO is van toepassing als het gaat om documenten die gaan over een bestuurlijke aangelegenheid, en die berusten bij het bestuursorgaan van EMCO-groep. EMCO-groep volgt de richtlijnen en werkwijze zoals opgenomen in de Wet open overheid (WOO).

FINANCIERING

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2001 is de Wet Financiering Decentrale Overheden (Wet FIDO) ingevoerd. Deze wet heeft de treasury van gemeenten en overheidslichamen tot onderwerp. Treasury is het sturen en beheersen van, verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Op grond van deze wet is EMCO-groep verplicht om zowel in de begroting als in de jaarrekening een zogenaamde treasuryparagraaf op te nemen waarin verantwoording over het treasurybeleid wordt afgelegd.

Treasury-beheer

EMCO-groep heeft een laag risicoprofiel doordat rentepercentages van vrijwel alle langlopende leningen voor een lange tijd vastliggen en daarom geen gebruik wordt gemaakt van derivaten en de rente vrij stabiel is.

Kasgeldlimiet

De kasgeldlimiet wordt berekend door een (vastgesteld) percentage van de totale begrote bedrijfslasten van EMCO-groep te nemen. De netto vlottende schuld per kwartaal is het gemiddelde van de standen van deze schuld op de eerste en laatste dag in het desbetreffende kwartaal. In het volgende overzicht wordt de werkelijke omvang van de kasgeldlimiet getoetst aan de wettelijke norm overeenkomstig de Wet FIDO.

Bedragen in duizenden euro's

Omschrijving (bedragen x € 1.000,-)	2024 1e kw	2024 2e kw	2024 3e kw	2024 4e kw
Omvang van de gewijzigde begroting per 1 januari (= grondslag)	56.248	56.248	56.248	56.248
1 Toegestane kasgeldlimiet				
in procenten van de grondslag	8,2%	8,2%	8,2%	8,2%
in een bedrag	4.612	4.612	4.612	4.612
2 Omvang vlottende korte schuld				
Opgenomen gelden korter dan 1 jaar	0	0	0	0
Schuld in rekening courant	0	0	0	0
Gestorte gelden door derden korter dan 1 jaar	0	0	0	0
Overige geldleningen niet zijnde vaste schuld	0	0	0	0
3 Vlottende middelen				
Contante gelden in kas	1	3	4	3
Tegoeden in rekening courant	427	446	510	519
Overige uitstaande gelden korter dan 1 jaar	2.012	1.166	2.091	4.380
4 Toets kasgeldlimiet				
Totaal netto vlottende schuld (2-3)	-2.441	-1.614	-2.605	-4.902
Toegestane kasgeldlimiet (1)	4.612	4.612	4.612	4.612
Ruimte (+) c.q. overschrijding (-) (1-(2-3))	7.053	6.226	7.217	9.514

Uit dit overzicht blijkt dat over het hele jaar 2024 is voldaan aan de kasgeldlimiet.

Renterisiconorm

De renterisiconorm wordt berekend door een (vastgesteld) percentage te vermenigvuldigen met het begrotingstotaal van EMCO-groep. Het doel is het beheersen van de renterisico's op de vaste schuld. Dit renterisico heeft betrekking op het totaal van de begroting van enig jaar. Hieronder wordt het renterisico over de komende vier jaren gerapporteerd.

Bedragen in duizenden euro's

Omschrijving (bedragen x € 1.000,-)		2025	2026	2027	2028
Basisgegevens					
1a	Renteherziening op vaste schuld o/g	-	-	-	-
1b	Renteherziening op vaste schuld u/g	-	-	-	-
2	Netto renteherziening op vaste schuld (1a-1b)	-	-	-	-
3a	Nieuwe aangetrokken vaste schuld	-	1.500	1.500	1.500
3b	Nieuwe verstrekte lange leningen	-	-	-	-
4	Netto nieuw aangetrokken vaste schuld (3a-3b)	-	1.500	1.500	1.500
5	Aflossingen	955	1.000	1.500	1.501
6	Herfinanciering (laagste van 4 en 5)	-	1.500	1.500	1.500
7	Renterisico (2+6)	-	1.500	1.500	1.500
Renterisiconorm					
8	Omvang begroting	53.750	51.430	48.816	46.935
9	Het bij Min.Regeling vastgestelde %-tage	20%	20%	20%	20%
10	Renterisiconorm berekend 8*9	10.750	10.286	9.763	9.387
Toets renterisiconorm					
11	Ruimte (+) c.q. overschrijding (-) 10-7	10.750	8.786	8.263	7.887

Financiering

Door middel van het onderstaand overzicht wordt inzicht gegeven in de samenstelling, de grootte en de rentegevoeligheid van de opgenomen leningen.

Bedragen in duizenden euro's

Omschrijving	Bedrag	Gemiddelde rente
Stand per 1 januari 2024	6.055	0.52%
Nieuwe leningen	-	
Reguliere aflossingen	1.055	
Stand per 31 december 2024	5.000	0,45%

VERBONDEN PARTIJEN

EMCO-groep participeert sinds de oprichting op 15 juni 2005 voor 100% in het kapitaal van M-Flex BV. In M-Flex B.V. worden medewerkers die onder Cao aan de slag vallen verloond.

De salariskosten en te ontvangen subsidies van deze medewerkers zijn doorberekend naar de EMCO-groep waardoor het resultaat van M-Flex BV nagenoeg nihil is. Conform de voorschriften van de BBV wordt de vennootschap niet geconsolideerd met EMCO-groep.

EMCO-groep verzorgt vanaf 1 juli 2014 het parkeerbeheer in de gemeente Emmen. Hiervoor is destijds een aparte bv opgericht om de geldstromen van dit parkeerbeheer te kunnen scheiden van de EMCO-groep zelf. De BV is een 100% dochter van EMCO-groep.

Vanaf 1 juli 2021 is de wet Wwft in werking getreden waardoor EMCO-groep niet meer namens de gemeente Emmen deze parkeergelden mag ontvangen. Er zijn daarom geen activiteiten meer in deze BV. De BV wordt in 2025 ook opgeheven.

Per 13 december 2010 heeft er een bestuurlijke fusie plaatsgevonden met Stichting RAP. De Raad van Commissarissen van de stichting bestaat uit leden van het Dagelijks Bestuur van EMCO-groep. De directie van EMCO-groep treedt op als Raad van Bestuur van Stichting RAP.

Vanaf 22 december 2017 is EMCO-groep voor 50% aandeelhouder in Menco BV. De andere 50% van de aandelen is in handen van Menso NV. Menco BV is opgericht zodat Menso NV werkzaamheden aan EMCO-groep kan investeren zonder dat er een Europese Aanbesteding noodzakelijk is. In 2024 is Menco BV gebruikt om nieuwe medewerkers tijdelijk een arbeidsovereenkomst aan te bieden. De kosten die hieruit voortvloeien, worden 1 op 1 doorberekend aan de betreffende entiteit waarvoor betrokkenen de werkzaamheden uitvoeren. Het resultaat van Menco BV in 2024 is dan ook nihil.

MARKETING, PRODUCTBELEID EN INNOVATIE: SOCIAAL ONTWIKKELBEDRIJF

De SW-sector heeft vanaf 2015 te maken gehad met forse oplopende bezuinigingen. Daarnaast ging per 1 januari 2015 de sector op slot voor nieuwe WSW-ers waardoor het SW-volume gestaag afneemt. Vanaf 2020 stopten die extra bezuinigingen waardoor het grote tekort dat ontstaan is de komende jaren weer wat zal verminderen.

De koers van EMCO-groep is sinds 2009 gericht op het ombouwen van de WS-infrastructuur naar een breed werkleerbedrijf (brede doelgroep, breed aanbod werksoorten, breed netwerk). Werk en ontwikkeling gaan voor de doelgroepen hand in hand. De samenwerking met afdeling Sociale Zaken van gemeente Emmen, resulterend in een gezamenlijke huisvesting met Menso NV (de geprivatiseerde afdeling Leren en Werken van Sociale Zaken Emmen) per 1 januari 2018, ondersteunt deze koers. Begin 2019 werd het gebouw van EMCO-groep omgedoopt naar een bedrijfsverzamelgebouw met de naam 'AT7 Samen werkt'. Naast de hoofdbewoners zijn in het gebouw ook o.a. onderdelen van de VSO-scholen, Renn4, de Atlas, de Thrianthaschool, UWV, een taalondersteuningspunt, Mee Drenthe en een schuldhulpbureau deels gehuisvest.

Hierdoor zijn er zowel inhoudelijke (korte lijnen, weinig bureaucratie en de focus op de doelgroepen) als financiële synergievoordelen ontstaan.

Eind 2020 ontstond er landelijk brede politieke steun om te zorgen dat mensen met een arbeidshandicap die vanwege de invoering van de participatiewet tussen wal en schip terecht kwamen weer begeleid gaan worden en gaan werken vanuit Sociale Ontwikkelbedrijven. En hoewel de kabinetsonderhandelingen lang geduurd hebben, is er gelukkig het voornemen om extra Beschut Werkenbanen te mogen realiseren.

