



FNV Horecabond Jaarverslag 2022



Colofon

FNV Horeca, FNV Catering,
FNV Recreatie en ZZP Hospitality
zijn onderdeel van FNV Horecabond

» **Adres**

FNV Horecabond,
Veluwezoom 5,
1327 AA Almere

» **E-mail**

info@fnvhorecabond.nl

» **Website**

www.fnvhorecabond.nl

» **Eindredactie**

Afdeling Marketing, Commercie en
Communicatie

» **Dtp**

Gewoon!nger, Inger Bos



Inhoud



1. Voorwoord	4
--------------	---

2. Bestuursverslag	7
--------------------	---

» 2a. Bestuursverslag algemeen	7
» 2b. Organigram	11
» 2c. Gang van zaken 2022	13
» 2d. Organisatie algemeen	16
» 2e. Vereniging algemeen	30
» 2f. Pensioenen	32
» 2g. Financiële vooruitblik 2023	34
» 2h. Verslag van de Raad van Toezicht	35

3. Jaarrekening	36
-----------------	----

» 3a. Balans per 31 december 2022	36
» 3b. Staat van baten en lasten 2022	37
» 3c. Toelichting op de balans en staat van baten en lasten	39

4. Bijlagen	59
-------------	----

» 4a. Overige gegevens	59
» 4b. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	60
» 4c. Opgave van bestuurs- en neven functies leden bestuur en Raad van Toezicht	65

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van FNV Horecabond. Het Bestuur legt via dit verslag verantwoording af over het gevoerde beleid van het afgelopen jaar. Dit was gelukkig het jaar van de stabilisatie. Zo hebben we het jaar positief afgesloten met een kleine ledenwinst, is de laatste fase van de reorganisatie zo goed als afgerond, hebben we grote stappen gemaakt in het cultuurprogramma en hebben we in alle drie de sectoren een cao afgesloten. Ook is de band met de werkgeversorganisaties beter dan ooit. Wel hebben we natuurlijk te maken gekregen met andere grote uitdagingen, zoals het enorme personeelstekort in alle drie de sectoren en externe invloeden, zoals de oorlog tussen Rusland en Oekraïne welke ervoor zorgt dat de inflatie enorm is toegenomen en we hierdoor nog steeds te maken hebben met een grote druk op onze (werkenden in de) sectoren en op de werkorganisatie van FNV Horecabond. Echter zijn zowel de sectoren als onze vereniging steeds wendbaarder en flexibeler geworden door de afgelopen jaren, waardoor we goed op deze uitdagingen kunnen anticiperen, hierover in dit jaarverslag meer.

Door de coronacrisis hebben we alle processen versneld geautomatiseerd en dit begint nu zijn vruchten af te werpen. Zo zijn we op bijna alle vlakken een stuk efficiënter geworden, waardoor er weer veel meer ruimte is gekomen voor o.a. het vakbondswerk. Zo konden we weer volop de bedrijven in, konden we weer op diverse beurzen staan, zijn we de scholen weer ingegaan en konden alle bijeenkomsten en trainingen weer fysiek plaatsvinden. Dit menselijke contact is toch echt van essentieel belang bij een vakbond. We hebben veel actieve leden verloren doordat zij de bedrijfstak hebben verlaten. Gelukkig hebben we inmiddels weer heel veel nieuwe actieve leden erbij waardoor o.a. de cao commissies weer op volle sterkte kunnen draaien.

We zijn er heel trots op dat wij samen met de hele branche zowel in de catering als in de recreatie succesvolle (goed bezochte) congressen hebben kunnen organiseren over de toekomst van de sectoren en het werken binnen deze sectoren. Werkgevers, werknemers en het onderwijs hebben de handen ineengeslagen om te komen tot een gezamenlijke aanpak om de sectoren weer goed op de kaart te zetten nadat COVID een flinke tik had uitgedeeld. Hier zullen de komende jaren verschillende activiteiten voor worden ontplooid. In de horeca zijn ook stappen gezet in een verdergaande samenwerking doordat we nu met KHN en SVH samen gaan werken op het gebied van onderwijs en scholing door o.a. ook de opleidingsplatformen samen te voegen. Ook de GastvrijheidsTOP heeft met meer

dan 400 deelnemers gezorgd voor een mooie verbinding en positieve aandacht voor het vak. Al met al dus echt wel een mooi jaar op alle vlakken.

Natuurlijk is het niet allemaal rozengeur en maneschijn. Zo moeten we nog echt hard trekken aan het volledig wegwerken van het negatieve exploitatieresultaat. De aanhoudende druk op de sectoren en werkorganisatie zorgt ervoor dat we zowel in personeel als in processen geld en tijd moeten blijven steken en dat is meer dan begroot. Wel kunnen we stellen dat als het zo blijft gaan zoals het nu gaat dat we naar verwachting over 5 à 6 jaar de zwarte cijfers zullen gaan halen (positief resultaat). Ook wordt het heel spannend wat er gaat gebeuren binnen de sectoren, de blurring neemt alleen maar verder toe. Kortom genoeg werk nog aan de winkel dus.

Doordat ook binnen de Raad van Toezicht leden de bedrijfstak hebben verlaten, zoeken we dit

jaar wederom versterking. We hopen dan ook komend jaar meerdere nieuwe leden te kunnen verwelkomen. Dus we horen het graag als u ons mee wilt helpen met het verder bouwen aan deze prachtige vereniging!

Helaas gaan we ook het jaar in zonder de huidige secretaris/penningmeester, zij heeft aangegeven (in goed overleg) dat zij graag het stokje wil overdragen aan een nieuwe Bestuurder. In mei 2023 vinden er dan ook behalve de verkiezingen voor nieuwe leden voor de Raad van Toezicht, ook verkiezingen voor een nieuwe secretaris/penningmeester plaats.

*Esther de Jong, secretaris-penningmeester
FNV Horecabond*

en

*Dick Koerselman, voorzitter
FNV Horecabond*





2. Bestuursverslag

2a. Bestuursverslag algemeen

FNV Horecabond, gevestigd te Almere, behartigt de belangen van alle werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden in de horeca, catering en recreatie op het gebied van arbeid en inkomen. De kerntaken van FNV Horecabond zijn het verzorgen van individuele dienstverlening voor haar leden en het behartigen van de collectieve belangen in deze sectoren. Ook speelt zij een faciliterende rol bij de scholing en opleiding van (potentiële) leden. Bij de uitvoering van de kerntaken ligt het accent op het bevorderen van solidariteit, sociale rechtvaardigheid en zelfredzaamheid.

Activiteiten

De kernactiviteiten van FNV Horecabond zijn:

- » Collectieve belangenbehartiging door het afsluiten van cao's en sociale plannen voor alle medewerkers in de bedrijfstakken horeca, contractcatering en recreatie of in de daarin werkzame bedrijven;
- » Collectieve belangenbehartiging voor zzp'ers;
- » Individuele dienstverlening, waaronder rechtshulp, aan de leden;
- » Voorlichting en informatievoorziening aan de leden;
- » Verenigingsactiviteiten, uit te splitsen in werkzaamheden van leden binnen activiteitenteams en binnen de verenigingsorganen;
- » (Kader) Scholing en opleiding door het ontwikkelen van vakgerichte en persoonlijke opleidingen.

FNV Horecabond presenteert zich als FNV Horeca, FNV Catering, FNV Recreatie of ZZP Hospitality bij activiteiten die zich specifiek op een van deze drie bedrijfstakken/terreinen richten.

Bestuur en Raad van Toezicht

De vereniging FNV Horecabond wordt bestuurd door het Bestuur, waarbij het Bestuur verantwoordelijk is voor de dagelijkse gang van zaken en de Raad van Toezicht het toezicht op het Bestuur houdt. Tot voor kort had onze vereniging nog een Hoofdbestuur en een Dagelijks Bestuur, maar doordat De Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) op 1 juli 2021 in werking is getreden hebben wij de overstap gemaakt naar een Raad van Toezicht en een Bestuur want de regels voor toezicht en bestuur moeten aansluiten op die van de besloten vennootschap (bv) en de naamloze vennootschap (nv).

Het Bestuur stelt het algemene beleid met goedkeuring van de Raad van Toezicht op hoofdlijnen vast en de Raad van Toezicht houdt toezicht op de uitvoering ervan (door het Bestuur). Ditzelfde geldt ook voor de begroting. Sinds 2020 wordt de begroting ook besproken met het Ledencongres. Aan de hand van onder andere een financieel verslag legt het Bestuur

verantwoording af aan het Ledencongres, als Algemene Ledenvergadering het hoogste orgaan binnen de bond. Het Ledencongres stelt het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid vast, beoordeelt het beleid aan de hand van het jaarverslag en stelt het jaarverslag vast. De voorbereiding en uitvoering van het beleid vallen onder de verantwoordelijkheid van het Bestuur. Het Bestuur doet dit op haar beurt weer met goedkeuring van de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat volgens de statuten uit vijf tot maximaal zeven leden: op het moment van schrijven hebben wij vier leden en drie openstaande vacatures. De leden van de Raad van Toezicht zijn onbezoldigd en ontvangen voor hun werkzaamheden een onkostenvergoeding. Omdat de vereniging ook de komende jaren voor grote uitdagingen staat, wil de Raad van Toezicht op maximale sterkte kunnen functioneren.

Tijdens de vergaderingen stond onder andere op de agenda:

- » financiële positie van de bond, de reorganisatie, de begroting en het jaarverslag;
- » cao horeca, catering en recreatie;
- » Arbeidsvoorwaardennota;
- » verdere automatisering van de interne processen;
- » ontwikkelingen van de Hospitality Academy;
- » beleggingsbeleid;
- » ontwikkelingen in de sectoren en binnen de pensioenfondsen;
- » samenwerking tussen het Bestuur en de Raad van Toezicht;
- » samenwerking met de werkgeversorganisaties en het onderwijs;
- » ledenwerving en behoud;
- » marketing, communicatie en evenementen.

Het Ledencongres heeft akkoord gegeven de aankomende jaren te gebruiken om te komen tot een sluitende exploitatiebegroting. Elk Ledencongres worden de leden meegenomen in de stand van zaken en in 2024 zal er een formele evaluatie plaatsvinden. De huidige leden van de Raad van Toezicht:

- » **Bert (A.H.) Veldman** - onbezoldigd lid en voorzitter van de Raad van Toezicht, eerste portefeuillehouder financiën en tweede portefeuillehouder vereniging zichtbaarheid, profilering, communicatie
- » **Anette (A.C.) Flessing** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder jongeren en tweede portefeuillehouder zichtbaarheid, profilering en communicatie (sinds mei 2022)
- » **Martien (M.) de Haan** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder zichtbaarheid, profilering, communicatie en tweede portefeuillehouder financiën
- » **Dirk (D.C.) Breedveld** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder vereniging en tweede portefeuillehouder jongeren

In 2022 hebben helaas de volgende twee leden de Raad van Toezicht moeten verlaten doordat zij de bedrijfstak hebben verlaten:

- » **Ronald (R.) Plokker** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder arbeidsvoorwaarden en pensioen
- » **Willeke (W.) Croonen** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder jongeren en tweede portefeuillehouder zichtbaarheid, profilering en communicatie.

Bestuur

Zoals eerder gezegd worden de leden van het Bestuur door het Ledencongres gekozen. Zij zijn als bezoldigd bestuurder in dienst van de bond. Het Bestuur bestaat uit twee personen. Op 31 december 2022 was de samenstelling als volgt:

- » **Dick (D.) Koerselman** - voorzitter
- » **Esther (E.) de Jong** - secretaris/
penningmeester

Bestuurder WOR/Aansturing MT

Per 1 juni 2018 is het Bestuur belast met de aansturing van de werkorganisatie onder begeleiding van een Management Team (MT). In deze hoedanigheid stuurt de secretaris/penningmeester het MT aan en voert zij als Bestuurder in de zin van de Wet op de ondernemingsraden gesprekken met de Ondernemingsraad en de vakbond voor het eigen personeel: FNV Personeel.

Ledencongres

Het Ledencongres is het hoogste orgaan van onze vereniging en komt minimaal tweemaal per jaar bijeen. Alle leden kunnen rechtstreeks deelnemen aan het Ledencongres, zelf vragen stellen en voorstellen doen (ieder individueel lid kan voorafgaand aan een Ledencongres bij het Bestuur en de Raad van Toezicht een voorstel voor de vereniging indienen). Het Ledencongres heeft als bevoegdheden: het vaststellen van het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid en het beoordelen van het beleid waarover het Bestuur met goedkeuring van de Raad van Toezicht verantwoording aflegt aan de hand van het jaarverslag. Daarnaast is het Ledencongres gerechtigd tot verkiezing, schorsing en ontslag van leden van het Bestuur en de Raad van Toezicht, wijzigen van statuten en reglementen en besluitvorming over het aangaan van een fusie of ontbinden van FNV Horecabond.

Op 30 mei 2022 was het eerste Ledencongres van het jaar met 46 leden, waaronder de leden van het Raad van Toezicht. Dit keer kon het gelukkig weer fysiek. Tijdens deze dag stond onder andere op de agenda: Jaarverslag en Jaarrekening 2021, benoeming van de leden van de Raad van Toezicht. Maandag 28 november

2022 stond het tweede Ledencongres van 2022 op de agenda met 43 leden, inclusief de leden van De Raad van Toezicht. Op het programma stonden de volgende onderwerpen: stand van zaken in de sectoren, de vereniging en de werkorganisatie en het bespreken van de begroting 2023.



