



Samenvatting Gedragscode

Goed Bestuur en Integriteit
Publieke Omroep 2012



NEDERLANDSE
PUBLIEKE
OMROEP



Inhoud

Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en djs	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIPO	14



Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en dj's	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIPO	14

Beste collega,

Goed bestuur en integriteit zijn belangrijk voor iedereen. Niet alleen voor bestuurders, maar voor alle omroepmedewerkers, inclusief freelancers. Want we kunnen alleen een transparante publieke omroep zijn wanneer elke collega meewerkt aan een integere organisatie.

We weten dat veel collega's zich hier voor inzetten, maar in de praktijk zijn er vaak nog allerlei vragen. Vooral praktische, zoals: *Mag ik geschenken aannemen?, Is het toegestaan om familie in te schakelen voor producties?, of Kan ik tegelijk bestuurder en toezichthouder zijn?*

Deze en andere vragen worden beantwoord in de *Gedragscode goed bestuur en integriteit Publieke Omroep 2012*. De code wordt door alle omroepen gebruikt. Een onafhankelijke commissie, CIPO (Commissie Integriteit Publieke Omroep), ziet toe op de naleving ervan.

Om die gedragscode zo toegankelijk mogelijk te maken hebben we deze samenvatting gemaakt. De hele gedragscode vind je online. Waar precies, dat lees je achterin dit boekje. Daar lees je ook waar je moet zijn wanneer je vragen hebt. We hopen je zo meer houvast te geven bij het werken aan een integere publieke omroep.

Henk Hagoort
Shula Rijxman
Raad van Bestuur Nederlandse Publieke Omroep



Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en djs	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIPO	14

Vooraf

Integriteit is belangrijk voor de publieke omroepen. Daarom stelde de Raad van Bestuur van de NPO, na overleg met de omroepen, al in 2006 een gedragscode op. Hierin is vastgelegd wat moet worden verstaan onder integer werken. De gedragscode bestaat uit richtlijnen en regelingen 'ter bevordering van goed bestuur en integriteit'. In 2012 is deze code aangepast, onder meer als gevolg van veranderingen in de Mediawet.

Code en Mediawet

De gedragscode is een uitwerking van de taak die de NPO op grond van de Mediawet heeft om zaken te regelen die in het belang zijn van alle omroepen. In de Mediawet staan verder ook allerlei geboden en verboden, bijvoorbeeld dat programma's van de Nederlandse Publieke Omroep niet zomaar gesponsord mogen worden. De gedragscode van de NPO beschrijft wat netjes en redelijk, kortom integer gedrag is voor een publieke omroep. Een speciaal ingestelde

commissie – de Commissie Integriteit Publieke Omroep (CIPO) – bewaakt en stimuleert de naleving van de code.

Voor iedereen

De gedragscode is bedoeld voor iedereen die bij en voor een publieke omroep werkt. Sommige regelingen zijn speciaal gericht op bestuurders (directie) en interne toezichthouders (Raad van Toezicht), zoals Richtlijn 1 ('Goed bestuur en toezicht'). Andere regelingen zijn gericht op omroepmedewerkers die meer uitvoerend werken. Richtlijn 2 ('Integriteit') gaat onder andere over het aannemen van geschenken, wat voor iedereen van belang is.

Pas toe of leg uit

Bijna alle richtlijnen werken volgens het principe 'pas toe of leg uit'. Dat betekent dat iedereen zich aan de richtlijnen moet houden, maar dat je het als omroep goed moet kunnen beargumenteren als je dat niet doet. Dat kan bijvoorbeeld in

Vooraf

Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en djs	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIPO	14

een gesprek met je leidinggevende of met de compliance officer, en uiteindelijk ook in het jaarverslag van de omroep. Alleen Richtlijn 1 werkt anders, omdat deze diep ingrijpt op de manier waarop een omroep georganiseerd is. Deze richtlijn is daarom een aanbeveling. Wat dit precies inhoudt, staat in Richtlijn 1.



Richtlijn 1 - Goed bestuur en toezicht

Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programmamakers en djs	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIPO	14

Bestuursleden en toezichthouders moeten in staat zijn onafhankelijk en kritisch te werken. In Richtlijn 1 staan de bepalingen over transparantie, onafhankelijkheid en integriteit van bestuursleden en toezichthouders.