De uitvoering van de wet Nieuw Beschut Werken is door de drie gemeenten Emmen, Borger-Odoorn en Coevorden uitbesteed aan EMCO-groep en blijkt vanaf het begin een succes. De gemeente Emmen heeft in 2022 een budget beschikbaar gesteld om vooruitlopend op een dienstverband om 25 mensen van de wachtlijst alvast een dienstverband te bieden om zo de wachtlijst te verkleinen. De taakstelling vanuit het rijk is niet voldoende en we zien de wachtlijst groter worden. Wel zorgt een effectieve gezamenlijke samenwerking voor de doelgroep (EMCO-groep, Menso NV, scholen en UWV) dat Beschut Werkers vanaf de wachtlijst wel al actief een traject binnen de EMCO-groep kunnen volgen. Voor 2025 heeft de gemeente Emmen opnieuw een budget beschikbaar gesteld om mensen vanuit de wachtlijst een dienstverband aan te bieden.

EMCO-groep is samen met Menso NV doorontwikkeld naar een Sociaal Ontwikkelingsbedrijf die met haar partners en werkgevers op locatie klaar is voor de toekomst: WSW-medewerkers, uitkeringsgerechtigden in zogeheten Opstapbanen, Beschut Werkers, uitkeringsgerechtigden van gemeenten en UWV, leerlingen uit het Speciaal Onderwijs, statushouders en medewerkers van collega-bedrijven die gere-integreerd willen worden, vinden allemaal hun plek binnen de brede infrastructuur van EMCO-groep en Menso NV. We bieden voor werkenden en werkzoekenden passende ontwikkel- en werkplekken binnen de verpakings- en assemblageafdelingen, Business-post, metaal, hout, parkeerbeheer en brugbediening, de grote groenafdeling, horeca en schoonmaak.

Om de keten naar werk sluitend te maken en om te kunnen switchen in de keten hebben EMCO-groep en Menso NV in 2022 besloten om AT7 Menssupport op te richten: arbeidsmatige dagbesteding waar ontwikkeling centraal staat. Laagdrempelig en aansluitend bij de wensen van de mensen die we willen bereiken worden allerlei activiteiten ontplooid. Inmiddels is hiervoor een locatie gehuurd om daarmee nog beter te kunnen aansluiten bij de wensen en mogelijkheden van de mensen die we willen bereiken en ontwikkelen.

EMCO-groep past samen met Menso NV naadloos binnen de gewenste nieuwe landelijke ontwikkelingen. Binnen AT7 zijn we ambitieus, vernieuwend en zorgen we samen voor een sluitende keten van activiteiten naar regulier werk.

RECHTMATIGHEIDSVANTWOORDING

Waarom voert de EMCO-groep de rechtmatigheidscontrole uit:

Naar aanleiding van de voorstellen van de commissie Depla, in het rapport "Vernieuwing van de begroting en verantwoording van gemeenten" legt het dagelijks bestuur bij een gemeenschappelijke regeling met ingang van het verslagjaar 2023 in de jaarrekening verantwoording af over de rechtmatigheid.

Hiervoor is het document Rechtmatigheidsverantwoording EMCO-groep 2023 gebruikt.

De onderwerpen van het controle plan 2024 bestaat uit:

1. Personeelsproces
2. Factuurafhandeling/betalingsverkeer/inkopen/aanbestedingen
3. Opbrengsten
4. Rechtmatigheid begroting
5. Kascontroles
6. ICT
7. Ontvangen Subsidie

Voor bovenstaande onderwerpen zijn er uitvragingen en steekproeven gedaan om te kijken of de EMCO-groep rechtmatig handelt.

Controles die in 2024 zijn gedaan:

1. Personeelsproces
 - Systeemgerichte controle op de salarisadministratie
 - Selectie van in dienst (11 stuks) en uit dienstmutaties (19 stuks) met uitvragingen van aanwezigheid benodigde documenten
 - Selectie van mutaties in uren (10 stuks) met uitvragingen of dit goed geborgd en goed is uitgevoerd
 - Analyse van de werkkostenregeling
 - Lijst met uitbetaalde salarissen (controle met voorgaande maand met opmerkingen afwijkingen)
2. Factuurafhandeling/betalingsverkeer/inkopen/aanbestedingen
 - Vanuit het inkoopboek heeft een beoordeling plaatsgevonden op een steekproef van 50 inkooporders.
 - Met betrekking tot de aanbesteding heeft een beoordeling plaatsgevonden over de afgelopen 4 jaar.
3. Opbrengsten
 - Vanuit het verkoopboek heeft een beoordeling plaatsgevonden op een steekproef van 20 verkooporders en 15 contracten.
4. Rechtmatigheid begroting
 - Dit onderdeel is voor de EMCO-Groep een vreemde eend in de bijt. Bij de EMCO-groep kennen wij niet zoals bij een gemeente een begrotingsonrechtmatigheid.
 - Maandelijks wordt de directie uitgebreid op de hoogte gehouden van de stand van zaken door een uitgebreide analyse/onderbouwing van de financiële cijfers.
 - Afspraken gemaakt met AB omtrent de definitie van tijdigheid
5. Kascontroles
 - Diverse steekproeven op kasmutaties, vernieuwde kasprocedure en alle "afwijkende" kasmutaties zijn verantwoord. Er worden maatregelen getroffen om zo weinig mogelijk kasgeld in omloop te hebben.
6. ICT
 - Om de rechtmatigheid goed te kunnen uitvoeren zijn er protocollen vanuit ICT ontwikkeld. Aanvragen worden behandeld, gecontroleerd en vastgelegd.
 - De dataveiligheid is goed beschreven en wordt voldoende uitgevoerd.

7. Ontvangen Subsidie

- Voor de EMCO-groep geldt hiervoor de Rijkssubsidie.
- Op basis van de bevoorschotting, mei- en septembercirculaire is een controle geweest over de rechtmatigheid hiervan.

Eindconclusie:

Naar aanleiding van het uitvoeren van de controle op de Rechtmatigheid van de EMCO-groep 2024 zijn er geen onrechtmatigheden bij de selecties en steekproeven ontdekt. Bij de uitvragen van de accountant met betrekking tot Europese aanbestedingen wel.

We zijn er op geattendeerd dat de we in 2024 2^e hands bedrijfsauto's hebben aangeschaft en dit Europees Aanbesteed had moeten worden. Hierin hebben we actie ondernomen en juridisch advies aangevraagd resulterend in een adviesnota Europese aanbestedingsprocedure wagenpark voor EMCO-groep. Verder zijn er in het verleden contracten afgesloten die achteraf gezien Europees aanbesteed hadden moeten worden. Het gaat hierbij in 2024 om de brandverzekering €94.918,-, wagenparkverzekering €93.788,- salarispakket €65.601,- telefonie €76.168,- en huur en aanschaf van auto's €315.244,-. Voor als deze onderwerpen liggen contracten ten grondslag (m.u.v. huur en aanschaf auto's). Zodra de betreffende contracten aflopen zijn wordt beoordeeld hoe deze marktconform en volgens de richtlijnen van de BBV uitgezet kunnen gaan worden. Voor de overige afwijkingen gaan we in 2025 actie ondernemen, De EMCO-groep heeft een verantwoordingsgrens rechtmatigheid van 1% €548.000,- bovenstaande afwijkingen zijn in totaal €645.719,- wat inhoudt dat de grens overschreden wordt met €97.719,- Dit is een geconstateerde afwijking.

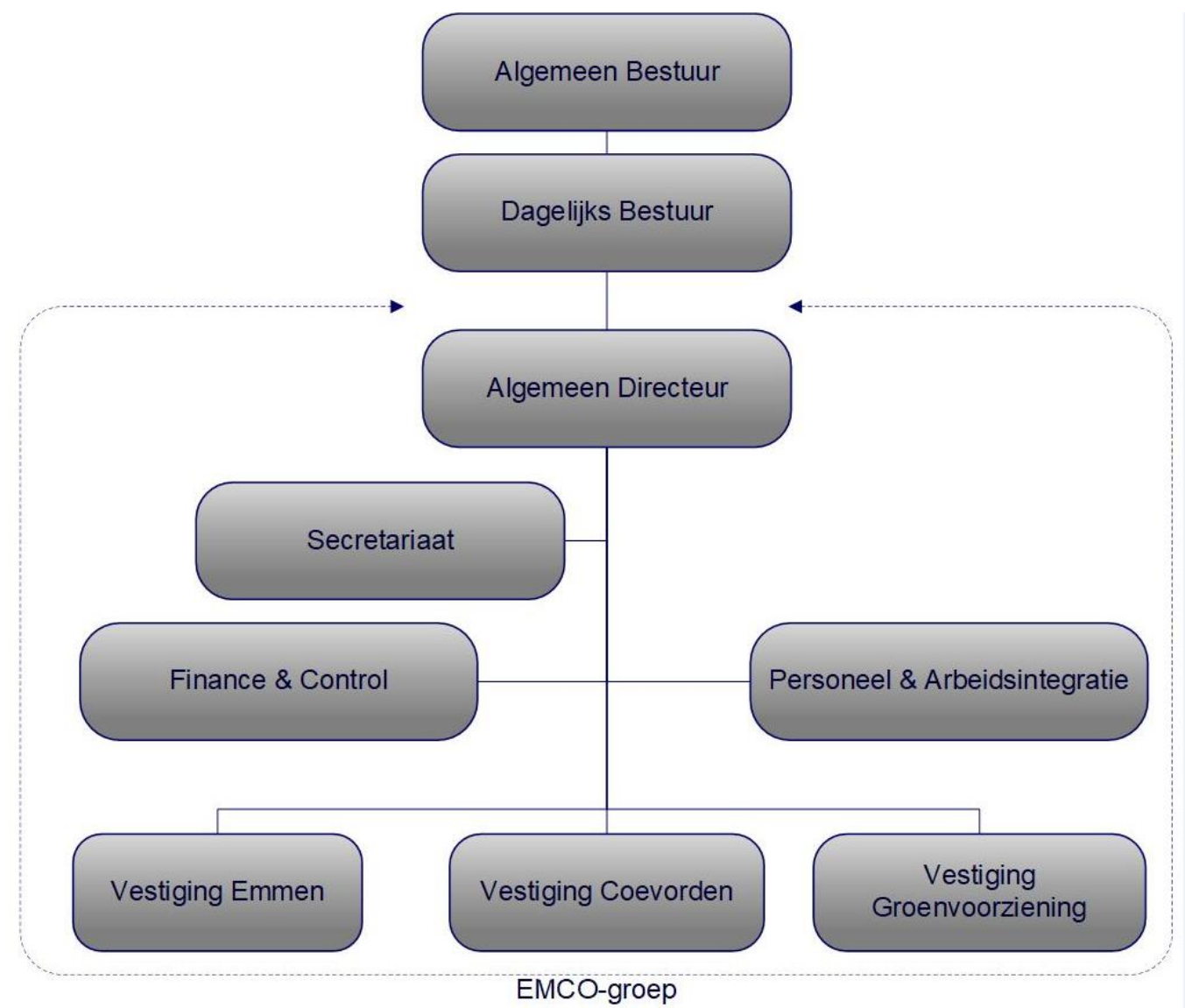
Zoals hierboven ook aangegeven staat is de begrotingsrechtmatigheid voor de EMCO-groep een bijzondere situatie. Omdat de EMCO-groep begin van het jaar eenmalig een gewijzigde begroting vaststelt, waarna posten zowel onder- als overschreden kunnen worden. De totale baten overschrijden met een bedrag van €625.000,- en de totale lasten onderschrijden met een bedrag van €1.583.000,-. Elke afwijking van de begroting wordt als onrechtmatig beschouwd indien die niet tijdig aan het Algemeen Bestuur wordt gemeld. De definitie van de term tijdigheid wordt tijdig afgestemd met het Dagelijks Bestuur en Algemeen Bestuur.

