

THE VOICE ONDERZOEK

In januari 2022 kreeg de Productiemaatschappij¹ bericht dat het Nederlandse online programma BOOS een aflevering van haar programma zou gaan besteden aan seksueel grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik rond het programma The Voice of Holland. Naar aanleiding hiervan heeft ITV Plc (de uiteindelijke moedermaatschappij van de Productiemaatschappij) het Nederlandse advocatenkantoor Van Doorne ingeschakeld om een Onderzoek² te doen.

Dit document bevat een weergave van de uitkomsten van het Onderzoek en van de aanbevelingen die daaruit voortvloeien. Het is opgesteld door Van Doorne met het doel om de stakeholders van ITV Plc te informeren. Dit document staat op zichzelf en mag niet worden beschouwd als onderdeel van het Vertrouwelijke Rapport³, en het dient een ander doel. Dit document is opgesteld in het Nederlands en in het Engels en mag uitsluitend in zijn geheel door ITV Plc worden gepubliceerd.

Dit document start met de reikwijdte van het Onderzoek. Vervolgens worden de bevindingen van het Onderzoek besproken. Deze bevindingen hebben betrekking op (i) de productie van The Voice⁴ en relevante context, (ii) Relevante Regels⁵ en de mogelijkheid in de praktijk om Ongepast Gedrag⁶ te melden, en (iii) bevindingen van Ongepast Gedrag, wetenschap daarvan en ondernomen actie. Dan worden de aanbevelingen van Van Doorne naar aanleiding van de uitkomsten van het Onderzoek opgesomd. Tenslotte worden het onderzoeksproces, de methoden en context en de relevante omstandigheden samengevat.

Wij willen alle personen bedanken die bereid waren bij te dragen aan het Onderzoek. In het bijzonder bedanken wij alle melders en alle geïnterviewden voor het vertrouwen dat zij in ons hebben gesteld door hun ervaringen met ons te delen en door documenten en andere informatie over de onderzochte feiten en omstandigheden aan te leveren. Daarnaast bedanken wij alle personen die hebben deelgenomen in de fase van wederhoor en die commentaar hebben geleverd op onze concept bevindingen.

¹ Met 'Productiemaatschappij' bedoelen wij in dit document: de rechtspersoon die The Voice in Nederland produceerde. Voorheen was de naam van deze rechtspersoon Talpa Producties B.V. en sinds 2 januari 2020 is de naam van deze rechtspersoon ITV Studios Netherlands B.V.

² Met 'Onderzoek' bedoelen wij in dit document: het door Van Doorne in opdracht van ITV Plc verrichte onderzoek.

³ Met 'Vertrouwelijke Rapport' bedoelen wij in dit document: het rapport dat door Van Doorne op 25 maart 2023 aan ITV Plc is verstrekt onder strikte voorwaarden met betrekking tot vertrouwelijkheid.

⁴ Met 'The Voice' bedoelen wij in dit document: het televisieprogramma The Voice of Holland, inclusief de Nederlandse versies van The Voice Kids en The Voice Senior.

⁵ Met 'Relevante Regels' bedoelen wij in dit document: intern beleid en procedures (i) die van kracht waren tijdens de onderzochte periode, en (ii) betrekking hadden op of aandacht besteedden aan (mogelijk) Ongepast Gedrag en het melden daarvan, en (iii) golden voor personen die betrokken waren bij het maken van The Voice.

⁶ Met 'Ongepast Gedrag' bedoelen wij in dit document het gedrag dat valt binnen de reikwijdte van het Onderzoek. In Hoofdstuk 1 van dit document wordt uitgelegd hoe wij dit begrip hebben afgebakend.

1 REIKWIJDTE VAN HET ONDERZOEK

Het Onderzoek richtte zich op ongepast gedrag met een seksueel element dat mogelijk heeft plaatsgevonden rond (de productie van) het Nederlandse televisieprogramma The Voice of Holland (met inbegrip van The Voice Kids en The Voice Senior), gedurende de periode die begint op 30 april 2015 (de datum van de acquisitie van de Nederlandse Holding⁷ door ITV (Europe) Holdings B.V.) en eindigt op 12 januari 2022.

Het doel van het Onderzoek was om ITV Plc in staat te stellen om (i) inzicht te krijgen in het ongepast gedrag met een seksueel element dat mogelijk heeft plaatsgevonden gedurende de periode beginnend op 30 april 2015 en eindigend op 12 januari 2022 en om (ii) maatregelen te nemen om dergelijk ongepast gedrag in de toekomst te voorkomen.

Met ITV Plc is afgesproken dat het Onderzoek zich niet zou beperken tot de beschuldigingen uit de brief van BOOS of tot andere beschuldigingen die zijn gepubliceerd en/of uitgezonden in de media. Het Onderzoek was niet gericht op, of beperkt tot, specifieke personen, en wij hebben geen onderzoek gedaan naar mogelijke strafbare feiten, op basis van de gemaakte afspraken met het Openbaar Ministerie en de politie.⁸

Het afbakenen van Ongepast Gedrag

Ons Onderzoek richtte zich specifiek en alleen op ongepast gedrag met een seksueel element. Gedrag dat ongepast is maar geen seksueel element heeft (bijvoorbeeld pesten zonder seksueel element)⁹ valt daarom buiten de reikwijdte van het Onderzoek. Het begrip ongepast gedrag is echter niet gemakkelijk af te bakenen. Het wordt vaak als een containerbegrip gebruikt voor gedrag dat afwijkt van sociale normen. Bepaalde vormen van gedrag zijn naar hun aard voor meerdere interpretaties vatbaar en kunnen in de ene setting (hoogst) ongepast en seksueel zijn, en in een andere setting noch seksueel noch ongepast.

Gedurende het Onderzoek heeft Van Doorne de beoordeling gemaakt of omstandigheden (mogelijk) als 'Ongepast Gedrag' kwalificeren. Het meest relevante (maar niet het enige) criterium dat is gebruikt, is of het ging om een interactie tussen twee of meer personen, in welke vorm dan ook, met een seksuele connotatie die de waardigheid van een persoon zou kunnen aantasten. Van Doorne nam ook andere criteria en invalshoeken in beschouwing die voortvloeien uit het Nederlands recht, uit wetenschappelijk onderzoek en uit andere onderzoeken naar ongepast gedrag.

⁷ Met 'Nederlandse Holding' bedoelen wij in dit document: ITV Studios Holding B.V., voorheen genaamd Talpa Media B.V.