Richtlijn 1 is als enige een aanbeveling. De richtlijn geeft de contouren weer waarbinnen bestuur en toezicht in een omroeporganisatie moeten werken. In de Mediawet staat dat die aanbeveling wel zoveel als mogelijk gevolgd moet worden. Ze is dus zeker niet vrijblijvend.

Van beloning tot 'dubbele pet'

Vastgelegd is wat de taken en verantwoordelijkheden zijn van bestuurders en toezichthouders. Er staan ook regels in over hun beloning en dat deze openbaar moet worden gemaakt. Daarnaast staan er regels in over de samenstelling van bestuur en toezicht en over de deskundigheid van de leden daarvan. Belangrijk is verder dat bestuurders geen toezichthouder kunnen zijn

en omgekeerd. Ze mogen geen 'dubbele pet' op hebben. Dit om de onafhankelijkheid van zowel bestuurders als toezichthouders te waarborgen.

Zoals vastgelegd in de Mediawet (Artikel 2.3, leden 2 en 3) stelt de NPO een gedragscode op, met daarin onder meer aanbevelingen voor de bestuurlijke organisatie en gedragsregels voor integer handelen van bestuurders.

Richtlijn 2 - Integriteit

Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en dj's	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIPO	14

Belangenverstrengeling en voortrekken van familie of vrienden. Het is duidelijk dat zo iets niet kan. In Richtlijn 2 staan afspraken waarmee omroepen dit kunnen voorkomen en de integriteit zoveel mogelijk waarborgen.

Wanneer alle medewerkers van alle omroepen zich houden aan de afspraken uit Richtlijn 2, dan is de onafhankelijkheid en integriteit van de Nederlandse Publieke Omroepen verzekerd. Belangrijk, want de publieke omroep werkt met publiek geld. En dat betekent dat alle uitgaven en inkomsten, financieel of materieel, helder en traceerbaar moeten zijn. De overheid wil tenslotte kunnen zien wat er met publiek geld gebeurt. In deze richtlijn staan daarom duidelijke afspraken over de manier van omgaan met zaken die de onafhankelijkheid en integriteit van een omroep in gevaar kunnen brengen. Die afspraken kan een omroep intern en extern gebruiken als norm; *hier houden wij ons aan.*

Inhuur van anderen

Wanneer een omroep derden inhuurt, is het van belang dat dit zorgvuldig gebeurt. Medewerkers of hun partners mogen bijvoorbeeld geen financiële belangen hebben in de ingeschakelde organisatie. In sommige gevallen is hier overigens wel een ontheffing op mogelijk. Allereerst meldt de medewerker het financiële belang bij zijn of haar omroep. Geeft de omroep alsnog toestemming, dan vermeldt de omroep dit in het openbaar register (zie kader pag. 8). Inclusief zaken als de aard van het financiële belang en sinds wanneer het bestaat.

Geschenken en voorzieningen

Wanneer een geschenk meer dan 50 euro heeft gekost, is de afspraak dat het geschenk opgenomen wordt in een openbaar register. Dat geldt voor gekregen én weggegeven geschenken.

Richtlijn 2 - Integriteit

Voraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en djs	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIPO	14

Maken medewerkers gebruik van zogenaamde voorzieningen – bijvoorbeeld een auto van de zaak of een mobiele telefoon – dan moet het gebruik ervan altijd in het belang zijn van de omroep.

Nevenfuncties

Nevenfuncties zijn toegestaan, behalve als een nevenfunctie in strijd is met het belang van de omroep. Ter toetsing moeten ze vooraf met de omroep besproken zijn.

Reizen en tripjes

Voor een dienstreis is vooraf toestemming van een leidinggevende nodig. Achteraf wordt een verslag verwacht. De dienstreis moet een duidelijk toegevoegde waarde hebben. Gaat het om een uitnodiging? Dan is een aantal zaken van belang. Bijvoorbeeld dat de gastheer/-vrouw niet meedoet aan een aanbesteding van de omroep in kwestie. Of dat de waarde van de uitnodiging niet buitensporig is.

Openbare registers

Elke omroep houdt een aantal registers bij. Zo'n register moet door iedereen ingekeken kunnen worden en staat daarom in ieder geval op de website van een omroep. In totaal zijn er vijf registers:

1. **Financiële belangen**
2. **Beleggingen**
3. **Nevenfuncties van topfunctionarissen**
4. **Ontvangen geschenken**
5. **Gegeven geschenken**

De afspraken in deze richtlijn kan een omroep extern én intern gebruiken als norm: hier houden wij ons aan.