De geconstateerde afwijkingen ten aanzien van het Misbruik en Oneigenlijk gebruik betreffen: EMCO-groep beschikt over een beknopt beleid ten aanzien van misbruik en oneigenlijk gebruik, maar dit beleid is nog niet vastgesteld door het Algemeen Bestuur. De verwachting is dat in de loop van 2025 dit beleid alsnog zal worden vastgesteld. Wij hebben op basis van de door ons verrichte werkzaamheden geen indicatie dat er sprake is geweest van Misbruik en Oneigenlijk gebruik.

Vast staat dat de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording een groei- en leerproces voor zowel de EMCO-groep als de accountant is. De administratieve organisatie en interne controle van de EMCO-groep is voldoende op orde. Dit blijkt ook uit de Managementletter 2024 van de accountant. De invoering van de rechtmatigheidsverantwoording is zeker niet zonder betekenis, maar de impact voor de EMCO-groep is relatief beperkt.

In de komende jaren gaan we in samenspraak met onze accountant de rechtmatigheidscontrole stapsgewijs uitbreiden en borgen dat nieuwe regelgeving hieromtrent tijdig wordt verwerkt.

ORGANIGRAM



JAARREKENING



1. JAARREKENING – BALANS

BALANS PER 31 DECEMBER 2024

Activa

(in duizenden euro's)

	<u>31-dec-24</u>	<u>1-jan-24</u>	<u>31-dec-23</u>
Vaste activa			
<i>Materiele vaste activa</i>			
Investerings met een economisch nut	7.961	8.191	8.191
<i>Financiele vaste activa</i>			
Deelneming	13	13	13
	<u>13</u>	<u>13</u>	<u>13</u>
Vlottende activa			
<i>Vorraden</i>			
Grond-en hulpstoffen	865	917	917
Onderhanden werk	16	16	16
	<u>881</u>	<u>933</u>	<u>933</u>
<i>Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar</i>			
Vorderingen op openbare lichamen	348	310	310
Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rente- typische looptijd korter dan één jaar	6.159	3.275	3.275
Rekening-courant verhoudingen met niet- financiele instellingen	18	16	16
Overige vorderingen	1.960	1.633	1.633
	<u>8.485</u>	<u>5.234</u>	<u>5.234</u>
<i>Liquide middelen</i>			
Kassaldi	4	2	2
Banksaldi	589	534	534
	<u>593</u>	<u>536</u>	<u>536</u>
<i>Overlopende activa</i>			
Overige Nederlandse overheidslichamen	258	481	481
Overige nog te ontvangen bedragen	185	144	144
	<u>443</u>	<u>625</u>	<u>625</u>
	<u>18.376</u>	<u>15.532</u>	<u>15.532</u>

JAARREKENING – BALANS

Passiva

(in duizenden euro's)

	<u>31-dec-24</u>	<u>1-jan-24</u>	<u>31-dec-23</u>
Vaste passiva			
<i>Eigen vermogen</i>			
Algemene reserves	-	-	-
<i>Voorzieningen</i>			
Voorzieningen	1.658	1.398	592
<i>Vaste schulden</i>			
Vaste schulden met een renttypische looptijd van één jaar of langer	5.000	6.055	6.055
Vlottende passiva			
<i>Netto vlottende schulden</i>			
Overige kasgeldleningen	-	-	-
Banksaldi	-	-	-
Schulden aan verbonden partijen	2.283	1.808	1.808
Overige schulden	1.239	1.227	1.227
<i>Overlopende passiva</i>			
Overlopende passiva	7.071	3.646	3.646
<i>Schuld uit verdeling resultaat boekjaar</i>			
Resultaat uit gewone bedrijfs- uitoefening na reservering	-2.252	-1.766	-1.766
Corr. schuld voorziening spaarverlof	-806	-806	-
Ontvangen voorschotten deelnemende gemeenter	4.183	3.970	3.970
	<u>1.125</u>	<u>1.398</u>	<u>2.204</u>
	<u>18.376</u>	<u>15.532</u>	<u>15.532</u>

2. OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN

OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN 2024

(in duizenden euro's)

	Realisatie	Begroting na wijziging	Originele begroting	Realisatie
<i>Overzicht van baten en lasten</i>	2024	2024	2024	2023
Omzet	17.830	18.700	17.074	17.205
Kosten grondstoffen	<u>-4.640</u>	<u>-6.321</u>	<u>-5.700</u>	<u>-4.527</u>
Bruto bedrijfsopbrengsten	13.190	12.379	11.374	12.678
Verhuur onroerende goederen	261	256	253	249
Totaal netto opbrengsten	<u>13.451</u>	<u>12.635</u>	<u>11.627</u>	<u>12.927</u>
Overige personeelskosten	-1.386	-1.303	-889	-1.020
Salariskst. ongesub. personeel	-7.443	-6.971	-6.684	-7.003
Inhuur extern personeel	-1.399	-1.173	-750	-713
Afschrijvingskosten activa	-1.097	-1.250	-1.250	-1.161
Diensten derden	-343	-194	-194	-318
Rente	113	-90	-145	68
Diverse baten en lasten	-81	0	0	12
Overige bedrijfskosten	<u>-3.298</u>	<u>-3.294</u>	<u>-3.905</u>	<u>-3.687</u>
Bedrijfs- en financieringslasten	<u>-14.934</u>	<u>-14.274</u>	<u>-13.817</u>	<u>-13.822</u>
<i>Bedrijfsresultaat</i>	<u>-1.483</u>	<u>-1.639</u>	<u>-2.190</u>	<u>-895</u>
Rijksbijdragen WSW	30.969	29.888	27.361	30.453
Lonen incl. sociale lasten WSW	-31.558	-31.961	-29.283	-31.370
LIV WSW	138	145	443	413
Kosten begeleid werken	-357	-400	-400	-362
<i>Subsidieresultaat WSW</i>	<u>-808</u>	<u>-2.328</u>	<u>-1.879</u>	<u>-866</u>
Opbrengsten Beschut Werk	3.216	2.800	2.617	2.594
Loonkosten Beschut Werk	<u>-3.177</u>	<u>-3.292</u>	<u>-2.745</u>	<u>-2.599</u>
Resultaat Beschut Werk	<u>39</u>	<u>-492</u>	<u>-128</u>	<u>-5</u>
Gerealiseerd resultaat	<u>-2.252</u>	<u>-4.459</u>	<u>-4.197</u>	<u>-1.766</u>
Gemeentelijke bijdrage	2.252	4.459	4.197	1.766
Gerealiseerd resultaat na gemeentelijke bijdrage	<u><u>0</u></u>	<u><u>0</u></u>	<u><u>0</u></u>	<u><u>0</u></u>

