

**CIPO**

Commissie Integriteit  
Publieke Omroep

## **Monitor naleving gedragscode publieke omroep 2010**

April 2011  
In opdracht van CIPO.

*Ratio Research*  
Ilse de Groot  
m.m.v.  
*Meta-analyse*  
Meta Flickweert

# Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE.....	2
SAMENVATTING.....	3
1. INLEIDING.....	4
2.1 RICHTLIJN 1 GOED BESTUUR EN TOEZICHT .....	5
2.2 RICHTLIJN 2 INTEGRITEIT .....	6
2.3 RICHTLIJN 3 VERSLAGLEGGING.....	8
2.4 RICHTLIJN 4 COFINANCIERING .....	8
2.5 RICHTLIJN 5 TELEFOONDIENSTEN .....	8
2.6 RICHTLIJN 6 E-MAILMARKETING .....	9
2.7 REGELING A KLOKKENLUIDER.....	9
2.8 DIVERSITEIT.....	10
2.8.1 Diversiteit algemeen.....	10
2.8.2 Afspiegeling samenleving.....	12
2.8.3 Interviews diversiteit.....	13
3. BPPO.....	14
3.1 BESLUITVORMING .....	14
3.2 FINANCIERING .....	14
3.3 INTERVIEWS BPPO.....	15
4. CODE IN TIJDEN VAN BEZUINIGINGEN.....	15
5. VRIJWILLIGE ONDERSCHRIJVERS .....	16
6. CONCLUSIE.....	16
7. AANBEVELINGEN.....	17
BIJLAGE 1    GEÏNTERVIEWDEN .....	18
BIJLAGE 2    OMROEPEN EN AANTAL MEDEWERKERS ULTIMO 2010.....	19
BIJLAGE 3    SALARISSCHALEN PER 1-1-2010 .....	20
BIJLAGE 4    DIVERSITEITSTABELLEN.....	21
BIJLAGE 5    PARAGRAAF 3.4 VAN HET BPPO.....	23
BIJLAGE 6    LEDEN TOEZICHTHOUDENDE ORGANEN.....	24

# Samenvatting

Dit rapport bevat de resultaten van de jaarlijkse CIPO monitor. De monitor brengt de naleving van de Code goed bestuur en integriteit publieke omroep in beeld. Het onderzoek naar de naleving bestaat uit een webenquête onder alle omroepen, verdiepende gesprekken met negen omroepen en een documentenstudie in het kader van het Beloningskader presentatoren publieke omroep (BPPO).

Op basis van de webenquête lijkt de gedragscode goed nageleefd te worden. De interviews bevestigen dit deels en geven daarnaast inzicht in enkele knelpunten die de omroepen ervaren in het naleven van de gedragscode. Zo blijken de nieuwe omroepen een aantal artikelen nog niet na te leven. Dit betreft voornamelijk artikelen van Richtlijn 2, Integriteit (openbaarheid registers) en de Klokkenluidersregeling. Zij geven aan er aan te werken om dit zo snel mogelijk wel te doen.

Daarnaast signaleren we dat personele diversiteit een onderwerp is waar de meeste omroepen het belang van inzien. Zij voeren beleid om het personeelsbestand een zo goed mogelijke afspiegeling te laten zijn van de Nederlandse samenleving. Dit beleid levert echter, naar eigen zeggen, te weinig op. Vooral diversiteit op het gebied van leeftijd en cultuur is volgens de omroepen lastig te bereiken. Dit wordt bevestigd door onze nulmeting. Hieruit blijkt een ondervertegenwoordiging van jongeren en allochtonen. Ook blijkt uit de meting een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de hoge salarisschalen en in de toezichthoudende organen.

Verder blijkt dat het BPPO een duidelijk beloningskader schept. Daarbij blijkt echter ook een aantal knelpunten. Zo is volgens de omroepen te weinig duidelijk wie er zicht houdt op de beloning van presentatoren die voor meerdere omroepen werken. Daarnaast is onvoldoende duidelijk of het bedrag dat nodig is om de vergoeding van een medewerker boven de premiernorm te betalen, uitsluitend uit verenigingsgelden betaald wordt.

Op basis van deze conclusies is onze belangrijkste aanbeveling aan de omroepen dan ook om aandacht te blijven besteden aan personele diversiteit. Met name in tijden van bezuinigingen waarbij jongeren, en daarmee jonge allochtonen, zo blijkt, vaak de dupe zijn van tijdelijke arbeidscontracten. Onze aanbeveling aan de NPO is duidelijkheid te verschaffen in de twee genoemde onderdelen van het BPPO.

# 1. Inleiding

Voor u ligt de rapportage van de CIPO monitor over 2010. Jaarlijks peilt CIPO met deze monitor hoe het staat met de naleving van de Code goed bestuur en integriteit (hierna: 'gedragscode'). Het onderzoek naar naleving van de gedragscode in 2010 is uitgevoerd in het eerste kwartaal van 2011. Daarmee is sprake van een vervroeging ten opzichte van andere jaren, die verband houdt met artikel 2.58 van de Mediawet 2008. Daarin is bepaald dat NPO voor 1 mei aan het Ministerie van OCW en het Commissariaat voor de Media een verslag stuurt over onder meer de omroepbrede naleving van de code in het afgelopen kalenderjaar. In overleg met NPO rapporteert CIPO zelfstandig. De overige rapportageonderdelen neemt NPO voor 1 mei voor zijn rekening in de vorm van de zogenoemde 'Terugblik'.

De CIPO monitor over 2010 bestaat uit twee onderdelen: een webenquête onder alle landelijke omroepen en interviews met negen omroepen. In de webenquête zijn over de Richtlijnen 1 (Goed bestuur en toezicht), 5 (Telefoondiensten) en 6 (E-mailmarketing) dit jaar globale vragen gesteld. Meer gedetailleerde vragen zijn gesteld over de Richtlijnen 2 (Integriteit), 3 (Verslaglegging) en de Klokkenluidersregeling. Deze keuze komt voort uit een risicoanalyse: met name bepalingen uit de Richtlijnen 5 en 6 bleken in vorige monitors goed te worden nageleefd. Daarnaast beperkt CIPO door het jaarlijks leggen van accenten de administratieve lastendruk. Richtlijn 4 (Cofinanciering) zal in 2011 komen te vervallen omdat dit onderwerp is opgenomen in de Mediawet 2008. De webenquête is ingevuld door twintig omroepen<sup>1</sup>. Daarnaast is de enquête ingevuld door twee vrijwillige onderschrijvers van de gedragscode: het Muziekcentrum van de Omroep (MCO) en Radio Nederland Wereldomroep (RNW).

Bij de resultaten van de webenquête dient opgemerkt te worden dat het gaat om zelfrapportage. We zijn dus afhankelijk van de bereidheid van omroepen om inzicht te geven in hun naleving van de gedragscode.

Ter verdieping van de vragen die in de enquête gesteld worden hebben we daarom gesproken met negen omroepen en één omroepgerelateerde organisatie. Een overzicht van de respondenten is te vinden in bijlage 1. Met de keuze voor deze omroepen, beogen we een zo representatief mogelijke afspiegeling van de verschillende typen omroepen te bereiken: taakomroepen, verenigingen en kerkgenootschappen en genootschappen op geestelijke grondslag ('2.42 omroepen').

Bij de meeste omroepen die we gesproken hebben, heeft het gesprek plaatsgevonden met de 'compliance officer', bij een aantal aangevuld met een lid van de directie. De onderwerpen die tijdens deze gesprekken aan de orde zijn gekomen zijn de volgende.

1. Opvallende zaken uit de ingevulde webenquête
2. Personele diversiteit
3. Beloningskader Presentatoren Publieke Omroep
4. De code in tijden van bezuinigingen

In het hierna volgende hoofdstuk beschrijven we per richtlijn de resultaten van de webenquête 2010. Waar mogelijk vergelijken we daarbij met de resultaten over 2009. In de rapportage voor de Commissie Integriteit Publieke Omroep is in voetnoten opgenomen welke omroepen zich op bepaalde punten niet houden aan de code. In de openbare rapportage worden deze voetnoten achterwege gelaten.