Richtlijn 2 - Integriteit

Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en djs	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIP0	14

Wel of niet doen?

Gratis tweedaagse workshop: bijwonen of niet?

Een omroep schakelt af en toe een advocatenkantoor in, dat niet in opspraak is en niet meedoet aan een aanbesteding van de omroep. Dit kantoor organiseert geregeld cursussen voor hun relaties. Nu nodigt het kantoor een aantal medewerkers van de omroep uit voor een tweedaagse cursus Bestuursrecht. Is het een duidelijk inhoudelijke workshop – en worden de medewerkers niet gefêteerd of krijgen ze luxe overnachtingen – dan is het niet in strijd met de richtlijn. De medewerkers kunnen dus gewoon naar de cursus.

DVD-box thuisgestuurd: aannemen of niet?

Een omroepmedewerker ontvangt thuis een DVD-box ter waarde van 50 euro van een zakenrelatie. Volgens Richtlijn 2 mogen omroepmedewerkers - en dat zijn ook bestuurders en toezichthouders - echter op hun huisadres geen geschenken, diensten of

giften aannemen. Gebeurt dit toch, dan moet die medewerker dat aan zijn werkgever melden. Zo kan het thuis afleveren worden tegengegaan en blijft de belangrijke openheid over ontvangen cadeaus in stand.



Richtlijn 3 - Verslaglegging

Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en djs	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIP0	14

Laten zien wat je als omroep doet en er uitleg over geven. Dat is waar Richtlijn 3 over gaat. In jaarverslagen en op websites doen omroepen verslag van hun activiteiten, bestedingen, hoofd- en nevenactiviteiten.

Omdat omroepen met publiek geld werken, is het van belang dat ze hun bestedingen en activiteiten kunnen verantwoorden. En deze bovendien transparant en inzichtelijk maken. De informatie die door een omroep gegeven wordt, moet juist, toereikend, inzichtelijk en begrijpelijk zijn. Naast algemene verslaglegging gaat deze richtlijn ook over de bedrijfsvoering. Bestuurders maken jaarlijks een bedrijfsvoeringsverklaring waarin ze beschrijven hoe ze omgaan met organisatorische risico's, zoals financiële en operationele risico's. Richtlijn 3 is vooral van belang voor bestuurders en toezichthouders.

Belangrijk is dat omroepen informatie leveren die juist, toereikend, inzichtelijk en begrijpelijk is.

Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en dj's	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIPO	14

Richtlijn 4 - Beloningskader Presentatoren in de Publieke Omroep (BPPO)

Hoe hoog mag de beloning van een presentator, programmamaker of dj zijn? Dit is vastgelegd in Richtlijn 4. Deze richtlijn is tussentijds vastgesteld en is daarom in een apart document opgetekend.

De hoogte van een beloning wordt doorgaans vastgesteld door bestuurders. Daarom is deze richtlijn vooral voor hen van belang. Naast presentatoren, programmamakers en dj's gaat deze richtlijn over al die functies waarbij de beloning sterk afhankelijk is van marktwerking. Richtlijn 4 geeft een aantal criteria – van de mate van bekendheid tot de frequentie van uitzending – waarop bestuurders een presentator kunnen categoriseren. Elke categorie heeft weer een eigen beloningsbandbreedte, zodat bestuurders hun besluit over de beloning kunnen verantwoorden en toelichten.



Met een aantal criteria kunnen bestuurders de hoogte van de beloning verantwoorden en toelichten.

Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en djs	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIPO	14

Regeling A - Klokkenluider

Gebeurt er iets bij een omroep wat niet klopt, dan zou niemand zich geremd moeten voelen dit te melden. Daarom is er een aparte regeling voor klokkenluiders. Een regeling die medewerkers beschermt wanneer ze besluiten een misstand te melden.

Of het nu een zaak is die een individuele omroep raakt of de Nederlandse Publieke Omroep als geheel, een melder vindt in Regeling A de procedurestappen voor de melding. Het eerste dat hij zich af moet vragen is of het melden van de misstand van zo'n groot algemeen belang is dat dat belang zwaarder weegt dan zijn of haar arbeidsrechtelijke plicht van geheimhouding. Melden kan niet anoniem.

Erst intern melden

Stap één in de procedure is het intern aankaarten van de zaak, doorgaans bij de leidinggevende. Het kan zijn dat de leidinggevende een rol in de te melden zaak speelt, of dat er een andere reden

is dat aankaarten bij de leidinggevende niet verstandig is. Dan kan een vertrouwenspersoon worden ingeschakeld.