⁸ Deze afspraken zijn te vinden op de website van Van Doorne: <https://www.vandoorne.com/globalassets/video/afspraken-politie-en-openbaar-ministerie-met-van-doorne-over-de-opvang-van-mogelijke-slachtoffers-van-seksuele-misdrijven-5-2-2022.pdf>.

⁹ Pesten met een seksueel element, bijvoorbeeld pesten met betrekking tot iemands seksuele oriëntatie, viel wel binnen de reikwijdte van het Onderzoek.

2 BEVINDINGEN

Hieronder bespreken wij (i) de productie van The Voice en relevante context, (ii) Relevante Regels en de mogelijkheid om Ongepast Gedrag in de praktijk te melden, en (iii) bevindingen van Ongepast Gedrag, wetenschap daarvan en ondernomen acties.

Bevindingen met betrekking tot de productie van The Voice en relevante context

Gedurende de gehele onderzochte periode werd The Voice geproduceerd door de Productiemaatschappij: een Nederlandse vennootschap die (direct of indirect) volledig eigendom was van de Nederlandse Holding. Er lijken binnen de Productiemaatschappij twee parallelle structuren op het gebied van *governance* en hiërarchie te zijn geweest, namelijk de *corporate governance* en de hiërarchie met betrekking tot de productie van (televisie)programma's.

Op 30 april 2015 heeft Talpa Holding N.V. de Nederlandse Holding (en daarmee de Productiemaatschappij en de productie van The Voice) overgedragen aan ITV (Europe) Holdings B.V. Talpa Holding N.V. behield echter bepaalde bevoegdheden. Drie Talpa Holding N.V. bestuurders werden benoemd als CEO, CFO en COO in het Statutaire Bestuur¹⁰ en de Chief Creative Officer¹¹, die geen lid was van het Statutaire Bestuur, bleef de leiding houden over creatieve aangelegenheden.

Bij de beantwoording van vragen over de samenstelling van het Statutaire Bestuur vanaf het moment van de overname in 2015 tot aan het einde van 2019 en/of het begin van 2020 hebben verschillende geïnterviewden (impliciet of expliciet) onderscheid gemaakt tussen de zogenoemde 'Nederlandse bestuurders', bestaand uit de leden van het Statutaire Bestuur die voorafgaand aan de overname in 2015 hadden gewerkt binnen de 'Talpa organisatie', en de zogenoemde 'Britse bestuurders' bestaand uit de overige leden van het Statutaire Bestuur benoemd door ITV (Europe) Holdings B.V. Verschillende geïnterviewden hebben opgemerkt dat in de praktijk de Nederlandse bestuurders het dagelijkse management uitoefenden van de Nederlandse Groep¹², waaronder de Productiemaatschappij, terwijl de Britse bestuurders minder betrokken waren.

De overname in 2015 had geen significante invloed op de dagelijkse gang van zaken voor de meeste mensen die binnen de Productiemaatschappij aan The Voice werkten. Bovendien behield de Chief Creative Officer tot het eind van 2019 volledige autonomie met betrekking tot creatieve en productie gerelateerde zaken. Geïnterviewden merkten op dat gedurende deze periode de eindverantwoordelijkheid voor The Voice bij de Chief Creative Officer berustte. Ook is de Nederlandse Groep onder het merk 'Talpa'

¹⁰ Met 'Statutaire Bestuur' bedoelen wij in dit document: het statutaire bestuur van de Nederlandse Holding, die op haar beurt bestuurder is van de Productiemaatschappij.

¹¹ Met 'Chief Creative Officer' bedoelen wij in dit document: de persoon die per 30 April 2015 de functietitel Chief Creative Officer kreeg op grond van een managementovereenkomst tussen de Nederlandse Holding en (een vennootschap gelieerd aan) de Chief Creative Officer.

¹² Met 'Nederlandse Groep' bedoelen wij in dit document: de Nederlandse Holding en diens directe en indirecte dochterondernemingen.

blijven werken tot het eind van 2019 en/of het begin van 2020, toen het merk waarneembaar veranderde naar 'ITV'. Aan het begin van 2020 en gedurende de rest van 2020 vonden er een aantal significante wijzigingen plaats in de Nederlandse Groep. In het bijzonder vonden wijzigingen plaats in de leiding, zowel op het niveau van het Statutaire Bestuur als door de vorming van een nieuw 'Management Team' op het niveau van de Productiemaatschappij.

Er waren veel personen betrokken bij de productie van The Voice. Deze The Voice Makers¹³ hadden uiteenlopende juridische relaties met de Productiemaatschappij. De formele rapportagelijnen en formele *governance* waren niet altijd bekend bij of duidelijk voor de The Voice Makers, inclusief sommige leden van het senior The Voice management.

Hoewel het Onderzoek een beoordeling omvatte van de cultuur rond (het maken van) The Voice, in het bijzonder omtrent wat mensen acceptabel gedrag vonden en of mensen zich veilig voelden om Ongepast Gedrag te melden, was het Onderzoek er niet op gericht om de cultuur rond (het maken van) The Voice tot in detail te beschrijven. Ons is medegedeeld dat er bij de Productiemaatschappij een zelfstandige cultuurbeoordeling is uitgevoerd. Tijdens het Onderzoek werden door geïnterviewden verschillende opmerkingen gemaakt over de werkcultuur binnen de Productiemaatschappij, die een breed spectrum van uiteenlopende gezichtspunten weergeven. Veel geïnterviewden beschreven de cultuur als informeel en intiem.

Door geïnterviewden werd opgemerkt dat muziek entertainment, en specifiek het maken van The Voice, en eigenlijk tv-maken in het algemeen, vaak geseksualiseerd wordt. Verder werd opgemerkt dat fysiek contact tussen The Voice Makers en kandidaten zich soms voordeed op een functionele manier, bijvoorbeeld bij het aanbrenge van microfoons.¹⁴ Hoewel er bij The Voice Kids gedetailleerde richtlijnen waren die regels omvatten voor fysiek contact, hebben we in de Relevante Regels niet meer dan algemene richtlijnen geïdentificeerd die aangeven in hoeverre zulk fysiek contact gepast of ongepast was met betrekking tot The Voice of Holland en The Voice Senior. Hoewel veel geïnterviewden de sfeer rond de productie van The Voice als flirterig, fysiek en 'knuffelig' beschreven, merkten sommigen op dat dit niet in het bijzonder voor The Voice gold, maar dat zij dit ook herkenden van andere TV producties. Veel geïnterviewden brachten machtsongelijkheden binnen de context van het maken van The Voice ter sprake.¹⁵ Daarbij is onder andere opgemerkt dat kandidaten die meedoen aan een talentenjacht die (mogelijk) belangrijk is voor hun carrière zich in een bijzonder kwetsbare positie bevinden.

