

## FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

**BNNVARA**

Functies:

### **Drie leden Raad van Toezicht**

*Portefeuille Finance, voorzitter Auditcommissie*

*Portefeuille HR, voorzitter Remuneratiecommissie*

*Portefeuille media en digitalisering*

## 1. Organisatie

BNNVARA is een onafhankelijke, ideële mediaorganisatie die zich inzet voor een open, gelijkwaardige en rechtvaardige samenleving.

BNNVARA wil informeren, raken, amuseren en aan het denken zetten, met professioneel gemaakte programma's die getuigen van betrokkenheid, een kritische opstelling, originaliteit, vernieuwingsdrang, lef en humor. En wil dat tot in lengte van jaren blijven doen. BNNVARA maakt als uitgesproken en scherpe mediaorganisatie programma's voor een breed publiek, waarbij de vereniging strijdt voor een open, gelijkwaardige en rechtvaardige samenleving. Want de rol van BNNVARA, als onafhankelijke mediaorganisatie, opererend binnen een sterke publieke omroep, is belangrijker dan ooit. In een tijd waarin allerlei instituties van de rechtsstaat en ook de media ter discussie gesteld worden is het van groot belang dat BNNVARA als omroep geloofwaardig is en onafhankelijk van politiek en commercie kan opereren.



In het beleidsplan (de zogenaamde erkenningsaanvraag) staan de plannen verwoord op basis waarvan de minister van OCW bepaalt of BNNVARA ook voor een volgende periode een 'erkenning' krijgt, oftewel: programma's mag blijven maken voor de publieke omroep. De huidige concessieperiode wordt verlengd met twee jaar, en loopt dan tot 2029. De regering wil € 156 miljoen bezuinigen vanaf 2027, terwijl het onduidelijk is hoe dit te realiseren en de hervorming van het bestel pas in 2029 wordt verwacht. Ook zijn de contouren van een nieuw omroepbestel geschetst waarin elf omroepen opgaan in vier à vijf 'omroephuizen', terwijl het aantal leden niet meer bepalend is voor het bestaansrecht van een omroep. Onduidelijk is nog hoe bestuur en toezicht binnen een omroephuis moet worden ingericht. Dat maakt de positie van het huidige Bestuur en Raad van Toezicht nog onzeker.

De komende periode doet er dus toe en zal het nodige vragen van bestuur en toezicht.

### Organisatiestructuur

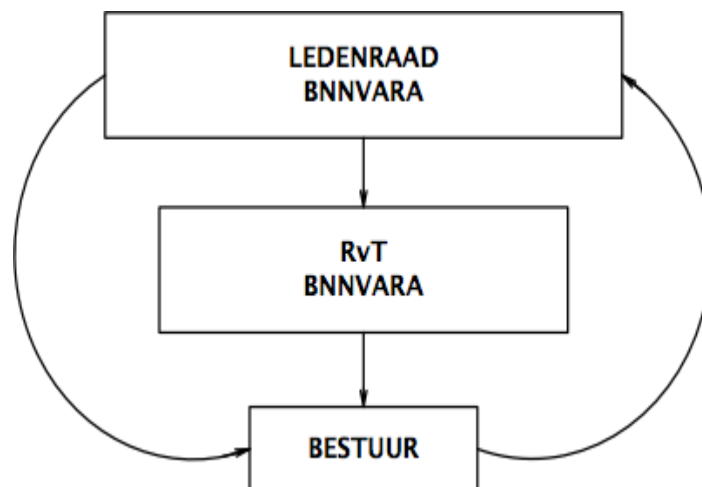
BNNVARA is een omroepvereniging en bestaat uit een door de leden gekozen Ledenraad, de Raad van Toezicht, het Bestuur, een MT en de medewerkers. BNNVARA heeft circa 460 medewerkers in dienst. BNNVARA heeft ook een Ondernemingsraad en een Redactieraad.

### Bestuur

Het Bestuur en tevens directie van de Omroepvereniging BNNVARA bestaat uit twee directeuren; de Algemeen Directeur, mevrouw Lonneke van der Zee en de Directeur Content, mevrouw Suzanne Kunzeler.

### Ledenraad

BNNVARA-leden bepalen door middel van verkiezingen wie hen vertegenwoordigt in de 16-koppige Ledenraad BNNVARA. De Ledenraad ontmoet het Bestuur van het bedrijf BNNVARA verschillende keren per jaar om te spreken over de jaarrekeningen en -verslag, het programmabeleid en het jaarplan met begroting.



## 2. De Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van de Omroepvereniging BNNVARA bestaat uit vijf leden. Deze leden worden benoemd voor een periode van vier jaar met de mogelijkheid van verlenging voor een tweede termijn van vier jaar.