OVERZICHT VAN DE GEREALISEERDE BATEN EN LASTEN PER TAAKVELD 2024

	Taakveld 6.4			Taakveld 6.5			Taakveld 0.4			Taakveld 0.5			Taakveld 0.9			TOTAAL		
	Begeleide participatie			Arbeidsparticipatie			Overhead			Treasury			VPB					
Omschrijving:	Realisatie 2024	Gewijzigde begroting	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Gewijzigde begroting	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Gewijzigde begroting	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Gewijzigde begroting	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Gewijzigde begroting	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Gewijzigde begroting	Realisatie 2023
Totaal bruto marge	13.190	12.379	12.678													13.190	12.379	12.678
Huuropbrengsten							261	256	249							261	256	249
Totaal netto opbrengsten	13.190	12.379	12.678	-	-	-	261	256	249	-	-	-	-	-	-	13.451	12.635	12.927
Overige personeelskosten	-1.277	-1.206	-944				-109	-97	-76							-1.386	-1.303	-1.020
Salariskosten ambtelijk personeel incl. pers.kst.	-3.188	-2.907	-2.920				-4.255	-4.064	-4.083							-7.443	-6.971	-7.003
Inhuur extern personeel	-523	-429	-162	-469	-522	-329	-407	-222	-222							-1.399	-1.173	-713
Afschrijvingskosten	-960	-1.101	-1.022				-137	-149	-139							-1.097	-1.250	-1.161
Dienstverlening derden	-300	-171	-280				-43	-23	-38							-343	-194	-318
Overige huisvestingskosten incl. energie	-1.364	-1.119	-1.373				-195	-153	-186							-1.559	-1.272	-1.559
Overige bedrijfslasten	-1.593	-1.779	-1.861				-227	-242	-255							-1.820	-2.021	-2.116
Financieringslasten	-	-	-				-	-	-	113	-90	68				113	-90	68
Diverse baten en lasten	-	-	-				-	-	-							-	-	-
Overige bedrijfskosten	-9.205	-8.712	-8.562	-469	-522	-329	-5.373	-4.950	-4.999	113	-90	68	-	-	-	-14.934	-14.274	-13.822
Overige baten en lasten	-	-	-				-	-	-							-	-	-
Bedrijfsresultaat	3.985	3.667	4.116	-469	-522	-329	-5.112	-4.694	-4.750	113	-90	68	-	-	-	-1.483	-1.639	-895
Rijksbijdrage SW	28.561	27.647	28.170				2.408	2.241	2.283							30.969	29.888	30.453
Loonkosten incl. sociale lasten SW	-28.886	-29.444	-28.649				-2.534	-2.372	-2.308							-31.420	-31.816	-30.957
Kosten Begeleid werken	-357	-400	-362				-	-	-							-357	-400	-362
Subsidieresultaat	-682	-2.197	-841	-	-	-	-126	-131	-25	-	-	-	-	-	-	-808	-2.328	-866
Opbrengsten Beschut Werk	3.014	2.635	2.441				202	165	153							3.216	2.800	2.594
Lonen Beschut Werk	-2.977	-3.101	-2.448				-200	-191	-151							-3.177	-3.292	-2.599
Resultaat Beschut Werk	37	-466	-7	-	-	-	2	-26	2	-	-	-	-	-	-	39	-492	-5
TOTAAL RESULTAAT	3.340	1.004	3.268	-469	-522	-329	-5.236	-4.851	-4.773	113	-90	68	-	-	-	-2.252	-4.459	-1.766
FORMATIE FTE	827,14	826,33	886,95	78,60	113,00	58,35	127,99	130,99	127,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1033,73	1070,32	1072,78

3. GRONDSLAGEN VAN DE FINANCIËLE VERSLAGGEVING

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Onderstaande samenvatting van de grondslagen waarop de financiële verslaglegging is gebaseerd, is bedoeld als leidraad voor een juiste interpretatie van de financiële overzichten. De jaarrekening voldoet aan de eisen die gesteld zijn in het Besluit Begroting en Verantwoording 2004 (verder BBV genoemd) en de wijzigingen daarop.

Algemene grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De waardering van de activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de betreffende balanspost anders vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen de nominale waarde. Voor zover het BBV niet anders voorschrijft, zijn de baten en lasten toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten en winsten worden slechts genomen voor zover zij op de balansdatum zijn gerealiseerd. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het begrotingsjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Personeelslasten worden in principe toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Als gevolg van het formele verbod op het opnemen van voorzieningen c.q. schulden uit hoofde van jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume, worden sommige personele lasten echter toegerekend aan de periode waarin uitbetaling plaatsvindt; daarbij moet worden gedacht aan de componenten zoals ziektekostenpremie ten behoeve van de gepensioneerden en overlopende verlofaanspraken.

Continuïteitsveronderstelling

De jaarrekening is opgesteld onder de veronderstelling van de continuïteit van de organisatie en diens activiteiten mede in het licht van de aanvulling van tekorten door de aangesloten gemeenten Emmen, Coevorden en Borger-Odoorn.

Schattingen

Om de grondslagen en de regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de gemeenschappelijke regeling over de verschillende zaken zich een oordeel vormt en dat de leiding een schatting maakt die essentieel is voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het op grond van het BBV vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Vergelijk met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaand jaar.

Rechtmatigheidsverantwoording

De in de jaarrekening opgenomen rechtmatigheidsverantwoording is opgesteld volgens de Kadernota rechtmatigheid van de commissie BBV en de financiële- en controleverordeningen van EMCO-Groep. Daarnaast geldt het door het Algemeen Bestuur op 10 april 2024 vastgesteld normenkader van EMCO-Groep als toetsingskader voor de rechtmatigheidsverantwoording.

BALANS

Materiële vaste activa

De waardering van de materiële vaste activa is gebaseerd op de verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. Bij de waardering wordt rekening gehouden met een vermindering van de waarde indien deze naar verwachting duurzaam is. In het begrotingsjaar heeft een dergelijke vermindering niet plaatsgevonden. De afschrijvingen vinden plaats volgens een stelsel dat is afgestemd op de verwachte toekomstige gebruiksduur, zoals ook vastgelegd in de op 10 april 2019 door het Algemeen Bestuur vastgestelde Financiële verordening ex artikel 212 Gemeentewet. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. De afschrijvingstermijnen zoals genoemd in de verordening zijn:

- a. maximaal 40 jaar: nieuwbouw bedrijfsgebouwen;
- b. maximaal 25 jaar: renovatie, groot onderhoud, restauratie en aankoop bedrijfsgebouwen;
- c. maximaal 15 jaar: technische installaties in bedrijfsgebouwen;
- d. maximaal 10 jaar: productiemachines en/of apparatuur, veiligheidsvoorzieningen bedrijfsgebouwen; telefooninstallaties; kantoormeubilair; nieuwbouw tijdelijke bedrijfsgebouwen;
- e. maximaal 10 jaar: zware transportmiddelen; aanhangwagens; personenauto's; lichte motorvoertuigen;
- f. maximaal 5 jaar: automatiseringsapparatuur;
- g. niet: gronden en terreinen.

Financiële vaste activa

Waardering vindt plaats op basis van de verkrijgingprijs verminderd met eventuele duurzame waarde-verminderingen en aflossingen. Afschrijving vindt niet plaats. Waardering van deelnemingen vindt plaats tegen de verkrijgingprijs of lagere marktwaarde. Het betreft hier een deelneming van ruim € 12.500,- in M-Flex BV. en een deelneming van € 500,- in Menco BV.

Vorraden

De grond- en hulpstoffen worden gewaardeerd tegen kostprijs of verkrijgingsprijs. Incourante voorraden zijn afgewaardeerd. De onderhanden werken, halffabricaten en het gereed product worden gewaardeerd tegen de fabricagekosten of indien lager tegen de verwachte marktwaarde. De fabricagekostprijs is opgebouwd uit de vaste verrekenprijzen van grondstoffen en kosten uitbesteed werk.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen tenzij anders vermeld.

Vaste schulden met een rentetypische looptijd van 1 jaar of langer

De schulden aan kredietinstellingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde verminderd met de reeds gedane aflossingen. Het betreft schulden met een looptijd langer dan een jaar. De aflossingsverplichtingen voor het komende jaar zijn in deze post begrepen.

Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar

De netto vlottende schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. Deze verplichtingen omvatten de binnen één jaar vervallende schulden. Niet opgenomen zijn jaarlijkse verplichtingen van vergelijkbaar volume die verband houden met arbeidskosten zoals vakantiegelden. Deze verplichtingen worden vermeld onder "Niet uit de balans blijvende verplichtingen".

Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar

De uitzettingen worden tegen nominale waarde gewaardeerd, waar nodig verminderd met een voorziening voor oninbaarheid.

OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN

Omzet

De omzet is de opbrengst van aan derden in het boekjaar geleverde goederen en diensten exclusief de over de omzet geheven belastingen.

Grond- en hulpstoffen en uitbesteed werk

Het grond- en hulpstoffenverbruik wordt berekend op basis van vaste verrekenprijzen. Bij uitbesteed werk geldt de verkrijgingsprijs.

Overige personeelslasten

Dit zijn de overige aan personeel gerelateerde kosten zoals reiskosten, kosten arbodienst, opleidingen en werkkleding.

Salariskosten ongesubsidieerd personeel

Hieronder worden verstaan de brutosalarissen, sociale lasten en pensioenkosten, alsmede de overige aan personeel gerelateerde kosten van het SGO (Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties) personeel. Tevens worden hier de medewerkers verantwoord die via Menco BV op een SGO-formatieplaats werkzaam zijn.

Uitzendkrachten

Hieronder vallen o.a. personeel dat een arbeidsovereenkomst heeft in M-Flex B.V. en personeel dat extern wordt ingehuurd.

Afschrijvingen

De afschrijvingen op vaste activa bedragen een vast percentage van de historische aanschafprijs.

Dienstverlening derden

Hier wordt de inhuur van externe organisaties zoals bijvoorbeeld de salarisverwerker en juridische ondersteuning verantwoord.