¹³ Met 'The Voice Makers' bedoelen wij in dit document: alle personen die werkten aan het maken van The Voice, waaronder werknemers, opdrachtnemers waaronder freelancers, presentatoren en coaches, en andere personen die werkten voor andere bedrijven die betrokken waren bij het maken van The Voice, ongeacht de juridische relatie. Kandidaten vallen niet onder deze definitie.

¹⁴ Dit sluit aan bij de bevindingen in het rapport van de Raad voor Cultuur getiteld "Over de grens", waarin wordt gesteld: "*Het werken in de cultuur- en mediasector is vaak bij uitstek lichamelijk, waarbij aanrakingen veelal niet te vermijden zijn.*" <https://www.raadvoorcultuur.nl/documenten/adviezen/2022/06/21/over-de-grens>.

¹⁵ Dit sluit aan bij bevindingen in bovengenoemd rapport van de Raad voor Cultuur "Over de grens", met name p. 22-23.

Bevindingen met betrekking tot relevante Regels en de mogelijkheid om Ongepast Gedrag in de praktijk te melden

Er golden verschillende Relevante Regels tijdens de onderzochte periode. De Relevante Regels die zijn bekeken, bevatten verschillende beschrijvingen van gedrag dat niet was toegestaan, waaronder bijvoorbeeld seksuele intimidatie of misbruik van positie. De Relevante Regels waren echter over het algemeen vrij generiek geformuleerd, met weinig voorbeelden toegesneden op de specifieke omstandigheden van de Productiemaatschappij. Hoewel de Relevante Regels van toepassing waren op werknemers van de Productiemaatschappij die werkten aan The Voice, was het niet altijd duidelijk of deze ook golden voor freelancers en andere personen betrokken bij het maken van The Voice. Er zijn door geïnterviewden uiteenlopende opmerkingen gemaakt over de bekendheid met de Relevante Regels, waarbij veel geïnterviewden aangaven niet op de hoogte te zijn geweest van de regels die golden.

De Relevante Regels noemen verschillende kanalen voor het melden van Ongepast Gedrag. Zij bevatten bepalingen op grond waarvan werknemers die wangedrag op het werk vermoedden, verzocht werden om hun zorgen kenbaar te maken. De Relevante Regels noemen ook de vertrouwenspersoon tot wie werknemers zich konden wenden met zorgen in verband met mogelijk Ongepast Gedrag. Veel geïnterviewden gaven aan dat zij op de hoogte waren van het bestaan van de vertrouwenspersoon. Andere meldkanalen werden in het algemeen minder vaak genoemd door geïnterviewden. Hoewel sommige geïnterviewden aangaven dat zij de cultuur in relatie tot het melden van Ongepast Gedrag als veilig beschouwden, gaven sommige andere geïnterviewden aan dat zij zich niet veilig hebben gevoeld om Ongepast Gedrag te melden. De redenen die geïnterviewden daarvoor gaven waren o.a. (i) redenen verband houdend met de hiërarchie of machtige positie van bepaalde personen, (ii) dat bepaald gedrag normaal leek te zijn, (iii) dat er een opvatting over de cultuur was dat men niet geacht werd te klagen, en (iv) dat er een cultuur leek te zijn waarin mensen elkaar dekten.

Ten aanzien van kandidaten waren de redacteuren het eerste aanspreekpunt (kandidatenbegeleiders). Daarnaast merkten verschillende geïnterviewden op dat er op een bepaald moment een vertrouwenspersoon voor kandidaten werd benoemd. Sommige geïnterviewde kandidaten vertelden echter dat zij niet op de hoogte waren van enige procedure of persoon waar zij naartoe konden gaan in geval van mogelijk Ongepast Gedrag en/of dat zij zich niet veilig voelden om mogelijk Ongepast Gedrag te melden. Genoemde redenen waren onder andere, dat de persoon naar wie men toe kon misschien geen verplichting had om meldingen vertrouwelijk te houden, en dat het melden van incidenten over invloedrijke personen schadelijk zou kunnen zijn voor de carrière van een kandidaat.

Voor The Voice Kids golden er specifieke en strikte procedures voor het werken met kinderen. Deze omvatten onder andere de verplichting dat alle medewerkers met gezag over kinderen werden gecontroleerd door middel van een Verklaring Omtrent het Gedrag, voorschriften met betrekking tot vereisten van de arbeidsinspectie en

vereisten aan communicatie met de ouders. Ook stond hierin aangegeven dat kinderen altijd onder toezicht van een redacteur moeten zijn.

Uit het Onderzoek komt naar voren dat toen de #MeToo beweging rond 2017 opkwam, intern aandacht werd besteed aan het onderwerp seksuele intimidatie. Er lijkt een bericht naar alle werknemers te zijn verstuurd waarin wordt verwezen naar de vertrouwenspersoon en waarin wordt gesteld dat het bedrijf seksuele intimidatie en machtsmisbruik verwerpt, dat dergelijk gedrag niet wordt getolereerd en dat het bedrijf #MeToo ondersteunt.

Bevindingen van Ongepast Gedrag, wetenschap en ondernomen actie

Naar zijn aard zag het Onderzoek op informatie die zeer gevoelig is. Daarom hebben wij zorgvuldig overwogen hoe wij enerzijds voor de betrokkenen een omgeving konden creëren waarin zij informatie met ons zouden delen, terwijl wij anderzijds ervoor zorgden dat wij zodanig konden rapporteren over onze bevindingen dat dit onze cliënt ITV Plc in staat zou stellen actie te ondernemen om Ongepast Gedrag in de toekomst te voorkomen. Om deze reden was het Onderzoek onderworpen aan strikte voorwaarden, afgesproken met ITV Plc, waaronder dat ITV Plc geen toegang had tot interviewverslagen en dat voor het openbaar maken van enige informatie voorafgaande toestemming van Van Doorne nodig is.

Daarbij komt dat vele geïnterviewden ons verteld hebben hoe deze zaak persoonlijke impact op hen heeft gehad. Uit hun verklaringen wordt duidelijk dat sommige personen nog altijd worden geraakt, niet alleen door de feiten die wij onderzocht hebben maar ook door de publieke en media aandacht, het onderzoek van het Openbaar Ministerie en de politie en ons Onderzoek.