---

<sup>1</sup> In totaal zijn er 21 organisaties die de gedragscode moeten naleven. Dit zijn naast de NPO: 11 verenigingen: AVRO, KRO, NCRV, EO, TROS, BNN, VARA, VPRO, MAX, PowNed en WNL; 2 taakomroepen: NOS en NTR; 7 kerkgenootschappen of genootschappen op geestelijke grondslag ('2.42-omroepen'): BOS, HUMAN, IKON, Joodse Omroep, OHM, RKK en ZvK. Het media-aanbod van RKK wordt verzorgd door de KRO. Daarom heeft RKK niet afzonderlijk de webenquête ingevuld.

## 2. Resultaten

### 2.1 Richtlijn 1 *Goed bestuur en toezicht*

De artikelen in Richtlijn 1 richten zich op goed bestuur en het afleggen van verantwoording. Deze richtlijn richt zich onder andere op de scheiding van bestuur en toezicht en bevat een normstelling voor het gedrag van topfunctionarissen. De aanbevelingen van Richtlijn 1 van de gedragscode hebben per 1 januari 2010 een verankering in artikel 2.142a van de Mediawet 2008. De landelijke publieke omroepen zijn vanaf die datum wettelijk verplicht die aanbevelingen voor goed bestuur en toezicht na te leven, tenzij dat echt niet mogelijk is. In de webenquête over 2010 is alleen gevraagd of een omroep de artikelen van Richtlijn 1 naleeft en zo nee, welke artikelen niet nageleefd worden en wat de redenen daarvoor zijn.

Een meerderheid van de omroepen geeft daarbij aan de artikelen van deze richtlijn na te leven. Slechts twee omroepen geven bij één of twee artikelen aan dat artikel niet na te (kunnen) leven. Dit zou een zeer sterke verbetering van de naleving in 2009 betekenen. Vermoedelijk wordt dit verklaard door de eerder beschreven wijze van vraagstelling. Deze wijze van vraagstelling verkleint de kans dat een omroep per artikel nagaat of het wordt nageleefd. Dit vermoeden zien wij bevestigd door de bevinding dat over 2010 geen enkele omroep rapporteert dat de profielschets van het toezichthoudend orgaan ontbreekt op de website. Dit wordt voorgeschreven door artikel 28 van Richtlijn 1. De algemene rekenkamer signaleert echter in een recent onderzoek dat dit in 2010 bij drie omroepen ontbreekt (AVRO, TROS en VPRO)<sup>2</sup>. Deze omroepen rapporteren daar in de webenquête echter niet over.

De artikelen die een aantal omroepen in 2010 aangeeft niet na te leven zijn de volgende.

- Artikel 11 Openbaarheid van inkomens
- Artikel 30 Raad van toezicht geen oud bestuursleden

Deze omroepen motiveren dit als volgt.

#### *Artikel 11 Openbaarheid jaarinkomen topfunctionarissen.*

Artikel 11 van Richtlijn 1 stelt dat de jaarinkomens van topfunctionarissen openbaar moeten zijn. Openbaarheid wordt in de algemene bepalingen toegelicht als openbaar via de website van de omroep. Eén omroep vermeldt de topinkomens alleen openbaar te maken als dit tevens voortvloeit uit de WOPT (Wet Openbaarheid uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens). De reden die zij hiervoor geven is dat zij van mening zijn dat de WOPT daarin voldoende voorziet en zij voorzien dat openbaar gemaakte inkomens leiden tot verzoeken om loonsverhoging van andere medewerkers. Daarnaast maakt een andere omroep de jaarinkomens niet openbaar via de website of het jaarverslag. De reden die zij daarvoor geven is dat deze gegevens herleidbaar zijn tot één persoon. Wel vermelden zij melding te doen in het kader van de WOPT.

#### *Artikel 30 Oud bestuurslid als toezichthouder.*

De code stelt dat de voorzitter van de raad van toezicht in de twee jaar voorafgaand aan de benoeming geen bestuurslid van een omroep is geweest. Eén omroep vermeldt hier niet aan te voldoen. De voorzitter van de raad van toezicht was korter dan twee jaar geleden bestuurslid. Zij vermelden daarbij dat dit voor de andere leden niet geldt.

---

<sup>2</sup> Algemene Rekenkamer (2011). *Publieke omroep in beeld, terugblik*. Den Haag, 2011. p. 15

## 2.2 Richtlijn 2 Integriteit

In Richtlijn 2 zijn bepalingen opgenomen om de normstelling over integriteit van een omroepinstelling te bevorderen. De richtlijn bestaat uit de volgende onderdelen.

1. Belangenverstrengeling en aanbesteding
2. Nevenfuncties
3. Informatie
4. Aannemen van geschenken
5. Bestuurlijke uitgaven, declaraties en creditcards
6. Gebruik van voorzieningen van omroepinstellingen
7. Reizen buitenland

Hieronder geven we de resultaten weer van de monitorvragen over deze onderwerpen.

<b>Tabel 1: aantal omroepen dat aangeeft een artikel van Richtlijn 2 <u>niet</u> na te leven</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
1.1. e.v. De registers financiële belangen, beleggingen, geschenken en nevenfuncties zijn openbaar.		2
1.1 e.v. De registratie voldoet aan de bepalingen in artt. 1.1, 1.4, 2.2, 4.2 en 4.4.	1	3
1.3 het niet aannemen van faciliteiten/diensten is toegepast.		
1.2 Onthouding van deelname aan besluitvorming door medewerkers met persoonlijke relatie met de opdrachtnemer conform art. 1.2.		
1.5 Voor opdrachten van meer dan 50.000 euro zijn bij minimaal drie organisaties offertes aangevraagd.		
1.6 De extern accountant is maximaal 5 jaar verbonden aan uw omroep.		
2.4 Medewerkers die een nevenfunctie willen vervullen, bespreken dit binnen de omroep.		
2.3 Kosten gemaakt i.v.m. q.q. nevenfuncties worden vergoed door de instantie waar de nevenfunctie wordt uitgevoerd.		
2.5 Inkomsten uit q.q. nevenfuncties zijn gestort in de omroepkas en zijn openbaar.		
3.1 medewerkers gaan zorgvuldig en correct om met informatie waarover hij uit hoofde van zijn functie beschikt.	2	
4.1 Artikel 4 van R2 betr. geschenken wordt gehandhaafd.	1	
5.1 & 5.2 Uitgaven worden uitsluitend vergoed als hoogte en functionaliteit is aangetoond.		
5.3 & 5.8 Kostendeclaraties worden afgewikkeld conform deze artikelen.		2
5.9 & 5.14 Bedrijfscreditcards worden verstrekt conform deze artikelen.		
6.1 & 6.2 Gebruik van voorzieningen is conform deze artikelen.		
6.3 Gebruik van dienstauto's/ leaseauto's met chauffeur wordt centraal geregistreerd.		
6.3 Dienstauto wordt slechts gebruikt voor woon-werkverkeer of q.q. nevenfuncties met instemming van het bestuur.		

<b>Tabel 1: aantal omroepen dat aangeeft een artikel van Richtlijn 2 <i>niet</i> na te leven</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
6.4 van R2 betreffende verstrekking lunches en diners wordt toegepast.		
7.1 Voorafgaand aan een buitenlandse reis is schriftelijke toestemming nodig.	3	1
7.3 Uitnodigingen voor reizen, werkbezoeken e.d. op kosten van derden worden behandeld conform art. 7.3.		
5 & 7.8 Uitgaven i.v.m. de reis worden vergoed als is voldaan aan de bepalingen in deze artikelen.		
7 Buitenlandse reizen worden behandeld conform artikel 7.	1	

Afgaand op de zelfrapportage lijkt Richtlijn 2 in 2010 goed te worden nageleefd. Een aantal knelpunten uit 2009 lijkt in 2010 opgelost. Wel lopen de nieuwe omroepen tegen wat moeilijkheden aan. Over de volgende artikelen wordt door één of meerdere omroepen aangegeven dat ze het artikel niet naleven. Zij lichten dat als volgt toe.