Rentelasten en baten

De rentelasten en baten bestaan uit de rentelast van de langlopende geldleningen, kosten en baten van opgenomen kasgeldleningen en het geld dat bij de Schatkist is gestort. Verder kosten en baten van de rente in rekeningcourant. Andere overige ontvangen rente op lopende rekeningen worden hier ook verantwoord.

Diverse lasten

Lasten die niet aan de reguliere overige bedrijfskosten kunnen worden toegewezen zoals kosten voor schades.

Diverse Baten

Baten die niet aan de reguliere overige bedrijfskosten kunnen worden toegewezen zoals opbrengsten ontvangen schadevergoedingen, opbrengsten activa et cetera.

Overige bedrijfskosten

De overige bedrijfskosten worden berekend op basis van historische kosten.

Rijksbijdrage

Dit betreft de Rijksbijdrage zoals bedoeld in de Wet Sociale Werkvoorziening.

Lonen incl. sociale lasten WSW

Hieronder worden verstaan de brutosalarissen, sociale lasten en pensioenkosten voor WSW-werknemers.

Kosten Begeleid Werken

Dit zijn loonkostensubsidies die EMCO-groep betaalt aan werkgevers die een WSW geïndiceerde werknemers in dienst hebben in het kader van Begeleid Werken.

Resultaat Beschut Werk

Dit is het saldo van de loonkosten en subsidies/opbrengsten uit Beschut Werk.

Gerealiseerd resultaat

Het resultaat wordt ten laste van de deelnemende gemeenten gebracht naar rato van het gemiddeld aantal FTE per woongemeente over het betreffende boekjaar.

4. TOELICHTING OP DE BALANS

Activa**Vaste activa***Materiële vaste activa*

	Gronden en terreinen	Bedrijfs- gebouwen	Machines, Apparaten Installaties	Vervoer- middelen	Overige materiële vaste activa	Totaal
Boekwaarde per 01-01-2024	997	3.193	1.995	1.315	691	8.191
Investerings	0	24	272	465	136	897
Desinvesteringen	0	0	20	7	3	30
Afschrijvingen	-138	316	271	403	245	1.097
Boekwaarde per 31-12-2024	1.135	2.901	1.976	1.370	579	7.961
Activa in uitvoering	-	-	-	-	-	-
Werkelijke boekwaarde per 31-12-2024						7.961

Onder de investeringen voor 2024 zijn o.a. Toro maaiers van €230.000,- een nieuwe kantbank voor de afdeling metaal van €150.000,- vervanging wagenpark €160.000,- , camerasysteem ATS , Sealmachine voor extra werkzaamheden, ICT-aanpassingen et cetera.

Onder de afschrijvingen Gronden en terreinen is met terugwerkende kracht een correctie geboekt van € 150.898,-.

Financiële vaste activa	2024	2023
<i>Kapitaalverstrekkingsen aan:</i>		
<i>Deelnemingen</i>		
M-Flex BV		
Boekwaarde per 1 januari	12	12
Resultaat	0	0
Stand per 31 december	12	12
EMCO Parkeerbeheer BV		
Boekwaarde per 1 januari	0	0
Resultaat	0	0
Stand per 31 december	0	0
Menco BV		
Boekwaarde per 1 januari	1	1
Resultaat	0	0
Stand per 31 december	1	1
Totaal kapitaalverstrekkingsen per 31 december	13	13

De deelneming in M-Flex BV betreft een 100% deelname in het kapitaal van deze vennootschap. In M-Flex BV zijn medewerkers in dienst die onder de Cao aan de slag vallen. Dit zijn o.a. medewerkers die een arbeidsovereenkomst hebben in het kader van Beschut Werk en werknemers die een dienstverband hebben in het kader van een banenprojectplan. Aangezien alle kosten van M-Flex BV doorberekend worden aan EMCO-groep sluit M-Flex BV af met een resultaat van nihil.

M-Flex BV wordt niet gefinancierd met vreemd vermogen.

De deelneming in Menco BV betreft een 50% deelname in het kapitaal van de vennootschap. Menco BV is opgericht op 22 december 2017. In 2024 zijn er vanuit Menco BV alleen medewerkers voor EMCO-groep verloond. De loonkosten zijn doorberekend aan de EMCO-groep waardoor er in Menco BV een resultaat van nihil is.

TOELICHTING OP DE BALANS

Vlottende activa	2024	2023
<i>Vorraden</i>		
Grond- en hulpstoffen	865	917
Onderhanden werk	<u>16</u>	<u>16</u>
	<u>881</u>	<u>933</u>

De voorraad grond- en hulpstoffen wordt aangeschaft voor een aantal afnemers die hun inkoopproces bij EMCO-groep hebben neergelegd. De voorraden worden gebruikt in het productieproces en in de verkoopprijs doorberekend aan de opdrachtgevers. Het beleid bij nieuwe opdrachtgevers is er zoveel mogelijk op gericht dat zij zelf de materialen aanleveren.

Uitzettingen met een rente typische looptijd korter dan 1 jaar	2024	2023
<i>Totaal uitzettingen</i>		
Debiteuren – vervallen (per balansdatum)	303	200
Debiteuren – niet vervallen	<u>8.182</u>	<u>5.034</u>
	8.485	5.234

Op 15 februari 2025 was er nog voor een bedrag van €118.000,- vervallen. Voor 2024 was dat rond half februari € 30.000,-.

Nadere toelichting uitzettingen:

<i>Vorderingen op openbare lichamen</i>		
Deelnemende gemeenten	330	234
Overige vorderingen openbare lichamen	<u>18</u>	<u>76</u>
	348	310
<i>Uitzettingen in 's Rijks schatkist met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar</i>	6.159	3.275
<i>Rekening-courant verhoudingen met niet-financiële instellingen</i>		
Stichting RAP	18	16
M-Flex BV	-	-
Menco BV	<u>-</u>	<u>-</u>
	18	16
<i>Overige vorderingen</i>		
Overige vorderingen	1.978	1.663
Voorziening dubieuze debiteuren	<u>-18</u>	<u>-30</u>
	1.960	1.633
	<u>8.485</u>	<u>5.234</u>

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren (bedragen x € 1000)					
		Verslagjaar		2024	
(1)	Drempelbedrag	-1.125	-1.125	-1.125	-1.125
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(2)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	320	311	313	316
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	-	-	-	-
(3b) = (2) > (1)	Overschrijding van het drempelbedrag	1.445	1.436	1.438	1.441
(1) Berekening drempelbedrag					
		Verslagjaar			
(4a)	Begrotingstotaal verslagjaar	-56.248			
(4b)	Het deel van het begrotingstotaal dat kleiner of gelijk is aan € 500 miljoen	-56.248			
(4c)	Het deel van het begrotingstotaal dat de € 500 miljoen te boven gaat	-			
(1) = (4b)*0,02 + (4c)*0,002 met een minimum van €1.000.000 als het begrotingstotaal kleiner of gelijk is aan 500 mln.					
	Drempelbedrag	-1.125	-1.125	-1.125	-1.125
(2) Berekening kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen					
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(5a)	Som van de per dag buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen (negatieve bedragen tellen als nihil)	29.083	28.345	28.812	29.113
(5b)	Dagen in het kwartaal	91	91	92	92
(2) - (5a) / (5b)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	320	311	313	316

Liquide middelen

	2024	2023
Kassaldi	4	2
Banksaldi	589	534
	593	536

TOELICHTING OP DE BALANS

Overlopende activa	2024	2023
<i>Overige Nederlandse overheidslichamen</i>		
Nog te ontvangen bedragen	42	-
Te ontvangen LIV	150	409
Te ontvangen Rijksbijdrage	-	-
Compensatie UWV transitievergoeding	<u>66</u>	<u>72</u>
	258	481
<i>Overige nog te ontvangen bedragen</i>		
Fietsplan	17	30
Bedrijfsfitness	5	5
Vooruitbetaalde bedragen/ vooruit ontvangen	126	109
Nog te factureren bedragen/ te ontvangen facturen	<u>37</u>	<u>-</u>
	<u>185</u>	<u>144</u>
	<u>443</u>	<u>625</u>

Vanaf 2017 is de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) ingevoerd. Onderdeel van deze wet was een compensatie voor werkgevers die haar werknemers minder dan 125% van het minimumloon betalen. Hiervoor zouden deze werkgevers het Lage Inkomens Voordeel (LIV) ontvangen. In de loop van 2024 is de compensatie voor werkgevers aangepast naar minder dan 104% van het minimumloon. De EMCO-groep verwacht over 2024 een bedrag van €150.000,- te ontvangen. Dit bedrag zal door het UWV op basis van de verzamelloonstaat worden betaald in 2025.

In 2025 komt deze wet te vervallen.

Vanaf 1 april 2020 is de regeling Compensatie Transitievergoedingen in werking getreden. Deze regeling houdt in dat werkgevers die medewerkers na 2 jaar ziekte ontslaan een transitievergoeding aan deze medewerkers moeten betalen. Deze transitievergoeding zal door het UWV worden gecompenseerd. Op balansdatum zijn er transitievergoedingen uitbetaald voor een bedrag van € 66.000,- waarvoor nog geen compensatie van het UWV is ontvangen. In 2026 komt deze regeling voor de EMCO-groep te vervallen.

Het fietsplan en bedrijfsfitness zijn personeelsregelingen waarbij medewerkers via de werkgever fiscaal aantrekkelijk een fiets kunnen kopen of een lidmaatschap bij een fitnessclub kunnen afsluiten. De werkgever betaalt hierbij de fiets of het jaarabonnement waarna de werknemer deze fiets in 2 jaar of via het IKB via het brutoloon terugbetaald.