Toen het Onderzoek was afgerond, hebben wij beoordeeld wat daaruit naar voren kwam en in welke mate van detail de bevindingen door ITV Plc openbaar konden worden gedeeld. De uitkomst van deze analyse was dat, naar ons oordeel, de mate van detail waarin onze bevindingen van Ongepast Gedrag, wetenschap en ondernomen acties, openbaar gemaakt kunnen worden, beperkt is.

Bij deze analyse zijn verschillende factoren betrokken, waaronder:

- Het onderwerp van het Onderzoek, dat onvermijdelijk betrekking heeft op informatie die voor de betrokken personen zeer gevoelig en privé is;
- De legitieme belangen van de betrokken personen;
- Het feit dat er een parallel onderzoek van de politie en het Openbaar Ministerie loopt en de belangen van de aangevers en verdachten bij dat onderzoek;
- Het feit dat in de media en op sociale media aanzienlijke aandacht is besteed aan het onderwerp van het Onderzoek;
- Het feit dat de namen van bepaalde personen in de media en op sociale media zijn genoemd – en de waarschijnlijkheid dat journalisten en/of anderen op basis daarvan zullen proberen de publiek gemaakte informatie te koppelen aan individuele personen;

- Het beperkte schriftelijke bewijs dat beschikbaar is, waardoor wij in hoge mate hebben moeten vertrouwen op mondelinge informatie verstrekt door geïnterviewden; en
- De regels die op ons als Nederlandse advocaten van toepassing zijn.

Op grond van het bovenstaande zijn de bevindingen in dit document met betrekking tot Ongepast Gedrag, wetenschap daarvan en ondernomen actie grotendeels slechts op geaggregeerde wijze beschreven. In dit verband merken wij op dat sommige van de betrokken personen uitdrukkelijk hebben verzocht dat er geen informatie openbaar zou worden gemaakt die hen betreft of die tot hen herleidbaar is of waarbij hun naam op enigerlei wijze kan worden achterhaald.

Wij benadrukken dat het Ongepast Gedrag dat wij hebben onderzocht, naar zijn aard minder ernstig is dan sommige beschuldigingen die zijn gedaan in de pers, omdat wij op basis van de gemaakte afspraken met het Openbaar Ministerie en de politie geen onderzoek hebben gedaan naar mogelijk strafbare feiten,¹⁶ zoals aanranding en verkrachting.

Naast mogelijk strafbare feiten waren er ook andere vormen van mogelijk ongepast gedrag die niet tot in detail zijn onderzocht, in het bijzonder als het gemelde gedrag niet binnen de reikwijdte van het Onderzoek viel of als een melding slechts beperkte details bevatte en de melder niet reageerde op vervolgvragen.

Het Onderzoek onthulde Ongepast Gedrag door verschillende personen in verschillende vormen, waaronder verbale opmerkingen, digitale berichten (bijvoorbeeld via WhatsApp) en fysiek contact. Wij hebben gerapporteerd over mogelijk Ongepast Gedrag door verschillende individuen. Machtsongelijkheden werden meerdere keren nadrukkelijk benoemd in het kader van dergelijk Ongepast Gedrag. Wij benadrukken dat ons aanzienlijke verschillen zijn opgevallen in de perceptie van bepaalde vormen van Ongepast Gedrag. Gedrag dat door sommigen werd beschreven als 'normaal' of 'deel van de entertainmentsector', werd door anderen omschreven als grensoverschrijdend en beschadigend. Sommige personen lijken informeel te zijn aangesproken op hun gedrag, maar er lijken geen formele maatregelen te zijn genomen (met uitzondering van de twee periodes die hieronder worden beschreven).

Wij hebben geen indicaties dat het Ongepast Gedrag dat is onderzocht expliciet als klokkenluidersmelding is gemeld, of anderszins is aangemerkt als klokkenluidersmelding.

Het Ongepast Gedrag dat wij hebben vastgesteld ten aanzien van kandidaten heeft betrekking op The Voice of Holland. Wij hebben geen Ongepast Gedrag vastgesteld ten aanzien van kandidaten van The Voice Kids of The Voice Senior.

¹⁶ Deze afspraken zijn te vinden op de website van Van Doorne: <https://www.vandoorne.com/globalassets/video/afspraken-politie-en-openbaar-ministerie-met-van-doorne-over-de-opvang-van-mogelijke-slachtoffers-van-seksuele-misdrijven-5-2-2022.pdf>.

Naast Ongepast Gedrag door bepaalde personen zoals hiervoor genoemd, hebben wij in het bijzonder twee periodes onderzocht. Deze periodes waren van belang omdat beide periodes werden gekenmerkt door kennisontwikkeling binnen de Productiemaatschappij en het nemen van maatregelen naar aanleiding van informatie over Ongepast Gedrag. Rekening houdend met de belangen van de betrokken personen, hebben wij ervoor gekozen om de tijdsbepaling van de periodes in dit document niet openbaar te maken.

De eerste van deze twee periodes ligt in de eerste helft van de periode van onderzoek en het was moeilijker om informatie over deze periode te verkrijgen. Hoewel het duidelijk is dat een klacht van Ongepast Gedrag werd geëscaleerd naar verschillende leidinggevenden binnen de Productiemaatschappij, lijkt de klacht niet te zijn geëscaleerd naar de Chief Creative Officer, noch naar de HR afdeling, het Statutaire Bestuur of ITV Plc. De klacht had betrekking op zowel Whatsapp berichten als verbale opmerkingen met een seksuele connotatie van een The Voice Maker richting een kandidaat. Diverse acties zijn genomen naar aanleiding van de klacht, waaronder een excuus van de beschuldigde persoon en de toezegging dat de kandidaat niet alleen in een ruimte met de beschuldigde persoon zou zijn. Er zijn geen aanwijzingen voor een directe schriftelijke vastlegging van de acties van het management in deze eerste periode. Gezien de tijd die verstreken is en het kennelijke ontbreken van een schriftelijke vastlegging blijft er onzekerheid over welke leidinggevenden precies geïnformeerd zijn, welke informatie daarbij is verstrekt en welke andere maatregelen precies werden genomen.

Wij ontvingen aanzienlijk meer informatie over de tweede, meer recente periode. Echter, de directe schriftelijke vastlegging uit die tijd met acties van het management is zeer beperkt. Desalniettemin, in vergelijking met de eerste periode hebben wij meer gedetailleerde informatie weten te verkrijgen. Dit was deels omdat wij veel meer gedetailleerde informatie ontvingen van geïnterviewden. Daarnaast ontvingen we over deze tweede periode van de betrokken personen meer digitale informatie, in het bijzonder 36 screenshots met Whatsapp gesprekken. Deze informatie bevatte onder andere informatie van een kandidaat over Ongepast Gedrag, inspanningen binnen de Productiemaatschappij om meer gevallen van Ongepast Gedrag aan het licht te brengen, de escalatie van informatie naar verschillende leidinggevenden (waaronder een escalatie naar de Chief Creative Officer) en de getroffen maatregelen (waaronder een mondelinge waarschuwing).