*Artikel 1.1 e.v. Openbare registers*

Twee omroepen geven aan niet alle registers openbaar te hebben gemaakt. Eén omroep deelt mee dat dit op de agenda staat en geeft aan dit zo snel mogelijk te regelen. De andere omroep licht toe dat het register met inkomens en financiële belangen van bestuursleden wel openbaar is maar van toezichthouders nog niet. Ze vermelden daarmee bezig te zijn.

*Artikel 2.2 Nevenfuncties topfunctionarissen en toezichthouders*

Artikel 2.2 schrijft voor dat een omroep de nevenfuncties van topfunctionarissen openbaar maakt. Eén omroep geeft aan daar nog niet aan te voldoen maar er wel mee bezig te zijn. Een tweede omroep deelt mede dat de nevenfuncties nog geïnventariseerd moeten worden. Een derde omroep licht toe dat de opgave niet openbaar is en door derden te raadplegen. In een gesprek geven zij aan hier wel voor te gaan zorgen.

*Artikel 5.3 Kosten in rekening omroepinstelling*

Artikel 3 schrijft voor dat kosten zo veel mogelijk direct bij de omroepinstelling in rekening gebracht worden; medewerkers worden geacht zo min mogelijk vooruit te betalen. Twee omroepen geven aan dat het wel eens voorkomt dat medewerkers niet direct declareren en langer dan een maand daarmee wachten en dat kosten wel eens vooruitbetaald worden die later gedeclareerd worden.

*Artikel 7.1 Toestemming voor buitenlandse reis*

Artikel 7.1 schrijft voor dat een medewerker vooraf toestemming moet hebben voor een buitenlandse reis. Eén omroep vermeldt dat dit bij een groot aantal reizen in 2010 het geval was. Bij een beperkt aantal was er echter sprake van mondelinge opdracht. Daarbij geven zij aan dat het om acute kwesties ging voor actualiteitenprogramma's.

## 2.3 Richtlijn 3 Verslaglegging

In Richtlijn 3 van de gedragscode zijn bepalingen opgenomen over de verslaglegging door de publieke omroep. Deze dient inzicht te geven in de uitvoering van de publieke mediaopdracht, verenigings- en nevenactiviteiten en de daarmee gemoeide middelen. Kernwoorden van deze bepaling zijn verantwoording en transparantie.

<b>Tabel 2: aantal omroepen dat aangeeft een artikel van Richtlijn 3 <i>niet</i> na te leven</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
1. De algemene verslaglegging bevat informatie over:		
- taken en activiteiten van de organisatie;		
- samenstelling van de organisatie;		
- strategie en beleid.		
2. De bedrijfsvoeringverklaring is afgegeven en openbaar.	1	2
2. Voorafgaand aan de bedrijfsvoeringverklaring heeft het bestuur de doelstellingen bepaald waaraan de bedrijfsvoering in 2010 moet voldoen.	1	1
3. De financiële verslaglegging is conform artikel 3 van R3.		

Uit tabel 2 blijkt dat het merendeel van de omroepen, net als in 2009, aangeeft aan de artikelen uit deze richtlijn te voldoen. Artikel 2, over de bedrijfsvoeringverklaring, geeft voor een drietal omroepen reden tot toelichting. Allereerst geeft een omroep aan dat er pas in 2011 voor het eerst zo'n verklaring wordt afgegeven. Daarnaast geeft een andere omroep aan dat de bedrijfsvoeringverklaring is verstrekt aan het Commissariaat voor de Media. Een derde omroep geeft aan te werken met een negatieve bedrijfsvoeringverklaring: dat niet is gebleken dat de bedrijfsvoering tekort is geschoten.

## 2.4 Richtlijn 4 Cofinanciering

Naar de naleving van Richtlijn 4 (cofinanciering) is in de monitor van 2009 en 2010 niet gevraagd. Richtlijn 4 komt in de herziene versie van de gedragscode te vervallen. De bepalingen met betrekking tot cofinanciering zijn namelijk ondergebracht bij de sponsorbepalingen in de Mediawet 2008. Het Commissariaat voor de Media ziet toe op naleving van die bepalingen.

## 2.5 Richtlijn 5 Telefoondiensten

De artikelen in Richtlijn 5 gaan over het aanbieden van telefoondiensten door de publieke omroep, waaronder sms-diensten en 0900-lijnen. Uit de monitor blijkt dat niet alle omroepen dergelijke diensten aanbieden. Twaalf van de twintig omroepen benoemen dit niet te doen. Bij Richtlijn 5 is niet per artikel gevraagd of de omroep het artikel naleeft, maar net als bij Richtlijn 1 is gevraagd of de richtlijn wordt nageleefd en zo nee, welke artikelen om welke redenen niet worden nageleefd.

In antwoord op deze vraag geeft één omroep aan één artikel niet te kunnen naleven. Dit betreft artikel 1.1 dat stelt dat opgave van telefoondiensten gebeurt in logboeken van programma's. Evenals in 2009 geeft deze omroep aan dat verantwoording over aangeboden diensten in het kader van de hoofdtaak in de jaarrekening gebeurt. Zij verwijzen daarbij naar het Handboek Financiële Verantwoording.



## 2.6 Richtlijn 6 E-mailmarketing

Richtlijn 6 van de gedragscode richt zich op het omgaan met marketing via de e-mail. Deze richtlijn is grotendeels gebaseerd op de Europese richtlijn voor privacybescherming en elektronische communicatie. Ook voor Richtlijn 6 geldt dat dit jaar alleen gevraagd is welke artikelen van deze richtlijn niet worden nageleefd. De naleving is niet per artikel aan de omroepen voorgelegd.

Hierbij geeft één omroep aan één artikel niet te hanteren. Dit betreft het artikel dat voorschrijft dat op het aanmeldscrem vermeld moet worden wat er met persoonsgegevens gebeurt. Eén omroep licht toe dit niet op het aanmeldscrem te vermelden maar in de bevestigingsmail na aanmelden. Zij benadrukken dat dit daarmee nog binnen de aanmeldprocedure plaatsvindt.

## 2.7 Regeling A Klokkenluider

Naast de hiervoor beschreven richtlijnen, kent de gedragscode een klokkenluidersregeling. Deze regelt de procedure voor het omgaan met een (vermoeden van een) misstand. De achterliggende gedachte van deze regeling is dat een goede interne procedure bij (vermoedens van) misstanden mogelijk extern 'klokkenluiden' kan voorkomen. In onderstaande tabel is te zien welke voorschriften in deze regeling voorkomen en in hoeverre deze worden toegepast door de omroepen.

<b>Tabel 3: aantal omroepen dat aangeeft een artikel van de klokkenluidersregeling <i>niet</i> na te leven</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
De interne procedure in artikel 1 is bekend bij de medewerkers.	2	2
Er is binnen de omroep een vertrouwenspersoon in het kader van de klokkenluidersregeling aangesteld.	6	3
Medewerkers zijn bekend met de externe procedure van artikel 2.		2
De regeling Rechtsbescherming en schadeloosstelling worden toegepast conform artikel 3 en 4.		5

In vergelijking met de hiervoor beschreven richtlijnen geeft een relatief groot deel van de omroepen aan onderdelen van de klokkenluidersregeling niet na te leven. Bij elk onderdeel van de regeling waar in de enquête naar gevraagd is, geven minimaal twee omroepen aan deze onderdelen (nog) niet in de praktijk te brengen.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit bij ieder onderdeel in ieder geval de twee nieuwe omroepen betreft. Zij geven aan de regeling in 2011 bij het personeel bekend te maken. Na een gesprek tussen CIPO en deze omroepen hierover blijkt naleving eenvoudiger dan zij verwachtten. Ten onrechte gingen zij ervan uit zelf een regeling te moeten maken, terwijl verwijzen naar en bekendheid binnen de eigen organisatie geven aan de bestaande regeling volstaat. Zij zeggen beide toe dit zo snel mogelijk te zullen doen.