De Raad van Toezicht controleert het Bestuur en brengt advies uit aan de BNNVARA Ledenraad. Op dit moment bestaat de Raad van Toezicht uit:

- De heer Henk de Jong, voorzitter
- De heer Sjoerd Sjoerdsma
- De heer Arjan El Fassed, *vacature per eind 2025*
- Mevrouw Yardena Shitrit, voorzitter Remuneratiecommissie, *vacature op voordracht van de Ondernemingsraad*
- Voorzitter Audit commissie, *vacature*

Aan de adviesrol ten behoeve van de Ledenraad geeft de Raad van Toezicht, behalve met schriftelijke adviezen en eventuele mondelinge toelichting daarop, mede invulling door te participeren in de vergaderingen van de Ledenraad (met name de voorzitter van de RvT). De Raad van Toezicht functioneert tevens als adviseur en klankbord voor het bestuur en geeft inzichten en advies op basis van deskundigheid, op zodanige wijze dat dit de toezichthoudende taak niet belemmert. De Raad van Toezicht oefent deze sparringpartnerrol uit tijdens de reguliere vergaderingen en met name tijdens thema- en strategiesessies. De Raad van Toezicht vervult ook de rol van werkgever van het Bestuur.

De Raad van Toezicht overlegt met het Bestuur onder meer over:

- De ontwikkelingen in het politieke en medialandschap en de gevolgen voor de koers van BNNVARA.
- De leiderschapsvisie van de organisatie en andere HR-gerelateerde onderwerpen zoals sociale veiligheid.
- De bedrijfsvoering en de financiën inclusief het risicomanagement en de risicobereidheid.
- De meerjarenvisie/beleidsplan (erkenningsaanvraag; eens in de vier jaar) die wordt ingediend bij het Ministerie van OCW.

De Raad van Toezicht is niet enkel volgend maar handelt proactief en met respect voor en op afstand van de bestuurlijke verantwoordelijkheid van het Bestuur.

De Raad van Toezicht werkt met commissies die uit haar midden worden benoemd en die zowel structureel als tijdelijk kunnen zijn. Structurele commissies zijn er op dit moment ten behoeve van het werkgeverschap c.q. de remuneratie (de Remuneratiecommissie) en de financiële controle (de Audit Commissie).

### 3. Posities en aandachtsgebieden

#### Vacatures Raad van Toezicht

BNNVARA gaat in 2025 op zoek naar een drietal nieuwe leden Raad van Toezicht. De huidige leden treden af (of zijn afgetreden) om verschillende redenen:

De voorzitter van de Audit Commissie is vanwege het aanvaarden van een nieuwe - onverenigbare - hoofdfunctie per direct afgetreden, Yarden Shitrit om persoonlijke redenen zodra haar opvolger is gevonden en Arjan El-Fassed in verband met het aflopen van zijn tweede termijn per eind 2025.

De volgende algemene competenties gelden voor alle leden van de Raad van Toezicht:

- Visie op maatschappelijk actuele thema's zoals leiderschap, diversiteit, inclusiviteit, in- door- en uitstroom en sociale veiligheid.
- Affiniteit met journalistiek en moderne media. Kan zich herkennen in het gedachtengoed van BNNVARA.
- Kent of verdiept zich snel in de financieringsstructuur van de publieke omroep.
- In staat om een verenigingsstructuur (ALV, Ledenraad) te begrijpen.
- Ervaring met een complex stakeholderveld.
- Ervaring in een dynamische en veranderende omgeving.

*Om een zo goed en complementair team samen te stellen, worden de posities in onderlinge samenhang ingevuld, waarbij de startdatum per lid kan variëren.*

#### 3.1.Lid Raad van Toezicht, voorzitter Audit Commissie

De functie lid Raad van Toezicht, voorzitter van de Audit Commissie, laat zich op hoofdlijnen als volgt omschrijven:

- Deelnemen aan de vergaderingen van de Raad van Toezicht (circa 5x per jaar).
- Voorzitten van de Audit Commissie (circa 3x per jaar een vergadering) waarin onder meer het controleplan van het lopende jaar, de jaarrekening en de begroting van het nieuwe jaar aan de orde zijn.
- Voeren van overleg met de accountant (EY) over onder meer de jaarrekening.
- Voeren van periodiek overleg met de bestuursvoorzitter en met de controller.
- Fungeren als financieel klankbord voor de directie en desgewenst de andere leden van de Raad van Toezicht.

Aan de gezochte kandidaat worden onder meer de volgende specifieke functie-eisen gesteld:

- Ervaring in de rol van toezichthouder met de portefeuille audit is een pré.
- Ervaring met risicomanagement is een pré.