Het Ongepast Gedrag dat in de tweede periode in eerste instantie werd geëscaleerd, had betrekking op Whatsapp berichten en verbale opmerkingen met seksuele connotatie jegens een kandidaat, door dezelfde The Voice Maker betrokken bij de eerste periode. De kandidaat heeft in het Onderzoek aangegeven dat het gedrag zich maandenlang heeft voorgedaan en dat zij het gevoel had er niet onderuit te kunnen omdat zij meedeed met een talentenjacht die belangrijk was voor haar carrière en ze de betreffende persoon beschouwde als machtig. De zaak werd geëscaleerd naar verschillende leidinggevenden binnen de Productiemaatschappij, tot aan de Chief Creative Officer. Er is een mondelinge waarschuwing gegeven door de Chief Creative Officer aan de beschuldigde persoon. Nadat de betrokken kandidaat geïnformeerd

was over de gegeven waarschuwing heeft zij aangegeven dat de kwestie hiermee wat haar betreft afgedaan was en dat zij niet wilde dat haar naam bekend zou worden.

Tijdens deze tweede periode zijn inspanningen verricht binnen de Productiemaatschappij om meer gevallen van Ongepast Gedrag aan het licht te brengen. Als gevolg daarvan werden vier (oud) medewerkers geïdentificeerd die te maken hadden gehad met gedrag van de hiervoor genoemde beschuldigde persoon. De functionaris die binnen de Productiemaatschappij deze inspanningen had ondernomen heeft dat gedrag later als grensoverschrijdend gekwalificeerd.

Niet alle geïnterviewden waren het eens over de kwalificatie van deze inspanningen binnen de Productiemaatschappij; sommige geïnterviewden verklaarden dat dit een 'onderzoek' was en anderen verklaarden dat het niet meer was dan een functionaris die verschillende mensen had gebeld. De inspanningen lijken niet te hebben geresulteerd in een rapport of andere schriftelijke vastlegging van de inspanningen en resultaten.

Geïnterviewden waren het niet eens over wie het initiatief had genomen tot de hiervoor genoemde inspanningen om meer gevallen van Ongepast Gedrag aan het licht te brengen, noch over wie er van het resultaat van deze inspanningen op de hoogte was gebracht. In het bijzonder zijn wij voorzien van correspondentie waarvan is gesteld dat die het bewijs vormt van wetenschap van deze inspanningen en/of de uitkomst van deze inspanningen op het niveau van de Chief Creative Officer. De Chief Creative Officer heeft betwist te hebben geweten van de inspanningen die zijn verricht ten aanzien van de vier (oud) medewerkers. Al met al is duidelijk dat weliswaar een escalatie heeft plaatsgevonden, maar welke naam of namen daarbij werden genoemd op welk niveau en welke instructies daarbij werden gegeven en aan wie, kon niet met zekerheid worden vastgesteld.

De vier hiervoor genoemde (oud) medewerkers zijn geïnformeerd dat een mondelinge waarschuwing was gegeven aan de beschuldigde persoon en tegen hen lijkt te zijn gezegd dat de door hen verstrekte informatie bij deze waarschuwing was meegenomen. Ook de functionaris die de inspanningen heeft verricht en de vier (oud) medewerkers heeft geïnformeerd lijkt in de veronderstelling te zijn geweest dat deze informatie in de waarschuwing was meegenomen. Echter, de informatie betreffende de vier (oud) medewerkers lijkt niet te zijn meegenomen in de mondelinge waarschuwing. Wij hebben hiervoor verschillende verklaringen gekregen, en wij hebben de relevante causale keten niet met zekerheid vast kunnen stellen.

De gebeurtenissen uit de eerste periode lijken niet in aanmerking te zijn genomen in de tweede periode. Ook zijn er geen aanwijzingen dat de informatie uit de tweede periode is geëscaleerd naar de HR afdeling, het Statutaire Bestuur of ITV Plc.

Het lijkt er op dat drie van de genoemde (oud) medewerkers niet tevreden waren over de acties van het management. Wij hebben een bericht gevonden waarin één van deze (oud) medewerkers in expliciete bewoordingen erg kritisch was over de acties van het management in de tweede periode.

Aan het einde van de tweede periode werd een vergadering gehouden met acht functionarissen van de Productiemaatschappij. De functionaris die de eerder genoemde inspanningen heeft verricht, was niet aanwezig bij deze vergadering. Er zijn geen notulen gemaakt en wij hebben niet tot in detail kunnen vaststellen wat tijdens die vergadering is besproken. De deelnemers werd verzocht om waakzaam te zijn om Ongepast Gedrag in de toekomst te voorkomen, zowel ten aanzien van kandidaten als ten aanzien van werknemers. Daarnaast heeft de Productiemaatschappij vanaf het moment van die vergadering een vertrouwenspersoon voor kandidaten naast de vertrouwenspersoon voor werknemers.

Na de tweede periode was de eerstvolgende relevante ontwikkeling met betrekking tot de gebeurtenissen van de tweede periode, dat gedurende de tweede helft van 2021 informatie over deze gebeurtenissen bekend is geworden bij additionele leidinggevendenden binnen de Nederlandse Groep. De schriftelijke vastlegging van de verspreiding van deze informatie is echter zeer beperkt. Welke functionarissen gedurende deze periode werden geïnformeerd over welke informatie kon daardoor niet uitputtend worden vastgesteld.

De HR afdeling, het Statutaire Bestuur en ITV Plc lijken tijdens de onderzochte periode (van 30 april 2015 tot en met 12 januari 2022) niet te zijn geïnformeerd over Ongepast Gedrag. Veel geïnterviewden (waaronder geïnterviewden in hogere posities binnen de Nederlandse Groep) merkten op dat zij niet bekend waren met de formele *governance* en rapportagelijnen binnen de Nederlandse Groep, noch te weten wie er in het Statutaire Bestuur zat/zit.