De twee onderdelen die ook door andere omroepen niet nageleefd worden, betreffen de volgende. Eén omroep geeft aan nog geen vertrouwenspersoon benoemd te hebben in het kader van de klokkenluidersregeling. Zij lichten toe dat deze in 2011 aangesteld wordt.

Daarnaast geven twee omroepen aan dat de artikelen 3 en 4 over rechtsbescherming en schadeloosstelling niet van toepassing zijn omdat er geen meldingen hebben plaatsgevonden. Een derde omroep vermeldt in dat kader dat dit afhankelijk is van het geval. Zij lichten toe dat zij bereid zijn het artikel over schadeloosstelling na te komen als dit zich aandient, maar dat de gemaakte kosten niet buitenproportioneel mogen zijn.

## 2.8 Diversiteit

Een aandachtspunt van de monitor 2010 is personele diversiteit. In de enquête over 2009 geeft namelijk ongeveer de helft van de omroepen aan dit als aandachtspunt te zien. Zij geven aan passend diversiteitsbeleid te voeren maar dat dit niet leidt tot het gewenste resultaat. Om die reden is in de enquête van 2010 gevraagd naar het aantal medewerkers van de omroep en hoe deze verdeeld zijn over verschillende salarisschalen, leeftijdsklassen, geslacht en etnische achtergrond. Artikel 38 van Richtlijn 2 luidt:

*'Het personele diversiteitsbeleid van een omroepinstelling moet zodanig zijn dat dit in alle functie- lagen een aan de Nederlandse bevolkingssamenstelling gerelateerde evenwichtige samenstelling weerspiegelt naar leeftijd tussen mannen, vrouwen, autochtonen en allochtonen'.*

Helaas blijken niet alle omroepen in staat om deze gegevens te leveren. Vooral het onderwerp etnische achtergrond stuit op moeilijkheden. Veel omroepen registreren de herkomst van personeel niet meer sinds de wet SAMEN niet meer van kracht is. De andere drie gevraagde onderwerpen worden meer uitgebreid ingevuld, maar ook daarbij ontbreken soms gegevens.

In het hierna volgende geven we de hiervoor beschreven verdelingen weer, waarbij we uitgaan van de aantallen die de omroepen hebben ingevuld. Dat betekent dat één omroep volledig buiten beschouwing gelaten moet worden. Daarnaast zijn de gegevens van een aantal andere omroepen niet volledig. Deze worden meegenomen in de berekeningen voor zover ze aangeleverd zijn.

In totaal zijn er volgens de omroepen zelf 3946 personen werkzaam bij de publieke omroep. Wij hebben gegevens ontvangen over 3378 personen. Over 568 medewerkers is daarmee niet bekend wat hun salarisschaal, geslacht, leeftijd of etnische achtergrond is.

### 2.8.1 Diversiteit algemeen

In deze paragraaf wordt over de groep waarvan de onderzochte kenmerken wel zijn ingevuld (3378 personen), de onderverdeling in verschillende categorieën beschreven. Allereerst geven we de verdeling over de salarisschalen weer, vervolgens het aantal mannen en vrouwen per salarisschaal, daarna het aantal allochtone medewerkers per salarisschaal, tot slot per salarisschaal de verdeling over de leeftijdsgroepen.

#### *Verdeling salarisschalen*

Kijkend naar de verdeling over de salarisschalen valt op dat de meeste medewerkers te vinden zijn in de middelste schalen. Naar de extremen toe loopt het aantal medewerkers per schaal af. Zie bijlage 3 voor een overzicht van de salarisschalen en tabel 4 in bijlage 4 voor de verdeling van de medewerkers over de salarisschalen.

#### *Verdeling mannen en vrouwen per salarisschaal*

Een kleine meerderheid van de medewerkers van de publieke omroep blijkt van het vrouwelijk geslacht te zijn (53%). Opvallend is echter dat de verdeling van mannen en vrouwen over de schalen verandert naarmate de salarisschaal stijgt. In de lagere schalen zijn relatief meer vrouwen te vinden en in de hogere schalen relatief meer mannen. Het aantal mannen loopt op naarmate de salarisschaal stijgt, het aantal vrouwen neemt daarmee evenredig af. Het verschil in aantal mannen en vrouwen in de hoogste en laagste salarisschalen is aanzienlijk. In de hoogste schalen is 75% man en in de laagste schalen is 75% vrouw. De verdelingen in de middelste schalen (G en H) komen grofweg overeen met de totale verdeling. Mogelijk kunnen we schaal H zien als het 'glazen plafond' voor veel vrouwen. In tabel 5 in bijlage 4 zijn de exacte percentages mannen en vrouwen per schaal te vinden.

### *Toezichthoudend orgaan*

Naast de verdeling over de salarisschalen is gekeken naar de diversiteit in geslacht van de toezichthoudende organen van de omroepen, veelal een 'raad van toezicht'. Een overzicht van de leden van dit orgaan hoort op de website van de omroep te staan. Bij drie omroepen blijkt dit niet het geval te zijn<sup>3</sup>. Van de overige omroepen hebben we bekeken hoeveel leden de raad van toezicht telt en hoeveel daarvan van het vrouwelijke geslacht zijn. Opgeteld hebben de achttien bekeken omroepen 106 toezichthouders. 26 daarvan zijn vrouw (24,5%). Afgezet tegen de totale man-vrouw verdeling in het totale personeelsbestand (53%), betekent dit een ondervertegenwoordiging van het aantal vrouwen. Wel komt deze verdeling overeen met het relatieve aantal vrouwen in de hoogste salarisschaal (25% in schaal K en hoger). Een overzicht van het aantal (vrouwelijke) leden van de toezichthoudende organen is te vinden in bijlage 6.

### *Culturele diversiteit*

Naast diversiteit in geslacht hebben we gekeken naar diversiteit in culturele achtergrond van de medewerkers van de publieke omroep. In tabel 6 in bijlage 4 is de verdeling van allochtone medewerkers over de salarisschalen te zien<sup>4</sup>. Het gerapporteerde aantal allochtonen dat werkzaam is bij de publieke omroep laag is (2,6%). Hierbij dient opgemerkt te worden dat het hier waarschijnlijk gaat om een onderrapportage. De vraag naar afkomst van de medewerkers is namelijk niet door alle omroepen ingevuld. Waar deze wel is ingevuld, geven omroepen aan dat de gegevens niet altijd compleet zijn of een schatting. De vermoedelijke onderrapportage kan het lage aantal echter niet volledig verklaren. Op 1 januari 2010 is volgens het CBS 20% van de Nederlandse bevolking van allochtone afkomst. Dit verschil van ruim 17% kan niet gecompenseerd worden door de omroepen die deze gegevens niet hebben ingevuld. Zelfs als 100% van de medewerkers waarover niet gerapporteerd is allochtoon zou zijn (568), zou het relatieve aantal van 20% niet gehaald worden (16,5%).

Naast een ondervertegenwoordiging van allochtone medewerkers valt op dat het merendeel van de allochtone medewerkers in de lagere salarisschalen te vinden is. In de gesprekken die we gevoerd hebben met de omroepen geven zij aan dat het niet gemakkelijk is om allochtone medewerkers te werven. In paragraaf 2.8.3 gaan we daar dieper op in.