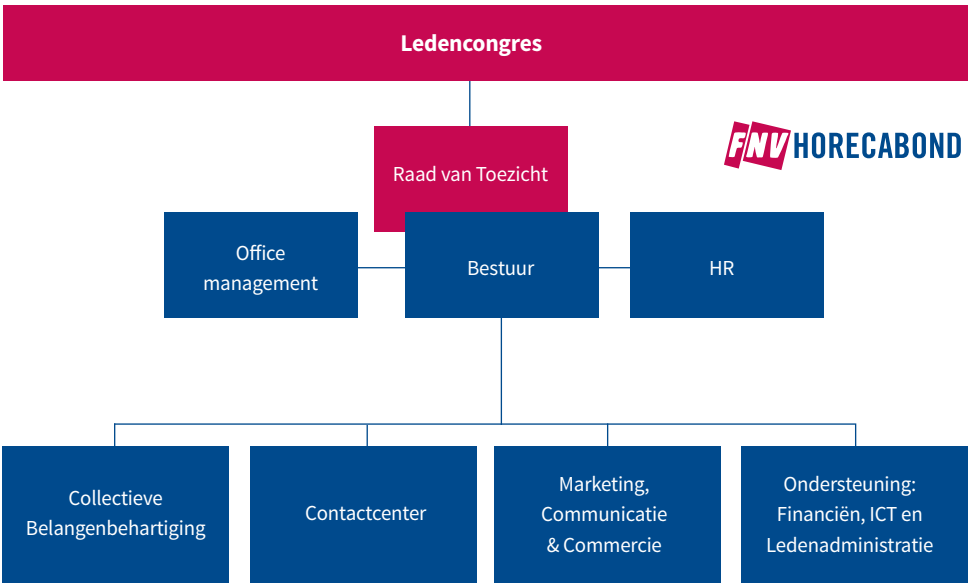
Beleggingsadviescommissie

FNV Horecabond beschikt over een gezond en verantwoord belegd vermogen. Het bezit daarvan en het rendement daarop dienen als waarborg voor de continuïteit van onze vereniging en de activiteiten daarvan. Voor de duurzaamheid van het beheer van deze beleggingen vindt het Bestuur en de Raad van Toezicht het van belang dat de bond beschikt over voldoende beleggingsexpertise. Daarom heeft zij in 2016 een beleggings-adviescommissie ingesteld met als doel het Bestuur en de Raad van Toezicht gevraagd en ongevraagd over het strategisch beleggingsbeleid te adviseren en de secretaris-penningmeester over het tactische beleggingsbeleid. De commissie bestaat uit tenminste twee leden, waarbij een van de leden bij voorkeur ook ervaring en deskundigheid heeft met financieel beleid en vermogensbeheer bij een vereniging. De vergaderingen van de commissie worden bijgewoond door de secretaris-penningmeester. In 2022 is de commissie drie keer bijeengekomen. Deze bijeenkomsten vonden online en fysiek plaats. Er is vooral gekeken naar de ontwikkeling van het belegd vermogen en de asset mix. Daar waar we vorig jaar nog een enorme winst hadden

gemaakt moesten we afgelopen jaar helaas met een fors verlies afsluiten. Dit heeft met name door de oorlog tussen Rusland en Oekraïne te maken. FNV Horecabond heeft een plek in het Bestuur van het GBF. Het GBF komt vier keer per jaar bij elkaar. Continu worden de prestaties van de verschillende fondsen gemonitord en laat het GBF-bestuur onderzoek doen naar alternatieve mogelijkheden van beleggen. Het bestuur heeft door middel van het vergelijken met benchmarks beter zicht op het presteren van de beleggingsfondsen. Als een fonds het niet goed doet, worden vermogensbeheerders gevraagd toelichting te geven over de mindere prestaties, wordt er gekeken naar de kosten van het beheerd vermogen, bespreken we ontwikkelingen en trends en overleggen we actief met andere zelfstandige bonden en de FNV over het te voeren beleid. In 2022 stond ook weer de rentestand centraal. Het GBF is het gemeenschappelijk beleggingsfonds van de FNV waarin vijf zelfstandige bonden zitten met hun vermogen. Per 31 december 2022 bestond de beleggingsadviescommissie uit Rob Heerkens, externe deskundige op het gebied van vermogensbeheer en Ronald van Rossum, manager financiën.



2b. Organigram





2c. Gang van zaken 2022

Het jaar 2022 stond in het teken van een aantal speerpunten:

- » **Financiële positie FNV Horecabond**
- » **Wederopbouw sectoren en samenwerking werkgeversorganisaties en onderwijs**
- » **Opleidings- en scholingsplatform: verder ontwikkelen**
- » **Afsluiten sector cao's**
- » **Verdere digitalisering van processen en projectmatig werken**
- » **Cultuurprogramma interne organisatie FNV Horecabond**
- » **Ledenwerving en behoud**

Financiële positie FNV Horecabond

Ook in 2022 moesten we kijken hoe we het exploitatieresultaat konden verbeteren. Enerzijds door te kijken of we nog ergens bezuinigingsmogelijkheden zagen en door processen te automatiseren en anderzijds door te investeren in ledenwerving en behoud aangezien de contributie immers de belangrijke inkomstenbron van FNV Horecabond is. We hebben vooral op het vlak van de processen een grote slag gemaakt waar we nu de resultaten van gaan zien. Hierdoor heb je minder mensen nodig voor hetzelfde werk en kun je meer werk verzetten zoals bijvoorbeeld meer mailingen en facturen versturen, ledengegevens sneller verwerken en resultaten van de ledenwerving monitoren. Qua bezuinigingen verder is het lastig omdat je om de kwaliteit te kunnen waarborgen je ook een minimale bezetting qua mensen en middelen nodig hebt, maar daar waar mogelijk hebben wij dit doorgevoerd. Verder verwachten we vooral komende jaren op de ledenwerving en behoud positieve resultaten te boeken.

Wederopbouw sectoren en samenwerking werkgeversorganisaties en onderwijs

We hebben gelukkig in 2022 weer maximaal kunnen inzetten op bedrijvenbezoeken, beurzen en schoolvoorlichting. Ook hebben we samen met de werkgeversorganisaties en het onderwijs twee prachtige congressen kunnen organiseren rond de toekomst van de sectoren. Ook zijn er meerdere pensioen-tafels geweest waar hard is gewerkt aan de toekomst van ons pensioenstelsel en de pensioenfondsen. Hierdoor is er weer veel meer verbinding tussen alle partijen onderling en alle mensen die hier een onderdeel van zijn van leden tot werkgevers. Ook op het gebied van scholing en onderwijs zijn er mooie samenwerkingen gestart en is er ook veel betrokkenheid onderling. We zijn ook hard bezig geweest met de wederopbouw van het actieve kader binnen de vakbond. We zijn er trots op dat onze CAO commissies weer gevuld zijn met betrokken actieve leden. We hopen dat we in 2023 ook weer meer bedrijfsledengroepen kunnen opzetten en de activiteitenteams in de regio's kunnen gaan uitbreiden.

Opleidings- en scholingsplatform: verder ontwikkelen

Het platform bestaat inmiddels ruim twee jaar (waarvan 1 jaar operationeel) en we hebben het platform afgelopen jaar geëvalueerd. We hebben geconstateerd dat het platform vooral een middel is geweest om mensen aan ons te binden en te behouden tijdens de coronatijd. Mensen zaten thuis en konden zodoende goed hun tijd gebruiken om trainingen, webinars etc. te volgen. Het aanbod werd aangepast op de behoefte van de mensen en het waren vooral leden. In totaal hebben ruim 1800 unieke deelnemers gebruik gemaakt van het platform. Dit is bijna 10 procent van het ledenbestand wat niet slecht is voor zo'n korte tijd, maar omdat het oorspronkelijke doel was om ook nieuwe leden hiermee te werven of om inkomsten mee te genereren hebben we moeten concluderen dat het platform zoals het nu is ingericht niet optimaal voldoet. Enerzijds omdat er alleen maar leden gebruik van maken en nu mensen niet meer thuis zitten er behoefte is aan een ander aanbod. We hebben zodoende na onderzoek besloten om een samenwerking aan te gaan met KHN en SVH om zo het aanbod uit te breiden met vakopleidingen en een breder publiek aan te spreken en te bereiken. In 2023 zal dit worden geconcretiseerd. We hopen tijdens het ledencongres van mei hier meer over te kunnen vertellen.

Afsluiten sector cao's

In 2022 stond het speerpunt afsluiten cao's in al onze sectoren centraal. In de sector horeca is er in februari 2022 uiteindelijk, na diverse constructieve gesprekken, een nieuwe cao horeca bereikt. Deze is massaal door de achterban akkoord bevonden. Deze nieuwe cao is een belangrijke mijlpaal om het imago van de sector te verbeteren en toekomstbestendig te maken. Na de moeilijke coronaperiode met alle gevolgen van dien voor de cateringsector is er na een lang onderhandelingstraject een nieuwe

catering/hospitality cao afgesloten met een looptijd van twee jaar vanaf 1 april 2022 tot 31 maart 2024. En tot slot hebben we in de recreatiesector in 2022 met werkgeversorganisatie HISWA-RECRON drie nieuwe cao's afgesloten. Een nieuwe cao recreatie, een nieuwe fonds cao recreatie en een nieuwe cao dagrecreatie.

Verdere digitalisering van processen en projectmatig werken

Inmiddels zijn zo goed als alle processen geautomatiseerd. Omdat we hiermee zo goed als klaar zijn zullen we vanaf 2023 veel minder geld kwijt zijn aan ICT. Ook zullen wij hier steeds meer profijt van krijgen, omdat je bij automatisering vaak pas later de resultaten ziet. Om zo flexibel mogelijk te kunnen zijn als organisatie hebben we in 2022 projectmatig werken verder geoptimaliseerd. Alle medewerkers hebben hier een pittige training voor gevolgd en er is een vaste structuur voor het projectmatig werken geïmplementeerd wat bestaat uit vaste formats voor het organiseren van projecten van de aanvraag tot de eindevaluatie. Hierdoor zijn de medewerkers in staat om in verschillende projecten verschillende rollen te vervullen. Hierdoor ben je als organisatie een stuk wendbaarder waardoor je veel sneller kan anticiperen op (interne- en externe) ontwikkelingen. Deze structuur helpt ons ook bij het optimaliseren van de processen en bovendien vinden de medewerkers het leuk om in diverse projecten verschillende rollen te vervullen.

Cultuurprogramma interne organisatie

In 2022 zijn we verdergegaan met het cultuurprogramma voor de interne organisatie. Gelukkig konden alle activiteiten allemaal weer fysiek plaatsvinden. Behalve het projectmatig werken hebben wij ook de focus gelegd op veiligheid in de breedste zin van het woord. Je veilig voelen om alles te kunnen zeggen, veilige

werkomstandigheden, etc. Hiervoor hebben we met elkaar gewerkt aan een gedragscode. Dit zullen we ook met de vereniging gaan doen. Hierin staat beschreven hoe mensen met elkaar samenwerken, communiceren en omgaan. Wat wel of niet is toegestaan en welke normen en waarden wij belangrijk vinden. Ook hebben we de samenwerking gezocht met een vertrouwenspersoon en is er een preventiemedewerker op de werkvloer. Tevens hebben we gekeken naar wat ons gedrag voor effect heeft op anderen en hoe je dit kunt verbeteren door ook binnen onze organisatie personal mapping toe te passen (wat wij ook aanbieden op scholen en via het opleidingsplatform). Door deze stappen zijn we weer een heel stuk verder gekomen en kun je goed voelen dat de organisatie echt is gegroeid

in positieve zin. Het elkaar durven en kunnen aanspreken is nog wel een lastig thema zowel binnen de organisatie als daarbuiten. We zullen daar in 2023 dan ook nog verder aandacht aan geven.

Ledenwerving en behoud

In 2022 hebben we een kleine ledenwinst geboekt van 268 leden. Door de extra druk die op de sectoren is ontstaan, is het aantal uitschrijvingen de laatste jaren hoog, met name door leden die de sectoren verlaten. Door de extra focus op de ledenwerving stijgt het aantal inschrijvingen echter ook, wat in 2022 wederom tot ledengroei heeft geleid. Ook zijn er wederom in 2022 ontzettend veel mooie projecten ontwikkeld om leden te werven en te behouden.



2d. Organisatie algemeen

Werving en behoud

FNV Horecabond heeft 2022 afgesloten met een winst van 268 leden. Op 31 december 2022 waren er 22.720 leden (waarvan 21.235 betalende leden). Sinds 2015 is er een stijgende lijn in het aantal inschrijvingen zichtbaar. Echter, het aantal uitschrijvingen stijgt ook. Hierdoor is er in de vijf jaren voorafgaand aan 2020 steeds een daling geweest in het totaal aantal leden. In

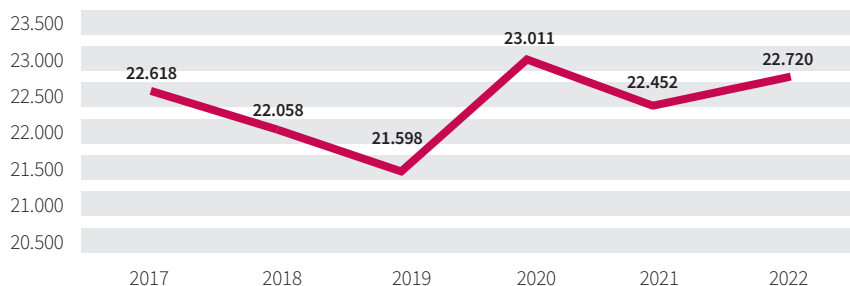
2020 is deze dalende trend onderbroken, doordat er een extra focus is gekomen op de ledenwerving. Door de extra druk die op de sectoren is ontstaan, is het aantal uitschrijvingen de laatste jaren hoog, met name door leden die de sectoren verlaten. Echter door de extra focus op de ledenwerving stijgt het aantal inschrijvingen ook, wat in 2022 wederom tot ledengroei heeft geleid.