3 AANBEVELINGEN

Hieronder zijn de aanbevelingen opgesomd die Van Doorne heeft gedaan naar aanleiding van de uitkomsten van het Onderzoek. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de bevindingen en conclusies zoals beschreven in het Vertrouwelijke Rapport. Dit overzicht is niet bedoeld om uitputtend te zijn. Wij geloven dat de aanbevelingen zoals hieronder opgesomd waarschijnlijk zullen leiden tot verdere uitvoerbare verbeteringen. Het is uiteindelijk aan ITV Plc om te bepalen of en hoe deze aanbevelingen worden geïmplementeerd, bijvoorbeeld ook rekening houdend met andere recente ontwikkelingen. Wij zijn ons ervan bewust dat er meerdere andere initiatieven gaande zijn of hebben plaatsgevonden die waarschijnlijk tot verbeteringen zullen leiden, waaronder de hiervoor genoemde cultuurbeoordeling.

A. Verdere verbetering van de Relevante Regels door bijvoorbeeld:

- a. verder te definiëren en verduidelijken welk gedrag ongepast is, rekening houdend met de specifieke omstandigheden die gelden voor de Productiemaatschappij;
- b. richtsnoeren te geven op het gebied van bekende dilemma's en situaties met verhoogde risico's (bijvoorbeeld waar fysiek contact gebruikelijk of vereist is);
- c. te beoordelen of er protocollen moeten worden ontwikkeld die de kwetsbare positie van kandidaten in (televisie)programma's en het bestaan van een reële of vermeende machtsongelijkheid adresseren (waarbij mogelijk

- inspiratie kan worden geput uit de protocollen betreffende The Voice Kids);
en
- d. de naleving te waarborgen van de Relevante Regels door alle personen die betrokken zijn bij de productie van (televisie)programma's, onder meer door ervoor te zorgen dat niet-werknemers die werkzaamheden verrichten voor de Productiemaatschappij, contractueel verplicht zijn om de Relevante Regels na te leven (bijvoorbeeld in de contracten van freelancers).

Bij het adresseren van deze onderwerpen adviseren wij aandacht te besteden aan:

- de hiërarchie van de organisatie;
 - de reële of ervaren machtsongelijkheid tussen bepaalde functies, zelfs als er geen directe hiërarchische lijn is;
 - de omstandigheid dat een machtsongelijkheid waarschijnlijk bestaat tussen aan de ene kant elke werknemer of andere persoon werkzaam voor de Productiemaatschappij en aan de andere kant de meeste kandidaten in (televisie)programma's;
 - de omstandigheid dat zelfs als er geen feitelijke basis is voor een machtsongelijkheid, een machtsongelijkheid toch kan worden ervaren; en
 - de andere relevante factoren die eigen zijn aan de Productiemaatschappij en de media sector in het algemeen.¹⁷
- B. Overweeg in hoeverre er werkinstructies moeten worden ontwikkeld waarin wordt beschreven hoe bepaalde specifieke activiteiten moeten uitgevoerd waarbij verhoogde risico's bestaan.
- C. Beoordeel of de Productiemaatschappij de kandidaten in (televisie)programma's voldoende informeert over bestaande meldkanalen en hoe kandidaten hun zorgen vertrouwelijk kunnen bespreken, mogelijk ook door ervoor te zorgen dat kandidaten de persoon tot wie zij zich kunnen wenden met een melding hebben ontmoet.
- D. Verbeter het bewustzijn van de regels en meldkanalen bij werknemers en anderen die werken voor de Productiemaatschappij, bijvoorbeeld door het bevorderen en faciliteren van formele en informele discussies en trainingen, mogelijk in de aanwezigheid van de vertrouwenspersoon, zowel om de kennis van de relevante regels te verbeteren als om vast te stellen wat er nog verder organisatorisch kan worden verbeterd.
- E. Overweeg de rol van vertrouwenspersonen te verduidelijken en te versterken door het introduceren van ondersteunende maatregelen in overeenstemming met *best practices*, zoals met betrekking tot:
- de onafhankelijkheid en bescherming van de vertrouwenspersonen in de gehele organisatorische *governance*;
 - hoe de vertrouwelijkheid van informatie wordt gewaarborgd;
 - welke informatie door de vertrouwenspersonen wordt gedocumenteerd; en

¹⁷ Met inbegrip van de bevindingen van het Onderzoek en de factoren die de Raad voor Cultuur beschrijft in het rapport met de titel "Over de grens".

- onder welke voorwaarden de vertrouwenspersonen informatie kunnen delen met het management.
- F. Overweeg de introductie van externe ondersteuning (zoals een psycholoog) voor melders van (mogelijk) ongepast gedrag, met name ten aanzien van individuen in een kwetsbare positie of als er sprake is van een reële of ervaren machtsongelijkheid.
- G. Beoordeel de *governance*, escalatie- en rapportagelijnen van en binnen de Nederlandse Groep, rekening houdend met de bevindingen van het Onderzoek, maar ook rekening houdend met recente organisatorische wijzigingen.
- H. Beoordeel of de procedures met betrekking tot de opvolging van meldingen van (mogelijk) ongepast gedrag verder geformaliseerd dienen te worden. Daarbij kunnen onder meer de volgende onderwerpen worden meegenomen:
- (i) richtsnoeren om personen te helpen identificeren welke soorten signalen zij geacht worden te melden en waar, en wie verantwoordelijk is voor het vervolg nadat een melding is gedaan en wat de vervolgprocedure zal inhouden;
 - (ii) verduidelijking van taken en verantwoordelijkheden;
 - (iii) welke methoden kunnen worden gebruikt om signalen van (potentieel) ongepast gedrag te onderzoeken; en
 - (iv) een centraal, vertrouwelijk en beveiligd register waarin alle signalen van (mogelijk) ongepast gedrag en de in dat verband genomen maatregelen te vinden zijn.
- I. Beoordeel of richtsnoeren moeten worden ontwikkeld voor het nemen van disciplinaire of andere corrigerende maatregelen in het geval van ongepast gedrag.
- J. Overweeg een periodieke evaluatie van het onderwerp ongepast gedrag door het Statutaire Bestuur.

4 ONDERZOEKSPROCES EN METHODEN

Het Onderzoek werd verricht in de periode van 16 januari 2022 tot en met 26 maart 2023. Dit is langer dan in eerste instantie voorzien, maar was noodzakelijk om een zorgvuldig proces voor alle betrokken partijen te waarborgen en om nieuwe informatie die bleef worden aangeleverd tot in een relatief laat stadium van het Onderzoek in aanmerking te kunnen nemen.