### *Diversiteit in leeftijd*

Naast geslacht en culturele achtergrond hebben we bekeken hoe verschillende leeftijdsgroepen vertegenwoordigd zijn in het personeelsbestand van de publieke omroep. De meeste medewerkers van de publieke omroep blijken tussen de dertig en de vijftig jaar oud te zijn. De jongste categorie (<30 jaar) en oudste categorie (60+) zijn relatief ondervertegenwoordigd. De verschillende leeftijdscategorieën zijn op dezelfde wijze over de schalen verdeeld als over het hele personeelsbestand. In iedere salarisschaal signaleren we een oververtegenwoordiging van medewerkers tussen de dertig en vijftig jaar. Alleen in de laagste schalen- schaal E en lager- zijn relatief veel medewerkers van boven de vijftig te vinden. De exacte aantallen per leeftijdsgroep per schaal zijn te vinden in tabel 7 in bijlage 4.

In de hierna volgende paragraaf vergelijken we de personele samenstelling van de publieke omroep met de Nederlandse beroepsbevolking. Artikel 38 van Richtlijn 2 stelt immers dat de samenstelling van de publieke omroep een afspiegeling moet zijn van de samenleving.

---

<sup>3</sup> RKK, BOS, PowNed

<sup>4</sup> Als definitie van het begrip 'allochtoon' hanteren wij de CBS definitie. Volgens deze definitie is iemand allochtoon als deze persoon óf ten minste één van de ouders in het buitenland geboren is.

## 2.8.2 Afspiegeling samenleving

Artikel 38 van Richtlijn 2 van de gedragscode stelt dat het personeelsbestand een afspiegeling moet zijn van de Nederlandse samenleving. Het CBS registreert de onderzochte variabelen over de Nederlandse bevolking. In deze paragraaf wordt het personeelsbestand van de publieke omroep vergeleken met de Nederlandse samenleving. Hierbij zijn de variabelen salarisschaal en etniciteit achterwege gelaten. De variabele salarisschaal komt niet voor in de CBS bestanden. Vergelijking op etniciteit heeft geen toegevoegde waarde omdat de ingevulde gegevens van de omroepen over dit onderwerp verre van compleet zijn.

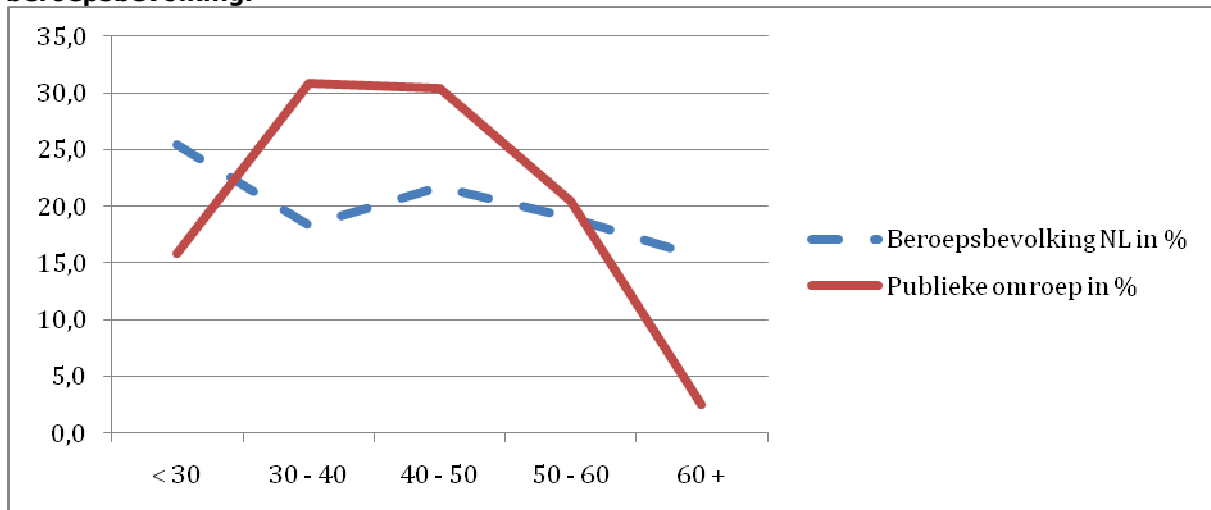
### *Geslacht*

De verdeling van mannen en vrouwen in de beroepsbevolking vergelijkend met de publieke omroep, valt op dat er relatief veel vrouwen werkzaam zijn bij de publieke omroep (50% vs. 53%). Dit is het sterkst te zien bij de leeftijdscategorieën van dertig tot en met zestig ( $\pm 10\%$  versus  $\pm 15\%$ ). In de jongste en oudste categorie is echter sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen (jongste: 13% versus 9%; oudste: 8% versus 1%). Voor een schematisch overzicht van deze vergelijking verwijzen we naar tabel 8 in bijlage 4.

### *Leeftijd*

Tot slot is de leeftijdsverdeling van de publieke omroep vergeleken met de leeftijdsverdeling van de Nederlandse beroepsbevolking. In de volgende figuur is de verdeling over de leeftijdsklassen visueel weergegeven.

**Figuur 1: verdeling leeftijd publieke omroep vergeleken met Nederlandse beroepsbevolking.**



In figuur 1 is te zien dat relatief veel medewerkers van de publieke omroep in de middelste leeftijdscategorieën vallen en relatief weinig in de oudste en de jongste categorieën. Hierover is met de geïnterviewde medewerkers van negen omroepen uitgebreid besproken. De bevindingen uit deze gesprekken geven we weer in de hierna volgende paragraaf. Een overzicht van de leeftijdsverdeling is te vinden in tabel 8 in bijlage 4.

### **2.8.3 Interviews diversiteit**

Voor de meeste van de geïnterviewde omroepen is personele diversiteit een belangrijk aandachtspunt. Het merendeel van de omroepen onderschrijft het belang van divers samengestelde teams. Omroepen vertellen veel te ondernemen om diversiteit te bereiken. Zo organiseren zij stagemiddagen, richten bepaalde programma's op diverse doelgroepen zodat het een meer aantrekkelijke werkplek voor die doelgroep wordt en proberen via workshops het nut en de noodzaak van diversiteit bij het personeel onder de aandacht te brengen. Dit alles brengt volgens de geïnterviewde omroepen echter niet het gewenste resultaat met zich mee.

Problemen die veel omroepen signaleren zijn vooral het bereiken van diversiteit op het gebied van leeftijd en cultuur. De verdeling man-vrouw is volgens veel omroepen geen aandachtspunt. Een klein aantal omroepen benoemt dat er wat meer vrouwen in topfuncties werkzaam zouden kunnen zijn. Zij zien dit echter niet als een onmogelijke opgave. Zij benoemen dat er nu relatief veel mannen werkzaam zijn in de topfuncties maar de verhouding in andere jaren wel eens anders was. De omroepen noemen verschillende redenen waarom culturele diversiteit lastig te bereiken is. Een veel genoemde reden is dat de 'vijver' beperkt is. Slechts weinig allochtone Nederlanders lijken voor een opleiding en carrière in de culturele of mediagerelateerde sector te kiezen.

Een tweede reden die veel genoemd wordt hangt samen met het probleem van diversiteit in leeftijd. Volgens een aantal respondenten zijn er binnen de jongere groep potentiële werknemers steeds meer allochtonen te vinden. Jonge mensen lijken wel bij de publieke omroep te willen werken, maar dan alleen bij BNN of een populair programma van een andere omroep, zo geeft een aantal respondenten aan. Daarnaast speelt volgens de omroepen voor jongeren het volgende. Door recente reorganisaties en op handen zijnde bezuinigingen zijn het veelal de jongeren die de organisatie moeten verlaten. Zij werken op basis van contracten voor bepaalde tijd, die door bezuinigingen niet verlengd worden. Dat brengt volgens veel omroepen een veroudering en een 'verblanking' van het personeelsbestand met zich mee.