Het bedrag aan vooruitbetaalde bedragen bestaat vooral uit verzekeringspremies en onderhoudscontracten.

Passiva

Eigen Vermogen	2024	2023
<i>Eigen Vermogen</i>		
Algemene reserve	-	-
Saldo per 31 december 2024	-	-

Voorzieningen	31-dec-24	1-jan-24	31-dec-23
<i>Voorzieningen</i>			
Voorziening lonen & sociale lasten	1.658	1.398	592
	1.658	1.398	592
Saldo			

Voorziening lonen & sociale lasten	31-dec-24	1-jan-24	31-dec-23
<i>Verloop voorziening lonen & sociale lasten</i>			
Saldo per 1 januari	1.398	165	165
Vrijval uit voorgaande jaren	-398	-148	-148
Reservering cao verhoging	-	-	-
Voorziening spaarverlof	135	806	-
Overige personeels-gerelateerde kosten	523	575	575
Saldo	1.658	1.398	592

Per 1 januari 2024 is er een voorziening tot en met 2023 opgenomen voor spaarverlof van € 806.000,-

In het jaar 2024 is een voorziening opgenomen voor het ambtelijk en WSW-spaarverlof van €135.000,- zodat het totaal van de voorziening per einde 2024 € 941.000,- is.

Vaste schulden met een rentetypische looptijd van 1 jaar of langer

Saldo per 01-01-2024	Nieuwe Lening 2024	Aflossingen 2024	Saldo per 31-12-2024	Rentelast begrotingsjaar
6.055	-	1.055	5.000	27

Kredietinstellingen	2024	2023
Resterende looptijd korter dan 1 jaar	950	1.055
Resterende looptijd 2 tot 5 jaar	3.350	2.700
Resterende looptijd langer dan 5 jaar	700	2.300
	<u>5.000</u>	<u>6.055</u>

Vlottende passiva*Netto vlottende schulden*

	2024	2023
Overige kasgeldleningen	-	-
Banksaldi	-	-
Totaal	<u>-</u>	<u>-</u>

	2024	2023
Schulden aan verbonden partijen		
M-Flex BV rekening courant	<u>2.283</u>	<u>1.808</u>
	<u>2.283</u>	<u>1.808</u>

Per 1 oktober 2024 is de overeenkomst met Menso NV verlengd waarbij er gemiddeld 120 uitkeringsgerechtigden bij M-Flex BV in dienst zullen treden waarbij geprobeerd wordt om deze medewerkers door te plaatsen naar regulier werk. Een deel van de kosten van het gehele traject is reeds door Menso NV voldaan waarbij het bedrag door M-Flex BV is doorbetaald aan EMCO-groep. Per oktober 2023 was de overeenkomst voor gemiddeld 110 uitkeringsgerechtigden vandaar de stijging.

Overige schulden	2024	2023
Crediteuren	1.239	1.227
Overige	<u>0</u>	<u>0</u>
	<u>1.239</u>	<u>1.227</u>
Overlopende passiva		
<i>Overlopende passiva</i>	2024	2023
Belastingen en premies	2.001	1.817
Transitorische rente	13	16
Overige overlopende passiva	<u>5.057</u>	<u>1.813</u>
	<u>7.071</u>	<u>3.646</u>

De te betalen loonheffing en sociale lasten is eind 2024 €1.166.000,-.

Onder de overige overlopende passiva zijn de volgende posten opgenomen.

Overige overlopende passiva	2024	2023
Geormerkte middelen coronaproof maken pand	505	516
Vooruit gefactureerde opbrengsten	1.061	963
Project leerlijn hout	86	-
Masterplan verduurzaming	1.098	-
Gelden participatiebanen	891	-
Gelden Infrastructuur	1.007	-
Overige overlopende passiva	<u>409</u>	<u>334</u>
	<u>5.057</u>	<u>1.813</u>

In de meicirculaire 2024 werden infrastructuur gelden beschikbaar gesteld. EMCO-groep heeft hiervoor een transformatieplan geschreven en dit plan is door het bestuur goedgekeurd. Het plan bevat 5 thema's o.a. leiderschapsontwikkeling, herinrichting functiehuis en verbeterde dienstverlening. In totaal is hiervoor een bedrag van €1.007.500,- gereserveerd.

In de vergadering van 14 februari 2024 heeft het Dagelijks bestuur kennisgenomen van het concept Masterplan verduurzamen EMCO-groep. Afgesproken is dat een bedrag van €1.100.000,- vanuit het resultaat 2023 van de EMCO-groep kan worden gereserveerd voor Masterplan verduurzamen EMCO-groep. Besluitvorming heeft plaatsgevonden op AB-vergadering van 10 april 2024.

Tevens heeft de gemeente Emmen hun aandeel van het restant van € 899.000, met betrekking op de jaarrekening 2023 in 2024 teruggestort naar de EMCO-groep om dit te gaan gebruiken voor het creëren van extra banen voor onze doelgroepen. Het saldo ultimo 2024 is €891.000,-

Toedeling van het resultaat 2024 o.b.v. woongemeente op basis van gewijzigde begroting

Deelnemende gemeenten	Aantal FTE	Aandeel in %	Resultaat 2024	Corr. OB per 1-1-2024 m.b.t. spaarverlof	Te verrekenen	Gewijzigde begroting	Terug te betalen aan gemeenten
Emmen	611.12	81,40%	1.833	656	2.489	3.630	-1.141
Coevorden	106.96	14,25%	321	115	436	635	-199
Borger-Odoorn	32.67	4,35%	98	35	133	194	-61
	750.75	100,00%	2.252	806	3.058	4.459	-1.401
Buitengemeenten	18.75	-			-	-	-
Totaal	769.50	100,00%	2.252	806	3.058	4.459	-1.401

Toedeling van het resultaat 2024 o.b.v. woongemeente op basis van betaalde voorschotten

Deelnemende gemeenten	Aantal FTE	Aandeel in %	Resultaat 2024	Corr. OB per 1-1-2024 m.b.t. spaarverlof	Te verrekenen	Ontvangen voorschotten	Terug te betalen aan gemeenten
Emmen	611.12	81,40%	1.833	656	2.489	3.439	-950
Coevorden	106.96	14,25%	321	115	436	576	-140
Borger-Odoorn	32.67	4,35%	98	35	133	168	-35
	750.75	100,00%	2.252	806	3.058	4.183	-1.125
Buitengemeenten	18.75	-			-	-	-
Totaal	769.50	100,00%	2.252	806	3.058	4.183	-1.125

De EMCO-groep heeft ten opzichte van de gewijzigde begroting €1.401.000,- beter gepresteerd. Dit bedrag gaat retour naar de gemeenten. Echter zijn in 2024 de voorschotten niet aangepast naar de gewijzigde begroting, zodat hier een extra staatje opgenomen is om te laten zien wat de gemeenten werkelijk teruggestort krijgen.

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Niet opgenomen zijn door medewerkers opgebouwde rechten ten aanzien van vakantiegeld voor een bedrag van € 1.225.000,-

De opgebouwde rechten ten aanzien van vakantiedagen bedragen € 1.528.000,- voor WSW-personeel € 392.000,- voor niet subsidiabel personeel en € 211.000,- voor overig personeel.

Voor het jaar 2024 is een voorziening opgenomen voor spaarverlof Ambtelijk en spaarverlof WSW.

Er is een huurverplichting voor bedrijfspanden van € 115.000,-. Deze contracten zijn meestal per maand opzegbaar. Daarnaast worden er auto's gehuurd voor een periode van 2, 3 of 5 jaar. De huurverplichting voor het komende jaar bedraagt € 92.000,-.

EMCO-groep heeft bij de BNG een kredietfaciliteit van 1 miljoen euro.

5. TOELICHTING OP HET OVERZICHT VAN BATEN EN LASTEN

TOELICHTING BATEN EN LASTEN 2024

Totale netto-opbrengsten (toegevoegde waarde)

De totale netto-opbrengsten zijn € 816.000,- ofwel 6,5% beter dan begroot. Ten opzichte van het voorgaande verslagjaar zijn de opbrengsten met € 524.000,- toegenomen naar € 13.451.000,-. Al vanaf 1 januari 2015 komen er geen nieuwe werknemers de WSW meer binnen. Hier staat tegenover dat het aantal medewerkers dat in het kader van Beschut Werk werkzaam is het afgelopen jaar is gestegen. Daarnaast komen er steeds meer (tijdelijk) nieuwe medewerkers uit andere doelgroepen via Menso NV in dienst en krijgen steeds meer medewerkers een werkervaringsplaats binnen de EMCO-groep aangeboden.

De stijging van de toegevoegde waarde in 2024 ten opzichte van 2023 wordt met name veroorzaakt door de grote hoeveelheid werk die op de markt beschikbaar is waardoor er hogere prijzen in rekening gebracht kunnen worden. Tevens wordt er steeds efficiënter gewerkt waardoor de opbrengsten ook hoger uitkomen.