Vereiste deskundigheid

Gelet op de gevoelige aard van het Onderzoek, was van meet af aan duidelijk dat het Onderzoeksproces complex zou zijn en deskundigheid en ervaring op uiteenlopende terreinen zou vereisen. Daarom werd een onderzoeksteam gevormd van Van Doorne advocaten met verschillende expertisegebieden, waaronder (i) het strafrecht en strafprocesrecht, (ii) grootschalige, gevoelige onderzoeken, (iii) het recht en de praktijk

van de media- en entertainmentsector, (iv) contractuele en ondernemingsrechtelijke structuren en *governance*, (v) arbeidsrecht en (vi) *business conduct*. Naast deze gespecialiseerde advocaten hebben wij ook vier externe deskundigen ingeschakeld: een forensisch psycholoog, een onderzoekspsycholoog, een gedragspsycholoog en een vooraanstaand strafrechtadvocaat gespecialiseerd in zedenzaken. Bij sommige interviews was één van de externe deskundigen onderdeel van het interviewteam.

Onderzoeksmethoden & bronnen van informatie

Het Onderzoek is gebaseerd op verschillende informatiebronnen en verschillende methoden van onderzoek.

Van Doorne heeft zo snel als mogelijk was een apart meldkanaal met betrekking tot het Onderzoek opengesteld om iedereen in staat te stellen om zorgen en/of informatie met betrekking tot Ongepast Gedrag te delen. Van Doorne heeft opdracht gegeven (aan een gerenommeerd leverancier van *hosting* van klokkenluiders- en SpeakUp systemen) om een beveiligde SpeakUp *web-interface* op te zetten waar meldingen konden worden gedaan en documenten konden worden geüpload, met de mogelijkheid om dit anoniem te doen.

De Van Doorne SpeakUp Line was 24 uur per dag en zeven dagen per week toegankelijk via de *web-interface*, waar meldingen (in het Nederlands of in het Engels) konden worden gedaan. Na het indienen van een melding konden melders opnieuw inloggen om hun melding te bekijken en vragen van het onderzoeksteam te beantwoorden.

Vanaf het begin van het Onderzoek werden betrokken personen aangemoedigd, in verschillende media, om contact te zoeken met Van Doorne.

Via de Van Doorne SpeakUp Line zijn 58 meldingen ingediend. Ten aanzien van twaalf meldingen adviseerden wij de melder om aangifte te doen bij de politie. In elf van deze gevallen was dit advies gebaseerd op de tekst van de melding en in één geval werd dit advies gegeven op basis van een telefoongesprek met de melder. Omdat wij deze twaalf meldingen niet hebben onderzocht, doen wij geen uitspraken over de vraag of het gemelde gedrag heeft plaatsgevonden, noch of het gemelde gedrag plaatsvond rond (de productie van) The Voice.

Van de resterende 46 meldingen hadden 18 meldingen duidelijk betrekking op omstandigheden buiten de reikwijdte van het Onderzoek.

Zodoende bleven er 28 meldingen over die duidelijk, of mogelijk, betrekking hadden op omstandigheden binnen de reikwijdte van het Onderzoek. Wij hebben meerdere pogingen gedaan om contact te krijgen met de betrokken melders om te achterhalen of zij bereid zouden zijn om deel te nemen aan een interview. Ondanks genoemde pogingen hebben uiteindelijk slechts vijf melders deelgenomen aan een interview of telefonisch informatie verstrekt.

Naast de meldingen die via de Van Doorne SpeakUp Line zijn ontvangen, zijn ook tien meldingen via andere kanalen (via de e-mail, per telefoon of door inzending van schriftelijke verklaringen) ontvangen. Zes van deze reporters hebben deelgenomen aan een interview.

Van Doorne heeft in totaal 70 interviews afgenomen met 62 geïnterviewden in de periode van januari tot eind september 2022. Wij hebben een brede kring van personen geïnterviewd. Die omvatte onder andere kandidaten, huidige en voormalige werknemers van de Productiemaatschappij en andere The Voice Makers zoals coaches en andere personen die werkten voor andere bedrijven die betrokken waren bij het maken van The Voice. De interviews bevatten tevens een weergave van waarnemingen van ongeveer 100, maar mogelijk meer, andere individuen.¹⁸ Bij verscheidene geïnterviewden bleek het een uitdaging om een interview te organiseren, onder andere vanwege het parallelle onderzoek van het Openbaar Ministerie en de politie maar bijvoorbeeld ook omdat geïnterviewden in het buitenland verbleven.

Alle personen die deelnamen aan het Onderzoek werden aangemoedigd om bewijsstukken te verstrekken. Wij hebben documenten en andere bestanden ontvangen van ITV Plc, van geïnterviewden, van melders en van anderen. In totaal hebben wij meer dan 600 documenten ontvangen, waaronder e-mails, screenshots van WhatsApp, organogrammen, overeenkomsten, schriftelijke verklaringen van ervaringen, etc.

Wij hebben een gericht onderzoek naar digitale data verricht. Na ontdebelling en andere stappen, bestond de volledige set digitale data uit meer dan 3 miljoen bestanden. Deze data set werd op verschillende manieren gefilterd, waaronder door het gebruik van zoektermen en datumreeksen. Het handmatig bekijken van de mogelijk relevante bestanden resulteerde in 649 bestanden die als 'key' of 'relevant' werden aangemerkt.

Als onderdeel van het proces van wederhoor is door of namens 37 personen inzage verkregen in de concept bevindingen in het Vertrouwelijke Rapport die rechtstreeks op hen betrekking hadden. Een concept van dit publieke document is door of namens 29 personen ingezien.

Waarborgen

Om het Onderzoek te verrichten op een wijze die de belangen van de betrokken personen in acht neemt, hebben wij een aantal waarborgen geïmplementeerd.

Vanaf het begin van de opdracht heeft Van Doorne in contact gestaan met het Openbaar Ministerie en de politie om ervoor te zorgen dat de belangen van het onderzoek van het Openbaar Ministerie en de politie en de daarbij betrokken personen zouden worden gerespecteerd en dat het ene onderzoek het andere niet zou

¹⁸ Sommige geïnterviewden verstrekten informatie over personen met wie zij contact hadden gehad en die relevante informatie aan deze geïnterviewden hadden gerapporteerd.

compromitteren. Dit heeft ertoe geleid dat afspraken zijn overeengekomen die door Van Doorne zijn gepubliceerd.¹⁹

Om ervoor te zorgen dat de melders en anderen correct werden geïnformeerd, heeft Van Doorne een lijst met veel gestelde vragen en antwoorden (FAQ) op haar website gepubliceerd, evenals een privacyverklaring en de afspraken die met het Openbaar Ministerie en de politie waren gemaakt.