Is er sprake van acuut gevaar, een gegronde vrees voor tegenmaatregelen, dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal? Dan mag een melder direct naar de Commissie Integriteit Publieke Omroep (CIPO, zie ook pagina 14) stappen.

Spelen deze factoren niet? Dan legt degene aan wie de melding is gedaan de verklaring schriftelijk vast en legt die voor aan de hoogst verantwoordelijke binnen de eigen organisatie. Die hoogst verantwoordelijke moet daarop een intern onderzoek starten. Binnen acht weken krijgt de melder schriftelijk een reactie, met daarin de resultaten van het onderzoek.

Heeft de werkgever niet binnen de termijn gereageerd op de melding óf vallen de resultaten

Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en dj's	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIPO	14

Regeling A - Klokkenluider

van het onderzoek door de werkgever tegen, dan kan de medewerker de misstand bij CIPO melden. CIPO kan vervolgens een onderzoek instellen.

Rechtsbescherming

Heeft de medewerker te goeder trouw een melding gedaan, dan moet hij rechtsbescherming van de omroep krijgen. Ook spijtoptanten kunnen soms nog rechtsbescherming van de omroep krijgen.

Wel of niet een misstand?

Een klokkenluider meldt een misstand. Iets is een misstand als sprake of dreiging is van:

- een strafbaar feit;
- schending van regels;
- gevaar voor volksgezondheid, veiligheid of milieu;
- bewust onjuist informeren van publieke organen;
- verspilling van overheidsgeld;
- het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.



Vooraf	4
Richtlijn 1 over goed bestuur en toezicht	6
Richtlijn 2 over integriteit van alle medewerkers	7
Richtlijn 3 over verslaglegging	10
Richtlijn 4 over de beloning van presentatoren, programma- makers en djs	11
Regeling A voor klokkenluiders	12
Regeling B dit is CIPO	14

Regeling B Commissie ter bevordering van goed bestuur en Integriteit Publieke Omroep

Toezicht op en naleving van de gedragscode gaat niet vanzelf. Daarom is CIPO door de NPO ingesteld.

CIPO bestaat uit externe en onafhankelijke deskundigen. De commissie helpt bij de naleving van de gedragscode en ondersteunt daarmee de compliance officers bij de omroepen en de raden van toezicht. Ook doet CIPO gevraagd en ongevraagd onderzoek naar naleving van de code. En bij misstanden is CIPO een extern meldpunt.

In Regeling B is vastgelegd wat de taken en werkwijze van CIPO zijn. Ook is vastgesteld dat het budget niet van de omroepen komt, maar direct vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Daarmee is de onafhankelijkheid van CIPO zo veel mogelijk verzekerd.

Vragen over integriteit?

- Ga eerst te rade binnen de eigen omroep, bijvoorbeeld bij de compliance officer of een vertrouwenspersoon.
- Kan hij of zij de vragen niet direct beantwoorden? Kijk dan samen op www.integriteitomroep.nl, de website van CIPO.
- Komen jullie er niet uit? Dan kun je alsnog CIPO rechtstreeks benaderen.

Vooraf	4
Richtlijn 1	6
over goed bestuur en toezicht	
Richtlijn 2	7
over integriteit van alle medewerkers	
Richtlijn 3	10
over verslaglegging	
Richtlijn 4	11
over de beloning van presentatoren, programmamakers en djs	
Regeling A	12
voor klokkenluiders	
Regeling B	14
dit is CIPO	

Deze samenvatting is gemaakt als een handreiking en laagdrempelige toegang tot de formele gedragscode. Aan deze samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend. Alleen de formele tekst is rechtsgeldig. Deze vind je op www.integriteitomroep.nl

Voor meer informatie over CIPO, de commissieleden, contactgegevens en alle publicaties – van de gedragscode en toelichting tot jaarverslagen – kun je ook terecht op www.integriteitomroep.nl

Redactie	NPO
Eindredactie, opmaak en productie	Jack and Jones Communication
Fotografie	H.P. van Velthoven (pag. 3), Roel Jorna (pag. 9)

NPO - 2013

Samenvatting Gedragscode Goed Bestuur en Integriteit Publieke Omroep 2012



NEDERLANDSE
PUBLIEKE
OMROEP