### **3. BPPO**

Het Beloningskader presentatoren publieke omroep (BPPO) is de regeling die de honorering bepaalt voor medewerkers van de publieke omroep van wie de honorering mede bepaald wordt door marktwerking. Functionarissen van wie de honorering boven CAO is kunnen binnen dit kader ingedeeld worden in schaal A, B of C. Schaal C eindigt bij de 'premiernorm'. Omroepen kunnen voor functionarissen die volgens hen meer dan schaal C zouden moeten verdienen een zogenaamde 'C+ aanvraag' indienen bij de raad van bestuur van de NPO. Deze keurt de aanvraag vervolgens al dan niet goed. Het BPPO is op grond van artikel 2.3, derde lid, van de Mediawet 2008 een onderdeel van de gedragscode. Om die reden hebben we getoetst hoe de besluitvorming van de tot zover erkende C+ aanvragen is verlopen. Hiervoor is de NPO verzocht om CIPO afschriften te verstrekken van de aanvragen van omroepen om een salaris te mogen betalen boven de premienorm (schaal 'C+') en alle daarop in 2010 genomen besluiten. CIPO ontving drie aanvragen m.b.t. een radiopresentator en een aanvraag m.b.t. een tv-presentator. Voorts ontving CIPO drie besluiten (twee inzake radio, 1 inzake tv). Daarnaast hebben we gekeken naar de wijze van financiering van de erkende C+ aanvragen. Tot slot is ook de negen geïnterviewde omroepen gevraagd of ze het kader kennen, in hoeverre het naar hun mening toe te passen is en hoe de communicatie over eventuele C+ aanvragen is verlopen. Hieronder geven we de resultaten weer van de documentstudie en de interviews.

#### **3.1 Besluitvorming**

Vastgesteld kan worden dat de vier aanvragen door de omroepen voldoende zijn gemotiveerd, waarbij soms sprake is van door de NPO gevraagde of door de omroepen ongevraagd verzonden nadere motivering. Voor de op grond daarvan genomen drie besluiten geldt dat deze door de NPO eveneens voldoende zijn gemotiveerd, zodanig dat de RvB van NPO in redelijkheid tot de drie (positieve) besluiten heeft kunnen komen. Daarbij moet worden aangetekend dat een begrip als 'uniek talent' in het BPPO niet nader gedefinieerd is (toetsfactor 1; zie bijlage 5) en verwachtingen ten aanzien van schade aan het publieke karakter of aan het bereik niet gemakkelijk objectief door de omroep te onderbouwen of door NPO te toetsen zijn (factoren 2 en 3, zie bijlage 5).

Opvallend is dat in één geval sprake is van een aanvraag van 15 april 2010, gevolgd door een besluit van 27 mei 2010, terwijl na het besluit, op 8 juni 2010, nog nadere informatie door de omroep wordt gestuurd en die nadere informatie al in de aanvraag is toegezegd. Het betreft informatie met betrekking tot het verwachte verlies aan bereik bij het niet kunnen behouden van de presentator (factor 3). In het algemeen is de zorgvuldigheid van besluitvorming gediend met het aanhouden van een besluit tot alle benodigde informatie beschikbaar is, zeker als deze is aangekondigd. Niet uitgesloten is dat de informatie door de omroep voor 27 mei al informeel aan NPO is verstrekt.

#### **3.2 Financiering**

In het BPPO is bepaald dat omroepverenigingen het bedrag boven het maximum in categorie C alleen uit verenigingsgelden mogen financieren (zie bijlage 5). Het gaat daarbij om honoraria die slechts toegelaten zijn na goedkeuring van de raad van bestuur van de NPO. Reden hiervoor is dat omroepen grotendeels met gemeenschapsgeld worden gefinancierd en de RvB geacht wordt de doelmatige inzet van middelen te bevorderen. CIPO kan echter (nog) niet vast te stellen of in alle van de onderzochte gevallen waarin een honorarium boven de premienorm wordt verstrekt (schaal 'C+') daadwerkelijk sprake is van betaling "uitsluitend en alleen uit de verenigingsgelden", zoals in de goedkeuringsbesluiten als eis wordt onderstreept.

De oorzaak daarvan is gelegen in de wijze waarop verenigingsactiviteiten worden gefinancierd. Dat gebeurt primair met verenigingscontributies. De exploitatie van de vereniging kan echter negatief uitvallen, bijvoorbeeld door ledenwerfactiviteiten. Een tekort mag op grond van artikel 2.136, eerste lid, van de Mediawet (juncto art. 16 Mediabesluit) volledig worden gecompenseerd met netto inkomsten uit programmabladen. De middelen die voor compensatie worden gebruikt kunnen niet worden toegevoegd aan de zogenoemde Reserve Media Aanbod (RMA). Zodra de financiële jaarverslagen over 2010 beschikbaar zijn kan blijken of omroepen die programmabladen uitgeven en presentatoren hebben in schaal C+ gebruik maken van de wettelijke compensatiemogelijkheid. Indien dat zo is, wordt het surplus behalve met verenigingsgelden (deels) betaald met inkomsten uit programmabladen. Daarmee is overigens nog geen sprake van betaling uit de rijksomroepbijdrage.

### **3.3 Interviews BPPO**

Alle geïnterviewde omroepen zeggen het beloningskader te kennen. Slechts weinigen hebben er direct mee te maken gehad. Twee van de geïnterviewde omroepen hebben een C+ aanvraag bij de RvB ingediend. Eén omroep wacht nog op een besluit na het leveren van aanvullende informatie. De aanvraag van de andere omroep is goedgekeurd. Beide omroepen hebben het proces van aanvragen als duidelijk en snel ervaren.

Verder verwachten diverse omroepen dat het bestaan van het kader de publieke omroep in de toekomst niet ten goede komt. Zij verwachten goede presentatoren te verliezen aan commerciële omroepen omdat hun marktwaarde niet betaald kan worden door de publieke omroep. Zij vermelden dat dit in tijden van crisis geen probleem is omdat de commerciële omroepen op dit moment niet veel meer bieden, maar als de economie weer aantrekt voorzien zij op dit gebied problemen.

Tot slot signaleren twee omroepen een onduidelijkheid in het BPPO. Zij vragen zich beide af hoe het kader toegepast moet worden als een presentator voor meerdere omroepen werkzaam is. Onduidelijk is wie verantwoordelijk is voor het optellen van de vergoedingen. Een andere omroep heeft met een dergelijk geval te maken. De hierbij betrokken omroepen en de presentator hebben gezamenlijk besloten het contract van de presentator bij één omroep onder te brengen.

## **4. Code in tijden van bezuinigingen**

Zoals in de inleiding beschreven hebben we met negen omroepen en één omroepgerelateerde organisatie een aantal onderwerpen meer diepgaand besproken. De resultaten van deze interviews zijn deels behandeld in de voorgaande hoofdstukken (diversiteit en BPPO). Het onderwerp dat in dit hoofdstuk aan de orde komt, is de gedragscode in tijden van bezuinigingen. De geïnterviewde personen is voorgelegd of zij moeilijkheden verwachten in het naleven van de code in tijden waarin banen op het spel staan. De meeste omroepen verwachten niet dat medewerkers, bestuurders of toezichthouders anders met de code om zullen gaan dan in tijden van groei.

Een respondent van één omroep merkt op dat hij verwacht dat medewerkers juist strikter met gedragsregels om zullen gaan omdat ze vrezen dat ze er in tijden van ontslagen ernstiger op afgerekend kunnen worden. Een respondent van een andere omroep merkt op dat er mogelijk meer meldingen van misstanden (klokkenluidersmeldingen) gedaan worden door medewerkers die ofwel op die manier hun ontevredenheid uiten, ofwel vrezen dat ze hun baan verliezen en op die manier bescherming zoeken.