De Van Doorne SpeakUp Line was zodanig ingericht dat het mogelijk was voor melders om informatie anoniem te verstrekken.

Met betrekking tot alle afspraken met personen, zoals interviews, afspraken in het kader van wederhoor en inzage in een concept van dit document, zijn personen uitdrukkelijk geïnformeerd dat het toegestaan was om een advocaat of een vertrouwenspersoon mee te nemen.

Van Doorne heeft personen, die mogelijk zelf Ongepast Gedrag hadden meegemaakt, geïnformeerd dat zij desgewenst kosteloos een slachtofferadvocaat konden raadplegen om (i) hen te adviseren al of niet deel te nemen aan het Onderzoek en/of om (ii) deze slachtofferadvocaat aanwezig te laten zijn bij een interview. Deze slachtofferadvocaten waren niet verbonden aan Van Doorne; zij opereerden zelfstandig en uitsluitend in het belang van hun cliënt.

Bij het afnemen van interviews werd aandacht besteed aan de samenstelling van het interviewteam, waaronder de man-vrouw verhouding.

Tenslotte hebben we uiteenlopende maatregelen getroffen met betrekking tot de vertrouwelijkheid van informatie, onder meer door specifieke vertrouwelijkheidsafspraken gedurende het gehele Onderzoek. ITV Plc ontving geen kopieën van meldingen noch van interviewverslagen en zal die ook niet ontvangen. In lijn daarmee bevatten het Vertrouwelijke Rapport en dit document geen namen van personen, ook niet als de naam van een persoon met een bepaalde functie gemakkelijk is te vinden (bijvoorbeeld via de Kamer van Koophandel).

Context en omstandigheden met mogelijke gevolgen voor het Onderzoek

Het zeer gevoelige onderwerp en het Onderzoek zelf kregen van meet af aan aanzienlijke media-aandacht waarbij het Onderzoek openlijk werd bekritiseerd. Ook bleek sprake van angst voor represailles binnen de relatief kleine Nederlandse entertainmentsector. In met name de eerste helft van het Onderzoek merkten wij dat dit leidde tot een zekere terughoudendheid van betrokken personen om deel te nemen en informatie met ons te delen, ondanks de geïmplementeerde waarborgen (zoals kosteloos advies en bijstand door een slachtofferadvocaat). Echter, vanaf de zomer van 2022 veranderde dit sentiment en ontvingen wij meer en meer informatie en

¹⁹ Deze afspraken zijn te vinden op de website van Van Doorne: <https://www.vandoorne.com/globalassets/video/afspraken-politie-en-openbaar-ministerie-met-van-doorne-over-de-opvang-van-mogelijke-slachtoffers-van-seksuele-misdrijven-5-2-2022.pdf>.

bewijsstukken die ons begrip van de onderzochte feiten aanzienlijk verbreedden en verdiepten, in het bijzonder rondom de tweede BOOS-uitzending.

Wij hebben geen onderzoek gedaan naar mogelijke strafbare feiten, dit in overeenstemming met de hiervoor genoemde afspraken met de politie en het Openbaar Ministerie over de reikwijdte en samenloop van beide onderzoeken. Gelet op het feit dat het Openbaar Ministerie en de politie beschikken over onderzoeksbevoegdheden die Van Doorne niet heeft, kunnen de bevindingen in het onderzoek van het Openbaar Ministerie inhoudelijk verschillen van de bevindingen in ons Onderzoek.

Om het Onderzoek te kunnen verrichten waren wij afhankelijk van de informatie die van anderen werd ontvangen. Dit betrof onder andere ITV Plc, van wie wij bijvoorbeeld afhankelijk waren om toegang tot digitale data te verstrekken middels een externe forensische dienstverlener (niet ingeschakeld door Van Doorne). Wij hebben niet zelfstandig geverifieerd of de verstrekte digitale data volledig en accuraat is. Overigens zijn er geen aanwijzingen dat de verstrekte digitale data niet volledig en accuraat is, noch dat ITV Plc andere verzochte informatie heeft achtergehouden.

Ook is veel informatie vrijwillig aan ons verstrekt door derde partijen, zoals melders en geïnterviewden. Het was niet altijd mogelijk om de aan ons verstrekte informatie te verifiëren, noch om te verifiëren of dergelijke partijen andere relevante informatie hadden, anders dan door hen te verzoeken om dergelijke informatie te verstrekken. Daarnaast wijzen we op het anonieme karakter van de Van Doorne SpeakUp Line en een kennelijke terughoudendheid van melders om opnieuw in te loggen op de Van Doorne SpeakUp Line om vervolgvragen te beantwoorden. Ten aanzien van de gehouden interviews merken we op dat het geheugen van geïnterviewden beïnvloed kan zijn door het tijdsverloop, door berichtgeving in de media en door gesprekken met anderen.

Gezien de reikwijdte van het Onderzoek is onvermijdelijk dat onze bevindingen subjectieve opvattingen van geïnterviewden omvatten over onderwerpen zoals cultuur, *governance* en de bekendheid met beleid en/of meldkanalen. Wij benadrukken dat het Onderzoek in dit opzicht geen statistisch onderzoek maar inherent subjectief was en bijvoorbeeld geen steekproef omvatte onder een willekeurig aantal (huidige of voormalige) werknemers of voormalig kandidaten om statistisch het meerderheidsstandpunt vast te stellen. Dus zelfs als een meerderheid van de geïnterviewden een bepaalde opvatting of mening heeft geuit, impliceert dit niet noodzakelijkerwijs dat dit de opvatting van de meerderheid was onder, bijvoorbeeld, werknemers of voormalig kandidaten. Om die reden hebben wij de beschrijving van onze bevindingen met betrekking tot opvattingen en meningen in dit document beperkt.

Tenslotte is belangrijk om op te merken dat Nederlandse advocaten gebonden zijn aan hun beroepsregels bij het verrichten van onderzoek. Het Onderzoek is opgezet met inachtneming van deze beroepsregels en in het bijzonder de kernwaarden van de

advocatuur.²⁰ De rol van Van Doorne beperkte zich tot het uitvoeren van het Onderzoek voor onze cliënt ITV Plc. Van Doorne trad niet op als ITV Plc's vaste advocaat in Nederland.

²⁰ De Minister voor Rechtsbescherming beantwoordde eerder Kamervragen met betrekking tot deze kernwaarden bij het doen van onderzoek door advocaten in het algemeen en dit Onderzoek in het bijzonder: *Aanhangsel Handelingen II 2021-22*, nr. 1888.