Ledenontwikkeling

	Inschrijvingen	Uitschrijvingen	Resultaat	Ledenstand
Totaal	5.028	4.760	268	22.720
Horeca	4268	3.899	369	18.244
Catering	288	459	-171	2.953
Recreatie	441	329	112	1.324
ZZP	31	73	-42	199

Ten opzichte van 2021 is er een stijging van bijna 1,2% in het ledenaantal zichtbaar. Ten opzichte van 2019 is er een groei van meer dan 5% in het ledenaantal zichtbaar.

Ledenontwikkeling 2017 - 2022



Telefonische werving blijft de belangrijkste bron van instroom van nieuwe leden, gevolgd door aanmeldingen via FNV en aanmeldingen via Internet. De meest voorkomende reden van uitschrijving is het verlaten van de bedrijfstak, met 26% is dit 1% hoger dan vorig jaar. Daarnaast zijn er 11% overschrijvingen naar een andere FNV vakbond geweest. Wanneer wij de opzeggingen nabellen waarbij geen opgave van redenen is gegeven (11%) blijkt hiervan ook een aanzienlijk deel te bestaan uit sectorverlaters. Van alle uitschrijvingen is tenminste 41% niet te beïnvloeden (verlaten van de sector, emigratie, overlijden etc.). 44% van de nieuwe leden (2022) is jonger dan 25 jaar, 19% is tussen de 25 en 35 jaar. De uitstroom onder deze leeftijdsgroepen is relatief gezien lager dan de instroom: 47% van de uitschrijvingen is door leden onder de 35 jaar. Van de totale instroom in 2022 is 53% vrouw en 47% man, er stroomden 49% mannen en 51% vrouwen uit. De gemiddelde lidmaatschapsduur van de leden die uitstroomden in 2022 was 5,65 jaren.

Individuele Belangenbehartiging (IBB)

De afgelopen jaren hebben we flink ingezet op voorlichting en zelfredzaamheid met het anders inrichten van onze contactmogelijkheden, het beter vindbaar maken van belangrijke informatie en het aanbieden van inhoudelijke trainingen. Dit alles zodat onze leden en niet-leden snel antwoord hebben op vragen en pas in een later stadium op ons hoeven terug te vallen. Het gevolg van die inzet is merkbaar in de afname van het aantal vragen. Anderzijds worden de vragen die wel gesteld worden ingewikkelder en wordt de beantwoording inhoudelijker.

Net zoals voorgaande jaren is ons Contactcenter nog altijd dé plek waar werkenden in de horeca, catering en recreatie voor werk-gerelateerd juridisch advies terecht kunnen. Daarvan wordt nog steeds gretig gebruik gemaakt. Ieder contact dat wij met de werkenden in onze sectoren

hebben wordt op onderwerp vastgelegd. Dat geeft ons een uniek en waardevol kijkje in de ontwikkelingen binnen onze sectoren.

In 2022 hebben wij ruim 10.000 juridische vragen beantwoord. Dat deden wij per mail, chat, (waaronder Facebook en Whatsapp) en telefoon. Voor het eerst in de afgelopen jaren was de verdeling tussen de mail, chat en telefoon nagenoeg gelijk. Zo spraken wij 3.746 werkenden telefonisch, hielpen we 3.513 werkenden via de e-mail en hebben we 3.379 chats afgerond. Het totaal aantal juridische contacten kwam uit op 10.638 en is daarmee in 2022 voor het tweede jaar op rij fors afgenomen. Die afname heeft te maken met de afnemende vragen over het coronavirus en de efficiëntieslag die in 2021 is gemaakt. Dat brengt met zich mee dat wij ons nog meer dan tevoren kunnen richten op het informeren van alle werkenden door het schrijven van blogs en inhoudelijke artikelen hetgeen op zijn beurt weer een afname aan vragen tot gevolg heeft.

De onderwerpen van de binnengekomen vragen zijn een mooie weerspiegeling van hetgeen zich in onze sectoren afspeelt. Als gevolg van de voortdurende krapte op de arbeidsmarkt nam het aantal vragen over vakantie, ziekmeldingen, overuren en minuren en re-integratie toe. Het aantal vragen over ontslag en schorsing nam juist af. Het aantal vragen over loon bleef onveranderd hoog en het aantal vragen over overgang van onderneming (of overname) nam opvallend sterk toe in de tweede helft van 2022. Vanaf het moment dat de inflatie (en daarmee kosten) exponentieel begon te stijgen.

Ook het aantal dossiers liet een daling zien, zij het een minder sterke daling dan het aantal binnengekomen vragen. Het aantal afgenomen dossiers laat zich allereerst verklaren door de arbeidskrapte in onze sectoren. Werknemers kiezen er in een krappe arbeidsmarkt eerder

voor het geluk elders te beproeven in plaats van juridisch getouwtrek met een werkgever aan te gaan. Daarnaast heeft de afname ook te maken met de afname van het aantal binnengekomen vragen. Tot slot speelt ook mee dat er in 2021 nog deels sprake was van dossiers die voortkwamen uit de coronatijd. Die dossiers zijn inmiddels afgerond. In 2022 waren er uiteindelijk 522 dossiers.

Voor wat betreft de tevredenheid over onze service is er in 2022 een mooie ontwikkeling doorgemaakt. We hebben de tevredenheid kunnen verhogen naar gemiddeld een 8,3 voor alle contactmomenten. De leden waarvan een juridisch dossier is behandeld beoordeelden onze juridische bijstand gemiddeld ook met een 8,3.

Marketing, Commercie & Communicatie

Binnen de afdeling MC&C staat naast marketing, commercie en communicatie, ook scholing centraal.

Marketing

Om onze dienstverlening nog beter aan te sluiten op onze doelgroepen en onze positie in de sectoren nog meer te verstevigen hebben we, zoals bepaald in de missie en visie, een 0-meting uitgevoerd op het gebied van imago en naamsbekendheid van de bond met bijna 600 respondenten. Een waardevol onderzoek, zodat we onze dienstverlening op de behoefte van onze doelgroepen kunnen aanpassen. Daarnaast hebben we voor catering en recreatie onderzoek uitgevoerd gericht op de arbeidsvoorwaarden-inzet. In 2021 zijn we gestart om ons ledenblad Horeca Info door middel van onder andere aangepaste vormgeving op een eigentijdse manier aan te bieden. In 2022 is het ledenmagazine nieuwe stijl van start gegaan, met een nieuwe vormgeving en aangepaste inhoud. Daarnaast hebben we wederom de GastvrijheidsTOP georganiseerd, een congres in de catering en de recreatie en een succesvolle De Week van de Catering.



Commercie

In het eerdere onderdeel 'Werving en Behoud' is duidelijk in kaart gebracht hoe we hier in 2022 aandacht aan hebben besteed en met welke resultaten. Daarbij zijn we ook in 2022 doorgegaan met hoe we naast het optimaliseren van de externe ledenwerving, ook de interne leadwerving centraal kunnen stellen. De customer journey van werving & behoud is in kaart gebracht, waaruit diverse projecten voor het verbeteren van werving en behoud met prioriteit zijn voortgekomen:

Leadwerving vanuit collectieve belangenbehartiging

In 2022 is een vervolg op de pilot van 2021 opgezet om, met behulp van promo medewerkers, een schaalvergroting bij de bedrijfsbezoeken te kunnen realiseren. Hierbij zijn meerdere teams van promomedewerkers ingezet om te onderzoeken hoe we een schaalvergroting kunnen realiseren op het gebied van bedrijfsbezoeken, voor zichtbaarheid en ledenwerving. De uitkomst hiervan is dat de schaalvergroting mogelijk is, maar dat gedegen training en sturing hierbij een randvoorwaarde is. In 2023 zullen we, met deze kennis en ervaring, een nieuw pilotproject opstarten waarbij een langdurige samenwerking met een beperkt aantal promotie medewerkers het uitgangspunt zal zijn.

Leadwerving bij bijeenkomsten vanuit collectieve belangenbehartiging

In 2022 hebben wij meerdere bijeenkomsten georganiseerd voor specifieke bedrijven. Deze bijeenkomsten werden goed bezocht en hier zijn meerdere leden uit voortgekomen.

Opzeggers

In 2022 hebben wij elke opzegger getracht na te bellen. We hebben niet iedereen kunnen bereiken. De opzeggers die wij wel konden bereiken waren moeilijk te behouden, maar de

gesprekken waren wel positief, over het algemeen vonden de opzeggers het erg prettig om een afsluitend gesprek met ons te hebben. In 2023 gaan wij ons meer focussen op het nabellen van opzeggers met de grootste kans op behoud, vóórdat de opzegging verwerkt is.

Contact over betalingsachterstanden

In 2022 is ons automatiseringssysteem verder afgerond. Naast het automatisch versturen van aanmaningen hebben we ook het nabellen van betalingsachterstanden geautomatiseerd in ons systeem. Hierdoor ontvangen de medewerkers van ledenservice elke dag automatisch een lijst van de leden met wie zij telefonisch contact op kunnen nemen.

Betaallinks

Nieuwe leden die liever hun bankgegevens niet delen via de telefoon ontvangen nu van ons een e-mail met een betaallink voor een betaling van 1 cent. Met deze betaling kunnen ze automatisch en veilig hun bankgegevens en incassomachtiging digitaal aan ons doorgeven.

TikTok

We hebben een pilot op TikTok gedaan om te onderzoeken of dit een goed advertentiekanaal naast Facebook zou kunnen zijn. De resultaten waren zeer goed en vanuit de contacten die wij via TikTok opgedaan hebben zijn inmiddels meerdere leden voortgekomen.

Jongeren

De interesse van jongeren voor onze vakbond bleek in 2022 zeer groot. Om alle jongeren een plek binnen FNV Horecabond te kunnen geven die bij hen past en het behoud te stimuleren, hebben wij een aantal wijzigingen in de actiepakketten gedaan. Het eerste jaar gratis is nu beschikbaar voor alle leerlingen (ongeacht leeftijd) en jongeren tot en met 21 jaar ontvangen ongeveer 50% korting op hun contributie. Daarnaast hebben we een pakket toegevoegd

dat interessant is voor jongeren met een bijbaan, waarbij een contributie van slechts € 2,50 per maand geldt.

Gebruik ledendashboard

De designs voor het nieuwe ledendashboard zijn afgerond; in 2023 zullen deze technisch geïmplementeerd gaan worden.

Communicatie

Onze (communicatie)boodschap moet altijd voldoen aan een van de volgende doelstellingen: bijdragen aan ledenwerving en/of behoud, vergroten naamsbekendheid en verhoging van de interactie met de doelgroep. Deze doelstellingen zijn altijd te herleiden naar onze visie en missie. Begin 2022 speelde corona nog een rol, maar gelukkig konden onze sectoren al gauw open zonder beperkingen. Het websitebezoek was in 2022 mooi op peil en gelijk aan 2021. Wederom hebben we rond de 80 nieuwsbrieven verstuurd om te voldoen aan de informatievraag vanuit onze leden op diverse vlakken. Social media zetten we onder andere in voor interactie met onze doelgroep. De social strategie hebben we gecontinueerd. Het aantal volgers is iets gestegen naar ruim 46.000. Persvoorlichting was een belangrijk instrument en daarin hebben we 14 persberichten uitgestuurd.

Scholing en ontwikkeling

Onze doelstelling voor Scholing en ontwikkeling is het 'Leven lang leren' (doorontwikkelen). Hierbij is het van belang om (potentiële) vakkrachten te behouden en de kans op doorstroming te bevorderen. In het najaar van 2020 is Hospitality Academy gelanceerd, ons opleidingsplatform waar hospitality professionals trainingen kunnen volgen voornamelijk gericht op persoonlijke ontwikkeling. In 2022 heeft dat geleid tot 862 deelnemers aan diverse online trainingen, e-learningen en webinars. Daarbij zijn we

verschillende samenwerkingen aangegaan met onder andere FNV Professionals, RecreatieHero, de Gastvrijheidscoach en Picabia. In 2023 willen we onze samenwerking met branchepartners uitbreiden om op deze manier het vakgerichte aanbod uit te kunnen breiden en Hospitality Academy zo aantrekkelijker te maken voor een breder publiek.

ICT

In 2022 hebben we voor een aantal externe medewerkers een virtuele Windows 365 pc geïnstalleerd, waardoor we geen eigen computer in het systeem van FNV Horecabond hoeven toe te staan. Door in te loggen op de Windows 365 kunnen zij direct bij alle benodigde systemen van FNV Horecabond.

Daarnaast hebben medewerkers in 2022 een nieuwe laptop ontvangen met alle software en koppelingen om het werk zo efficiënt mogelijk te kunnen doen, zowel vanaf kantoor of thuis. Deze sluiten goed aan op de werkplekken die op kantoor zijn neergezet.

In de vergaderruimte in Almere hebben we een multimedia-systeem neergezet, zodat met mensen buiten kantoor eenvoudig overleg kan worden gevoerd. Hier wordt inmiddels bijna dagelijks gebruik van gemaakt. Naast de wekelijkse weekstart met alle collega's kan deze ook worden gebruikt voor Webinars, online congressen, cursussen en overleg met leveranciers en andere partijen.