## 5. Vrijwillige onderschrijvers

Op grond van artikel 2.2, tweede lid, van de Mediawet 2008 heeft de door de NPO vastgestelde gedragscode ter bevordering van goed bestuur en integriteit betrekking op de landelijke publieke media-instellingen en de NPO. Naast de 21 omroepen die zich aan de code moeten houden, hebben twee omroepgerelateerde organisaties zich vrijwillig aan de gedragscode gecommitteerd. Dit betreft de Radio Nederland Wereldomroep (RNW) en het Muziekcentrum van de Omroep (MCO). Zij hebben beide, evenals alle omroepen, de webenquête ingevuld. In hun antwoorden constateren we weinig bijzonderheden. Eén van beide geeft aan artikel 1.5 van Richtlijn 6 niet na te leven. Dit artikel stelt dat doel en reikwijdte van de e-mailing altijd volledig en expliciet vermeld moeten worden bij het aanmelden (nieuwsbrief, actie of anderszins periodieke e-mails). Deze organisatie geeft aan dit inmiddels, met invoering van een nieuwe website, sterk verbeterd te hebben. De ander antwoordt bij de vragen over registers dat deze op hen niet van toepassing zijn. Zij lichten hierbij toe dat er geen sprake is van de gevallen waarin een dergelijk register bijgehouden moet worden. In een gesprek onderschrijven zij echter het belang van volledige transparantie en zeggen toe deze registers op hun website te publiceren.

## 6. Conclusie

Over het geheel genomen kunnen we concluderen dat de gedragscode in 2010 goed lijkt nageleefd. Bij Richtlijn 1, 5 en 6 is een vergelijking met voorgaande jaren niet mogelijk gebleken door een veranderde wijze van vraagstelling. Bij een volgende webenquête zal er daarom weer voor gekozen worden te vragen naar de naleving van specifieke artikelen binnen een richtlijn en niet naar de gehele richtlijn.

Een blijvend aandachtspunt blijkt de personele diversiteit te zijn. Vooral culturele diversiteit blijkt lastig te realiseren, met name in tijden van bezuinigingen waarin als eerste contracten voor bepaalde tijd beëindigd worden. Twee omroepen geven aan personele diversiteit zo veel mogelijk te bereiken door programmatische diversiteit aan te brengen. Zij geven aan dat dit het gevoel van noodzaak van personele diversiteit bij de medewerkers vergroot en daarmee het draagvlak voor diversiteitsbeleid. Zij benoemen dit laatste als belangrijke voorwaarde voor het slagen van diversiteitsbeleid.

De nieuwe omroepen geven aan in 2010 nog niet alle onderdelen volledig geregeld te hebben. Dit betreft vooral de openbaarheid van registers en het bekendheid geven aan de klokkenluidersregeling. Zij zijn voornemens dit in 2011 wel geregeld te hebben. Ook andere omroepen geven aan nog niet alle registers op de juiste wijze openbaar te maken.

Tot slot blijkt het BPPO in de ervaring van de omroepen een duidelijk kader te scheppen voor de beloning van presentatoren en andere functionarissen. De documentenstudie bevestigt dat de besluitvorming op transparante en gedegen wijze plaatsvindt. Ook de communicatie met de raad van bestuur van de NPO over de C+ aanvragen loopt- volgens de omroepen die hiermee te maken hebben gehad- naar tevredenheid. Een onduidelijkheid is echter nog de wijze van financieren van toegekende C+ aanvragen. Uit de jaarverslagen zal moeten blijken of dit uitsluitend uit verenigingsgelden gebeurt.

De omroepen benoemen wel mogelijke problemen in de toekomst door toepassing van het BPPO. Zij voorzien moeilijkheden in het behoud van medewerkers die een hogere marktwaarde hebben dan het BPPO kan bieden. Daarnaast signaleren enkele omroepen dat onduidelijk is hoe moet worden omgegaan met presentatoren die voor meerdere omroepen werken. Onduidelijkheid is wie verantwoordelijk is voor de inventarisatie van media-instellingen waar de betrokken presentator werkzaam is.



## 7. Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van deze monitor doen wij de volgende aanbevelingen aan de omroepen.

1. Behoud diversiteit als aandachtspunt, ook in tijden van bezuinigingen. Wij raden hierbij aan de werkwijze van de eerder genoemde omroepen als voorbeeld te zien: het bereiken van personele diversiteit via programmatische diversiteit.
2. Maak de volgende registers openbaar, in ieder geval via de website:
  - a. Financiële belangen van medewerkers en hun partners (art. 1.1 van Richtlijn 2);
  - b. Beleggingen van bestuurders, toezichthouders en belangrijke journalistieke personen (art. 1.4 van Richtlijn 2);
  - c. Nevenfuncties van bestuurders en toezichthouders (art. 2.2 van Richtlijn 2);
  - d. Geschenken aan zakelijke relaties (artikel 4.2 van Richtlijn 2).
3. Wij adviseren de NPO om duidelijkheid te scheppen in het omgaan met het BPPO als presentatoren die onder de werking van het BPPO vallen voor meerdere omroepen werkzaam zijn. Daarnaast verdient het aanbeveling dat de NPO duidelijkheid verschaft op het punt van de verrekeningsmogelijkheid met inkomsten uit programmabladen. Overigens zou de NPO, in het kader van de bindende regeling die het BPPO is, ook kunnen verlangen dat een surplus direct ten laste van het verenigingsvermogen wordt gebracht.

## Contact

Commissie Integriteit Publieke Omroep

035 677 2767  
Postbus 26444, 1202 JJ Hilversum  
Gebouw NPO. Sumatralaan 45, 1217 GP Hilversum  
[www.integriteitomroep.nl](http://www.integriteitomroep.nl)

## **Bijlage 1      Geïnterviewden**

### **Verenigingen**

1. AVRO                      Willemijn Maas, algemeen directeur
2. KRO                        Yvonne de Haan, zakelijk directeur  
Karen van Fulpen, directiesecretaris
3. NCRV                      Beppie van Kolfshoten, manager bedrijfsvoering
4. PowNed                  Roeland Mackloet, algemeen directeur
5. TROS                      Hans Broenink, beleidsadviseur
6. WNL                        Robert Alblas, zakelijk directeur

### **Kerkgenootschappen en genootschappen op geestelijke grondslag**

1. Humanistische Omroep  
Bert Janssens, directeur/ hoofdredacteur  
Elise Beukelman-den Hartog, administrateur
  
2. Organisatie voor Hindoe Media  
Chander Mathura, directeur

### **Taakomroepen**

1. NTR                        Madeleine van Lieshout, Hoofd Juridische Zaken  
Anjes van der Linden, hoofd P&O  
Joop Daalmeijer, algemeen directeur a.i.

### **Overig**

1. MCO                        Anton Kok, directeur

## Bijlage 2 Omroepen en aantal medewerkers ultimo 2010

	<b>Omroepverenigingen</b>	<b>Aantal medewerkers zoals gerapporteerd in enquête</b>
1	AVRO	246
2	BNN	124
3	EO	354
4	KRO	238
5	NCRV	272
6	Omroep MAX	108
7	PowNed	23
8	TROS	211
9	VARA	357
10	VPRO	351
11	WNL	3

	<b>Kerkgenootschappen en genootschappen op geestelijke grondslag</b>	
1	Boeddhistische Omroep Stichting	6
2	Humanistische Omroep	23
3	IKON	57
4	Joodse Omroep	6
5	Organisatie voor Hindoe Media	8
6	Rooms-Katholiek Kerkgenootschap	39 <sup>5</sup>
7	Zendtijd voor Kerken	3

	<b>Taakomroepen</b>	
1	NOS	661
2	NTR	444

	<b>Overige</b>	
1	NPO	412

<sup>5</sup> Dit aantal betreft het aantal fte dat binnen de KRO toegewezen is aan de RKK. De overige genoemde aantallen betreffen personen.

## Bijlage 3 Salarisschalen per 1-1-2010

<b>schaal</b>	<b>schaalnr.</b>	<b>minimum</b>	<b>maximum</b>
	<b>salarisadmin</b>		
		<b>01-01-10</b>	<b>01-01-10</b>
<b>A</b>	<b>4</b>	1.406,60	1.500,37
<b>B</b>	<b>5</b>	1.435,02	1.727,47
<b>C</b>	<b>6</b>	1.526,06	1.965,31
<b>D</b>	<b>7</b>	1.682,97	2.242,78
<b>E</b>	<b>8</b>	1.852,88	2.594,71
<b>F</b>	<b>9</b>	2.089,73	3.073,58
<b>G</b>	<b>10</b>	2.403,07	3.666,01
<b>H</b>	<b>11</b>	2.813,45	4.425,05
<b>J</b>	<b>12</b>	3.355,82	5.430,99
<b>K</b>	<b>13</b>	3.969,64	6.435,87
<b>L</b>	<b>14</b>	4.668,94	7.588,07
<b>M</b>	<b>15</b>	5.534,66	9.009,68

## Bijlage 4 Diversiteitstabellen

Schaal	aantal	% van totaal
Schaal E of lager	289	8,5
Schaal F	588	17,4
Schaal G	1193	35,1
Schaal H	815	24,1
Schaal J	344	10,2
Schaal K of hoger	149	4,4
Totaal	3378	100

Schaal	aantal man	% van schaal	aantal vrouw	% van schaal
Schaal E of lager	80	27,7	209	72,3
Schaal F	211	35,9	377	64,1
Schaal G	522	43,8	671	56,2
Schaal H	450	55,2	365	44,8
Schaal J	227	66,0	117	34,0
Schaal K of hoger	112	75,2	37	24,8
Totaal	1602	47,4	1776	52,6

Schaal	Totaal allochtoon	% van schaal	allochtone man	% van allochtoon	allochtone vrouw	% van allochtoon
Schaal E of lager	9	3,1	2	22,2	7	77,8
Schaal F	23	3,9	9	39,1	14	60,9
Schaal G	39	3,3	14	35,9	25	64,1
Schaal H	12	1,5	7	58,3	5	41,7
Schaal J	1	0,3	0	0	1	100
Schaal K of hoger	3	2,0	3	100	0	0
Totaal	87	2,6	35	40,2	52	59,8

<sup>6</sup> Schaal I bestaat niet

<b>Tabel 7: leeftijdverdeling per schaal</b>			
<b>Schaal</b>	<b>Leeftijd</b>	<b>totaal</b>	<b>% van schaal</b>
<b>Schaal E en lager</b>	< 30 jaar	79	27,3
	30 tot 40 jaar	54	18,7
	40 tot 50 jaar	65	22,5
	50 tot 60 jaar	77	26,6
	60 +	14	4,8
<b>Totaal</b>		<b>289</b>	<b>100</b>
<b>Schaal F</b>	< 30 jaar	179	30,4
	30 tot 40 jaar	162	27,6
	40 tot 50 jaar	134	22,8
	50 tot 60 jaar	99	16,8
	60 +	14	2,3
<b>Totaal</b>		<b>588</b>	<b>100</b>
<b>Schaal G</b>	< 30 jaar	254	21,3
	30 tot 40 jaar	479	40,2
	40 tot 50 jaar	279	23,3
	50 tot 60 jaar	160	13,4
	60 +	21	1,8
<b>Totaal</b>		<b>1193</b>	<b>100</b>
<b>Schaal H</b>	< 30 jaar	20	2,5
	30 tot 40 jaar	250	30,7
	40 tot 50 jaar	333	40,9
	50 tot 60 jaar	191	23,4
	60 +	21	2,5
<b>Totaal</b>		<b>815</b>	<b>100</b>
<b>Schaal J</b>	< 30 jaar	0	0
	30 tot 40 jaar	72	20,9
	40 tot 50 jaar	139	40,4
	50 tot 60 jaar	100	29,0
	60 +	33	9,6
<b>Totaal</b>		<b>344</b>	<b>100</b>
<b>Schaal K en hoger</b>	< 30 jaar	0	0
	30 tot 40 jaar	16	10,7
	40 tot 50 jaar	67	45,0
	50 tot 60 jaar	58	38,9
	60 +	8	5,4
<b>Totaal</b>		<b>149</b>	<b>100</b>
<b>Totaal generaal</b>		<b>3378</b>	

<b>Tabel 8: verdeling leeftijd en geslacht vergeleken met NL beroepsbevolking</b>	<b>Beroepsbevolking NL in %</b>			<b>Publieke omroep in %</b>		
	<b>totaal</b>	<b>man</b>	<b>vrouw</b>	<b>totaal</b>	<b>man</b>	<b>vrouw</b>
<b>leeftijdscategorie</b>						
< 30	25,4	12,9	12,6	15,9	7,0	8,9
30 - 40	18,3	9,2	9,1	30,8	14,8	16,1
40 - 50	21,7	11,0	10,8	30,4	14,8	15,6
50 - 60	19,0	9,5	9,5	20,5	9,5	10,9
60 +	15,5	7,7	7,8	2,4	1,4	1,0
<b>Totaal</b>	<b>100,0</b>	<b>50,3</b>	<b>49,7</b>	<b>100,0</b>	<b>47,4</b>	<b>52,6</b>

## **Bijlage 5      Paragraaf 3.4 van het BPPO**

Uitzonderlijke omstandigheden om boven de beloning van C uit te gaan  
Het kan zijn dat de in hoofdstuk 4 genoemde bedragen uiteindelijk niet toereikend blijken. In dat geval kan de Directie van een landelijke publieke media-instelling een beroep doen op de Raad van Bestuur met het verzoek om boven het maximum van categorie C uit te gaan. Daarbij horen extra toetsfactoren.

De extra toetsfactoren zijn:

- 1      Er is sprake van een uniek talent bij de betrokken presentator;
- 2      Niet kunnen aantrekken/behouden van de presentator zal naar verwachting schadelijk zijn voor het publieke karakter van de omroep;
- 3      De publieke omroep zal bij het niet kunnen aantrekken/behouden van de betrokken presentator qua bereik (naar verwachting) relevante verliezen lijden;
- 4      Er is aantoonbaar sprake van concurrentie met (een) niet publieke omroep(en) om de betrokken presentator aan de publieke omroep te (blijven) binden.

De Directie van een landelijke publieke media-instelling doet daarbij een concreet voorstel van het bedrag dat boven het maximum van categorie C uitgaat en toont daarbij aan dat alle extra toetsfactoren aan de orde zijn.

Het bruto-bedrag dat uiteindelijk is toegestaan om boven het maximum van categorie C aan een presentator toe te kennen, mag bij ledenverenigingen niet betaald worden uit de omroepbudgetten, maar alleen uit de verenigingsgelden.

Het voorschrift dat ledenverenigingen het meerdere uit verenigingsgelden dienen te betalen doet er niet aan af dat het te allen tijde de uitsluitende bevoegdheid van de Raad van Bestuur is over een uitzondering en de hoogte daarvan een beslissing te nemen. De Raad van Bestuur zal bij zijn beoordeling om boven het maximum van categorie C uit te gaan, de vier externe toetsfactoren in samenhang bezien en nagaan of het door de Directie voorgestelde bedrag dat boven het maximum van categorie C uitgaat, niet in strijd is met het gemeenschappelijke belang van de landelijke publieke mediadienst.

Tegelijkertijd kunnen slechts vijf presentatoren-televisie en drie presentatoren-radio boven het maximum van categorie C uitgaan.

## Bijlage 6 Leden toezichhoudende organen

Omroep	Aantal leden	Waarvan vrouw
AVRO	5	1
BNN	4	2
EO	6	2
KRO	8	1
NCRV	9	3
Omroep MAX	3	1
PowNed	geen opgave	
TROS	5	0
VARA	7	2
VPRO	5	1
WNL	5	0
BOS	geen opgave	
HUMAN	6	4
IKON	12	4
Joodse Omroep	5	0
OHM	4	1
RKK	geen opgave	
ZVK	5	0
NOS	3	0
NTR	7	2
NPO	7	2
<b>Totaal</b>	<b>106</b>	<b>26</b>