Netto opbrengsten per onderdeel	Resultaat 2024	Gewijzigde begroting 2024	Resultaat 2023
Vestiging Emmen	4.897	4.665	4.758
Vestiging Coevorden	658	550	760
Groen	5.941	5.594	5.611
Trajecten	1.694	1.570	1.549
Bruto opbrengsten	13.190	12.379	12.678
Verhuur onroerend goed	261	256	249
Totale netto opbrengsten	13.451	12.635	12.927

Netto-opbrengsten per onderdeel

De netto-opbrengsten zijn over 2024 € 811.000,- hoger uitgekomen dan begroot en ook hoger dan in 2023. Deze hogere opbrengsten worden onder andere veroorzaakt doordat de ombouw naar een breed werk-leerbedrijf voor de hele onderkant van de arbeidsmarkt zijn vruchten begint af te werpen. Steeds meer groepen werknemers krijgen een arbeidsovereenkomst en werken mee waardoor er hogere opbrengsten worden gegenereerd.

Vestiging Emmen

De opbrengst van de vestiging Emmen waar de werksoorten metaal, Businesspost, detacheringen, haspels en assemblage/verpakkingen worden uitgevoerd, zijn € 232.000,- hoger uitgekomen dan verwacht.

Vestiging Coevorden

In de industriële vestiging Coevorden worden voornamelijk werkzaamheden op het gebied van productie van kabels uitgevoerd. Ten opzichte van de begroting komen de opbrengsten € 108.000,-. Deze stijging wordt onder andere veroorzaakt doordat een belangrijke leverancier meer werkzaamheden heeft uitbesteed aan de EMCO-groep dan verwacht en ook steeds meer nieuwe klanten de weg naar de EMCO-groep weten te vinden.

Groen en

Onder Groen worden onder meer de opbrengsten van de groenwerkzaamheden, parkeerbeheer en brugbediening Coevorden en op het traject Ter Apel-Erica verantwoord. De opbrengsten van Groen en Infra komen € 347.000,- hoger uit dan begroot.

Trajecten

De opbrengsten uit trajecten komen € 124.000,- hoger uit dan van tevoren was verwacht.

Programmare resultaat

Overige personeelskosten	Resultaat 2024	Gewijzigde begroting 2024	Resultaat 2023
Totaal	<u>1.386</u>	<u>1.303</u>	<u>1.020</u>

De overige personeelskosten zijn € 83.000,- hoger dan begroot. Deze overschrijding wordt grotendeels veroorzaakt doordat er meer is uitgegeven aan personeelskosten BHV/EHBO en ARBO, verstrekking koffie en studiekosten WSW.

TOELICHTING BATEN EN LASTEN

Salariskosten ongesubsidieerd personeel	Resultaat 2024	Gewijzigde begroting 2024	Resultaat 2023
Salariskosten ongesubsidieerd personeel	7.405	6.951	6.941
Overige personeelskosten niet-gesubsidieerd	38	20	62
	<u>7.443</u>	<u>6.971</u>	<u>7.003</u>
Formatie FTE niet-gesubsidieerd	95	96	93
Salariskosten per FTE (in euro's)	78.084	72.614	74.634

Ten opzichte van 2023 is de formatie ongesubsidieerd personeel met 2 FTE toegenomen tot 95,32 FTE. Dit aantal is op te splitsen in 84 FTE binnen de EMCO-groep en 11 FTE die via Menco BV een dienstverband hebben. Indien er SGO-personeel uit dienst gaat, worden deze formatieplaatsen in eerste instantie opgevuld met nieuwe collega's die een dienstverband in Menco BV krijgen.

Ten opzichte van de begroting komen de salariskosten hoger uit in verband met de cao-verhogingen. De formatie toename in vergelijking met 2023 komt voort uit het feit dat Wsw werkleiding uit dienst gaat waarbij er intern geen kandidaten zijn om de werkzaamheden over te nemen. Deze functionarissen moeten dan extern worden aangetrokken. Ook worden er medewerkers uitgeleend aan andere schappen, dit geeft een dekking van loonkosten en hierdoor lijkt het bedrag qua loonkosten lager.

Inhuur extern personeel	Resultaat 2024	Gewijzigde begroting 2024	Resultaat 2023
Uitzendkrachten	930	650	384
Banenprojectplan	469	523	329
Totaal	<u>1.399</u>	<u>1.173</u>	<u>713</u>

Het bedrag dat is uitgegeven voor uitzendkrachten valt hoger uit dan begroot. Doordat niet alle formatieplaatsen opgevuld kunnen worden via ongesubsidieerd personeel (door de krapte op de arbeidsmarkt) moeten we voor bepaalde werkzaamheden nieuwe medewerkers inhuren om continuïteit te kunnen waarborgen. Onder Banenprojectplan worden medewerkers verloond die via M-Flex BV een dienstverband hebben in het kader van de zogenaamde Opstapbaan. Deze opstapbanen zijn gecreëerd om uitkeringsgerechtigden "werkfit" te maken en duurzaam uit te laten stromen naar regulier werk. De verantwoorde kosten zijn de som van de uitbetaalde loonkosten en de ontvangen subsidie van de gemeente en Menso NV.

Afschrijvingen	Resultaat 2024	Gewijzigde begroting 2024	Resultaat 2023
Totaal	<u>1.097</u>	<u>1.250</u>	<u>1.161</u>

TOELICHTING BATEN EN LASTEN

Dienstverlening derden	Resultaat 2024	Gewijzigde begroting 2024	Resultaat 2023
Totaal	<u>343</u>	<u>194</u>	<u>318</u>

Onder dienstverlening derden worden onder andere de uitbesteding van de salarisverwerking, incassoactiviteiten, VCA-NEN-ARBO kosten en juridische kosten verantwoord. De kosten komen hoger uit dan verwacht door inhuur van externen bijvoorbeeld een communicatieadviseur, een medewerkersbelevingsonderzoek en audits.

Rente	Resultaat 2024	Gewijzigde Begroting 2024	Resultaat 2023
Totaal	<u>-113</u>	<u>90</u>	<u>-68</u>

De rentelasten bestaan uit rente op langlopende leningen ten bedrage van € 27.000,- en per saldo een positieve rente ten bedrage van € 140.000,-. De positieve rente is deels via de reguliere r.c., het grootste deel is rente voor het saldo op r.c. bij de overheid (schatkistbankieren).

Overige bedrijfskosten	Resultaat 2024	Gewijzigde Begroting 2024	Resultaat 2023
Huur- en leasekosten	228	209	180
Onderhoudskosten	1.241	1.100	1.321
Energiekosten	606	750	996
Belastingen/verzekeringen	436	450	418
Indirecte productiekosten	592	618	582
Algemene kosten	<u>195</u>	<u>167</u>	<u>190</u>
Totaal	<u>3.298</u>	<u>3.294</u>	<u>3.687</u>

De overige bedrijfskosten vallen hoger uit dan begroot, maar zijn lager dan 2023.

De onderhoudskosten vallen hoger uit door veel incidentele uitgaven.

De energiekosten vallen behoorlijk lager uit doordat de definitieve aanbestedingstarieven lager uitvielen dan verwacht en minder verbruik dan verwacht.

De algemene kosten vallen o.a. hoger uit door het 25-jarig jubileum EMCO-groep.

TOELICHTING BATEN EN LASTEN

Diverse baten	Resultaat 2024	Gewijzigde Begroting 2024	Resultaat 2023
Vergoedingen schade	6	-	22
Resultaat desinvesteringen	2	-	22
Overige baten	-	-	1
Totaal	8	-	45

De schade-uitkeringen hebben betrekking op de schadevergoedingen afkomstig van de verzekeringsmaatschappijen.

Indien activa worden verkocht voor een hoger bedrag dan de boekwaarde ontstaat er een opbrengst uit desinvesteringen.

Diverse lasten	Resultaat 2024	Gewijzigde Begroting 2024	Resultaat 2023
Kosten schades	89	-	33
Overige lasten	-	-	-
Totaal	89	-	33

Naast het eigen risico bij schades worden hier ook de niet gedekte schades verantwoord.

Subsidieresultaat

Rijksbijdragen WSW	Resultaat 2024	Gewijzigde begroting 2024	Resultaat 2023
Totaal	<u>30.969</u>	<u>29.888</u>	<u>30.453</u>
<i>Formatie SE WSW</i>	<u>842</u>	<u>843</u>	<u>899</u>
Rijksbijdrage per SE (in euro's)	<u>36.780</u>	<u>35.444</u>	<u>33.875</u>

Met de invoering van de Participatiewet is de systematiek van de bevoorschotting door het Rijk gewijzigd. Tot en met 2014 werd de hoogte van de rijksbijdrage gekoppeld aan de realisatie van het aantal arbeidsjaren tegen een vast bedrag per SE. Nu ontvangen gemeenten als onderdeel van de Integratie-uitkering Sociaal domein een lumpsum bedrag dat wordt doorbetaald aan EMCO-groep. Het is niet mogelijk om de subsidie van enig jaar goed in te schatten. Pas in het jaar zelf wordt de subsidie middels de meicirculaire voorlopig vastgesteld. Pas in september worden de definitieve subsidies voor dat jaar gepubliceerd.

De rijksbijdrage is voor de EMCO-groep in 2024 uitgekomen op € 36.780,- per SE. Dit bedrag is hoger dan was verwacht. Enige jaren geleden is er een Macrobudget vastgesteld. In dit budget is rekening gehouden met een verwachte uitstroom van medewerkers. De uitstroom komt landelijk hoger uit dan men van tevoren had ingeschat. Het gevolg is dat de bijdrage per eenheid hierdoor ook hoger uitkomt.

In dit bedrag is net als in voorgaande jaren een vergoeding opgenomen in verband met de loonstijging uit de SW-cao. Destijds heeft de staatsecretaris toegezegd dat de kostenstijging voortvloeiend uit de SW-cao zal worden gecompenseerd in de Rijksbijdrage.