Om minder afhankelijk te zijn van mobiele telefoons en uitgebreide hardware is onze telefonie inmiddels geheel in Teams geïntegreerd. Zowel centrale functies als koppeling van onze telefoonnummers zijn nu allemaal in het programma Microsoft Teams beschikbaar. Hierdoor kan iedereen inloggen in Microsoft Teams via de laptop of mobiele telefoon, waarna ze telefonisch contact kunnen

leggen met leden en andere contacten via de vaste telefoonnummers van FNV Horecabond.

Veel werkprocessen zijn in kaart gebracht en verder uitgewerkt. Via softwareontwikkeling zijn veel van deze processen sneller uit te voeren en zijn benodigde gegevens snel beschikbaar voor de medewerkers en de leden. Dit werkt veel efficiënter en voorkomt eventuele fouten.

Door het verder vereenvoudigen van de opzet van ons netwerk en het overzetten van alle software toepassingen die voorheen op apparatuur van FNV Horecabond draaide en het vernieuwen en standaardiseren van de bij de medewerkers in gebruik zijnde apparatuur is de benodigde inzet van onze ICT support medewerker teruggebracht naar gemiddeld 1 dag per week.

Collectieve belangenbehartiging



FNV Horeca

Het jaar 2022 begon moeizaam voor de sector. De gevolgen van Covid-19 waren ook begin 2022 nog pijnlijk zichtbaar. De horeca mocht vanaf 26 januari voorzichtig weer open. Vanaf 25 februari was er dan eindelijk het moment dat de horeca zijn deuren weer volledig en zonder beperkingen mocht openen. Dat de horeca gemist werd bleek wel uit de flinke behoefte die er was vanuit de gast. Dit bracht wel een andere grote uitdaging met zich mee, het extreem grote personeelstekort. Ten tijde van corona hebben een hoop medewerkers de sector verlaten. Helaas zijn niet alle medewerkers in de sector teruggekeerd. Dit heeft o.a. geleid tot een



extreem oplopende werkdruk en het noodzakelijk moeten beperken van openingstijden door ondernemers.

Sector-cao horeca

De onderhandelingen zijn eind 2021 gestart en hebben in februari 2022 uiteindelijk, na diverse constructieve gesprekken, geleid tot een nieuwe cao horeca. Deze is massaal door de achterban akkoord bevonden. Deze nieuwe cao is een belangrijke mijlpaal om het imago van de sector te verbeteren en toekomstbestendig te maken. We zijn er echter nog niet.

De partijen zijn zich ervan bewust dat er de komende jaren nog meer nodig is, maar op dit moment is dit resultaat het maximaal haalbare. De belangrijkste behaalde resultaten zijn:

- » looptijd van de cao vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023;
- » loonsverhoging van 3,4% per 1 april 2022 en 2% 1 januari 2023 voor vakkrachten beneden het eindloon;

- » loonsverhoging van 2% per 1 april 2022 en 2% 1 januari 2023 voor vakkrachten boven het eindloon (24 maanden in dienst);
- » lonen van niet-vakkrachten en BBL-leerlingen worden per 1 september 2022 gekoppeld aan functiegroep 1. Daarmee gaan de lonen van jongeren tot 21 jaar 10 tot 20% omhoog;
- » loongebouw met tredes met daarin verwerkt een jaarlijkse periodiek van 2% bij voldoende functioneren;
- » per 1 januari 2023 een individueel keuzebudget van € 150 p/j voor eigen ontwikkeling;
- » betere balans werk en privé door o.a. een betere regeling min- en plusuren en een rooster dat minimaal 3 weken van tevoren bekend gemaakt moet worden.

Collectieve belangenbehartiging

Met verschillende partijen en horecabedrijven vinden er gesprekken plaats over de sector om gezamenlijke belangen en verantwoordelijkheden te onderzoeken. Daarbij is er nadrukkelijk



aandacht geweest voor de arbeidsmarkt-problematiek die is ontstaan in de horeca.

Op het gebied van fusies en overnames, wet melding collectief ontslag, reorganisaties en bedrijfssluitingen heeft FNV Horeca begeleiding en ondersteuning geboden aan haar leden.

In 2022 is FNV Horeca vaker dan gebruikelijk in gesprek geweest met werkgevers over met name het opstellen en overeenkomen van overeenkomsten voor werkbehoud. Tegelijkertijd zijn er misstanden onderzocht, aangepakt en/of heeft FNV Horeca daarin ondersteuning aan leden geboden. Deze misstanden waren onder meer (eenzijdige) verslechteringsvoorstellen van diverse werkgevers op het punt van arbeidsvoorwaarden, werktijden en werkdruk.

Beurzen

FNV Horeca is in 2022 aanwezig geweest op vier beurzen: Horecabeurs in Goes, HorecaEventTT in Leeuwarden, Gastvrij in Rotterdam en de BBB in Maastricht. De Horecava is als gevolg van de beperkende maatregelen rondom corona geannuleerd. Op de stand zijn we met bezoekers in gesprek gegaan over de toekomst van de sector. Veel medewerkers hebben informatie en advies gevraagd en gekregen over hun werk en inkomen.

Daarnaast hebben we tijdens de beurzen in Rotterdam en Maastricht aandacht gevraagd voor de loonsverhogingen die zijn afgesproken in de cao-horeca. Dit hebben we gedaan door op een ludieke manier aandacht te vragen voor onze looncheck.

‘Check your money’

FNV Horeca heeft in 2022 een laagdrempelige online tool – ‘Check your money’ - ontwikkeld die horecamedewerkers inzicht biedt op welk salaris zij minimaal recht hebben volgens de huidige horeca cao. De tool is gratis beschikbaar voor alle

medewerkers in de horeca en de looncheck kan gemakkelijk online vanuit huis worden gedaan via www.fnvhoreca.nl/checkyourmoney. Ook was het mogelijk om direct een looncheck uit te laten voeren door één van de medewerkers van FNV Horeca. Dit kon bij één van onze fysieke bijeenkomsten, o.a. tijdens Gastvrij Rotterdam en de BBB in Maastricht.

Medezeggenschap

In 2022 stond het verhogen van kwantiteit en kwaliteit van medezeggenschapsraden wederom centraal. In het kader van dit project zijn meerdere medezeggenschapsorganen (Or's en Pvt's) geadviseerd bij de oprichting en bij medezeggenschapsvraagstukken. Het OR-Platform horeca dat ieder najaar wordt georganiseerd heeft niet plaatsgevonden bij gebrek aan belangstelling en is verschoven naar februari 2023. Vermoedelijk omdat er in dezelfde periode al veel andere activiteiten georganiseerd waren vanuit de vakbond.

In het voorjaar van 2022 is door FNV Horeca een nieuwe editie van OR@Work verzorgd. Hierin bieden we een 4-daagse training aan voor (startende) OR-leden werkzaam in de horeca en recreatie. Binnen OR@Work worden medewerkers opgeleid en voorbereid op een rol binnen de medezeggenschap en laten we ze kennis maken met de vakbond.



FNV Catering

Na de moeilijke coronaperiode met alle gevolgen van dien voor de cateringsector is er na een lang onderhandelingstraject een nieuwe catering/hospitality cao afgesloten met een looptijd van 2 jaar vanaf 1 april 2022 tot 31 maart 2024.

Belangrijkste afspraken:

- » Bij de catering cao (deel A) komt een nieuw deel (deel B) per 1 april 2022.
- » Alle medewerkers die vóór 1 april 2022 in dienst waren bij een catering bedrijf waarop de cao catering van toepassing was behouden de waarde van hun arbeidsvoorwaarden.
- » Voor alle werknemers zijn de volgende loonsverhogingen afgesproken:
 - a. Per 1 april 2022 werkelijk betaalde lonen 3,4%
 - b. Per 1 januari 2023 werkelijk betaalde lonen 2% (voor werknemers in de inflightcatering 2,6%)
 - c. Per 1 oktober 2023 eenmalige uitkering van bruto €325 p.p. naar rato omvang dienstverband.
- » Er komt (onder specifieke voorwaarden) een generatiepact regeling voor medewerkers van de inflightcatering van 80% werken, 95% loon en 95% pensioenopbouw per 1 januari 2023.
- » Voor medewerkers van deel B van de cao is er een generatie pactregeling (onder specifieke voorwaarden) van 80% werken, 92,5% loon en 92,5% pensioenopbouw per 1 januari 2023.
- » Werknemers die vallen onder deel A blijven recht houden op de voor hen geldende cao catering. Werknemers in deel B hebben als basis de voorwaarden van de cao horeca met een pluspakket met o.a. de volgende aanvullingen: een leerrekening van € 150,- per jaar, een 38-urige werkweek zonder ATV dagen, hogere jeugdlonen, meer mogelijkheden voor uren/contractuitbreiding en een hogere reiskostenvergoeding.
- » Werknemers kunnen er vrijwillig voor kiezen om over te stappen naar deel B van de cao met behoud van de waarde van hun arbeidsvoorwaarden die berekend worden door gebruik te maken van een sectorbrede verplichte rekentool.

Er is door sociale partners in de catering/hospitality een gezamenlijk congres gehouden in

april 2022 die ook in 2023 een vervolg zal krijgen. Daar wordt sectorbreed gesproken over de stand van zaken en toekomst van de sector.



FNV Recreatie

In 2022 is FNV Recreatie o.a. betrokken geweest bij:

Nieuwe cao's

FNV Recreatie heeft in 2022 met werkgeversorganisatie HISWA-RECROEN drie nieuwe cao's afgesloten. Een nieuwe cao recreatie, een nieuwe fonds cao recreatie en een nieuwe cao dagrecreatie.

Cao recreatie

De cao recreatie heeft een looptijd van twee jaar, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Hoofdpunten van de cao zijn:

- » loonsverhoging:
 - 4% per 1 april 2022
 - 2% per 1 januari 2023
 - 1% per 1 juli 2023;
- » verhoging jeugdschalen per 1-1-2022: 5%;
- » opname 0-urencontracten voor hulpkrachten in cao;
- » zondagtoeslag: uitbetalen (compensatie in tijd op verzoek van werknemer);
- » uitkering UWV tijdens geboorteverlof aan te vullen tot 100% met uitbetaling overuren of uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen;
- » Regeling vervroegde uittreding (RVU): als inspanningsverplichting opnemen in cao, vooruitlopend op sectoranalyse;
- » evaluatie jaarurennorm contract;
- » onderzoek naar consignatievergoeding in 2022;
- » per 1 januari 2023 vervallen minuren aan einde referentieperiode, tenzij compensatie door toedoen werknemer niet mogelijk was;

- » aandacht voor rouwverlof;
- » aandacht voor lidmaatschap vakbond.

Fonds cao recreatie

De fonds-cao is formeel door geen der partijen opgezegd en is vervolgens met een jaar ongewijzigd verlengd tot en met 31 december 2022. De premie is eveneens ongewijzigd en bedraagt 0,50 % van de salarissom, te verdelen tussen werkgever en werknemer op 50/50 basis.

Cao dagrecreatie

De cao dagrecreatie is formeel door geen der partijen opgezegd en is ongewijzigd met een jaar verlengd. De salarisverhogingen die in de nieuwe cao recreatie zijn afgesproken, maken ook onderdeel uit van deze cao.

Dierentuin cao

Naast deze sector cao's en fonds cao heeft FNV Recreatie een nieuwe cao voor de dierentuinen afgesloten. De Dierentuin cao heeft een looptijd van twee jaar, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Hoofdpunten van deze cao zijn:

- » loonsverhoging van 4% per 1 januari 2022, met een minimum van 100 euro bruto per maand bij een fulltime dienstverband;
- » vervallen minuren aan het einde van de referteperiode, tenzij compensatie door toedoen werknemer niet mogelijk was.

Sociaal fonds recreatie (SFR)

FNV Recreatie is in 2022 vertegenwoordigd in het SFR en heeft aan bestuursvergaderingen deelgenomen.



FNV Recreatie is niet alleen op bedrijfstakniveau actief geweest, maar ook op bedrijfsniveau. Er zijn de nodige contacten onderhouden met directies en ondernemingsraden van de verschillende bedrijven in de recreatiesector. Verder is FNV Recreatie ook betrokken geweest bij:

» *Center Parcs*

Reorganisatie van de afdeling Accounting – Shared Service Center – van Center Parcs Europe N.V. In een goede en intensieve samenwerking met de COR van Center Parcs heeft FNV Recreatie met de directie van Center Parcs een kwalitatief goed Sociaal Plan afgesloten. Hierin is o.a. een beëindigingsvergoeding afgesproken, waarbij de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd wordt met een factor 2.0.

» *Artis*

De arbeidsvoorwaarden van werknemers die al vóór 1 juli 2008 in dienst van ARTIS waren worden niet goed toegepast. Het gaat hierbij met name om het betalen van het juiste salaris en toeslagen. De betreffende medewerkers hebben op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst recht op de afspraken die in het overgangsreglement en de cao Leisure staan. De loonsverhogingen die voortvloeien uit de cao Leisure hebben de betreffende medewerkers vanaf 2013 niet meer ontvangen. FNV Recreatie heeft dit in november 2022 bij de directie van ARTIS aangekaart die daar een onderzoek naar zou doen. Op 31 december 2022 heeft de directie van ARTIS daarover nog geen uitsluitsel kunnen geven.



ZZP Hospitality

In 2022 heeft een heroriëntatie voor deze doelgroep plaatsgevonden met als doel een herstart te maken. Dit heeft nog niet plaatsgevonden en zal verder in het komende jaar vorm gegeven worden.

De volgende onderwerpen blijven van kracht en daar waar het voorkwam hebben we ons ervoor ingezet:

- » Werkbare tarieven en recht op collectief onderhandelen
- » Betaalbare en toegankelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering
- » Recht op goede pensioenopbouw
- » Een leven lang leren en duurzame inzetbaarheid

Personeel & Organisatie

Terugkijkend op 2022 zijn er vanuit HR mooie dingen bereikt. Het jaar ging van start met de Energycheck met daarin begrepen aandacht voor de Psychosociale arbeidsbelasting (ook wel: PSA). Begin 2022 was opnieuw sprake van een lockdown als gevolg van Corona, waardoor thuiswerken nog de klok sloeg. Met de Energycheck wordt energie van de werknemers- en werkomstandigheden gemeten en wordt ingegaan op een veilige werkomgeving en sociale veiligheid. Zeer actueel op dat moment gezien de breed in de media uitgemeten integriteitsdossiers binnen diverse bekende tv programma's en organisaties. De Energycheck liet ten opzichte van het jaar daarvoor zien dat gemiddeld genomen de energie van werknemers goed was en dat de ervaring van veiligheid op de werkvloer was toegenomen. Ook leidinggevendenden werden goed gevonden. Desondanks is besloten het thema van een veilige werkomgeving expliciet te borgen in het cultuurprogramma.

Cultuurprogramma

Fase 2 van het cultuurprogramma is begin 2022 van start gegaan met een hernieuwde projectgroep cultuur. Als het gaat om veiligheid, vertrouwen en verbinding is hiertoe in 2020 en 2021 de basis gelegd. Voor 2022 heeft het cultuurprogramma gefocust op praktische toepassing hiervan in de samenwerking en werkwijzen. Welke randvoorwaarden zijn nodig voor een zo effectief mogelijke samenwerking en het zijn van een maximaal wendbare werkorganisatie als het gaat om inspelen op de veranderende externe omstandigheden? 1) Elkaar nog beter leren kennen als professional en mens en 2) het verder werken aan de veiligheid.

De eerste cultuurdag in 2022 stond in het teken van Personal Mapping, gebaseerd op het Disc model. Deze dag gaf inzicht in gedragingen van jezelf en je collega en hoe je jouw gedrag effectief kunt inzetten en afstemmen. Het creëren van dit inzicht en het uitrusten van werknemer met dit instrument zorgt ervoor dat elke werknemer zich beter kan neerzetten en er meer optimaal kan worden samengewerkt. De tweede cultuurdag stond in het teken van 'Veiligheid op de werkvloer' onder leiding van dagvoorzitter Robbert Daverschot. Voor een zo veilig mogelijk werkklimaat zijn gezamenlijke waarden nodig. En daaraan gekoppelde hele praktische gedragscodes (voorbeelden van gewenst gedrag). De waarden en gedragscodes zijn vervolgens de basis geworden voor de interne gedragscode, welke met de OR en RvT verder is ontwikkeld. Het jaar 2022 is afgesloten met een evaluatie onder de werknemers over het cultuurprogramma. Hieruit kwam naar voren dat het cultuurprogramma van 2022 als zeer waardevol is ervaren. Ook kwam er een duidelijke opdracht voor 2023 uit: er is grote behoefte aan het 'elkaar aanspreken' en een verdere professionele werkhouding. Extra relevant aangezien in 2022 een start is gemaakt met Projectmatig werken.



Projectmatig werken

In 2022 is een start gemaakt met Projectmatig werken. Het over alle afdelingen heen met elkaar samenwerken in projectvorm. Diagonale samenwerking. Met als doel zo een verdere slag te maken in onze doelstellingen en om zo flexibel mogelijk als organisatie om te kunnen gaan met interne- en externe veranderingen. Elke werknemer is in 2022 uitgerust met de basis van Projectmatig werken. In 2023 zal het Projectleiderschap verder worden ontwikkeld.

Evaluatie functiehuis

2022 heeft verder in het teken gestaan van de evaluatie van het functiehuis. Afspraak bij de invoering van het functiehuis was dat deze ongeveer twee jaar later een evaluatie zou ondergaan. In samenwerking met Human Capital Group, de beheerder en uitvoerder van onze functiehuisystematiek, is het evaluatieproces in 2022 doorlopen. Er worden geen grote veranderingen verwacht. Begin 2023 wordt de evaluatie formeel afgerond.

Verder professionalisering HR-beleid en instrumentarium

Per 1 januari 2022 wordt er gewerkt, na positief advies van de OR, met de nieuwe MT-structuur. In MT-verband is periodiek aandacht voor HR gerelateerde zaken als de vlootsschouw van het personeelsbestand, de organisatie inrichting, aansturing, opvolging bestuursleden en vinden er strategische sessies plaats waar ook de groei van het MT centraal staat.

Eind 2022 is de nieuwe gesprekscyclus, met positief advies van de OR, vastgesteld. Een gesprekscyclus met drie formele gespreksmomenten in januari, mei/juni en november, waarbij de gelijkwaardige dialoog centraal staat. In verbinding groeien als professional en in de samenwerking met leidinggevende en collega. Verder is 2022 het eerste jaar van de financiële regeling. Eind 2022 is de financiële regeling samen met de OR geëvalueerd. Op een enkele doorontwikkeling na, zal de financiële regeling ook in 2023 als basis dienen voor het beleid over werken, mobiliteit en scholing.

Ondernemingsraad

In augustus 2022 liep de vierjarige termijn van de OR af. Voor augustus 2022 is door Bestuurder en OR vastgesteld dat er voldoende draagvlak bestaat voor een nieuwe OR termijn, in plaats van het instellen van een PvT. Vervolgens zijn OR verkiezingen uitgeschreven. Het draagvlak voor een OR is door de uitkomst van de verkiezingen versterkt, want maar liefst acht kandidaten hebben zich verkiesbaar gesteld. Vijf kandidaten zijn gekozen, waarvan er drie vaste zitting hebben genomen in de OR en twee als reserve lid tot de OR zijn toegetreden. In september 2022 is de samenwerking in de nieuwe samenstelling tussen OR en Bestuurder constructief voortgezet.

Formatie en cao

In 2022 is de formatie nagenoeg gelijk gebleven. Waar FNV Horecabond 1 januari 2022 24,49 fte /

28 werknemers in dienst had is dat per 31 december 2022 25,71 fte / 29 werknemers, met een gemiddelde fte in 2022 van 24,81 fte.

Voor wat betreft de cao, met doorlooptijd 1 januari 2022 t/m mei 2023, zijn de gesprekken met FNV Personeel inmiddels weer opgestart.

Verzuim

In de periode januari tot en met december 2022 was het totale verzuimpercentage over de gehele organisatie 8,97% inclusief gedeeltelijke re-integratie. Ons streefcijfer qua verzuim is 4%, dit is niet gehaald. Lag in 2020 het verzuimcijfer rond de 9%, lag dat in 2021 rond de 4,61% inclusief gedeeltelijke re-integratie. Voor 2022

bestaat het verzuimpercentage vrijwel geheel uit langdurend verzuim en zwangerschap gerelateerd verzuim en zwangerschapsverlof. In 2022 zijn er vijf werknemers langdurig arbeidsongeschikt en drie werknemers met zwangerschapsverlof. Eind 2022 is op één werknemer na het langdurend verzuim afgehecht (mede door uitdiensttreding van betreffende werknemers in 2022) en nog één werknemer met zwangerschapsverlof, waardoor het jaar 2023 met een laag verzuimcijfer van start gaat. Het kortdurende (1-7 dagen) en gemiddelde (8-42 dagen) verzuimpercentage is laag en ditzelfde geldt voor de meldingsfrequentie. Deze indicatoren van toekomstig (langdurend) verzuim zijn dan ook gunstig.



2e. Vereniging algemeen

Het jaar 2022 is voor de vereniging een mooi jaar geweest waarin we met de inzet van onze actieve leden weer een groot aantal succesvolle bijeenkomsten hebben kunnen organiseren.

Binnen onze vereniging komt ons 'hoogste' orgaan de ledenvergadering jaarlijks tweemaal bijeen tijdens het Ledencongres. Zo was ook in 2022 weer het geval. We mogen terugkijken op twee succesvolle ledencongressen. Gelukkig waren beide congressen weer fysiek. Het eerste ledencongres vond plaats op 30 mei 2022 in Almere. Dat Ledencongres stond in het teken van het jaarverslag 2021, de verkiezing voor de Raad van Toezicht en de verhuizing van de werkorganisatie naar een nieuw pand in Almere. Het jaarverslag over 2021 is besproken en door de leden goedgekeurd en Anette Flessing is tijdens dit congres gekozen tot nieuw lid van de Raad van Toezicht. Het congres is afgesloten met een gezellige netwerkborrel waarbij gelegenheid was om na te praten over de inspirerende presentatie van de directeur van Food Service Nederland Inga Blokker over 'De toekomst van de

consument'. Na de netwerkborrel hebben onze actieve leden kunnen kennismaken met het nieuwe kantoor in Almere. Ons tweede congres vond plaats op 28 november 2022 in Amersfoort. Gekozen was ditmaal voor een locatie die goed bereikbaar was met het openbaar vervoer. Tijdens dit ledencongres was er speciale aandacht voor de begroting over het komende jaar en is stilgestaan bij het aangekondigde vertrek van Ronald Plokker als gewaardeerd lid van de Raad van Toezicht. Voorafgaand aan de afsluitende borrel hebben wij samen met de FNV stilgestaan bij de campagne en manifestatie #NLverdiendbeter.

Ook onze belangrijke bindingsactiviteiten vanuit de regionale activiteitenteams, de jubilarisbijeenkomsten en seniorendiners, hebben in 2022 door de aanhoudende inzet



van onze actieve leden in alle zes de regio's weer plaats kunnen vinden. De regionale activiteitenteams hebben er weer prachtige bijeenkomsten van gemaakt. De jubilaris-bijeenkomsten werden goed bezocht. Te merken is dat het aantal geïnteresseerden voor de seniorendiners nog iets achterblijft ten opzichte van een aantal jaren geleden, maar dan gaat niet ten koste van de sfeer. Besloten is om vanaf 2022 alle leden van 60 jaar en ouder uit te nodigen om aan deze seniorendiners en lunches deel te nemen. Dat was voor 2022 nog 65 jaar en ouder. In 2022 zijn daarnaast wat eerste stappen gezet om de processen rond aanmelding en organisatie van de activiteiten vanuit de activiteitenteams vanuit de werkorganisatie te laten plaatsvinden.

In 2022 heeft het verenigingsorgaan de sectorraad vaste vorm gekregen nadat in 2021 door het ledencongres het sectorreglement werd vastgesteld. In het najaar van 2022 is de sectorraad voor een eerste keer bijeengekomen. Tijdens die bijeenkomst zijn de leden van de verschillende cao-commissies van onze sectoren gekozen en is gesproken over het arbeidsvoorwaardenbeleid. Daarnaast is stilgestaan bij de huidige stand van zaken rond de pensioenen en is afgesloten met een gezellige borrel. Zoals gebruikelijk zijn daarnaast in 2022 de verschillende cao-commissies op regelmatige basis bijeengekomen.

Vanuit de vereniging is in 2022 onverminderd aandacht geweest voor opleiding en ontwikkeling.

Vanuit de vereniging hebben wij op individuele basis ook in 2022 weer tientallen leden met hulpvragen op het gebied van de re-integratie/WIA kunnen helpen. Onze WIA-begeleiders hebben mooi werk verricht en de geholpen leden waren niets dan positief over de geleverde zorg en begeleiding.

Opleidingen actieve leden

In het voorjaar van 2022 zijn we gestart met de vijfde editie van de Young Academy. Door Corona was het aantal deelnemers helaas behoorlijk teruggelopen. Degenen die de Young Academy hebben voltooid hebben echter wel allen een actieve rol binnen de vakbond gekregen. Dit varieert van vakbondsconsulent, lid van de cao commissie horeca tot aan actieve ondersteuning op vakbeurzen. Deze kweekvijver van vakbondstalenten geeft jonge mensen een mogelijkheid om de vakbond van binnen en buiten te leren kennen en zo een rol te pakken die hen past. In 2023 gaan we opnieuw van start met dit leertraject voor jonge vakbondstalenten.

In januari 2022 zijn we ook weer van start gegaan met OR@work. Door middel van vier masterclasses met verschillende gastdocenten nemen we beginnende ondernemings-raadsleden mee in voor hen essentiële onderwerpen. Na alle masterclasses te hebben voltooid sluiten we dit opleidingstraject af met een certificaat.

In mei 2022 hebben wij een scholingsdag georganiseerd voor de cao-commissies horeca en catering. Deze dag stond in het teken van ongewenst gedrag op de werkvloer. Een actueel onderwerp dat helaas ook voorkomt in onze sectoren. Signaleren en bespreekbaar maken is de eerste stap naar een veilige en vertrouwde werkomgeving.

Verder hebben we een flinke stap voorwaarts gezet als het aankomt op hybride leren. Gelet op de beperkte tijd en energie die mensen hebben om zich te aan te sluiten bij trainingen, hebben wij verschillende informatieve filmpjes opgenomen over actuele onderwerpen. Deze filmpjes kunnen leden en niet-leden op ieder gewenst moment via de website van Hospitality Academy bekijken. Het gaat daarbij om onderwerpen als Reorganisatie & Ontslag, Faillissementen en Assertiviteit.

2f. Pensioenen

In het begin van het jaar 2022 had het er alle schijn van dat de wet toekomst pensioenen in het eerste kwartaal door de Tweede Kamer zou worden goedgekeurd en dat het dan voor de zomer door de Eerste Kamer zou gaan. Sociale partners in de recreatie, horeca en catering hadden zich voorgenomen om vaart te maken met de besprekingen om in het nieuwe stelsel het pensioencontract te sluiten, dit om een mogelijke verdere verlaging van de pensioenopbouw te voorkomen. De werkelijkheid was toch anders. De vertraging betreuren wij zeer, omdat dit niet in het belang is van onze leden. Uiteindelijk heeft De Tweede Kamer nog vlak voor kerst ingestemd met het wetsvoorstel Wet toekomstig Pensioen. Nu is de Eerste Kamer aan zet, maar dat zal pas voorjaar 2023 worden.

In 2022 zijn voor het eerst de sectorraden bijeengekomen om zich te buigen over sectoraangelegenheden, en dus ook over de pensioenregeling.

De richting die de leden (werkenden en gepensioneerden) in de sectoren hebben meegegeven is heel helder; werknemers willen een pensioen waarbij zij liever zo weinig mogelijk risico lopen en meer zekerheid hebben. Verder is er behoefte aan een stabiele uitkering boven een onzeker hogere regeling. Dit alles past het beste bij het zogenaamde solidaire contract. Daarnaast willen wij dat er een toegankelijk nabestaanden pensioen komt voor iedereen. De overige sociale partners zijn hier ook voor.

We kunnen nu melden dat ook de andere vakbonden en de werkgeversorganisaties behoorlijk de richting op zijn geschoven van FNV Horecabond. Wij hebben vanaf het begin het belang van de deelnemers en onze leden voorop gesteld en handelen naar de behoefte die naar voren is gekomen uit onderzoek van het pensioenfonds onder de deelnemers. Dit heeft erin geresulteerd dat we tot een aantal kwalitatieve uitgangspunten zijn gekomen waar we de komende weken mee verder gaan:

- » De nieuwe regeling is gebaseerd op het solidaire contract en is minimaal gelijkwaardig aan de huidige regeling en waar mogelijk beter.
- » Alle uitkeringen aan pensioengerechtigden zijn van jaar op jaar zoveel mogelijk beschermd. Pensioengerechtigden hebben namelijk weinig tot geen mogelijkheden meer om een inkomensdaling op te vangen.
- » Pensioenpremie is bedoeld voor het persoonlijk pensioenkapitaal. De solidariteitsreserve wordt gevormd vanuit overrendement en wordt gebruikt om de uitkeringen aan pensioengerechtigden zoveel mogelijk nominaal te beschermen.
- » Het streven is om de solidariteitsreserve in omvang zo laag mogelijk te houden.
- » We willen een verplicht nabestaandenpensioen inregelen voor iedereen.
- » De regeling willen we simpel houden als het om pensioentechniek gaat, zoals toedelingsregels en projectierendementen en pensioenadministratie via gebruik van de loonaangifteketen.

Het opgaan in het nieuwe stelsel, het zogenaamde 'Invaren', is in het algemeen in het

belang van de deelnemers en het nieuwe pensioenstelsel. Met invaren maakt dat nauwelijks compensatie nodig is, maar waar groepen deelnemers toch achteruit dreigen te gaan, willen we compenseren, we accepteren geen 'pech- en geluk generaties'.

Als FNV Horecabond is er alles aan gedaan om de leden en niet-leden mee te nemen in het complexe dossier. Dit is gedaan door het aanbieden van alle webinars met een

laagdrempelig karakter die de FNV periodiek heeft aangeboden. Verder hebben we via de Horeca Info artikelen gepubliceerd en zijn er door het jaar heen vijf pensioennieuwsbrieven verzonden met steeds de oproep aan leden om mee te denken en mee te praten.

Zoals gezegd de vertraging in de politieke besluitvorming heeft er voor gezorgd dat de besprekingen helaas pas op zijn vroegst in 2023 afgerond kunnen worden.



2g. Financiële vooruitblik 2023

Onze begroting voor 2023 houdt rekening met een verwachte ledengroei van 5,7% gedurende 2023. In het eerste kwartaal van 2023 lopen we voor op dit groei scenario en daarmee zijn we 2023 goed gestart. Het begrote negatieve exploitatieresultaat komt neer op € 1,199 miljoen. Gecorrigeerd voor incidentele uitgaven die we ook nog in 2023 verwachten ter hoogte van € 184 duizend komen we uit op een negatief exploitatieresultaat van € 1,015 miljoen. Dit is een forse verbetering ten opzichte van het operationeel verlies van € 2,880 miljoen in 2018. Dit forse verlies was mede aanleiding voor het reorganisatieplan FNV Horecabond 2.0. En hoewel we het operationeel verlies met ruim € 1,8 miljoen (ruim 64%!) hebben weten terug te

dringen, zijn we nog niet op een sluitende exploitatiebegroting uitgekomen. Er zijn al grote stappen gezet, waarbij de kosten waar mogelijk zijn gereduceerd en er een solide werkorganisatie is opgebouwd. Hierdoor verwachten we dat het restant om te komen tot een sluitende exploitatiebegroting met name zal worden gerealiseerd door een verdere groei van het ledenaantal en een blijvende aandacht voor de ontwikkeling van onze kosten. Een bijkomstig voordeel van deze ledengroei is ook dat dit het vakbondswerk en de vakbondskracht zal versterken. Wij voorzien dat het nog wel vijf tot zes jaar zal duren om te komen tot een sluitende exploitatiebegroting.



2h. Verslag van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) heeft in 2022 grotendeels bestaan uit 5 leden. Tussentijds is er door sectorverlating een lid gestopt. De samenstelling van de RvT zal in 2023 moeten worden aangevuld. De leden van de Raad van Toezicht zijn onbezoldigd en ontvangen voor hun werkzaamheden een vrijwilligers onkostenvergoeding. In overeenstemming met de statuten is de Raad van Toezicht ondanks de twee vacatures volledig bevoegd geweest.

De RvT kwam 6 keer samen met het Bestuur voor regulier overleg, daarnaast waren er beleidsconferenties, ledencongressen waaraan de RvT deelnam en zijn input leverde. De RvT heeft in 2022 ook aandacht gehad voor de Sectorraden, CAO-commissies, Regionale Activiteitenteams etc.

Op de agenda van de RvT was er nadrukkelijk aandacht voor:

- » De missie en visie van de bond
- » De statuten en de wijzigingen
- » De financiële positie van de bond, en het vervolg van de reorganisatie en de beoogde doelen
- » Het jaarwerk, de begroting, verslag van de accountant
- » De ontwikkelingen binnen de werkorganisatie, scholing en ontwikkeling
- » De ledenontwikkeling en de inzet van de werkorganisatie
- » De Hospitality Academy, kaderscholing en modellen voor leden werving
- » De arbeidsvoorwaarden in de sectoren en hun ontwikkelingen. Daarbij is er aandacht voor de arbeidsvoorwaarden nota, cao's, pensioenfondsen
- » Ledencongressen en conferenties van de sectoren

De leden van de RvT in 2022 waren:

- » **Bert (A.H.) Veldman** - onbezoldigd lid en voorzitter van de Raad van Toezicht, eerste portefeuillehouder financiën en tweede portefeuillehouder vereniging
- » **Ronald (R.) Plokker** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder arbeidsvoorwaarden en pensioen
- » **Martien (M.) de Haan** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder zichtbaarheid, profilering, communicatie en tweedeportefeuillehouder financiën
- » **Dirk (D.C.) Breedveld** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder vereniging en tweede portefeuillehouder jongeren
- » **Anette (A.C.) Flessing** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder jongeren en tweede portefeuillehouder zichtbaarheid, profilering en communicatie (sinds mei 2022)
- » **Willeke (W.) Croonen** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder jongeren en tweede portefeuillehouder arbeidsvoorwaarden en pensioen en zichtbaarheid, profilering en communicatie.

3. Jaarrekening

3a. Balans per 31 december 2022

(na voorstel resultaatbestemming)

Activa	31 december 2022		31 december 2021	
	EUR	EUR	EUR	EUR
<i>Vaste activa</i>				
» Immateriële vaste activa (2.1)				
Software		424.904		360.886
» Materiële vaste activa (2.2)				
Inventaris	12.890		-	
Andere vaste bedrijfsmiddelen	68.700		71.596	
		81.590		71.596
» Financiële vaste activa (2.3)				
Waarborgsommen	7.892		7.563	
Vastrentende beleggingsfondsen	15.258.426		18.065.481	
Aandelen beleggingsfondsen	11.492.851		14.823.333	
		26.759.169		32.896.377
<i>Vlottende activa</i>				
» Vorderingen (2.4)				
Overige vorderingen	431.301		82.795	
		431.301		82.795
» Liquide middelen (2.5)		478.125		226.595
		28.175.089		33.638.249

Passiva	31 december 2022		31 december 2021	
	EUR	EUR	EUR	EUR
» Eigen vermogen (2.6)				
Algemene reserve	20.873.279		26.457.376	
Bestemmingsreserves	5.341.695		5.336.695	
		26.214.974		31.794.071
» Reorganisatievoorziening (2.7)		495.732		652.509
» Kortlopende schulden (2.8)				
Crediteuren	400.695		275.414	
Belastingen	58.206		51.093	
Pensioenen	59.200		-	
Verlofdagen	93.527		99.833	
Overige schulden	852.755		765.329	
		1.464.383		1.191.669
		28.175.089		33.638.249

3b. Staat van baten en lasten 2022

		Begroting 2022	Realisatie 2022	Realisatie 2021
	EUR	EUR	EUR	EUR
» Baten				
Contributie leden	3.00	3.627.281	3.476.184	3.480.655
Subsidies	3.01	1.029.500	1.187.073	1.219.806
Vacatiegelden en vergoedingen	3.02	23.954	16.196	18.120
Overige baten	3.03	17.000	22.310	65.446
» Totaal baten		4.697.735	4.701.763	4.784.027

		Begroting 2022	Realisatie 2022	Realisatie 2021
	EUR	EUR	EUR	
» Lasten				
Personeelskosten	3.04	2.900.157	3.013.582	3.070.725
Afschrijvingskosten	3.05	124.000	125.500	45.401
Algemene kosten	3.06	477.629	362.602	880.387
Communicatie	3.07	805.354	887.369	813.011
Individuele dienstverlening	3.08	627.425	534.028	787.279
Collectieve belangenbehartiging	3.09	329.859	308.321	329.488
Verenigingsactiviteiten	3.10	133.334	120.204	78.509
Kosten subsidieprojecten	3.11	308.850	140.591	342.816
» Totaal lasten		5.706.608	5.492.197	6.347.616
» Exploitatieresultaat		-1.008.873	-790.434	-1.563.589
Financiële baten en lasten	3.12		-4.788.663	3.177.471
» Resultaat		-1.008.873	-5.579.097	1.613.882
ten gunste van Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds			5.000	5.000
ten (laste)gunste van van Bestemmingsreserve Investerings t.b.v. strategische doelstellingen			-	-
ten (laste) gunste van Bestemmingsreserve Strijdfonds			-	-
ten (laste) gunste van Algemene reserves			-5.584.097	1.608.882
» Totale resultaatbestemming			-5.579.097	1.613.882

3c. Toelichting op de balans en staat van baten en lasten

Algemene toelichting

Impact Corona

Ook in 2022 was de uitbraak van COVID-19 nog van invloed op de dagelijkse gang van zaken, maar al veel minder dan in 2021 en 2020.

In 2022 is de aanpak van het COVID-19-virus veranderd van het voorkomen van besmettingen met het virus naar het leren omgaan met het virus. Gedurende de COVID-19 uitbraak periode hebben veel medewerkers onze sectoren verlaten en die zijn ook niet allemaal weer teruggekeerd hetgeen heeft geresulteerd in een arbeidskrapte voor onze sectoren.

In 2022 hebben we een ledenstijging van 1,2% behaald, waar dat in 2021 nog een verlies van 2,4% was. Hoewel het onzeker blijft, zijn wij op dit moment niet van mening dat de gevolgen van het COVID-19-virus een materieel negatief effect zal hebben op onze financiële conditie of liquiditeit.

Tenaamstelling en vestigingsadres

FNV Horecabond draagt de statutaire naam: Federatie Nederlandse Vakbeweging Horecabond en is (statutair) gevestigd aan de Veluwezoom 5, 1327 AA te Almere. De vereniging is ingeschreven in de Kamer van Koophandel onder nummer 40530088.

Activiteiten

De kernactiviteiten van FNV Horecabond betreffen:

- » collectieve belangenbehartiging door het afsluiten van cao's en sociale plannen voor

alle werknemers in de bedrijfstakken horeca, contractcatering en recreatie of in de daarin werkzame bedrijven;

- » individuele dienstverlening, waaronder rechtshulp, aan de leden;
- » voorlichting en informatievoorziening aan leden;
- » verenigingsactiviteiten, uit te splitsen in werkzaamheden van leden binnen activiteitenteams en binnen de verenigingsorganen.

Verbonden partijen

FNV Horecabond heeft de volgende verbonden partijen die niet in de consolidatie betrokken zijn op grond van artikel 397 lid 2 BW2 titel 9 (consolidatie mag achterwege blijven, aangezien de grenzen van artikel 396 BW2 titel 9 niet overschreden worden):

- » Stichting Right4You, en
- » Stichting Projecten FNV Horecabond.

De stichtingen zijn opgericht voor het onderbrengen van projectmatige activiteiten ten behoeve van alle werknemers in de bedrijfstakken horeca, contractcatering en recreatie. De dienstverlening vindt plaats op zowel collectieve als individuele basis. Daarbij worden de diensten verleend aan alle werknemers in de genoemde bedrijfstakken, dus ongeacht of zij lid zijn van FNV Horecabond of niet.

Op grond van (overwegende) zeggenschap in het bestuur van de hierboven genoemde stichtingen is FNV Horecabond aan te merken als hoofd van de groep waarin deze stichtingen zijn ondergebracht.

Transacties tussen FNV Horecabond en de verbonden partijen hebben een zakelijke grondslag.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt het bestuur van FNV Horecabond zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.



Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Richtlijn voor de jaarverslaggeving 640 'organisaties zonder winststreven'. De Richtlijnen voor de jaarverslaggeving worden integraal toegepast. De jaarrekening is opgesteld in euro's en uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans en de staat van baten en lasten zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Functionele valuta

De posten in de jaarrekening worden gewaardeerd met inachtneming van de valuta van de economische omgeving waarin de groepsmaatschappij haar bedrijfsactiviteiten voornamelijk uitoefent (de functionele valuta). De jaarrekening is opgesteld in euro's; dit is zowel de functionele als de presentatievaluta van FNV Horecabond.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Operationele leasing

Bij de vereniging kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan het eigendom verbonden zijn, niet bij de vereniging ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over

de looptijd van het contract. De gemiddelde looptijd bedraagt 31 maanden.

Immateriële vaste activa

Immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs plus bijkomende kosten onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur of lagere realiseerbare waarde.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs plus bijkomende kosten onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur of lagere realiseerbare waarde.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa zijn bestemd om de uitoefening van de werkzaamheid van de vereniging duurzaam te dienen.

- » Waarborgsommen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs.
- » De onder financiële vaste activa opgenomen beleggingen in vastrentende beleggingsfondsen en aandelen beleggingsfondsen worden gewaardeerd tegen reële waarde.
- » De koersresultaten komen ten bate of ten laste van het resultaat. De reële waarde bestaat uit de genoteerde marktprijzen van de vastrentende beleggingsfondsen en aandelen beleggingsfondsen.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

De vereniging beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele

actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Voor de bepaling van de bedrijfswaarde wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige netto kasstromen bij voortgezet gebruik van het actief/de kasstroom genererende eenheid; vervolgens worden deze kasstromen contant gemaakt.

Een bijzondere-waardeverminderingsverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief. De terugname wordt beperkt tot maximaal het bedrag dat nodig is om het actief te waarderen op de geamortiseerde kostprijs op het moment van de terugname, als geen sprake geweest zou zijn van een bijzondere waardevermindering. Het teruggenomen verlies wordt in de staat van baten en lasten verwerkt.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. De reële waarde benaderd

de boekwaarde. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves.

Reorganisatievoorziening

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

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

De reorganisatievoorziening heeft betrekking op kosten in verband met de reorganisatie van activiteiten en wordt gevormd indien een feitelijke of juridische verplichting is ontstaan.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar, tenzij anders is vermeld in de toelichting. Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde en vervolgens tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde benadert de boekwaarde.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen het totaal der baten en het totaal der lasten. De baten worden verantwoord in het jaar waarin zij zijn gerealiseerd; de lasten reeds zodra zij voorzienbaar zijn.

Lasten

De lasten worden bepaald op historische basis en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

De afschrijvingen op vaste activa worden gebaseerd op basis van de verkrijgingprijs. Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur. Tevens wordt rekening gehouden met bijzondere waardeverminderingen zoals beschreven in de waarderingsgrondslagen voor vaste activa.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Personeelsbeloningen en pensioenen

De aan het personeel verschuldigde beloningen worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten. FNV Horecabond heeft een pensioenregeling, die tot en met 2014 was verzekerd bij een pensioenverzekeraar. Met ingang van 2015 zijn

de pensioenen ondergebracht bij pensioenfondsen PFZW als een geïndexeerde middelloonregeling. Voor deze regeling betaalt FNV Horecabond verplichte basispremies aan het pensioenfonds. Behalve de betaling van premies heeft FNV Horecabond geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregeling. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. PFZW heeft per december 2022 een dekkinggraad van 109,2% (december 2021 106,6%).

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen gerealiseerde en ongerealiseerde waardeveranderingen van financiële instrumenten. Alle waardeveranderingen van beleggingen worden direct in de staat van baten en lasten opgenomen als indirecte beleggingsresultaten. Waardeveranderingen van andere financiële activa en financiële verplichtingen worden ook direct in het resultaat opgenomen onder beleggingsresultaten.





Toelichting op de balans

2.1 Immateriële vaste activa

Software	2022	2021
	EUR	EUR
» 1 januari		
Aanschafwaarde	360.886	413.967
Cumulatieve afschrijvingen	-	353.388
» Boekwaarde	360.886	60.579
» Mutaties		
Investerings	156.449	300.307
Desinvestering aanschafwaarde	-	353.388
Desinvestering cum. afschrijving	-	353.388
Afschrijvingen	-92.431	-
	64.018	300.307
» 31 december		
Aanschafwaarde	517.335	360.886
Cumulatieve afschrijvingen	92.431	-
» Boekwaarde	424.904	360.886
Afschrijvingspercentages	20%	20%

2.2 Materiële vaste activa

	Inventaris	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Totaal
	EUR	EUR	EUR
» 1 januari 2022			
Aanschafwaarde	-	84.071	84.071
Cumulatieve afschrijvingen	-	12.475	12.475
» Boekwaarde	-	71.596	71.596
» Mutaties 2022			
Investerings	13.981	29.082	43.063
Desinvestering aanschafwaarde	-	-	-
Desinvestering cum. afschrijving	-	-	-
Afschrijvingen	-1.091	-31.978	-33.069
	12.890	-2.896	9.994
» 31 december 2022			
Aanschafwaarde	13.981	113.153	127.134
Cumulatieve afschrijvingen	1.091	44.453	45.544
» Boekwaarde	12.890	68.700	81.590
Afschrijvingspercentages	10%-20%	20%-33,3%	

2.3 Financiële vaste activa

	Waarborg- sommen	Vastrentende beleggings- fondsen	Aandelen beleggings- fondsen	Totaal
	EUR	EUR	EUR	EUR
» 1 januari 2022				
Boekwaarde	7.563	18.065.481	14.823.333	32.896.377
» Mutaties 2022				
Aankoop	329	-	-	329
Aflossing/verkoop	-	-	-1.350.000	-1.350.000
Rente	-	-	-	-
Waardeveranderingen	-	-2.807.055	-1.980.482	-4.787.537
	329	-2.807.055	-3.330.482	-6.137.208
» 31 december 2022				
Boekwaarde	7.892	15.258.426	11.492.851	26.759.169

In 2022 zijn er bedragen vanuit de aandelenportefeuille opgenomen ter financiering van de negatieve kasstroom op de exploitatie. Dit om binnen de bandbreedte van de strategische assetmix te blijven. Verder hebben de beleggingen gedurende 2022 een negatief resultaat opgeleverd.

Asset mix totaal belegd vermogen FNV Horecabond

	Strategisch doelpercentage	2022	2021
	%	%	%
Aandelen	40,0	43,0	45,1
Vastrentende waarden (incl. deposito's)	60,0	57,0	54,9
Vastgoed	-	-	-
» Totaal	100	100	100

Alle financiële vaste activa staan ter vrije beschikking van FNV Horecabond. De doelpercentages zijn in 2022 ongewijzigd.

2.4 Vorderingen

Overige vorderingen	31 december 2022	31 december 2021
	EUR	EUR
Vooruitbetaalde bedragen	17.670	6.183
Debiteuren	17.330	24.011
Nog te ontvangen subsidies	371.449	40.771
Overige	24.852	11.830
	431.301	82.795

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

2.5 Liquide middelen

	31 december 2022	31 december 2021
	EUR	EUR
Kas	-	3.345
ING Bank	478.125	223.250
	478.125	226.595

De liquide middelen staan geheel ter vrije beschikking.

2.6 Eigen vermogen

2021	31 december 2020	Resultaat verdeling	Resultaat verdeling onttrekking	31 december 2021
	EUR	EUR	EUR	EUR
» Algemene reserve	24.848.494	1.608.882	-	26.457.376
Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds	95.116	5.000	-	100.116
Bestemmingsreserve Strijdfonds	5.236.579	-	-	5.236.579
» Totaal bestemmingsreserves	5.331.695	5.000	-	5.336.695

2022	31 december 2021	Resultaat verdeling	Resultaat verdeling onttrekking	31 december 2022
	EUR	EUR	EUR	EUR
» Algemene reserve	26.457.376	-5.584.097	-	20.873.279
Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds	100.116	5.000	-	105.116
Bestemmingsreserve Strijdfonds	5.236.579	-	-	5.236.579
» Totaal bestemmingsreserves	5.336.695	5.000	-	5.341.695

Algemeen

Aan het van het eigen vermogen afgezonderde bestemmingsreserves is door het bestuur een beperktere bestedingsmogelijkheid gegeven dan, gezien de doelstelling van de organisatie, zou zijn toegestaan.

Algemene reserve

Het bestuur heeft als uitgangspunt dat de algemene reserve voldoende groot moet zijn om twee jaren de exploitatie te kunnen financieren bij gebrek aan andere opbrengsten. Daarnaast dient de algemene reserve van voldoende omvang te zijn om een schokeffect op de financiële markten te kunnen opvangen. Tot en met 2018 was er ook nog een bestemmingsreserve t.b.v. strategische doelstellingen. Met ingang van 2020 heeft het bestuur ervoor gekozen om deze samen te voegen met de algemene reserve.

Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds

De reserve kan uitsluitend worden aangewend om internationale projecten te subsidiëren op het terrein van arbeidsverhoudingen in sectoren die verwant zijn aan FNV Horecabond. De toevoeging in 2022 bestond uit de jaarlijkse toevoeging van € 5.000.

In 2022 zijn er geen projecten gefinancierd en heeft er derhalve geen onttrekking plaatsgevonden.

Bestemmingsreserve investeringen ten behoeve van strategische doelstellingen

Het bestuur heeft besloten om met ingang van 2020 de bestemmingsreserve investeringen ten behoeve van strategische doelstellingen samen te voegen met de algemene reserve. Aan deze algemene reserve worden eisen gesteld ten aanzien van de minimale omvang. Zie verder hetgeen vermeld is bij de toelichting op de algemene reserve. Tot 2018 was de bestemmingsreserve investeringen ten behoeve van strategische doelstellingen bedoeld om investeringen ten behoeve van de strategische doelstellingen van de bond te kunnen financieren. Hiertoe werd het met deze bestemmingsreserve corresponderende deel van de beleggingen belegd. De rendementen van deze beleggingen waren na aftrek van een toevoeging aan het vermogen ter compensatie van inflatie beschikbaar voor de investeringen, waarbij er werd gerekend met een verondersteld gemiddeld rendement.

Bestemmingsreserve strijdfonds

De vereniging heeft de gewenste omvang van het fonds vastgesteld op 5 miljoen met een ondergrens van 3 miljoen en een bovengrens van 7 miljoen. Met een dergelijke omvang is de bestemmingsreserve strijdfonds voldoende om de kosten van mogelijke acties en stakingen te dekken. In 2022 zijn er geen activiteiten geweest waarvoor de bestemmingsreserve strijdfonds is aangewend.



2.7 Reorganisatievoorziening

	2022
	EUR
» Stand 1 januari	652.509
Ottrekking	156.777
Vrijval	-
» Stand 31 december	495.732

In augustus 2019 heeft FNV Horecabond, na verkregen advies van de ondernemingsraad, een besluit genomen dat inhield dat de werkorganisatie anders zou worden ingericht en waarbij concreet arbeidsplaatsen zouden komen te vervallen. Voor deze reorganisatie heeft FNV Horecabond een Sociaal Plan afgesproken met vakbond FNV, sector FNV Personeel. De oorspronkelijk ingeschatte kosten van het sociaal plan tellen op tot € 1.590.000 en per 31 december 2022 resteert nog een totaalbedrag van € 495.732.

Van de voorziening is een bedrag van € 380.236 als langlopend (langer dan een jaar) aan te merken.

2.8 Kortlopende schulden

Alle kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar.

Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde en vervolgens tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde benadert de boekwaarde. De toename van de kortlopende schulden wordt in hoofdzaak veroorzaakt door een toename van de crediteuren positie, nog te betalen pensioenen en overige schulden zoals nog te betalen kosten inzake juridische dienstverlening.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

De verplichtingen bestaan uit de huur van het pand aan de Veluwezoom 5 te Almere en de leaseauto's.

De gemiddelde resterende looptijd van de leaseauto's bedraagt 31 maanden. De leasetermijnen die betrekking hebben op de leaseauto's zijn geboekt onder de personele kosten.

	<1 jaar (2023)	1-5 jaar (2024-2027)	>5 jaar (2028 e.v.)
	EUR	EUR	EUR
» 31 december 2022			
Huisvesting	82.683	75.793	-
Leaseauto's	101.543	168.894	-
» Verplichting	184.226	244.687	-

De kosten ad € 110.690 voor de leaseauto's zijn opgenomen onder de personele kosten.

De huurlasten voor het pand Veluwezoom 5 ad € 57.824 zijn verwerkt onder de algemene kosten in het exploitatieresultaat 2022.

Toelichting op de staat van baten en lasten

3.00 Contributie leden

	2022	2021
	EUR	EUR
Contributie leden	3.528.422	3.575.131
Inningsverliezen	-52.238	-94.476
	3.476.184	3.480.655

	2022	2021
	Aantal	Aantal
Aantal leden per 1 januari	22.452	23.011
Afvoeringen (uitschrijvingen)	-4.760	-4.941
	17.692	18.070
Inschrijvingen aantal leden gedurende het jaar	5.028	4.382
	22.720	22.452
Aantal leden per einde verslagperiode 31 december	22.720	22.452
» Gemiddeld aantal leden	22.586	22.731
» Gemiddelde contributie verslagperiode	156	157

3.01 Subsidies

	2022	2021
	EUR	EUR
Subsidie Vakraad voor de Contractcateringbranche	685.000	937.376
Subsidie Sociaal Fonds Recreatie	330.757	218.846
Subsidie Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen CC	171.316	63.584
	1.187.073	1.219.806

3.02 Vacatiegelden en vergoedingen

In het verslagjaar zijn vacatiegelden ontvangen uit hoofde van bestuurslidmaatschappen van pensioenfondsen. In 2022 zijn er vaste vergoedingen ontvangen voor een aantal bestuurders van het Pensioenfonds Horeca en Catering en het Pensioenfonds Recreatie.

3.03 Overige baten

	2022	2021
	EUR	EUR
WW Bezwaarschriften	-	534
Diverse baten	22.310	64.912
	22.310	65.446

3.04 Personeelskosten

	2022	2021
	EUR	EUR
Salarissen	1.759.475	1.687.360
Tijdelijk personeel	433.660	612.813
Pensioenlasten	235.565	218.854
Sociale lasten	272.884	255.826
	2.701.584	2.774.853
Overige personeelskosten	311.998	295.872
	3.013.582	3.070.725

Het gemiddeld aantal productieve formatieplaatsen in het verslagjaar bedroeg 24,81 (dit ten opzichte van 26,17 in 2021). Geen van de werknemers is werkzaam buiten Nederland.

Bestuurders	2022	2021
	EUR	EUR
Bezoldiging (inclusief sociale lasten en pensioenlasten)	253.377	246.024

Ultimo 2022 wordt FNV Horecabond aangestuurd door een bestuurder onder begeleiding van een Management Team (MT).

3.05 Afschrijvingen

	2022	2021
	EUR	EUR
Immateriële vaste activa	92.431	-
Materiële vaste activa	33.069	45.401
	125.500	45.401

3.06 Algemene kosten

	2022	2021
	EUR	EUR
Kosten bedrijfsvoering	36.339	164.084
Huisvestingskosten	65.405	254.154
ICT- kosten	260.858	311.752
Boekverlies afvoeren materiële vaste activa	-	150.397
	362.602	880.387

In de kosten bedrijfsvoering is een bedrag van € 66.550 (2021 € 70.912) begrepen als accountantskosten met betrekking tot controle van de jaarrekening.

3.07 Communicatie

	2022	2021
	EUR	EUR
Horeca Info	137.720	135.574
Ledenwerving	127.324	126.589
Programma 10% ledengroei incl. Telemarketing	273.340	264.981
Brochures en mailingen	8.323	7.383
Promotiemateriaal	117	994
Advertenties (online)	194.149	154.388
Beurzen	30.494	16.601
Diverse projecten communicatie & marketing	115.902	106.501
	887.369	813.011

3.08 Individuele dienstverlening

	2022	2021
	EUR	EUR
Kosten uitbestede zaken	534.028	787.279
	534.028	787.279

Met ingang van 1 januari 2021 zijn de medewerkers van de afdeling Juridische zaken overgegaan naar de FNV en is er met de FNV een contract afgesloten om de juridische dossiers voor onze leden uit te besteden aan de FNV.

3.09 Collectieve belangenbehartiging

	2022	2021
	EUR	EUR
Bijdrage FNV	304.897	291.693
Bijdrage FNV Weerstandsfonds en het Vakbondsmuseum	3.424	6.842
Contributie EFFAT	-	30.953
	308.321	329.488

3.10 Verenigingsactiviteiten

	2022	2021
	EUR	EUR
Zaalhuur	37.445	8.233
Declaraties	25.247	7.447
Jubilarissen	45.680	50.168
Congres	11.553	7.429
Scholing	279	5.232
	120.204	78.509

3.11 Kosten subsidieprojecten

Vanaf 2021 voert FNV Horecabond de door sociaal fondsen gesubsidieerde projecten zelf uit in plaats van via de gelieerde Stichting Projecten FNV Horecabond. Deze wijziging is doorgevoerd om het kostenniveau verder te verlagen doordat er geen separaat jaarverslag meer behoeft te worden gemaakt. De externe kosten die gemaakt worden ten behoeve van de uitvoering van de projecten zijn met ingang van 2021 verantwoord in het jaarverslag van FNV Horecabond tezamen met de onder 3.01 vermelde subsidieopbrengsten.

3.12 Financiële baten en lasten

	2022	2021
	EUR	EUR
Koersresultaten beleggingen	-4.787.537	3.180.426
betreffen het ongerealiseerde resultaat		
Rentelasten	-1.126	-2.955
	-4.788.663	3.177.471

Het rendement op de beleggingen is in 2022 negatief geweest door onrust op de financiële markten ten gevolge van de oorlog in de Oekraïne. Waar 2021 nog een mooi positief resultaat van € 3,2 miljoen kon worden bijgeschreven is 2022 geëindigd met een verlies van € 4,8 miljoen. Het rendement op de beleggingen is hiermee € 8,0 miljoen verslechterd ten opzichte van vorig jaar.

Analyse van significante verschillen tussen de begroting en de realisatie

Contributies (€151.097) lager dan begroot (€3.627.281)

De contributies zijn in 2022 lager uitgevallen dan begroot door het niet volledig kunnen realiseren van de verwachte stijging in de ledenaantallen. Daar waar er in de begroting was gerekend met een ledengroei van 1.236 leden is de daadwerkelijke groei voor het jaar 2022 uitgekomen op een plus van 268 leden.

Subsidieopbrengsten (€157.573) hoger dan begroot (€1.029.500)

De gerealiseerde subsidieopbrengsten zijn in 2022 hoger uitgevallen dan begroot door een eenmalige uitkering uit het Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen Contract Catering.

Totale lasten (€214.411) lager dan begroot (€5.706.608)

Per saldo zijn de lasten voor 2022 lager uitgevallen dan begroot. Het verschil bestaat uit hogere personeelskosten ad € 113.425, lagere algemene kosten ad € 115.027, lagere externe uitbestede kosten voor subsidieprojecten ad € 168.259 en € 44.550 lagere overige kosten.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum geweest die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum dan wel gebeurtenissen die van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening.

Verwerking resultaat

De verwerking van het resultaat is onderstaand weergegeven. EUR

Ten laste van de algemene reserves	5.584.097
Ten gunste van Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds	5.000

Resultaat conform de staat van baten en lasten

5.579.097

Handtekeningen

Almere, 2 mei 2023

Opgemaakt door het Bestuur en goedgekeurd door de Raad van Toezicht,

Origineel getekend

D. Koerselman

Voorzitter

Origineel getekend

E. de Jong

Secretaris-penningmeester

Origineel getekend

A.H. Veldman

Onbezoldigd lid,

Voorzitter Raad van Toezicht

Origineel getekend

D.C. Breedveld

Onbezoldigd lid, Raad van Toezicht

Origineel getekend

M. de Haan

Onbezoldigd lid, Raad van Toezicht

Origineel getekend

A.C. Flessing

Onbezoldigd lid, Raad van Toezicht



4. Bijlagen

4a. Overige gegevens

Statutaire bepalingen omtrent de resultaatbestemming

Er zijn in de statuten geen bepalingen opgenomen aangaande de resultaatbestemming.

4b. Controleverklaring

Countus Audit

Dokter Stoltweg 2
8025 AV Zwolle
Postbus 10055
8000 GB Zwolle

Telefoon 038-4552600
Website www.countus.nl
E-mail info@countus.nl

Bankrek.

K.v.K.nr. 88242099
BTW nr. NL864550510B01

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur en leden van de Raad van Toezicht van
Federatie Nederlandse Vakbeweging Horecabond

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Vestigingen

- Almere
- Assen
- Barneveld
- Barneveld-Ede
- Doetinchem
- Dronten
- Emmeloord
- Emmen
- Enschede
- Groenlo
- Hardenberg
- Joure
- Leeuwarden
- Markelo
- Mill
- Odijk
- Ommen
- Oldenzaal
- Raalte
- Staphorst
- Steenwijk
- Vriezenveen
- Wageningen
- Zeewolde
- Zeist
- Zwolle

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Federatie Nederlandse Vakbeweging Horecabond te Almere gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Federatie Nederlandse Vakbeweging Horecabond op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Federatie Nederlandse Vakbeweging Horecabond zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit het bestuursverslag en de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven, de overige gegevens en de opgave van bestuurs- en nevenfuncties leden bestuur FNV Horecabond per 31 december 2022.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderneming in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de vereniging te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de vereniging;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de Raad van Toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 3 mei 2023
Countus Audit B.V.

Origineel getekend

R.A. Uenk RA





4c. Opgave bestuurs- en nevenfuncties leden bestuur en Raad van Toezicht

FNV Horecabond per 31 december 2022

Hierachter staat een overzicht van alle bestuurs- en nevenfuncties van de leden van het Hoofdbestuur (onder een bestuursfunctie verstaan wij een functie die direct voortvloeit uit de hoofdfunctie).

NAAM	D. (DICK) KOERSELMAN
Geboortedatum	26 mei 1962
Beroepssituatie	Lid Dagelijks Bestuur FNV Horecabond (bezoldigd)
Hoofdfunctie	Voorzitter met beleidsportefeuille: » Arbeidsvoorwaardenbeleid » Arbeidsmarkt » Communicatiebeleid » Externe contacten » Pensioen
Bestuursfuncties	» St. Vakraad voor de Contractcatering » FNV Vereniging Leden Rechtspersonen (VLR) » Voorzitter Stichting Fonds voor Financiering Toeslagen Pensioen FNV Horecabond » Voorzitter bestuur St. Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen Contractcatering (FBS) » Voorzitter St. Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering (FBA) » Werknemersvoorzitter Stichting Uitvoering Secretariaatswerkzaamheden en Administratie Paritaire organisaties contractcatering (USAP) » Raad van Toezicht SVH » Lid Bestuur sectorkamer Voedsel Groen en Gastvrijheid » Deelnemer Overleg Sociale partners Pensioenfonds horeca en catering. » Deelnemer Pensioentafel Recreatie

Voor een aantal van bovenstaande bestuursfuncties worden vacatiegelden uitgekeerd. Deze gelden en alle vergoedingen daarvoor komen rechtstreeks ten goede aan FNV Horecabond.

NAAM	E. (ESTHER) DE JONG
Geboortedatum	18 september 1977
Beroepssituatie	Lid Dagelijks Bestuur FNV Horecabond (bezoldigd)
Hoofdfunctie	Secretaris-penningmeester met beleidsportefeuille: » Financieel beleid (inclusief beleid ten aanzien van de sociale fondsen en heffingen) » Onderwijs » Verenigingsbeleid en –activiteiten (inclusief scholingsbeleid) » Beleid ten aanzien van individuele dienstverlening » Lid Beleggingsadviescommissie » Lid van de VLR penningmeester/secretarisoverleg/directeurenoverleg » Aansturing MT/bestuurder WOR » Stuert direct afdeling marketing, communicatie en commercie aan
Bestuursfuncties	» Voorzitter bestuur Sociaal Fonds voor de Recreatie » Verantwoordelijk voor Hospitality Academy » Penningmeester Gemeenschappelijk Beleggingsfonds FNV (GBF)

Voor een aantal van bovenstaande bestuursfuncties worden vacatiegelden uitgekeerd. Deze gelden en alle vergoedingen daarvoor komen rechtstreeks ten goede aan FNV Horecabond.

NAAM	A.H. (BERT) VELDMAN
Geboortedatum	9 juli 1948
Beroepssituatie	Voorheen bedrijfsleider
Hoofdfunctie	» Voorzitter Raad van Toezicht FNV Horecabond (onkostenvergoeding)
Nevenfuncties	» Coördinator activiteitenteam regio Oost (onbezoldigd)

NAAM	D.C. (DIRK) BREEDVELD
Geboortedatum	26 mei 1960
Beroepssituatie	In loondienst bij hotel de Lindeboom, te Den Burg
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd lid Raad van Toezicht FNV Horecabond (onkostenvergoeding)
Nevenfuncties	» Secretaris Alliantie van Biertapperijen » Voorzitter branche examencommissie SVH

NAAM	M. (MARTIEN) DE HAAN
Geboortedatum	26 november 1962
Beroepssituatie	Zelfstandig werkend kok, sector contractcatering, sectie onderwijscatering. In loondienst binnen dit contract bij Cirfood en zijn drie voorgangers sinds september 2003, locatie Nicolaes Tulphuis, Hogeschool van Amsterdam.
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd lid Raad van Toezicht FNV Horecabond (onkostenvergoeding)
Nevenfuncties	» Lid verantwoordingsorgaan Pensioenfonds Horeca & Catering (Vacatievergoeding SER-norm) » Lid cao commissie contractcatering (reiskostenvergoeding) » Lid Bedrijfsledengroep Cirfood (reiskostenvergoeding) » Bedrijfscontactpersoon Cirfood » Penningmeester IJsclub de Volharding-Waver

NAAM	A.C. (Anette) Flessing
Geboortedatum	12 maart 1967
Beroepssituatie	Algemeen medewerker Hotel Restaurant Molenzicht
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd lid Raad van Toezicht FNV Horecabond (onkostenvergoeding)
Nevenfuncties	» Bestuurslid Rôggefestival