Qua persoonlijkheid wordt gezocht naar een toezichthouder die zich herkent in onderstaand profiel:

- Overtuigend op basis van persoonlijkheid en ervaring.
- Aantoonbaar succesvol in een (eind-)verantwoordelijke positie.
- Stevige verbindende persoon.
- Gericht op samenwerking.
- Formeel waar het moet, informeel waar het kan.
- Nieuwsgierig en onderzoekend.
- Aantoonbaar maatschappelijk betrokken.
- Autonoom en authentiek.
- Netwerker met een grote organisatiesensitiviteit.
- Bereid en in staat/in de gelegenheid om als klankbord te fungeren voor de directie en de controller.
- Kan omgaan met onzekerheid en externe turbulentie en houdt het hoofd koel.



### **3.2 .Lid Raad van Toezicht, voorzitter Remuneratiecommissie**

De functie lid Raad van Toezicht, voorzitter van de Remuneratiecommissie, laat zich op hoofdlijnen als volgt omschrijven:

- Deelnemen aan de vergaderingen van de Raad van Toezicht (circa 5x per jaar).
- Voorzitten van de Remuneratiecommissie (circa 3x per jaar een vergadering)
- Voeren van overleg met de Ondernemingsraad over onder meer thema's die personeel, opleidingen, contractvormen, sociale veiligheid en medezeggenschap aangaan. Daarnaast onderhouden van tussentijds contact en klankborden met - leden van-de Ondernemingsraad.
- Voeren van periodiek overleg met de beide directeuren.

- Eindverantwoordelijk voor het periodiek voeren van performance-gesprekken (start-, evaluatie-, beoordelingsgesprekken) en samen met de voorzitter van de Raad van Toezicht en in afstemming met de andere leden van de RvT verantwoordelijk voor het aanstellen van de directie en indien nodig het beëindigen van de overeenkomst met een directielid.
- Medeoverantwoordelijk voor de periodieke zelfevaluatie van de Raad van Toezicht.
- Fungeren als klankbord voor de directie, onder meer op het gebied van het ontwikkelen en verankeren van professioneel en inclusief HR-beleid.

Aan de gezochte kandidaat worden onder meer de volgende specifieke functie-eisen gesteld:

- Ervaring als eindverantwoordelijk HR-directeur, 'gepakt en gemazeld', bij voorkeur in zowel een publieke als private omgeving.
- Visie op maatschappelijk actuele thema's zoals leiderschap, diversiteit, inclusiviteit, in- door- en uitstroom en sociale veiligheid.
- Ervaring met medezeggenschap, ervaring als voordrachtstoezichthouder is een pré.
- Ervaring met en visie op governance vraagstukken.
- Aantoonbare richtinggevende ervaring op complexe HR-dossiers en in staat de HR-thema's met een helikopterblik te bezien.

Qua persoonlijkheid wordt gezocht naar een toezichthouder die zich herkent in onderstaand profiel:

- Overtuigend op basis van persoonlijkheid en ervaring.
- Aantoonbaar succesvol in een (eind-)verantwoordelijke HR-positie in een complexe omgeving.
- Sensitief op werkcultuur en sociale veiligheid in de organisatie.
- Stevige verbindende persoon.
- 'Down tot earth' en heeft 'met de voeten in de klei gestaan'
- Gericht op samenwerking.
- Nieuwsgierig en onderzoekend.
- Aantoonbaar maatschappelijk betrokken.
- Autonoom en authentiek.
- Netwerker met een grote organisatiesensitiviteit.
- Bereid en in staat/in de gelegenheid om als klankbord te fungeren voor de OR, de directie en anderen binnen de organisatie op de HR-thematieken.

Deze positie is een voordrachtszetel namens de Ondernemingsraad die dan ook nauw betrokken zal zijn bij de procedure.



### **3.3. Lid Raad van Toezicht, portefeuille media en digitalisering**

De functie lid Raad van Toezicht, met de portefeuille media en digitalisering, laat zich op hoofdlijnen als volgt omschrijven:

- Deelnemen aan de vergaderingen van de Raad van Toezicht (circa 5x per jaar).
- Inbrengen van eigen deskundigheid op het brede journalistieke terrein t.b.v. BNNVARA en media content ontwikkeling in de brede zin.
- Voeren van periodiek overleg met de beide directeuren, in het bijzonder met de directeur Content.
- Scherp houden van de directie/de organisatie op de eigen journalistieke waarden en media content ontwikkelingswaarden in relatie tot externe ontwikkelingen.
- Dienen als klankbord voor de andere leden van de RvT en voor de directie over ontwikkelingen in het medialandschap (zowel publiek als commercieel) en breder in de samenleving.
- Oppakken van een leidende rol binnen de RvT met betrekking tot de ontwikkelingen voor de komende jaren met betrekking tot de ontwikkelingen binnen het omroepbestel.
- Delen van haar/zijn visie op digitalisering en de toepassingsmogelijkheden voor BNNVARA.
- Medeverantwortelijk voor de periodieke zelfevaluatie van de Raad van Toezicht.

Aan de gezochte kandidaat worden onder meer de volgende specifieke functie-eisen gesteld:

- Ervaren bestuurder in een media-/journalistieke omgeving.
- Ervaring met het -aansturen- van het 'maak-proces', dichtbij de makers.
- Visie op de ontwikkelingen in het (publieke) medialandschap en mediagedrag en in staat om deze in het perspectief van kansen en bedreigingen te zetten.
- Actuele kennis op het gebied van AI, big data, cybersecurity en informatiebeveiliging/privacy.

Qua persoonlijkheid wordt gezocht naar een toezichthouder die zich herkent in onderstaand profiel:

- Overtuigend op basis van persoonlijkheid en ervaring.
- Aantoonbaar succesvol in een (eind-)verantwoordelijke positie.
- Stevige verbindende persoon, gericht op samenwerking.
- Formeel waar het moet, informeel waar het kan.
- Nieuwsgierig en onderzoekend, innovatief denker.
- Aantoonbaar maatschappelijk betrokken.
- Autonoom en authentiek.
- Netwerker met een grote organisatiesensitiviteit.
- Bereid en in staat/in de gelegenheid om als klankbord te fungeren voor de directie en desgevraagd redacteurs.
- Kan omgaan met onzekerheid en externe turbulentie en houdt het hoofd koel.

De geschikte kandidaten onderschrijven de missie en visie van BNNVARA en staan positief tegenover de publieke omroep in het algemeen.

BNNVARA verrijkt zich graag met diverse perspectieven en achtergronden. Voor de werving en selectie wordt rekening gehouden met een diverse samenstelling van de Raad van Toezicht qua achtergrond en ervaringen.



#### **4. Tijdsbeslag en remuneratie**

De Raad van Toezicht vergadert in de basis vijf keer per jaar met het Bestuur. Daarnaast zijn leden van de Raad van Toezicht periodiek aanwezig bij overleg met de Ledenraad en op verzoek van de directie bij andere overleggen, bijvoorbeeld in overlegsituaties met andere omroepen of met het ministerie. De toezichthouder met de financiële portefeuille zit daarnaast de Audit Commissie voor en heeft periodiek financieel overleg, waaronder met de directievoorzitter en de externe accountant. De toezichthouder met de HR-portefeuille overlegt periodiek met de directie en met de Ondernemingsraad.

De bezoldiging 2025 voor de leden van de Raad van toezicht bedraagt € 12.864 per jaar.

#### **5. Procedure en planning**

Chasse Executive Search ondersteunt BNNVARA bij de zoektocht naar de nieuwe leden van de Raad van Toezicht. Namens Chasse begeleidt Monique de Vos de procedure.

Gesprekken met kandidaten vinden in mei 2025 (9-21 mei) plaats bij Chasse Executive Search (live of via video call).

In juni vinden de gesprekken plaats bij BNNVARA. De sollicitatiecommissie bestaat uit de heren Henk de Jong, Sjoerd Sjoerdsma, resp. voorzitter en lid Raad van Toezicht en Lonneke van der Zee, algemeen directeur en adviseur van de selectiecommissie.

Voor de vacature HR zal de voorzitter van de Ondernemingsraad zitting hebben in de selectiecommissie. Met de voorkeurskandidaat van de Ondernemingsraad, de voorzitter Remuneratiecommissie, vindt een kennismakingsgesprek plaats met de twee andere leden van het DB van de OR.

Arjan El Fassed zal zitting hebben in de sollicitatiecommissie daar waar het de portefeuille media betreft.

De data voor de gesprekken bij BNNVARA zijn:

|                                                     |                                          |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------|
| <b>Dinsdag 10 juni 2025 van 10.00 - 12.00 uur</b>   | Gesprekken portefeuille finance / media  |
| <b>Woensdag 11 juni 2025 van 19.00 - 21.00 uur</b>  | Gesprekken portefeuilles finance / media |
| <b>Donderdag 12 juni 2025 van 10.00 - 13.00 uur</b> | Gesprekken portefeuille HR               |

Met de voorkeurskandidaten vindt een kennismakingsgesprek plaats met Suzanne Kunzeler, directeur Content. Ook spreken de kandidaten met het Presidium van de Ledenraad. Voorafgaand aan de benoeming door de Ledenraad zullen de kandidaten geïnformeerd worden over de beoogde benoeming van de andere leden van de Raad van Toezicht.

De vergadering van de Ledenraad vindt plaats op 21 juni 2025. Het is het streven om tijdens die vergadering de drie leden van de Raad van toezicht te benoemen.