Loonkosten incl. soc. lasten WSW	Resultaat 2024	Gewijzigde begroting 2024	Resultaat 2023
Totaal	<u>31.558</u>	<u>31.816</u>	<u>31.370</u>
<i>Aantal FTE</i>	<u>770</u>	<u>770</u>	<u>823</u>
Loonkosten per FTE (in euro's)	<u>40.984</u>	<u>41.319</u>	<u>38.117</u>

De lonen zijn €258.000,- lager uitgekomen dan begroot. De lonen zijn in 2024, conform de afgesloten SW-cao, verhoogd.

De formatie is in de loop van 2024 verder teruggelopen met gemiddeld 52 FTE. Dit wordt veroorzaakt doordat er geen nieuwe medewerkers instromen, terwijl er wel uitstroom is.

TOELICHTING BATEN EN LASTEN

LIV WSW	Resultaat 2024	Gewijzigde begroting 2024	Resultaat 2023
Totaal	-138	-145	-413

Met ingang van 2017 is de Wet Tegemoetkomingen Loondomein (WTL) aangenomen. Onderdeel van deze wet is het Lage Inkomens Voordeel (LIV). Alle werkgevers in Nederland met werknemers op de loonlijst die minder verdienen dan 125% van het minimumloon krijgen dit voordeel uitbetaald.

In de loop van 2024 werd bekend dat de subsidie alleen nog ontvangen wordt voor alle werkgevers in Nederland voor medewerkers met een minimumloon van 100%-104%. Over 2024 verwacht de EMCO-groep een bedrag van €150.000,- te ontvangen wat een correctie van €138.000,- in de verlies en winst ten gevolge heeft.

Vanaf 2025 komt de LIV geheel te vervallen.

Kosten Begeleid Werken	Resultaat 2024	Gewijzigde begroting 2024	Resultaat 2023
Totaal	357	400	362

In het kader van Begeleid Werken zijn in 2024 28,53 SE gerealiseerd.

De kosten van deze regeling bestaan uit een loonkostensubsidie die wordt betaald aan de werkgever waar deze mensen in dienst zijn. Aan loonkostensubsidie is een bedrag van € 356.883,- uitbetaald.

Resultaat Beschut Werk	Resultaat 2024	Gewijzigde begroting 2024	Resultaat 2023
<i>Kosten</i>			
Loonkosten	3.177	3.292	2.599
<i>Opbrengsten</i>			
Loonkostensubsidie	1.679	1.788	1.373
Ziekengeld	207	-	280
Begeleidingsvergoeding	1.330	1.012	941
	3.216	2.800	2.594
 Resultaat Beschut Werk	 39	 -492	 -5
 <i>Formatie aantallen Beschut Werk</i>	 118	 119	 102
Loonkosten per persoon (in euro's)	25.254	27.644	25.480

Eind 2023 waren er 102 personen in dienst in het kader van Beschut Werk. In de loop van 2024 is dit aantal gegroeid naar 118 dienstverbanden aan het eind van 2023. Het resultaat betreft het verschil tussen de loonkosten die door M-Flex BV aan EMCO-groep zijn doorberekend en de ontvangen loonkostensubsidie, ontvangen ziekengeld en begeleidingsvergoeding. De medewerkers die in het kader van Beschut Werk werkzaam zijn vallen onder de "cao Aan de Slag".

WNT- VERANTWOORDING 2024 EMCO-GROEP

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op EMCO-groep van toepassing zijnde regelgeving, te weten het algemene WNT-maximum.

Het bezoldigingsmaximum in 2024 voor EMCO-groep is €233.000,-.

Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 FTE.

1a. Bezoldiging topfunctionarissen met dienstbetrekking

Gegevens 2024 n.v.t.	
Gegevens 2023¹⁴	
bedragen x € 1	J.T.H. Edzes
Functiegegevens⁵	Algemeen. Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte) ⁷	1,0
Dienstbetrekking? ⁸	ja
Bezoldiging⁹	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	197.130
Beloningen betaalbaar op termijn	22.724
Subtotaal	219.854
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹⁰	223.000
Bezoldiging	223.000

Er is in 2024 geen sprake geweest van leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking.

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12¹

bedragen x € 1		H. Postma
Functiegegevens ³	Algemeen directeur EMCO-groep	
Kalenderjaar ⁴	2024	2023
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	01/01-31/12	
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar ⁵	12	
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar ⁶	864	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar ⁷	€ 221	
Maxima op basis van de normbedragen per maand ⁸	€325.200	
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12 ⁹	€190.944	
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)		
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 94.800	
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12 ¹⁰	€ 94.800	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag ¹¹	N.v.t.	
Bezoldiging	€94.800	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ¹²	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ¹³	N.v.t.	

TOELICHTING BATEN EN LASTEN

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Gegevens 2024			
H. Postma is werkzaam in dienstbetrekking Menso N.V. als topfunctionaris niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris	2024 01/01-31/12	Menso N.V.	Totale bezoldiging per WNT-instelling bedragen x € 1
Gegevens per WNT-instelling ²	Beloning plus belastbare onkostenvergoeding		€ 153.511
	Beloning betaalbaar op termijn		€ 23.276
	Subtotaal bezoldiging		€ 176.788
Gecumuleerde totale bezoldigingen bij alle WNT-instellingen gezamenlijk i.v.m. anticumulatie bepaling			€ 176.788
Het algemeen bezoldigingsmaximum dan wel een voor één van de dienstbetrekkingen van toepassing zijnde hoger bezoldigingsmaximum.			€ 233.000
Gegevens overschrijding en eventuele onverschuldigde betaling ³			
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag			n.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan ⁴			n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.	

Mevrouw H. Postma wordt via een detacheringsovereenkomst ingeleend van Menso N.V. De gegevens met betrekking tot de bezoldiging zijn verkregen uit de voorlopige jaarrekening 2024 van Menso N.V.

2. Toezichthoudende topfunctionarissen

Het Dagelijks Bestuur van EMCO-groep heeft in 2024 bestaan uit:

Naam		Functie
R. van der Weide	01-01/01-07	Voorzitter (tot 1 juli 2024)
J. Bos	01-07/31-12	Voorzitter (vanaf 1 juli 2024)
B. Jansen	01-01/31-12	Plaatsvervangend voorzitter
J. Slomp	01-01/31-12	Secretaris

Er is aan de leden van het Dagelijks Bestuur in 2024 geen bezoldiging uitgekeerd.

Het Algemeen Bestuur van EMCO-Groep heeft in 2024 bestaan uit:

Naam	Gemeente
G. Rink	Emmen
R. Wanders	Emmen
S. Stegen	Coevorden
A. Huijting-van Tongeren	Borger-Odoorn

Toelichting op bezoldiging topfunctionarissen

Per 1 januari 2024 is mevrouw H. Postma, Algemeen Directeur van de EMCO-groep.

Toelichting op bezoldiging toezichthoudende topfunctionarissen

De in de bovenstaande tabel genoemde leden van het DB zijn tevens lid van het AB en bekleden dezelfde functie in het DB. Voor deze leden geldt dat zij gedurende het gehele jaar zonder vergoeding bestuurder zijn geweest.

RECHTMATIGHEIDSVANTWOORDING

De baten en lasten alsmede de balansmutaties moeten getrouw in de jaarrekening worden opgenomen. Uit het getrouw opnemen van de baten en lasten alsmede de balansmutaties, blijken een drietal rechtmatigheidscriteria niet expliciet. Dit betreffen het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium. In deze rechtmatigheidsverantwoording licht het Dagelijks bestuur toe in hoeverre bij de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties het begrotings-, voorwaarden-, en misbruik- en oneigenlijk gebruik criterium zijn nageleefd. Dit houdt in dat de verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in overeenstemming zijn met door het Algemeen bestuur vastgestelde kaders zoals de begroting en gemeentelijke verordeningen en met bepalingen in de relevante wet- en regelgeving. Bij de waarderingsgrondslagen in de jaarrekening is het door het Algemeen bestuur op 10 april 2024 vastgestelde normenkader van de relevante wet- en regelgeving verder toegelicht.

Deze verantwoording hanteert een grensbedrag omdat alleen de van belang zijnde aspecten in de verantwoording hoeven te worden betrokken. Deze grens is door het Algemeen bestuur bepaald en bedraagt 1% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan de reserves en is daarmee vastgesteld op € 548.000,-. Zoals op pagina 19 vermeld zijn bij de rechtmatigheidscontrole Europese aanbestedingen is de verantwoordingsgrens overschreden.

Bevindingen

Het Dagelijks bestuur is van mening dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties die niet rechtmatig tot stand zijn gekomen €645.719,- bedraagt. Dit is hoger dan de daarvoor gestelde grens van €548.000,-. De niet rechtmatig tot stand gekomen verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties is volgens het bestuur €97.919,-.

OVERIGE GEGEVENS



6. OVERIGE TOELICHTINGEN

GOEDKEURING EN VASTSTELLING

DAGELIJKS BESTUUR d.d. 11 juni 2025

Dhr. J. Bos
Voorzitter

.....

Dhr. J. Slomp
Secretaris

.....

ALGEMEEN BESTUUR dd. 2 juli 2025

Dhr. J. Bos
Voorzitter

.....

Mw. H. Postma
Algemeen Directeur

.....

OVERIGE GEGEVENS

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT