



FNV Horecabond Jaarverslag 2019



Colofon

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

» **Adres**

FNV Horecabond,
Louis Armstrongweg 100
Postbus 1435, 1300 BK Almere

» **Telefoon leden**

036 - 535 85 95

» **Fax**

036 - 536 33 97

» **E-mail**

info@fnvhorecabond.nl

» **Website**

www.fnvhorecabond.nl

» **Eindredactie**

Afdeling Marketing, Commercie en
Communicatie



Inhoud



1. Voorwoord 4

2. Bestuursverslag 7

- » 2a. Bestuursverslag 7
- » 2b. Organigram 11
- » 2c. Gang van zaken 2019 13
- » 2d. Organisatie algemeen 19
- » 2e. Vereniging 24
- » 2f. Collectieve belangenbehartiging 25
- » 2g. Pensioenen 33
- » 2h. Vooruitblik 2020 35

3. Jaarrekening 38

- » 3a. Balans per 31 december 2019 38
- » 3b. Staat van baten en lasten over 2019 39
- » 3c. Toelichting op de balans en staat van baten en lasten 41

4. Bijlagen 59

- » 4a. Overige gegevens 61
- » 4b. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant 62
- » 4c. Opgave van bestuurs- en neven functies leden bestuur en directie FNV Horecabond per 31 december 2019 66

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van FNV Horecabond. Het Hoofdbestuur legt via dit verslag verantwoording af over het gevoerde beleid afgelopen jaar.

Het afgelopen jaar stond in het teken van mijlpalen en veranderingen. Deze twee speelden zowel binnen de vereniging als voor de werkorganisatie een centrale rol. Daarnaast is er buiten FNV Horecabond ook een hoop gebeurd.

De staking in de cateringsector was wellicht wel de grootste gebeurtenis. Voor het eerst in de geschiedenis van FNV Horecabond hebben we landelijke stakingen georganiseerd, waar meer dan 450 cateringmedewerkers aan hebben meegedaan. Samen hebben zij verschillende cateringlocaties (deels) platgelegd, vele werkgevers bezocht en ludieke acties tot uitvoering gebracht. Dit alles ging niet onopgemerkt! Met de boodschap 'Brood op de plank' is meer dan eens duidelijk geworden dat werkgevers niet om medewerkers heen kunnen en dat zij moeten verdienen wat ze waard zijn. De huidige cao catering, die niet door FNV Horecabond ondertekend is, kan dat niet bieden. We hebben goede hoop dat met de aankomende onderhandelingen wel een goed resultaat geboekt gaat worden.

In de recreatiesector zijn we er in geslaagd om een cao met fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor recreatiemedewerkers af te sluiten.

Dit jaar is er, met goedkeuring van de leden, een herstructurering binnen de werkorganisatie van FNV Horecabond doorgevoerd. Enerzijds om de kosten te drukken en anderzijds om onze nieuwe missie, visie en doelstellingen van de vereniging vorm te kunnen geven. Deze herstructurering heeft tot dusver geresulteerd in grote zichtbare bezuinigingen, in de ontwikkeling en lancering van nieuwe producten, zoals ZZP Hospitality en de keuze om een aantal processen waaronder de juridische dienstverlening, uit te besteden aan de FNV. We willen hiermee een vernieuwde flexibele organisatie neerzetten die in staat is om snel te schakelen, zowel bij interne als externe veranderingen. De kwaliteit van de dienstverlening moet optimaal zijn en het vakbondswerk moet de ruimte krijgen om ervoor te zorgen dat de collectieve belangen van alle medewerkers in onze sectoren kunnen worden behartigd.

Ook de vereniging heeft in 2019 grote stappen gezet, dit heeft plaatsgevonden in een moderniseringstraject. Onder leiding van een moderniseringswerkgroep zijn belangrijke thema's behandeld en adviezen gegeven die de vereniging aansprekender, krachtiger en levendiger moeten maken. Daarnaast is er een





begrotingswerkgroep opgericht, waarin leden met elkaar aan de slag zijn gegaan om te kijken naar de financiën van de werkorganisatie en de vereniging. Met elkaar moeten we zeker de komende twee jaar komen tot mooie resultaten.

Op de valreep in 2019 hebben we nog een mijlpaal bereikt: voor het eerst na zeven jaar is er weer een cao in de horeca door FNV Horecabond afgesloten. Door leden en bestuurders van FNV Horecabond is er enorm hard geknokt om dit resultaat te bereiken. Zijn we er al met dit resultaat? Nee nog lang niet. Is dit een mooi begin tot meer? Ja, dat zeker. We doen er weer toe en zijn relevanter dan ooit.

Aan het einde van het jaar stabiliseerde de ledendaling, al het harde werken met elkaar loont. We kijken met vertrouwen vooruit. FNV Horecabond is een vereniging om trots op te zijn.

Esther de Jong, secretaris-penningmeester
FNV Horecabond





2a. Bestuursverslag

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 zijn 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;
- » 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 en FNV Recreatie bij activiteiten die zich specifiek op één van deze drie bedrijfstakken richten.

Bestuur

De vereniging FNV Horecabond wordt bestuurd door een Hoofdbestuur waar het Dagelijks Bestuur onderdeel van uitmaakt. Het Hoofdbestuur stelt het algemene beleid op

hoofdpijnen vast en houdt toezicht op de uitvoering ervan (door het Dagelijks Bestuur). Ook stelt het Hoofdbestuur de begroting vast. Aan de hand van onder andere een financieel jaarverslag legt het Hoofdbestuur verantwoording af aan het Ledencongres, als Algemene Ledenvergadering het hoogste orgaan binnen de bond. Het Ledencongres stelt het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid vast, beoordeelt het beleid door het Hoofdbestuur aan de hand van het jaarverslag en stelt het jaarverslag vast. De voorbereiding en uitvoering van het beleid vallen onder de verantwoordelijkheid van het Dagelijks Bestuur. Het Dagelijks Bestuur maakt voorstellen voor het Hoofdbestuur en vertegenwoordigt de bond van rechtswege.

Hoofdbestuur

Het Hoofdbestuur bestaat volgens de statuten uit negen leden: twee leden van het Dagelijks Bestuur en zeven onbezoldigd Hoofdbestuurders. Het Hoofdbestuur wordt door het Ledencongres gekozen. In 2019 heeft het Hoofdbestuur zeven reguliere vergaderingen gehouden en is er een tweedaagse bijeenkomst georganiseerd. Tijdens de vergaderingen stonden onder andere de missie en visie, de financiële positie van de bond, de reorganisatie, de begroting 2019, het jaarverslag 2018, de (stroeve) cao-onderhandelingen in de



catering en het onderhandelingsresultaat in de horeca, de staking in de catering, de FNV Arbeidsvoorwaardennota, de vernieuwingen in de vereniging, de introductie van ZZP Hospitality, de ontwikkeling van het Opleidingsplatform, de statutenwijzigingen, Temper, het beleggingsbeleid, herijking van de financiële kaders, ontwikkelingen in de sectoren en binnen de pensioenfondsen, kaderscholing en vakbondswerk op de agenda. Het Ledencongres heeft akkoord gegeven de aankomende jaren te gebruiken om te komen tot een sluitende exploitatiebegroting. De reorganisatie zal grote consequenties hebben voor de organisatie van FNV Horecabond.

De samenstelling van het Hoofdbestuur was op 31 december 2019 als volgt:

» Dick (D.) Koerselman	voorzitter
» Esther (E.) de Jong	secretaris- penningmeester
» Bert (A.H.) Veldman	onbezoldigd lid uit de regio Oost en vicevoorzitter van het Hoofdbestuur
» Michel (M.) Hooglugt	onbezoldigd lid uit de regio West
» Ronald (R.) Plokker	onbezoldigd lid uit de regio Noord
» Jan (J.M.) Wever	onbezoldigd lid uit de regio Midden
» Roland (R.J.M.) Delnoij	onbezoldigd lid uit de regio West
» Carlo (C.) Snoek	onbezoldigd lid uit de regio Zuidwest
» Iman (I.) de Witte	onbezoldigd lid uit de regio Zuidwest

Dagelijks Bestuur

Zoals eerder gezegd worden de leden van het Dagelijks Bestuur door het Ledencongres gekozen. Zij zijn als bezoldigd bestuurder in dienst

van de bond. Het Dagelijks Bestuur bestaat uit twee personen. Op 31 december 2019 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 Dagelijks 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 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 Hoofdbestuur 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 Hoofdbestuur verantwoording aflegt aan de hand van het jaarverslag. Daarnaast is het Ledencongres gerechtigd tot verkiezing, schorsing en ontslag van leden van het Hoofdbestuur (waaronder de leden van het Dagelijks Bestuur), wijzigen van statuten en reglementen en besluitvorming over het aangaan van een fusie of ontbinden van FNV Horecabond.

Maandag 27 mei 2019 was het eerste Ledencongres van dat jaar met 76 leden, waaronder de leden van het Hoofdbestuur. Tijdens deze dag stond onder andere op de agenda: de toelichting van de jaarverslagen,

statutenwijziging en de visie, missie en doelstellingen van FNV Horecabond. Daarnaast werd de middag interactief opgevuld met diverse workshops zowel vakgerelateerd als gericht op verenigingswerk. Maandag 25 november stond het laatste Ledencongres van 2019 op de agenda met 69 leden, inclusief de leden van het Hoofdbestuur. Tijdens het programma werd een presentatie gegeven door onze leden die als afgevaardigden in het Ledenparlement van FNV zitten. Daarnaast stond het thema 'Modernisering vereniging' centraal. Vanuit de vakbond NVJ is hierover een presentatie gegeven en in de middag organiseerden we voor de eerste keer het Verenigingslab met werkgroepen die ook het thema behandelden.

Beleggingsadviescommissie

FNV Horecabond beschikt over een gezond 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 Hoofdbestuur het van belang, dat de bond beschikt over voldoende beleggingsexpertise. Daarom heeft zij in 2016 een beleggingsadviescommissie ingesteld met als doel het Hoofdbestuur gevraagd en ongevraagd over het strategisch beleggingsbeleid te adviseren en de secretaris-penningmeester over het

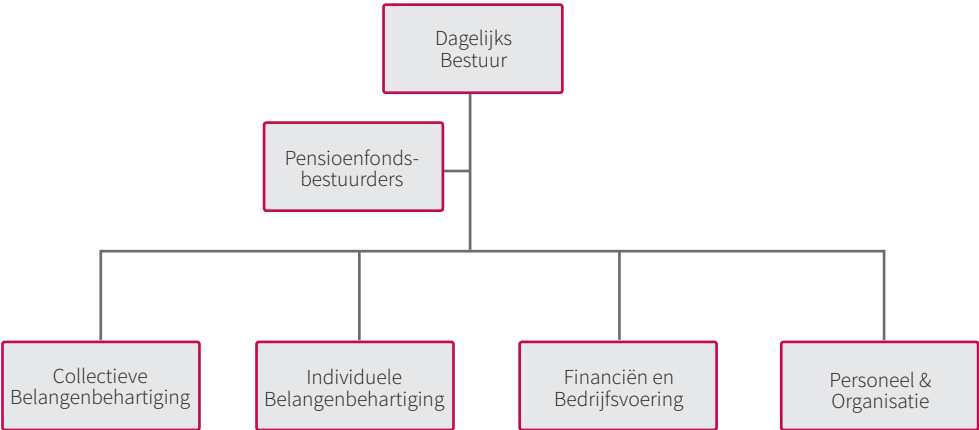
tactische beleggingsbeleid. De commissie bestaat uit tenminste twee leden, waarbij één van de leden bij voorkeur ook ervaring en deskundigheid heeft met financieel beleid en vermogensbeheer bij een vereniging. De vergaderingen van de commissie worden bijgewoond door de secretaris-penningmeester. In 2019 is de commissie vijf keer bijeengekomen.

FNV Horecabond heeft in 2019 onderzocht of op de meest optimale manier haar vermogen belegd wordt en of dit niet op een andere wijze moet. Hier is ook de rol van de beleggingsadviescommissie in meegenomen. Uit het onderzoek is gebleken dat op dit moment beleggen via het GBF (zoals het reeds gebeurde) de meest passende manier is. Zeker nu de communicatie met de FNV en het rapporteren beter verloopt en sinds FNV Horecabond ook een plek heeft in het Bestuur van het GBF. Daarnaast blijft het ook goedkoper vanwege het schaalvoordeel. Het GBF is het gemeenschappelijk beleggingsfonds van de FNV, waarin vijf zelfstandige bonden zitten met hun vermogen. Voor de beleggingsadviescommissie is door het Hoofdbestuur een statuut vastgesteld. Dit statuut is in 2019 aangepast vanwege de wijzigingen in de samenstelling en de aanpassing van het beleid. Per 31 december 2019 bestond de commissie uit Rob Heerkens en Ronald van Rossum.



2b. Organigram

Het organigram is in 2019 ongewijzigd ten opzichte van 2018.





2c. Gang van zaken 2019

Het jaar 2019 stond in het teken van een aantal speerpunten:

- » **Missie, visie en doelstellingen FNV Horecabond 2.0**
- » **Financiële positie FNV Horecabond**
- » **Reorganisatie**
- » **ZZP Hospitality**
- » **Opleiding en scholing**

Missie, visie en doelstellingen FNV Horecabond 2.0

Op 2 februari 2017 is de opdracht gegeven door het Hoofdbestuur om onderzoek te doen naar de (bouwstenen) van de Visie van FNV Horecabond. Een onderzoek student Bedrijfskunde is daarna onder begeleiding van Hoogleraar Beltman aan de slag gegaan met deze opdracht. Helaas was het resultaat van het onderzoek onvoldoende (veel te summier). Daarop is door het Hoofdbestuur besloten een visiewerkgroep op te richten.

11 november 2017 is de oproep gedaan aan leden en medewerkers voor deelname aan de visiewerkgroep waar vervolgens tien mensen gehoor aan hebben gegeven (zes leden en vier medewerkers). De volgende onderzoeksvragen zijn bij de werkgroep neergelegd:

- » Wat zijn de behoeftes van de toekomstige medewerkers?
- » Rol van de vakbond in de toekomst?
- » Technologische en maatschappelijke ontwikkelingen en effect op arbeidsvoorwaarden en bijvoorbeeld contractvormen en rol CAO?
- » Hoe kunnen we nu al anticiperen op deze ontwikkelingen en zorgen we ervoor dat we een toekomstbestendige bond kunnen worden en blijven?
- » Hoe houden we de dienstverlening op pijl?

Na de eerste bijeenkomst volgde een verdiepingsslag. Dit gebeurde aan de hand van aanvullend onderzoek door de deelnemers waar ook andere leden en stakeholders bij betrokken zijn geweest. De volgende verdiepingsslag werd gemaakt:

- » De toekomst en rol van flex en de impact op onze sectoren/toename zzp;
- » De ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden en hoe leg je meer regie bij de medewerker;
- » Het belang van het betrekken van de jongeren en wijze van communiceren met deze doelgroep;
- » Het belang van scholing/vakmanschap;
- » Platformeconomie en onze rol hierin;
- » Innovatie binnen de vakbond;
- » Het belang van een goede cao.

28 mei 2018 zijn de leden tijdens het Ledencongres verder meegenomen in het visietraject middels werkgroepen over bovenstaande onderwerpen. Ook konden zij hun input aanleveren aan de hand van een vragenlijst die door de visiewerkgroep was opgesteld en in de verschillende werkgroepen verder werd besproken. In juni van ditzelfde jaar zijn ook overige (potentiële) leden, medewerkers en werkgevers bevraagd middels de vragenlijsten. In totaal hebben tussen de 200 en 300 mensen input geleverd.

Op basis van de uitkomsten van deze output is uiteindelijk in de visiewerkgroep een vertaling gemaakt naar de volgende bouwstenen. Deze zijn in november 2018 gepresenteerd aan het ledencongres:

FNV Horecabond:

1. Is er voor alle werkenden.
2. In elke levensfase (van het werkende leven).
3. Faciliteert scholing/ontwikkeling.
4. Strijdt voor goede arbeidsvoorwaarden.
5. Is vernieuwend en innovatief.
6. Met elkaar voor elkaar.

De laatste twee visiebijeenkomsten zijn gebruikt om de bouwstenen en contouren te vertalen naar een concrete missie, visie en doelstellingen. Dit is onder begeleiding van een externe organisatie-deskundige gebeurd. Deze missie, visie en doelstellingen zijn in 2019 gepresenteerd aan het Ledencongres.

Missie FNV Horecabond

FNV Horecabond zet zich actief in voor sterke en aantrekkelijke sectoren. Binnen deze sectoren behartigt zij de belangen van alle werkenden in de verschillende levensfasen. Zij voorziet op inspirerende en innovatieve wijze in de behoefte van (potentiële) vakkrachten. Zij is vernieuwend, flexibel en zichtbaar voor iedereen in de horeca, catering en recreatie. Vanuit het collectief en het individu zijn de kernwaarden daarbij het bevorderen van solidariteit, sociale

rechtvaardigheid, scholing, ontwikkeling en duurzaamheid.

Visie FNV Horecabond

FNV Horecabond is de vakbond op het gebied van werk, inkomen en ontwikkeling voor alle werkenden in de sectoren horeca, catering en recreatie welke in elke levensfase potentiële vakkrachten verder brengt.

Nadat deze missie, visie en doelstellingen zijn overgenomen door het Ledencongres zijn ze verder uitgewerkt door de werkorganisatie als onderdeel van het reorganisatieplan voor FNV Horecabond 2.0.

Financiële positie FNV Horecabond

Sinds 2018 heeft het Hoofdbestuur het Ledencongres uitgebreid op de hoogte gebracht van de financiële situatie bij FNV Horecabond. Onder andere tegenvallende ledenaantallen, teruglopende subsidies en hoge kosten hebben ervoor gezorgd dat in de afgelopen jaren de financiële positie van FNV Horecabond steeds slechter is geworden. In het verleden is er door het Hoofdbestuur voor gekozen om beleggings-opbrengsten te gebruiken om verliezen te compenseren. Het huidige Hoofdbestuur heeft conform eerdere afspraken (uit 2010) met het Ledencongres besloten om dat niet langer te doen, omdat je als bond niet structureel meer kunt uitgeven dan er binnenkomt. Beleggings-opbrengsten moeten gebruikt worden voor



incidentele investeringen in vakbondswerk en niet om structurele tekorten aan te vullen.

Om te komen tot een gezonde financiële situatie is het noodzakelijk in te grijpen. Hiervoor is in november 2019 toestemming gevraagd aan het Ledencongres. Er is afgesproken dat we aan het einde van 2022 uitkomen op een exploitatie-resultaat van nul euro. Elk Ledencongres zal gebruikt worden om in te zoomen op de financiële situatie en daarnaast zullen er twee formele evaluatiemomenten plaatsvinden waarop het Hoofdbestuur verantwoording af zal leggen over de stand van zaken. Deze evaluatiemomenten vinden plaats in 2022 en 2024. De financiële herstructurering maakt naast de missie en visie onderdeel uit van het reorganisatieplan voor FNV Horecabond 2.0.

Om ervoor te zorgen dat de financiële herstructurering volgens plan verloopt en de beleggingsopbrengsten inderdaad op de juiste manier worden aangewend zullen de financiële kaders in 2020 worden herijkt. Hiervoor is eind 2019 een begrotingswerkgroep in het leven geroepen met een viertal leden die samen met de secretaris-penningmeester en de financieel expert van de werkorganisatie zich hierover zullen buigen. De bedoeling was dat deze begrotingswerkgroep op een tussentijds Ledencongres op 16 maart 2020 voor het eerst verslag zou doen. Echter, dit tussentijds congres heeft in verband met de uitbraak van het coronavirus niet plaatsgevonden.

Reorganisatie

Om te komen tot FNV Horecabond 2.0 is er in november 2019 toestemming gevraagd aan het Ledencongres om te reorganiseren.

Grofweg zien wij drie aanleidingen die maken dat de opdracht aan FNV Horecabond, en daarmee

aan de werkorganisatie, verandert:

1. Afnemende vakbondskracht;
2. Maatschappelijke ontwikkelingen;
3. Financiële ontwikkelingen.

Vakbondskracht

We zien dat de vakbondskracht afneemt. Cao's worden zonder ons afgesloten, het is moeilijk om de onderhandelingen vanuit een sterke positie in te gaan. Het aantal opzeggingen van leden waarbij als opzegreden is opgegeven 'niet relevant' stijgt. De inkomsten vanuit sociale fondsen, die bestaan om de sector en de mensen die daarin werken te blijven ontwikkelen, nemen significant af of verdwijnen helemaal. Het aantal actieve leden neemt af en het is zeer lastig om mensen actief te maken en daarna te houden. Met name in de horecasector speelt dit probleem. Om dit te keren is het nodig dat we op een meer commerciële manier kijken naar het inschrijven en behouden van nieuwe leden. Ook moeten we anders kijken naar manieren om werkenden in onze sectoren aan ons te binden. Waarbij we nieuwe vormen van lidmaatschap en nieuwe verdienmodellen moeten onderzoeken. In de focusgebieden en bedrijven bouwen we, nog meer dan nu, een actieve en grotere actieve ledengroep. Naast dat de medewerkers van FNV Horecabond zichtbaarder buiten zijn, zorgen deze actieve leden voor meer zichtbaarheid van de bond.

Maatschappelijke ontwikkelingen

We zien drie maatschappelijke ontwikkelingen die maken dat we moeten veranderen:

- » Flexibilisering;
- » Automatisering;
- » Branchevervaging.

Flexibilisering

In heel Nederland, maar zeker onze sectoren, zien we een toenemende flexibilisering van het werk.

Of het nu gaat over zeggenschap, zekerheid of betaling, aan alle kanten en in de brede zin staat de zekerheid van de werknemers in de sector onder druk. Er is een platformeconomie ontstaan. Dit en flexibilisering is niet slecht, zolang het voor piek, ziek en uniek is en zolang het een eigen keus van werkenden is. FNV Horecabond vindt dat vaste contracten de norm hoort te zijn. We blijven ons daarom in de ledenwerving en -binding richten op vaste contracten.

Automatisering

In een hotel zelf inchecken, in een bedrijfsrestaurant zelf je lunch afrekenen en tap/ drank/food automaten. Allemaal voorbeelden van automatisering die ook in hospitality een rol speelt en een nog grotere invloed zal gaan hebben op de werkgelegenheid en/of werkomstandigheden. FNV Horecabond ziet in de vele contacten met leden en potentiële leden direct het effect en de impact van de automatisering op de sector, op de arbeidsvoorwaarden en op de werkgelegenheid. Hierdoor kan FNV Horecabond proactief vormgeven aan een toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenbeleid in de (werk)plannen. Daarnaast kan FNV Horecabond de input vanuit de sectoren gebruiken om deze te vertalen naar een scholing/opleidingsprogramma.

Branchevervaging

De Nederlandse vakbeweging is ingericht in traditionele sectoren. FNV Horecabond organiseert er daarvan drie: horeca, catering en recreatie. Het werk is daarentegen steeds meer op een andere manier georganiseerd; sectoren lopen steeds vaker in elkaar over. Denk bijvoorbeeld aan restaurants die het voedsel uitserveren met Thuisbezorgd of Uber eats. Of een kledingzaak die koffie gaat serveren. Om deze ketens goed te kunnen bedienen is het steeds meer nodig om over de grenzen van de sectoren samen te werken. Binnen FNV Horecabond en ook

daarbuiten met andere (FNV-)vakbonden.

Financieel

FNV Horecabond wil financieel gezond zijn. Dat bestaat uit twee delen: een sluitende exploitatiebegroting en voldoende vermogen. Al jaren geeft de bond structureel teveel geld uit ten opzichte van de inkomsten. Dit resulteert in een negatief exploitatieresultaat. Deze scheefgroei is de laatste jaren toegenomen. Samengevat: FNV Horecabond geeft ca. € 3 miljoen per jaar teveel uit. Rekening houdend met een terugloop in de projecten uit de sociaal fondsen zal bij ongewijzigd beleid het negatieve exploitatieresultaat verder oplopen. Dit betekent dat we ruim € 3 miljoen aan operationele kosten moeten besparen en/of nieuwe inkomstenbronnen zullen moeten aanboren om te komen tot een sluitende financiële exploitatie.

Onderdeel van het plan FNV Horecabond 2.0 is dat de jaren 2020 en 2021 worden benut om enerzijds de omvang van de werkorganisatie, alsmede de processen en systemen die in gebruik zijn bij de werkorganisatie dusdanig te optimaliseren en anderzijds om nieuwe verdienmodellen te onderzoeken en te implementeren, zodat we vanaf 2022 werken met een sluitende financiële exploitatiebegroting. Deze sluitende exploitatiebegroting betekent dat de structurele uitgaven gedekt worden door structurele inkomsten. Een eerste grote stap hebben we al in 2019 gezet waarbij er ruim € 0,5 miljoen aan besparingen is gerealiseerd. Regelmatig wordt de financiële meerjaren verkenning bijgewerkt naar nieuwe inzichten en ontwikkelingen waarbij er wordt gekeken of de gestelde financiële doelstellingen behaald zullen worden om te bezien of er moet worden bijgestuurd. Door het ingrijpen zorgen we er ook voor dat ons belegd vermogen, dat nu nog gezond is, ook voor de toekomst gezond blijft.



ZZP Hospitality

Uit het visietraject kwam duidelijk naar voren dat FNV Horecabond er moet zijn voor alle werkenden, ook voor ZZP'ers. Wel op voorwaarde dat dit niet tot verdrukking gaat leiden op de arbeidsmarkt van medewerkers. In onze sectoren, net zoals in veel andere sectoren, neemt het aandeel ZZP'ers hard toe. Alhoewel deze groep werkenden nog altijd kleiner is dan de groep met een arbeidsovereenkomst, ligt er een wereld te winnen. Zowel in arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden voor deze groep, in tools en instrumenten, collectiviteiten etc., als in de aansluiting op FNV Horecabond. Dat maakt dat we 2019 hebben gebruikt om onderzoek te doen naar deze doelgroep en op welke wijze wij deze doelgroep het beste kunnen bijstaan. Er is veel gesproken met de doelgroep zelf, maar ook met leden, met partijen als Temper, pensioenfondsen, verzekeraars, advocaten, andere vakbonden en het Ministerie. Dit heeft geresulteerd in de ontwikkeling van het nieuwe merk ZZP Hospitality, dat begin 2020 live is gegaan. Dit is in samenwerking met FNV Zelfstandigen tot stand gekomen. We hebben in het Ledencongres van november 2019 al een conceptversie kunnen laten zien.

Opleiding en scholing

De kadertrainingen voor actieve leden zijn nog

steeds een groot succes. Ook in 2019 waren bijna alle trainingen vol en is er zelfs een aantal extra trainingen bijgekomen. Inmiddels hebben een paar honderd leden trainingen gevolgd.

Uit het visietraject kwam naar voren dat FNV Horecabond zich naast het trainen van (actieve) leden zich ook moet gaan inzetten voor het ontwikkelen en of faciliteren van vakgerichte en persoonlijke trainingen en opleidingen. Deze trainingen en opleidingen zijn voor alle werkenden om zodoende gehoor te geven aan de behoefte die er bestaat onder onze leden en niet-leden. Dit biedt een mogelijkheid om mensen die nog niet zover zijn dat ze lid willen worden, ook te binden aan FNV Horecabond door ze tegen betaling trainingen te laten volgen. Daarnaast biedt het de mogelijkheid voor leden om naast de kadertrainingen ook vakgerichte en persoonlijke trainingen te volgen die hen helpen bij het versterken van hun positie op de arbeidsmarkt en duurzame ontwikkeling. 2019 hebben we gebruikt om onderzoek te doen naar de verschillende mogelijkheden om dit aan te bieden. Ook hebben we al een aantal kadertrainingen opengesteld voor niet-leden. Daarnaast zijn we op grotere schaal onze training Personal Mapping gaan aanbieden, onder andere aan leermeesters. We zullen dit in 2020 verder gaan doorontwikkelen.



2d. Organisatie algemeen

Werving en behoud

FNV Horecabond heeft 2019 afgesloten met een verlies van -460 leden. Op 31 december 2019 waren er 21.598 leden (waarvan 20.890 betalende leden). De cateringacties hebben

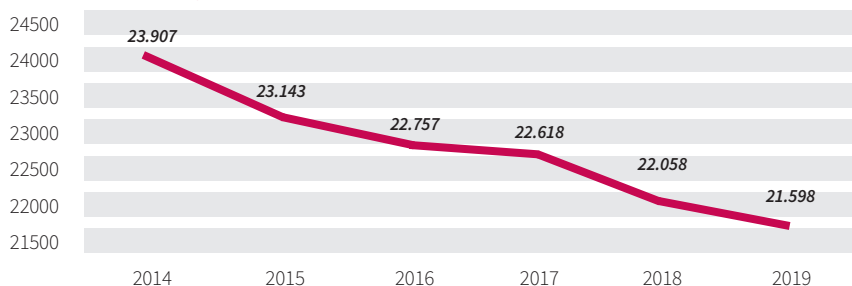
direct en indirect bijna 300 leden opgeleverd. Sinds 2015 is er een stijgende lijn in het aantal inschrijvingen zichtbaar. Echter, het aantal uitschrijvingen stijgt ook.

Ledenontwikkeling

	Inschrijvingen	Uitschrijvingen	Resultaat	Ledenstand
Totaal	3.073	3.533	-460	21.598
Horeca	2.421	2.985	-564	16.964
Catering	548	342	+206	3.376
Recreatie	104	206	-102	1.258

Het aantal leden is de afgelopen zes jaar afgenomen met 10%.

Ledenontwikkeling 2014 - 2019



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 (28%), dit ligt een fractie lager dan vorig jaar. Van alle

uitschrijvingen is tenminste 42% niet te beïnvloeden (verlaten van de sector, emigratie, overlijden etc.).

32% van de nieuwe leden (2019) is jonger dan 25 jaar, 25% is tussen de 25 en 35 jaar. Echter 46% van de uitschrijvingen is ook door leden onder de 36 jaar.

Behoud

In 2019 is er bijna € 75.000 afgeschreven vanwege misgelopen contributie-inkomsten ten opzichte van € 52.000 in 2018, dit is een stijging van 43%. Er zijn 628 leden geroyeerd, ten opzichte van 457 leden in 2018 (=37%). De kosten zijn iets opgelopen in 2019 door het vormen van een voorziening voor nog te verwachten misgelopen contributie-inkomsten ad € 6.000. In 2020 zullen we hier extra aandacht aan gaan besteden om het aantal royementen alsmede de hiermee misgelopen contributie-inkomsten verder in te perken.

Marketing en Communicatie

De communicatie wordt altijd vanuit de volgende vertrekpunten gecommuniceerd:

- » Alle horeca/catering/recreatie medewerkers kunnen bij FNV Horecabond terecht voor vragen over werk & inkomen.
- » FNV Horecabond zet zich in voor de arbeidsvoorwaarden van werknemers.
- » FNV Horecabond zet zich samen met medewerkers/werkgevers in voor een sterke sector.
- » Passie, plezier en vakmanschap zijn belangrijk bij het uitvoeren van het werk.

Daarbij moet de activiteit altijd voldoen aan een van de volgende doelstellingen: ledenwerving, ledenbehoud, activeren leden, verhogen naamsbekendheid en verhogen interactie met onze (potentiële) leden. Doelgroepgerichte communicatie, met name door de inzet van digitale middelen, hebben we ook in 2019 ingezet om naast meer ook de juiste mensen te bereiken. Het totale websitebezoek is met 425.000 bezoekers nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2018. Het websitebezoek van FNV Horeca is iets gedaald, dit is ook deels te wijten aan de mindere inzet van Google Adwords. Het bezoek aan de website van FNV Catering is explosief gestegen met 59% en het websitebezoek van FNV Recreatie is met 19% gestegen. Ruim 80% van onze leden ontvangt onze nieuwsbrief en deze wordt door gemiddeld 33% geopend. Het optimaliseren van onze middelen en boodschappen heeft ook in 2019 centraal gestaan.

De binding met onze doelgroepen via social media is voor FNV Horecabond essentieel. Het aantal volgers op onze kanalen is ruim 42.000. In 2020 wordt onze social strategie verder ontwikkeld en leggen we nog meer focus op bereik en interactie.



Ook zetten we social media steeds meer in voor ledenwerving. Daarnaast hebben we in 2019 het persbeleid verder aangescherpt en veel persaanmeldingen gekregen. Daarnaast hebben we als afdeling een grote rol gehad in de ontwikkeling van de GastvrijheidsTOP en nieuwe product-ontwikkeling, zoals ZZP Hospitality.

Horeca Info

Het ledenblad Horeca Info verscheen in 2019 zes keer met daarin een mix aan artikelen: wat je moet weten over cao- en arbeidsvoorwaarden, wetten en juridische zaken en daarnaast inspirerende verhalen van en over leden en werknemers in de sectoren. Ook nemen vakbekwaamheid, scholing en passie voor het vak een belangrijke plaats in het blad in. Er zijn kostenbesparingen doorgevoerd, zoals het gebruik van goedkoper papier. Maar die hebben geen afbreuk gedaan aan de inhoud en betrouwbaarheid van het blad dat in 2018 hoog scoorde in het lezersonderzoek dat we toen hebben gehouden. In 2020 wordt bekeken hoe en op welke manier we het blad nog aantrekkelijker kunnen maken voor een bredere doelgroep.

ICT

2019 stond in het teken van veel wijzigingen in de organisatie en daardoor ook nieuwe uitdagingen voor de afdeling ICT. We hebben de overgang naar de Cloud gemaakt met ons Afas CRM-systeem. Onze back-uplocatie in Aalsmeer is opgezegd en we hebben nu de externe back-up in een private Cloud ondergebracht. Om een aantal zaken efficiënter te laten verlopen hebben we wijzigingen gemaakt in de automatisering van processen, zoals het digitaliseren van stakingsformulieren en het automatisch verwerken hiervan in de boekhouding. Verdere planning en voorbereidingen zijn gedaan om in het komende jaar een verdere transformatie te maken en meer processen te automatiseren. Al

deze wijzigingen zijn in overeenstemming met de AVG-wetgeving opgezet en uitgevoerd.

Personeel & Organisatie

Eind 2019 had FNV Horecabond 41,3 fte in dienst versus 48,7 fte ultimo 2018.

Dit is een afname van 7,4 fte ten opzichte van het einde van 2018. Begin 2020 neemt de bezetting nog verder af. Dit is het logische gevolg van de reorganisatie. De grootste afname in fte in 2020 wordt verwacht zodra de afdeling juridische dienstverlening wordt uitbesteed aan FNV. Dit betreft inclusief de pensioenfondsbestuurders en het secretariaat Juridische Zaken naar verwachting 13,25 fte. De afname van de bezetting verloopt zonder gedwongen ontslagen in lijn met het uitgangspunt voor het sociaal plan dat hiervoor is afgesproken.

In 2019 was het totale verzuimpercentage over de gehele organisatie 11,9% (2018 6,7%). Dit percentage is uitzonderlijk hoog en wordt vrijwel geheel (10%) verklaard door langdurend verzuim (langer dan 43 dagen). Deze medewerkers waren vrijwel het gehele jaar ziek.

Het kortdurende en gemiddelde verzuimpercentage is vrijwel gelijk aan 2018. Dat laatste is positief in tijden van onzekerheid.

In het kader van de reorganisatie hebben alle medewerkers een arbeidsmarktanalyse aangeboden gekregen, circa de helft heeft daar gebruik van gemaakt. Een aantal collega's heeft ook de daaruit voortgekomen scholings- en coachingstrajecten gevolgd.

2e. Vereniging

FNV Horecabond heeft de leden ingedeeld in zes regio's: Noord, Midden, Oost, Zuid-Oost, Zuid-West en West. In de regio's zijn kaderleden die gemiddeld twee à drie keer per jaar per regio bij elkaar komen en ledenbindingactiviteiten organiseren: een jubilarisbijeenkomst en twee seniorenbijeenkomsten. Deze laatste activiteiten bestaan veelal uit een diner en/of georganiseerde lunch binnen de regio op horecascholen. De jubilarisbijeenkomsten vinden zowel in het voor- als in het najaar plaats. Voor de seniorenbijeenkomsten geldt hetzelfde.

Jubilarissenbijeenkomst

Leden die 25, 40, 50, 60, 65 of 70 jaar lid van FNV Horecabond zijn, worden uitgenodigd om een jubilarisfeest bij te wonen. Daarnaast worden ook actieve kaderleden van betrokken regio's uitgenodigd als waardering voor hun inzet. Bij de jubilarissen is het opvallend dat veelal de oudere jubilarissen beter gebruik maken van de uitnodiging.

Jubilariscijfers van 2019:

Jubilarissen 25 jaar: 268 uitnodigingen,
aanwezig 57 jubilarissen;
aantal afmeldingen 72.

Jubilarissen 40 jaar: 56 uitnodigingen,
aanwezig 16 jubilarissen;
aantal afmeldingen 30.

Jubilarissen 50 jaar: 33 uitnodigingen,
aanwezig 16 jubilarissen;
aantal afmeldingen 9.

Jubilarissen 60 jaar: 7 uitnodigingen,
aanwezig 5 jubilarissen;
aantal afmeldingen 2.

Jubilarissen 70 jaar: 2 uitnodigingen,
aanwezig 2 jubilarissen

65 jaar lid van de bond is officieel geen jubilarisviering, maar deze leden ontvangen wel een uitnodiging. In 2019 waren in totaal twee leden 65 jaar lid, maar beiden konden helaas niet aanwezig zijn. Van de 70-jarige jubilarissen,

in totaal twee leden dit jaar, was 100% aanwezig.

Seniorenbijeenkomsten

Voor seniorleden van 65 jaar of ouder organiseert FNV Horecabond jaarlijks in de regio's seniorenlunches en -diners. Deze bijeenkomsten zijn een groot succes en worden door vele leden zeer gewaardeerd. Opmerkelijk is dat het aantal aanwezige senioren in 2019 fors is teruggelopen. Dit is te verklaren, omdat de uitnodiging voor deze bijeenkomsten dit jaar per e-mail aan betrokkenen is verstuurd. In 2018 is dit reeds aan de doelgroep kenbaar gemaakt.

In 2019 hebben we in totaal 1.534 uitnodigingen verzonden (tegen 1.891 vorig jaar) en 361 bezoekers mogen begroeten (tegen 307 vorig jaar). Het aantal afmeldingen dit jaar was 64.

Opleidingen actieve leden

In 2019 is de vierde Young Academy zeer succesvol afgesloten. Een groep van 19 jonge leden tot 32 jaar volgt in dit traject diverse masterclasses om zich op deze manier te ontwikkelen en kennis te maken met de vakbeweging en haar maatschappelijke rol. De meeste deelnemers zijn na het afronden van de Young Academy doorgestroomd naar een andere actieve functie bij de vakbond, zoals in het actiecomité horeca en de cao-commissie FNV Horeca.

Daarnaast is gestart met het verder ontwikkelen van verdiepingstrainingen voor actieve leden van FNV Horecabond. Naast de Young Academy hebben we de Basisopleiding en Verdiepingsopleidingen opgericht voor leden die zich op welke manier dan ook actief willen inzetten voor de bond. Inmiddels hebben in 2019 ruim 150 leden succesvol deelgenomen aan de verschillende opleidingen. In 2019 is er weer een actief lid gecertificeerd tot vakbondsconsulent. Vakbondsconsulenten beantwoorden vragen rondom werk en inkomen op vakbondshuizen. In 2020 starten er weer drie actieve leden met deze intensieve opleiding.





2f. Collectieve Belangenbehartiging



FNV Horeca

FNV Horeca heeft zich in 2019 ingezet voor meer zichtbaarheid, betrokkenheid en meer invloed in de sector. Het belangrijkste doel was de totstandkoming van een nieuwe cao horeca, ondertekend door FNV Horeca, per 1 januari 2020.

Beurzen

FNV Horeca is in 2019 aanwezig geweest op vier beurzen. De beurzen waar FNV Horeca aanwezig zijn geweest zijn: Horecava in de RAI Amsterdam, HorecaEvenTT in Assen, Gastvrij in Rotterdam en de BBB in Maastricht. In 2019 hebben we ervoor gekozen om met een kleinere stand meer persoonlijkheid te genereren.

Op de stand zijn we met bezoekers in gesprek gegaan over de toekomst van de sector. Eveneens is er input opgehaald voor de inzet van de cao horeca. Tegelijkertijd hebben veel medewerkers informatie en advies gevraagd en gekregen over hun werk en inkomen.

Future Hotello

Tijdens de Horecava is FNV Horeca ook in 2019 weer partner geweest van één van de side events rond de Horecava.

Future Hotello is het netwerkevenement voor studenten & Alumni van de Nederlandse Hotel Management Scholen. Voor hen organiseert HotelloTop een aantrekkelijke dag met een

interactief programma, waarbij 300 studenten de mogelijkheid krijgen om op een informele manier in contact te komen met verschillende vertegenwoordigers uit de hospitality industrie.

FNV Horeca is partner en heeft de studenten een workshop Personal Mapping gegeven in het kader van het thema persoonlijke ontwikkeling.

GastvrijheidsTOP

FNV Horecabond heeft op 28 oktober 2019 een event voor professionals in de horeca, catering en recreatie georganiseerd. Tijdens de GastvrijheidsTOP in Gooiland Hilversum stonden workshops, food en fun centraal. Het event werd georganiseerd door FNV Horeca, FNV Catering en FNV Recreatie.

FNV Horecabond bracht met dit event voor het eerst drie dienstverlenende sectoren samen en bood op deze dag talloze inspirerende workshops aan op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en vakmanschap. De GastvrijheidsTOP is de opvolger van De Dag van de Horecamedewerker, die FNV Horeca in 2017 en 2018 organiseerde voor uitsluitend horecamedewerkers.

Collectieve belangenbehartiging

Met verschillende partijen en horecabedrijven vinden er gesprekken plaats over de sector om gezamenlijke belangen en verantwoordelijkheden te onderzoeken. Op het gebied van fusies en overnames, wet melding collectief ontslag, reorganisaties en bedrijfssluitingen heeft FNV Horeca begeleiding en ondersteuning geboden aan haar leden.

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, overgang naar payroll, werktijden en werkdruk.

Medezeggenschap horeca

In 2019 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 opgeleid. Het georganiseerde OR-Platform voor horeca-medewerkers is in 2019 succesvol bezocht.

In 2019 is door FNV Horeca ook weer OR@Work verzorgd. Hierin bieden we een 4-daagse training aan voor (startende) OR-leden werkzaam in de horeca. Binnen OR@Work worden medewerkers opgeleid en voorbereid op een rol binnen de medezeggenschap en laten we ze kennis maken met de vakbond.

Sector-cao

FNV Horeca heeft zich in 2019 ingezet voor de totstandkoming van een nieuwe cao horeca per 1 januari 2020. Begin 2019 is FNV Horeca begonnen met het informeren en het creëren van bewustwording omtrent de cao-onderhandelingen door middel van onder andere bedrijfsbezoeken en online campagnes.

Na de zomer is FNV Horeca gestart met de inventarisatie van wensen en behoeften voor de nieuwe cao Horeca.

Zowel leden als niet-leden hebben door middel van een digitale enquête en bijeenkomsten door het land input kunnen leveren. Ook met deze boodschap hebben er in de periode kort na de zomer bedrijfsbezoeken plaats gevonden. Uitgangspunt was een cao voor de gehele sector horeca (AVV), waarbij FNV Horeca volwaardig partij is.

Minimale uitgangspunten waren: een verbeterde definitie vakkracht, koopkrachtverbetering en afspraken over de voortgang van de sociale agenda en borging van deze sociale agenda.

Tijdens het gehele proces is de cao commissie horeca actief betrokken geweest. In 2019 hebben er acht vergaderingen plaatsgevonden, is er een training verzorgd en heeft er een stemming plaatsgevonden met aansluitend een gezellig samenzijn.

Eind augustus 2019 is FNV Horeca formeel uitgenodigd door Koninklijke Horeca Nederland voor de cao-onderhandelingen t.b.v. de cao horeca. In de maanden oktober, november en december hebben er vijf onderhandelingsrondes plaatsgevonden. Op 2 december 2019 is er een principeakkoord bereikt voor de cao horeca. Het principeakkoord is op 3 december voorgelegd aan de cao commissie. De cao commissie heeft unaniem besloten om het principeakkoord positief voor te leggen aan de leden. Van 3 december tot en met 16 december 2019 konden zowel leden als niet-leden hun stem uitbrengen op het principeakkoord. De stem van de leden was hierbij beslissend en die van niet-leden raadgevend. Uiteindelijk heeft 73% voor het akkoord gestemd. Op 17 december is er een definitief akkoord gesloten.



Belangrijkste punten:

- » looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020;
- » loonsverhoging van 3% voor vakkrachten die een loon ontvangen dat ligt tussen het basis- en eindloon van de loontabel;
- » aanpassing van de loontabel met 3%;
- » aanpassing van de definitie vakkracht, waardoor een medewerker sneller een hoger salaris ontvangt;
- » Aanpassing op de WAB;
- » de cao is op 24 december 2019 geaccepteerd door Min SZW;
- » procedure AVV loopt.

Naast de sector-cao waren er in 2019 nog vier andere bedrijven in de horeca die een eigen bedrijfs-cao hadden.

» Stichting Pluryn Maatschappelijke Ondernemingen

De cao loopt van 1 juli 2018 tot 1 juli 2020 en kent goede loon- en jeugdloonafspraken, een structurele loonsverhoging van 3,3% voor alle werknemers, verhoging van alle eindlonen met € 100,-, verhoging van jeugdloonpercentages en een aantrekkelijke reiskostenvergoeding. Al in eerdere onderhandelingsresultaten is afgesproken dat er geen wachtdagen bij ziekte zullen worden ingehouden, er een goede feestdagen- en overurentoeslag is, een moderne jaarurensystematiek en zijn er afspraken gemaakt over de maximale omvang van flexibele arbeidskrachten. Deze cao ligt ruim boven het niveau van de nieuwe sector-cao.

» Huis van Eemnes

De cao Huis van Eemnes loopt van 1 mei 2018 tot en met 31 december 2019. De salarissen liggen in de starttabel 1,16% hoger dan in de sector-cao. Medewerkers van 18 jaar en ouder worden na zes maanden gezien als vakervaren en hebben sneller recht op een hoger loon. Daarbij zijn er onder andere afspraken gemaakt over een eindejaarsuitkering, kraamverlof voor partners,

onregelmatigheidstoeslag en scholing en ontwikkeling.

» Van Heeckeren Groep

De cao heeft een looptijd van 1 april 2018 tot en met 31 december 2019. De salarissen liggen in de aanvangsschalen een procent hoger dan in de sector-cao. Medewerkers van 18 jaar en ouder worden na zes maanden gezien als vakervaren en hebben sneller recht op een hoger loon. Er zijn concrete afspraken vastgelegd voor een prestatiebeloning van 1, 2 of 3% vergoeding voor een opleiding en een reiskostenvergoeding.

» De Duivelsberg

De cao loopt van 1 oktober 2018 tot en met 31 december 2019. In deze cao is een, voor de horeca, vrijwel unieke 4-daagse werkweek afgesproken. Er zijn diverse goede loonafspraken gemaakt waarbij de salarissen minimaal 1,6% hoger liggen dan de sector-cao. Medewerkers van 18 jaar en ouder die in het bezit zijn van een erkend vakdiploma of 1.000 uur werkervaring bij De Duivelsberg hebben, worden gezien als vakervaren en hebben sneller recht op een hoger loon. Ook zijn er goede afspraken gemaakt over scholing, ontwikkeling en geboorteverlof voor partners.



FNV Catering

Het traject voor de cao-onderhandelingen is in 2019 van start gegaan met het uitgebreid raadplegen van de leden die werkzaam zijn in de contractcatering. Dit is gedaan door middel van zes ledenbijeenkomsten die plaatsvonden door het hele land. Tevens is er een enquête onder leden en niet-leden gehouden. De cao-commissie heeft hieruit de volgende voorstellen opgenomen in de voorstellenbrief en ingebracht in de onderhandelingen:

- » Cao met een looptijd van één jaar, van 1 april 2019 tot 1 april 2020.
- » Een loonsverhoging van 5% op de feitelijke lonen per 1 april 2019 met een bodem van € 100,- bruto per maand.
- » De vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer per 1 april 2019 te verhogen van € 0,15 naar netto € 0,19 per km voor alle gereisde km's (zonder maximum) woon-werk (ww) v.v. per dag. Indien een werknemer gebruik maakt van het openbaar vervoer, dienen hiervoor de werkelijk gemaakte kosten per maand vergoed te worden. Artikel 49 lid 8 a aanpassen. Indien bij een inflight bedrijf een lagere reiskostenregeling ww wordt toegepast, dan geldt de voor de werknemers meest gunstige reiskostenregeling ww. De reiskostenregeling in de cao wijzigen van een standaardregeling naar een minimumregeling. Afwijkingen naar boven van de minimumregeling kunnen alleen met instemming van de OR of Personeelsvertegenwoordiging worden afgesproken.
- » De hoogte van de eindejaarsuitkering voor de inflightcatering wordt vanaf 2019 berekend op dezelfde wijze als de vakantietoeslag (artikel 54 van de cao).
- » Verder dienen er afspraken gemaakt te worden zoals verwoord in de voorstellenbrief van FNV Catering over aanpassing artikel 3, afschaffen van artikel 17A, uitbreiding artikel 33, een 80-90-100% regeling of een variant hierop en doelgroepenbeleid.

Veneca was echter niet bereid tegemoet te komen aan de eisen van FNV Catering. Op 20 september 2019 heeft Veneca met de andere vakbonden (De Unie en CNV Vakmensen) een cao-akkoord gesloten.

Het eindbod van Veneca voldeed niet aan de eisen die FNV Catering aan een nieuwe cao-catering had gesteld en daarop heeft FNV Catering

het cao-overleg van 20 september 2019 beëindigd. De leden van de cao-commissie hebben het besluit genomen om het eindbod van de werkgevers negatief voor te leggen aan de leden. De hoofdreden hiervoor was gelegen in het feit dat de koopkracht over 2019 niet op peil zou blijven en dat strookt niet met de arbeidsvoorwaardennota van FNV Catering.



De leden hebben het eindbod massaal afgewezen en zijn overgegaan tot het voeren van stakingsacties. Ondanks de acties is er toch een cao gekomen, maar die is niet ondertekend door FNV Horecabond.

Acties FNV Catering

In de tweede helft van de maand mei 2019 zijn er op acht dagen ludieke acties gevoerd. Er zijn een 30-tal locaties bezocht en bloemen uitgedeeld aan gasten van cateringlocaties, met het verzoek deze aan cateringmedewerkers te geven. Deze acties hadden tot doel om de eisen van FNV Catering, vermeld in de ultimatieve brief van 7 mei 2019, kracht bij te zetten.

In de maand augustus zijn op één dag grote opdrachtgevers, per brief of bezoek, benaderd en zij zijn daarbij geïnformeerd over de stand van zaken aangaande de onderhandelingen over een nieuwe caocatering.

Deze acties zijn door in totaal 175 leden uitgevoerd waarvan sommige leden meerdere dagen hebben deelgenomen. In totaal waren er gedurende de ludieke acties 269 leden betrokken.

Stiptheidsacties en werkonderbreking

FNV Catering heeft op 15 augustus 2019, 31 augustus 2019 en 1 september 2019 om haar eisen kracht bij te zetten stiptheidsacties gevoerd bij KCS. Vervolgens is er op 4 september 2019 bij KCS een werkonderbreking geweest van 2 uur.

Stakingen

In de maand oktober 2019 heeft FNV Catering drie stakingsdagen (10, 17 en 24 oktober 2019) georganiseerd en in de maand december nog één stakingsdag (19 december 2019). In de aanloop naar de stakingsdagen zijn er ruim 100 locaties bezocht en zijn aanwezige medewerkers geïnformeerd over de stand van zaken bij de cao-onderhandelingen en over de datum, plaats en locatie van de stakingsdagen. In totaal hebben meer dan 1.000 leden deelgenomen aan de stakingsacties.

Vertegenwoordiging FNV Catering

FNV Catering heeft in 2019 medewerkers in de catering vertegenwoordigd als lid van het bestuur in de Vakraad voor de Contractcateringbranche (VCC), Stichting Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen (FBA), Stichting Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen (FBS), Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden (SUCON II), Branchetoetsingscommissie voor de contractcateringbranche en van de Stichting Opleidingen voor de contractcateringbranche (OCC). Verder is FNV Catering betrokken bij diverse paritair samengestelde werk- en stuurgroepen in de branche.

FNV Catering is in 2019 ook vertegenwoordigd in het bestuur van de brede code verantwoord markt gedrag, waar de volgende sectoren bij betrokken zijn: schoonmaak, verhuizers, beveiligingsbranche

en contractcateringbranche. De cateringbranche heeft ook een eigen branche codekamer waarin FNV Catering deelneemt.

BedrijfsLedenGroepen (BLG's)

In 2019 was FNV Catering actief betrokken bij de BLG's van de volgende bedrijven: Compass Group, Sodexo, Albron, KLM Catering services (KCS) en Cormet Catering. In 2019 is er extra aandacht besteed aan het inflightdeel van de catering op Schiphol. FNV Catering heeft in dat kader ook bijeenkomsten gehouden met de leden van twee andere inflightcatering bedrijven zoals Gate Gourmet en Newrest.

Cao-commissie

In 2019 is de cao-commissie van FNV Catering acht keer bijeengekomen. Het belangrijkste onderwerp op de agenda was het vaststellen van het mandaat voor de onderhandelingen voor de nieuwe cao per 1 april 2019, het terugkoppelen van de cao- onderhandelingen, het bespreken van de te volgen strategie en het afstemmen van de noodzakelijk te houden acties.

FNV Catering is niet alleen op bedrijfstakniveau actief geweest, maar ook op bedrijfsniveau. Er zijn de nodige contacten onderhouden met directies, managers en ondernemingsraden van de verschillende bedrijven in de cateringsector (o.a. bij collectieve zaken).

FNV Catering is onder andere betrokken geweest bij: diverse collectieve kwesties i.v.m. niet naleven cao, toepassing spaar-urenregeling onderwijs catering, aanpassingen/wijziging contracten bij overnames locaties, berekening waarde ATV-dag voor inleenkrachten toepassing SER-fusiegedragsregels, enz.

FNV Recreatie

Nieuwe cao's

FNV Recreatie heeft in 2019 met werkgeversorganisatie RECRON 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 2019 tot en met 31 december 2020. Hoofdpunten van de cao zijn:

- » Loonsverhoging van 2% per 1 juli 2019; 1% per 1 oktober 2019; 1,5% per 1 juli 2020 en 1,25% per 1 oktober 2020;
- » Invoering van een fatsoenlijk levenslang partnerpensioen per 1 januari 2020.

Fonds cao recreatie

De fonds-cao heeft een looptijd van 1,5 jaar, voor de periode van 1 juli 2019 tot en met 31 december 2020. Hoofdpunten van de cao zijn:

- » De huidige stichting Sociaal Fonds Recreatie blijft in stand;
- » Het bestuur van het Sociaal Fonds (SFR) en het Georganiseerd Overleg Recreatie (GOR) worden samengevoegd tot één paritair bestuur van het SFR, bestaande uit zes leden;
- » De premie bedraagt 0,50% van de salarissom, te verdelen tussen werkgever en werknemer op 50/50 basis.

Cao dagrecreatie

De looptijd van de nieuwe cao dagrecreatie is van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Belangrijkste afspraak in deze cao is:

- » Loonsverhoging van 2% per 1 juli 2019; 1% per 1 oktober 2019; 1,5% per 1 juli 2020 en 1,25% per 1 oktober 2020.

Met de vereniging werkgevers in de zwembaden en zwemscholen (WiZZ) heeft FNV Recreatie in 2019 een nieuwe cao voor de zwembaden afgesloten.

Cao zwembaden

De cao zwembaden heeft een looptijd van twee jaar te weten van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Hoofdpunten van de cao zijn:

- » Loonsverhoging van 2% per 1 oktober 2019 en 2% per 1 juli 2020;
- » Invoering van een fatsoenlijk levenslang partnerpensioen per 1 januari 2020;
- » In het kader van Veiligheid hebben werknemers die langer dan drie uur aaneengesloten toezicht houden of lesgeven vanaf 1 juli 2019 na deze drie uur recht op een betaalde pauze van tien minuten.

Naast deze drie sector cao's en fonds cao heeft FNV Recreatie in 2019 ook weer twee nieuwe bedrijfs-cao's afgesloten. Een met de directie van Albron Center Parcs BV en een met de directie van Stichting Strandexploitatie Veere, welke beiden gebaseerd zijn op de cao recreatie.

Bedrijfs-cao Albron Center Parcs (ACP)

De looptijd van de bedrijfs-cao ACP is drie jaar van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022. Hoofdpunten van de cao zijn:

- » Loonsverhoging in totaal van:
 - 4,5% voor de medewerkers in dienst voor 1 juli 2012;
 - 3,75% voor de medewerkers in dienst op of na 1 juli 2012.



- » 1% loonsverhoging per 1 januari 2020; 0,75% loonsverhoging per 1 januari 2020 voor de medewerker in dienst voor 1 juli 2012 ter compensatie voor het vervallen van de zondagstoeslag; 1,5% loonsverhoging per 1 juli 2020 en 1,25% loonsverhoging per 1 oktober 2020.
- » Vanaf 2021 worden de loonsverhogingen volgens de cao recreatie toegepast.
- » Hogere loonschaal voor hulpkrachten per 1 januari 2020

15 t/m 17 jaar	€ 4,39	per uur	=
ongeveer 45% t/m 10% meer loon			
18 t/m 19 jaar	€ 6,67	per uur	=
ongeveer 32% t/m 10% meer loon			
20 t/m 21 jaar	€ 11,11	per uur	=
ongeveer 38% t/m 10% meer loon			
- » Bijdrage van 50% in de betaalde vakbondscontributie.

Bedrijfscao Stichting Strandexploitatie Veere(SSV)

De looptijd van de bedrijfs-cao SSV is van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. Aanvullende en/of afwijkende afspraken in de bedrijfs-cao SSV ten opzichte van de cao recreatie zijn:

- » Pensioen bij ABP wordt voortgezet;
- » Eindejaarsuitkering van 2,25% van het jaarsalaris incl. vakantietoeslag;
- » Voor ieder overuur een vergoeding van 1,25 uur vrije tijd;
- » Voor het werken op feestdagen een vergoeding van 125% over de gewerkte uren in tijd;
- » Toeslag van 25% in tijd voor tijd voor het werken op zaterdag;
- » Premie Wia-hiaatverzekering wordt voor 100% door de werkgever gecompenseerd;
- » Premie Anw-hiaatverzekering wordt door de werkgever betaald.

Georganiseerd Overleg Recreatie en Zwembaden (GOR)

FNV Recreatie is vertegenwoordigd in het GOR en heeft aan de bestuursvergaderingen deelgenomen. Medio 2019 is het bestuur van het GOR samengevoegd tot één paritair bestuur van het SFR, bestaande uit zes bestuursleden. FNV Recreatie is in het nieuw opgerichte paritair bestuur van SFR vertegenwoordigd met twee bestuursleden.

Coördinatiegroep Zwembaden

FNV Recreatie is vertegenwoordigd in de coördinatiegroep zwembaden die de regie voert ten aanzien van de uitvoering van de sociale agenda en heeft aan de bijeenkomsten daarvan deelgenomen.

Sociaal Fonds Recreatie (SFR)

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

Stichting Pensioenfonds Recreatie (SPR)

FNV Recreatie heeft deelgenomen aan een viertal bijeenkomsten van de Pensioentafel. Aan deze tafel nemen vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties RECRON en WIZZ alsmede vertegenwoordigers van de vakorganisaties FNV Recreatie, CNV Vakmensen en FNV Publiek Belang deel. Aan de tafel vindt het overleg plaats tussen sociale partners en het bestuur van SPR.

Om te kunnen blijven voldoen aan de wettelijke eisen werden sociale partners door de overheid en toezichthouder verplicht om in december 2019 maatregelen te treffen voor de pensioenregeling in 2020. De volgende maatregelen zijn genomen:

- » De pensioenpremie is verhoogd naar 21,8% (dit was 19,6%). De werkgever en de werknemer gaan dus samen iets meer betalen voor de pensioenopbouw. Een deel van die verhoging (0,7%) is bedoeld

voor het nieuwepartnerpensioen;

- » Het opbouwpercentage wordt verlaagd naar 1,403% (dit was 1,592%). Er wordt dus minder pensioen opgebouwd voor de pensioenpremie die wordt betaald.

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:

Landal GreenParks

Reorganisatie op het hoofdkantoor van Landal GreenParks te Leidschendam. Naast het overleg met de directie over de reorganisatie heeft FNV Recreatie in september 2019 een tweetal bijeenkomsten gehouden voor de betrokken medewerkers.



2g. Pensioenen

Ook in 2019 stond het thema pensioenen hoog op de agenda, zowel binnen FNV Horecabond, als binnen de FNV, andere vakbonden, werkgeversorganisaties en de politiek.

Uiteindelijk heeft dit in juni 2019 geresulteerd in een landelijk pensioenakkoord tussen de regering, werkgevers en vakbonden. De kern van het akkoord is:

- » In 2020 en 2021 wordt de AOW-leeftijd bevroren op 66 jaar en 4 maanden en stijgt daarna stapsgewijs naar 67 jaar in 2024;
- » Voor medewerkers met een zwaar beroep komt er een regeling om eerder te stoppen met werken;
- » Er komt een onderzoek naar stoppen met werken na 45 dienstjaren;
- » Er komt een nieuw collectief en solidair pensioencontract waarbij de pensioenen in goede tijden eerder worden verhoogd en in slechte tijden eerder worden verlaagd. Per saldo leidt dit tot een beter pensioen;
- » Kortingen op pensioenen in 2020 en 2021 zijn waarschijnlijk van de baan en anders in elk geval een stuk lager;
- » Voor zelfstandigen komt er een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Ruim 75% van de leden van de FNV heeft ingestemd met het pensioenakkoord. Hierdoor kan het pensioenakkoord verder worden uitgewerkt. Dit gebeurt in een stuurgroep waarin naast de werkgevers en de regering ook de FNV en andere vakbonden zitten. Binnen de FNV zijn er verschillende klankbordgroepen ingericht om input uit de verschillende sectoren te halen. De klankbordgroepen zijn:

- » Pensioenregeling;
- » Zwaar werk en pensioen;
- » Pensioen voor iedereen, witte vlekken en zzp.

Vanuit FNV Horecabond zitten verschillende

kaderleden en bestuurders in de klankbordgroepen en leveren wij input vanuit onze sectoren.

Pensioenen in de horeca, catering en recreatie

In het derde kwartaal van 2019 daalde de rente op de financiële markten dermate dat het ernaar uitzag dat veel pensioenfondsen, ondanks het pensioenakkoord, toch eind 2020 de pensioenen dienden te verlagen en/of dat pensioenregelingen dienden te worden aangepast. Dit speelde ook in onze sectoren. Gelukkig herstelde de rente eind 2019 zich zo dat in de horeca en catering de pensioenen in 2020 niet hoeven te worden verlaagd.

FNV Horecabond heeft samen met andere vakbonden, werkgevers en het pensioenfonds afspraken gemaakt om vanaf 1 januari 2020 geen premie meer toe te voegen aan een speciale pot, genaamd egalisatiereserve. Door deze afspraak verbetert de verhouding tussen de premie die werknemers en werkgevers betalen en de werkelijke kosten van pensioen. Daarnaast hebben we ook afgesproken om de bestaande pot met geld van ruim € 120 miljoen hiervoor te gebruiken. Hierdoor voorkomen we een eventuele discussie dat werknemers en werkgevers in de horeca en catering onvoldoende premie betalen.

In de recreatie hoeven de pensioenen in 2020 ook niet te worden verlaagd. Wel dienden we afspraken te maken over de pensioenregeling in 2020. De premieperiode van vijf jaar liep namelijk eind 2019 af. Het verwachte rendement waar Pensioenfonds Recreatie voor 2020 mee mag rekenen is beduidend lager dan eind 2014.

Als het aan Pensioenfonds Recreatie zou liggen zou de premie ruim 40% worden verhoogd of de pensioenopbouw met ruim 30% worden verlaagd. Om dit te voorkomen zijn wij in overleg getreden met de andere vakbonden en de werkgevers. Ook heeft FNV Horecabond het initiatief genomen om samen met andere vakbonden een brief naar Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te sturen. Helaas heeft de minister geen gebruik gemaakt van zijn ministeriële bevoegdheid, daar waar hij wel maatregelen heeft genomen die veel andere sectoren en pensioenfondsen heeft geholpen. Daarom hebben we afspraken moeten maken om de pensioenopbouw te verlagen en de pensioenpremie te verhogen. Door onze inzet, samen met de andere vakbonden en werkgevers, zijn de premieverhoging en opbouwverlaging lager dan de voorstellen van Pensioenfonds Recreatie.

Verantwoordingsorgaan Pensioenfonds Horeca & Catering

In 2019 liep de zittingstermijn van vijf leden van het verantwoordingsorgaan bij Pensioenfonds Horeca & Catering af. Het aflopen van de zittingstermijn had verschillende oorzaken. Zo had bijvoorbeeld een aantal leden de maximale zittingstermijn van 12 jaar bereikt of waren niet beschikbaar voor een nieuwe periode. Het betreffen Sven van den Hoorn, Sjoerd Barbier, Cynthia van Putten, Ronald van der Weele en Gerda Pessink – Klunder. Wij bedanken hen voor hun inzet in het verantwoordingsorgaan. Inmiddels zijn alle vijf zetels weer bezet.

Bekendheid pensioenen

In de caocommissies, nieuwsbrieven, Horeca Info en op de websites hebben we regelmatig aandacht besteed aan het onderwerp pensioen. Daarnaast is er in de recreatie een speciale pensioenbijeenkomst voor werknemers uit de recreatie en zwembaden geweest om input op te halen voor de pensioenregeling voor 2020.



2h. Vooruitblik 2020

FNV Horecabond wil het jaar 2020 gebruiken om de reorganisatie door te voeren. De reorganisatie zal uit de volgende onderdelen bestaan:

Uitbesteden

Een aantal taken, met name taken die zijn gebaat bij schaalgroottes, besteden we uit aan de FNV. Dat betreft de juridische behandeling van individuele dossiers en de bemensing van pensioen-fondsbesturen. Voor beiden geldt dat de investering in mensen (opleidingen, kwaliteitscontrole, goed werkgeverschap ten aanzien van afwisseling/verdieping van werk, opvang bij piek/ziek) en systemen (dossiersystemen, klantvolgsystemen, naslagwerken) voor een grote organisatie beter zijn in te richten. Om te zorgen dat de werkprocessen goed op elkaar blijven aansluiten en dat mensen elkaar kunnen blijven vinden, stellen we procesmanagers aan die daarop toezien.

De personele consequenties van het uitbesteden zijn te overzien. We hebben met FNV kunnen afspreken dat bij overgang van deze activiteiten ook de medewerkers een aanbod krijgen om in dienst te komen.

Verminderen/slimmer werken

FNV Horecabond zal een aantal werkzaamheden in afgeslankte vorm blijven uitvoeren. Ook gaan we werkzaamheden slimmer uitvoeren, bijvoorbeeld door pakketten zo te verdelen dat medewerkers minder tijd kwijt zijn aan reizen. De bereikbaarheid van het Contactcenter van FNV Horecabond benaderen we ook anders: door de telefonische bereikbaarheid te verminderen en de bereikbaarheid via chat, web en mail te vergroten verwachten we uiteindelijk met minder formatie beter aan te kunnen sluiten op de verwachtingen

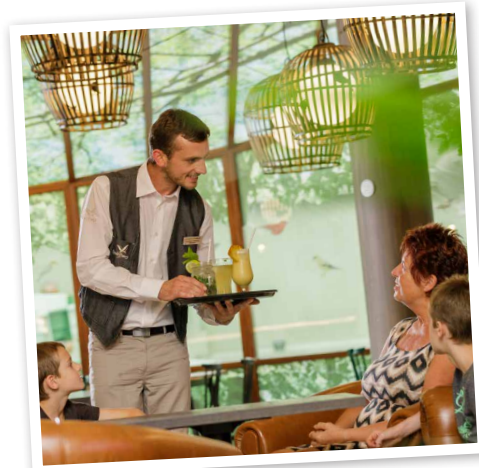
van leden. Hier zijn we al mee gestart in 2019 en voeren we verder door in 2020.

In de ondersteunende diensten hebben we kritisch gekeken naar de activiteiten die worden uitgevoerd. Hier kan een deel van worden ondervangen door beter gebruik te maken van de systemen die we deels al wel en deels nog niet in huis hebben.

Dit onderdeel van de reorganisatie leidt tot een vermindering van enkele formatieplaatsen, grotendeels hebben we dit kunnen opvangen door het niet verlengen van tijdelijke contracten. Maar een enkele medewerker is als gevolg van deze besluiten boventallig geworden in de transitieperiode.

Investeren

In 2020 en 2021 zullen we op een aantal gebieden investeren om invulling te geven aan de



vernieuwde missie/visie van FNV Horecabond. We verwachten dat dit bijdraagt aan het vergroten van de vakbondskracht en een verhoging van het ledenaantal. Hierbij werken we aan nieuwe verdienmodellen, zoals een opleidingsplatform en ZZP Hospitality. Het investeren in nieuwe activiteiten vraagt om menskracht en soms ook om een nieuw profiel. Dit betekent dat we op deze plekken nieuwe mensen moeten aannemen als boventallige medewerkers niet om te scholen zijn.

Cultuur

Na de reorganisatie wordt FNV Horecabond een organisatie van circa 25 fte. Begin 2018 waren dit nog ca. 49 fte. Bovendien vragen we op veel afdelingen om een andere werkwijze. Dit gaat alleen werken als de hele werkorganisatie opnieuw kritisch naar zichzelf, naar de werkwijze en naar de manier van samenwerken en hoe wij met elkaar omgaan kijkt. We moeten ondernemender en innovatiever worden, op een opbouwende manier kritischer naar onszelf en naar elkaar kunnen kijken. Daarom starten we in 2020 met een intensief cultuurtraject onder begeleiding van een externe partij.

Transitieperiode

Bovenstaande veranderingen vragen tijd. Tijd om randvoorwaarden in orde te krijgen (nieuwe systemen te ontwikkelen, werkafspraken te maken etc.). Tijd om nieuwe werkwijzen uit te proberen, wat verkeerd gaat te stoppen en wat goed gaat uit te bouwen. Tijd om nieuwe verdienmodellen uit te werken en te implementeren. En tenslotte tijd om resultaten op te leveren.

Om die reden heeft het Ledencongres ingestemd met het voorstel van het Hoofdbestuur om een transitieperiode van twee jaar in te stellen. Tijdens die periode is de exploitatiebegroting nog niet sluitend, vanwege de investeringen die voor de baten uitgaan, meer mensen om nog niet geautomatiseerde processen uit te voeren, en een versterkte aansturing van FNV Horecabond in de

vorm van een (parttime) MT.

Begroting 2020

Onze begroting voor 2020 is gebaseerd op de ledenaantallen per ultimo 2019 rekening houdend met een verwachte ledengroei van 3% gedurende 2020. Het begrote negatieve exploitatieresultaat voor 2020 komt uit op ca. € 1,8 miljoen. Rekening houdend met de uitvoering van de reorganisatie en een geplande verbouwing van het pand Louis Armstrongweg 100, te Almere is de begrote uitstroom van liquide middelen voor het jaar 2020 geraamd op ca. € 4 miljoen.

Gevolgen uitbraak COVID-19

De COVID-19-uitbraak en maatregelen om het virus in te perken die door diverse overheden zijn genomen, hebben in de eerste drie maanden van 2020 aanzienlijke gevolgen gehad voor de bedrijven in de sectoren waar onze leden werkzaam zijn te weten horeca, catering en recreatie. Gedurende deze onzekere tijden doen we er alles aan om onze leden en niet-leden in onze sectoren zo goed mogelijk van dienst te zijn. Tevens zien we dat medewerkers in de bovenvermelde sectoren in deze onzekere tijden lid worden om, mocht dat in de toekomst nodig zijn, een beroep op ons te kunnen doen.

Ondanks de inspanningen van de overheid en andere steunmaatregelen denken we dat er ondernemingen zullen zijn die het financieel niet gaan redden en faillissement zullen gaan aanvragen. Dit zal grote gevolgen hebben voor de in deze ondernemingen werkzame medewerkers, waaronder onze leden, en zal naar alle waarschijnlijkheid een negatief effect hebben op de ledenstand.

Op dit moment verwachten we dat de ledenstijging gedurende de eerste drie maanden van 2020 in de toekomst zal worden tenietgedaan met opzeggingen van leden die het lidmaatschap niet meer kunnen betalen.

We hebben in onderzoek in hoeverre we aan de lidmaatschapskant voor de leden die in financiële nood zijn gekomen iets kunnen betekenen, zoals het opschorten van de betalingsverplichting voor drie maanden.

We kunnen niet helemaal goed inschatten wat de financiële gevolgen zullen zijn, maar we verwachten dat dit in verhouding beperkt zal zijn en daarnaast hebben we voldoende buffers om de verwachte negatieve financiële gevolgen van de COVID-19 uitbraak op te kunnen vangen. Verder verwijzen we ook naar hetgeen is opgenomen in paragraaf 3c bij de jaarrekening.



3a. Balans per 31 december 2019

(na voorstel resultaatbestemming)

Activa	31 december 2019		31 december 2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
» Immateriële vaste activa (2.1)		3.914		27.326
Software				
» Materiële vaste activa (2.2)				
Inventaris	197.307		255.376	
Andere vaste bedrijfsmiddelen	39.993		111.631	
		237.300		367.007
» Financiële vaste activa (2.3)				
Deposito's	-		-	
Vastrentende beleggingsfondsen	19.396.223		19.926.835	
Aandelen beleggingsfondsen	13.664.238		10.927.508	
Vastgoedfondsen	-		63.408	
		33.060.461		30.917.751
Vlottende activa				
» Vorderingen (2.4)				
Overige vorderingen	554.829		817.392	
		554.829		817.392
» Liquide middelen (2.5)		682.659		878.065
		34.539.163		33.007.541

Passiva	31 december 2019		31 december 2018	
	EUR	EUR	EUR	EUR
» Eigen vermogen (2.6)				
Algemene reserve	26.789.619		3.329.752	
Bestemmingsreserves	5.326.695		28.477.285	
		32.116.314		31.807.037
» Reorganisatievoorziening (2.7)		1.590.000		-
» Kortlopende schulden (2.8)				
Crediteuren	270.843		433.193	
Belastingen	136.157		160.548	
Pensioenen	6.977		115.822	
Vakantietoeslag	142.662		206.666	
Verlofdagen	116.756		121.225	
Overige schulden	159.454		163.050	
		832.849		1.200.504
		34.539.163		33.007.541

3b. Staat van baten en lasten 2019

	Begroting 2019	Realisatie 2019	Realisatie 2018
	EUR	EUR	EUR
» Baten			
Contributie leden	3.0 3.447.892	3.438.721	3.536.065
Vacatiegelden en vergoedingen	3.1 72.185	74.098	61.362
Overige baten	3.2 728.851	771.840	817.883
» Totaal baten	4.248.928	4.284.659	4.415.310

		Begroting 2019	Realisatie 2019	Realisatie 2018
	EUR		EUR	EUR
» Lasten				
Personeelskosten	3.3	4.536.507	4.334.744	4.954.295
Afschrijvingskosten	3.4	342.177	153.119	263.492
Algemene kosten	3.5	711.157	775.239	867.211
Communicatie	3.6	482.507	523.592	587.840
Individuele dienstverlening	3.7	73.972	88.050	46.235
Collectieve belangenbehartiging	3.8	382.997	422.614	345.987
Verenigingsactiviteiten	3.9	115.287	119.925	230.506
Reorganisatiekosten	3.10	949.850	1.590.000	-
		7.594.454	8.007.283	7.295.566
» Exploitatieresultaat		-3.345.526	-3.722.624	-2.880.256
		-	-	
Financiële baten en lasten	3.11		4.031.901	-946.042
» Resultaat		-3.345.526	309.277	-3.826.298
ten gunste van Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds			5.000	5.000
ten (laste)gunste van van Bestemmingsreserve Investerings t.b.v. strategische doelstellingen			-	-640.219
ten (laste) gunste van Bestemmingsreserve Strijdfonds			-118.160	-148.810
ten (laste) gunste van Algemene reserves			422.437	-3.042.269
» Totale resultaatbestemming			309.277	-3.826.298

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

Algemene toelichting

Impact COVID-19

De uitbraak van COVID-19 heeft zich in 2020 razendsnel ontwikkeld. Maatregelen die door diverse overheden zijn genomen om het virus in te perken hebben negatieve gevolgen gehad voor de economische activiteit. Wij hebben een aantal maatregelen genomen om de effecten van het COVID-19-virus te bewaken en te voorkomen, zoals veiligheids- en gezondheidsmaatregelen voor onze medewerkers (zoals beperking van sociale contacten en vanuit huis werken).

In dit stadium zijn de gevolgen voor onze bedrijfsactiviteiten en onze resultaten beperkt, behoudens een negatief effect op de beleggingen door de forse teruggang van de financiële markten in het begin van 2020 waardoor de waarde van de beleggingen per medio maart met circa 9,6% (ofwel € 3,2 miljoen) is afgenomen. Wij zullen het beleid en het advies van de diverse nationale instellingen blijven volgen en zullen tegelijkertijd ons uiterste best doen om onze activiteiten zo goed en veilig mogelijk voort te zetten zonder daarbij de gezondheid van onze medewerkers in gevaar te brengen.

Voor de bedrijven in onze sectoren (horeca, catering en recreatie) hebben de maatregelen die de diverse overheden hebben moeten nemen ten gevolge van de COVID-19-uitbraak, aanzienlijke gevolgen gehad in de eerste drie maanden van het jaar. Ook voor de toekomst is het moment dat en de manier waarop de activiteiten in onze sectoren zullen terugkeren naar het niveau van voor de COVID-19-uitbraak onzeker.

Gedurende deze onzekere tijden doen we er alles aan om onze leden en niet-leden in onze sectoren zo goed mogelijk van dienst te zijn. Tevens zien we dat medewerkers in de bovenvermelde sectoren in deze onzekere tijden lid worden.

Ondanks de inspanningen van de overheid en andere steunmaatregelen denken we dat er ondernemingen zullen zijn die het financieel niet gaan redden en faillissement zullen gaan aanvragen. Dit zal grote gevolgen hebben voor de in deze ondernemingen werkzame medewerkers, waaronder onze leden, en zal naar alle waarschijnlijkheid een negatief effect hebben op de ledenstand. Op dit moment verwachten we dat de ledenstijging gedurende de eerste drie maanden van 2020 in de toekomst zal worden teniet gedaan met opzeggingen van leden die het lidmaatschap niet meer kunnen betalen.

Hoewel onzeker zijn wij op dit moment niet van mening dat de gevolgen van het COVID-19-virus een materieel negatief effect zullen 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 Louis Armstrongweg 100, 1311 RL 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 Voorlichting Leerlingen;
- » Stichting Onderzoek Horeca Recreatie en Catering;
- » 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.

Het bestuur van de stichtingen wordt gedeeltelijk gevormd door leden van het Hoofdbestuur respectievelijk Dagelijks Bestuur van FNV Horecabond. 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 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 de eigendom verbonden zijn, niet bij de vennootschap 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 48 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.

- » De onder financiële vaste activa opgenomen deposito's worden initieel gewaardeerd tegen de reële waarde onder aftrek van transactiekosten (indien materieel). Vervolgens worden deze vorderingen gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Bij de waardering wordt rekening gehouden met eventuele waardeverminderingen. Deposito's worden niet als liquide middelen verantwoord omdat ze dienen ter dekking van bestemmingsreserves en daarmee een vast actief zijn.
- » De onder financiële vaste activa opgenomen vastgoedfondsen worden gewaardeerd tegen reële waarde. De koersresultaten komen ten bate of ten laste van het resultaat.
- » 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 kasstroomgenererende 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 kasstroomgenererende 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 pensioenfonds PFZW als een geïndexeerde middelloon regeling. 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. Om die reden is er geen sprake van een pensioenvoorziening. 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 2019 een dekkingsgraad van 99,2%.

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	2019	2018
	EUR	EUR
» 1 januari		
Aanschafwaarde	2.171.999	2.171.999
Cumulatieve afschrijvingen	2.144.673	2.089.359
» Boekwaarde	27.326	82.640
» Mutaties		
Investerings	-	-
Desinvestering aanschafwaarde	-1.818.611	-
Desinvestering cum. afschrijving	1.818.611	-
Afschrijvingen	-23.412	-55.314
	-23.412	-55.314
» 31 december		
Aanschafwaarde	353.388	2.171.999
Cumulatieve afschrijvingen	349.474	2.144.673
» Boekwaarde	3.914	27.326
Afschrijvingspercentages	33,3%	33,3%

2.2 Materiële vaste activa

	Inventaris en verbouwing	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Totaal
	EUR	EUR	EUR
» 1 januari 2019			
Aanschafwaarde	1.266.009	1.382.391	2.648.400
Cumulatieve afschrijvingen	1.010.633	1.270.760	2.281.393
» Boekwaarde	255.376	111.631	367.007
» Mutaties 2019			
Investerings	-	-	-
Desinvestering aanschafwaarde	-476.925	-428.992	-905.917
Desinvestering cum. afschrijving	476.925	428.992	905.917
Afschrijvingen	-58.069	-71.638	-129.707
	-58.069	-71.638	-129.707
» 31 december 2019			
Aanschafwaarde	789.084	953.399	1.742.483
Cumulatieve afschrijvingen	591.777	913.406	1.505.183
» Boekwaarde	197.307	39.993	237.300
Afschrijvingspercentages	10%-20%	20%-33,3%	

2.3 Financiële vaste activa

	Vastrentende beleggingsfondsen	Aandelen beleggingsfondsen	Vastgoedfondsen	Totaal
	EUR	EUR	EUR	EUR
» 1 januari 2019				
Boekwaarde	19.926.835	10.927.508	63.408	30.917.751
» Mutaties 2019				
Aflossing/verkoop	-1.725.000	-100.000	-63.408	-1.888.408
Rente	-	-	-	-
waardeveranderingen	1.194.388	2.836.730	-	4.031.118
	-530.612	2.736.730	-63.408	2.142.710
» 31 december 2019				
Boekwaarde	19.396.223	13.664.238	-	33.060.461

In 2019 zijn er met name bedragen vanuit de vastrentende waarden opgenomen ter financiering van de negatieve kasstroom op de exploitatie. Dit om naar de strategische assetmix door te groeien. Verder hebben de beleggingen gedurende 2019 een sterk positief resultaat opgeleverd.

Asset mix totaal belegd vermogen FNV Horecabond

Passiva	Strategisch doelpercentage	2019	2018
	%	%	%
Aandelen	40,0	41,3	35,3
Vastrentende waarden (incl. deposito's)	60,0	58,7	64,5
Vastgoed	-	-	0,2
» Totaal	100	100	100

Alle financiële vaste activa staan ter vrije beschikking van de rechtspersoon. De doelpercentages zijn in 2019 ongewijzigd. De vastgoedbeleggingen zijn volledig afgewikkeld in 2019.

2.4 Vorderingen

Overige vorderingen	31 december 2019	31 december 2018
	EUR	EUR
Vooruitbetaalde bedragen	12.674	184.184
Debiteuren	32.736	33.926
Rekening-courant Stichting Projecten	443.565	455.394
Rekening-courant SOHRC	-	28.287
Rekening-courant SVL	-	28.402
Rekening-courant Right4You	-	76.805
Overige	65.854	10.394
	554.829	817.392

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar. Over de rekening couranten is geen rente berekend. FNV Horecabond schiet gelden voor aan de aan haar gelieerde Stichtingen (projecten).

2.5 Liquide middelen

	31 december 2019	31 december 2018
	EUR	EUR
Kas	4.014	4.849
ING Bank	678.645	873.216
	682.659	878.065

De liquide middelen staan geheel ter vrije beschikking.

2.6 Eigen vermogen

	31 december 2017	Resultaat verdeling donatie	Resultaat verdeling onttrekking	31 december 2018
	EUR	EUR	EUR	EUR
» Algemene reserve	6.372.021		-3.042.269	3.329.752
Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds	80.116	5.000	-	85.116
Bestemmingsreserve Strijdfonds	5.503.549		-148.810	5.354.739
Bestemmingsreserve t.b.v. strategische doelstellingen	23.677.649		-640.219	23.037.430
» Totaal bestemmingsreserves	29.261.314	5.000	-789.029	28.477.285

	31 december 2018	Resultaat verdeling donatie	Resultaat verdeling onttrekking	31 december 2019
	EUR	EUR	EUR	EUR
» Algemene reserve	3.329.752	422.437	23.037.430	26.789.619
Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds	85.116	5.000	-	90.116
Bestemmingsreserve Strijdfonds	5.354.739	-118.160	-	5.236.579
Bestemmingsreserve t.b.v. strategische doelstellingen	23.037.430	-	-23.037.430	-
» Totaal bestemmingsreserves	28.477.285	-113.160	-	5.326.695

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 2019 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 2019 bestond uit de jaarlijkse toevoeging van € 5.000.

In 2019 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 2019 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 2019 zijn er acties in de contract catering voor een betere cao geweest. De kosten van deze acties, zijn na aftrek van het aandeel van FNV in deze acties, ten laste gebracht van de bestemmingreserve strijdfonds. Ook na deze afname blijft de bestemmingsreserve strijdfonds binnen de gestelde bandbreedte van de gewenste omvang.

2.7 Reorganisatievoorziening

	2019 EUR
» Stand 1 januari	-
Dotatie	1.590.000
	<u>1.590.000</u>
Onttrekking	-
Vrijval	-
	<u></u>
» Stand 31 december	1.590.000

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. Dat besluit wordt nu trapsgewijs geïmplementeerd. Voor deze reorganisatie heeft FNV Horecabond een Sociaal Plan afgesproken met vakbond FNV, sector FNV Personeel. De ingeschatte kosten van het sociaal plan tellen op tot € 1.590.000. Van de voorzieningen is een bedrag van € 0 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.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

De verplichtingen bestaan uit de huur van het pand aan de Louis Armstrongweg 100 te Almere, de kopieerapparatuur en de leaseauto's. De gemiddelde resterende looptijd van de leaseauto's bedraagt 15 maanden. Het leasecontract voor kopieerapparatuur loopt nog 13 maanden. De leasetermijnen die betrekking hebben op de leaseauto's zijn geboekt onder de personele kosten, de overige leasetermijnen zijn geboekt onder de algemene kosten.

	<1 jaar (2020)	1-5 jaar (2021-2024)	>5 jaar (2025 e.v.)
	EUR	EUR	EUR
» 31 december 2019			
Huisvesting	130.000	455.000	-
Leaseauto's	103.237	37.943	-
Kopieerapparatuur	8.128	677	-
	<u>241.365</u>	<u>493.620</u>	<u>-</u>
» Verplichting	241.365	493.620	-

De kosten ad € 143.334 voor de leaseauto's zijn opgenomen onder de personele kosten. De huurlasten voor het pand Louis Armstrongweg 100 ad € 145.997 en de kopieerkosten ad € 8.128 zijn verwerkt onder de algemene kosten in het exploitatieresultaat 2019.

Toelichting op de staat van baten en lasten

3.0 Contributie leden

	2019	2018
	EUR	EUR
Contributie leden	3.507.179	3.583.165
Inningsverliezen	-68.458	-47.100
	3.438.721	3.536.065

	2019	2018
	Aantal	Aantal
Aantal leden per 1 januari	22.058	22.618
Afvoeringen (uitschrijvingen)	-3.533	-3.605
	18.525	19.013
Inschrijvingen aantal leden gedurende het jaar	3.073	3.045
	21.598	22.058
Aantal leden per einde verslagperiode 31 december		
» Gemiddeld aantal leden	21.828	22.338
» Gemiddelde contributie verslagperiode	161	160

3.1 Vacatiegelden en vergoedingen

In het verslagjaar zijn vacatiegelden ontvangen uit hoofde van bestuurslidmaatschappen van pensioenfondsen. In 2019 zijn er vaste vergoedingen ontvangen voor een aantal bestuurders van het Pensioenfonds Horeca en Catering en het Pensioenfonds Recreatie.

3.2 Overige baten

	2019	2018
	EUR	EUR
Opbrengst afsluiten cao's	-	-5.270
WW Bezwaarschriften	5.446	2.551
Doorbelasting aan Stichting Projecten	760.352	818.339
Opbrengst afsluiten sociale plannen	-	2.263
Diverse baten	6.042	-
	771.840	817.883

3.3 Personeelskosten

	2019	2018
	EUR	EUR
Salarissen	2.503.022	2.378.402
Tijdelijk personeel	614.226	660.839
Pensioenlasten	424.390	512.402
Bijdrage pensioenpremie werknemers	-142.348	-161.727
Sociale lasten	381.452	472.205
	3.780.742	3.862.121
Overige personeelskosten	554.002	1.092.174
	4.334.744	4.954.295

Het gemiddeld aantal productieve formatieplaatsen in het verslagjaar bedroeg 43,48 (dit ten opzichte van 47,85 in 2018). Geen van de werknemers is werkzaam buiten Nederland.

Bestuurders	2019	2018
	EUR	EUR
Bezoldiging (inclusief sociale lasten en pensioenlasten)	224.017	402.617

Ultimo 2019 wordt FNV Horecabond aangestuurd door een dagelijks bestuurder onder begeleiding van een Management Team (MT).

3.4 Afschrijvingen

	2019	2018
	EUR	EUR
Immateriële vaste activa	23.412	55.314
Materiële vaste activa	129.707	208.178
	153.119	263.492

3.5 Algemene kosten

	2019	2018
	EUR	EUR
Kosten bedrijfsvoering	241.704	279.431
Huisvestingskosten	293.242	353.354
ICT- kosten	240.293	234.426
	775.239	867.211

In de kosten bedrijfsvoering is een bedrag van € 66.312 begrepen als accountantskosten met betrekking tot controle van de jaarrekening.

3.6 Communicatie

	2019	2018
	EUR	EUR
Horeca Info	96.801	126.025
Ledenwerving	126.119	223.914
Programma 10% ledengroei	198.973	-
Brochures en mailingen	6.864	13.342
Promotiemateriaal	2.482	7.750
(online) Advertenties	56.858	138.925
Beurzen	28.235	75.749
Overige	7.260	2.135
	523.592	587.840

3.7 Individuele dienstverlening

	2019	2018
	EUR	EUR
Kosten uitbestede zaken	88.050	46.235
	88.050	46.235

3.8 Collectieve belangenbehartiging

	2019	2018
	EUR	EUR
Bijdrage FNV	271.107	284.024
Bijdrage FNV Weerstandsfonds en het Vakbondsmuseum	2.783	32.811
Contributie EFFAT	30.564	29.152
Cao acties contractcatering	118.160	-
	422.614	345.987

3.9 Verenigingsactiviteiten

	2019	2018
	EUR	EUR
Zaalhuur	17.360	68.505
Declaraties	44.925	43.796
Jubilarissen	36.767	54.118
Congres	7.899	42.851
Scholing	12.974	21.236
	119.925	230.506

3.10 Reorganisatiekosten

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. Dat besluit wordt nu trapsgewijs geïmplementeerd. Voor deze reorganisatie heeft FNV Horecabond een Sociaal Plan afgesproken met vakbond FNV, sector FNV Personeel. De ingeschatte kosten van het sociaal plan tellen op tot € 1.590.000.

3.11 Financiële baten en lasten

	2019	2018
	EUR	EUR
Koersresultaten beleggingen	4.031.901	-960.123
betreffen het ongerealiseerde resultaat	-	14.081
Rentebaten		
	4.031.901	-946.042

Het rendement op de beleggingen is € 5,0 miljoen verbeterd ten opzichte van vorig jaar.

Analyse van significante verschillen tussen de begroting en de realisatie

Reorganisatiekosten (€640.150) hoger dan begroot (€949.850)

De ingeschatte reorganisatiekosten vallen waarschijnlijk hoger uit dan begroot doordat de kosten van de overgang van een gedeelte van het personeel naar FNV duurder uitvalt dan ten tijde van het opstellen van de begroting was ingeschat.

Gebeurtenissen na balansdatum

De uitbraak van het COVID-19 virus kwalificeert als gebeurtenis na balansdatum. De impact op onze bedrijfsvoering hebben wij toegelicht in paragraaf 3c van de toelichting bij de jaarrekening.

Verwerking resultaat

De verwerking van het resultaat is onderstaand weergegeven.

	EUR
Ten gunste van algemene reserves	422.437
Ten gunste van Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds	5.000
Ten laste van Bestemmingsreserve Strijdfonds	118.160
Resultaat conform de staat van baten en lasten	309.277



Handtekeningen

Almere, 7 mei 2020
Het Hoofdbestuur,

Origineel getekend

D. Koerselman

Voorzitter

Origineel getekend

A.H. Veldman

Onbezoldigd lid uit de Regio Oost
Vicevoorzitter van het Hoofdbestuur

Origineel getekend

R. Plokker

Onbezoldigd lid uit de Regio Noord

Origineel getekend

R. Delnoij

Onbezoldigd lid uit de Regio West

Origineel getekend

I. de Witte

Onbezoldigd lid uit de Regio ZuidWest

Origineel getekend

E. de Jong

Secretaris-penningmeester

Origineel getekend

M. Hooglugt

Onbezoldigd lid uit de Regio West

Origineel getekend

J.M. Wever

Onbezoldigd lid uit de Regio Midden

Origineel getekend

C. Snoek

Onbezoldigd lid uit de Regio ZuidWest

4. Bijlagen

4a. Overige gegevens

Statutaire bepalingen omtrent de resultaatbestemming

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

4b. Controleverklaring



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het hoofdbestuur van FNV Horecabond

Verklaring over de jaarrekening 2019

Ons oordeel

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening van FNV Horecabond een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de federatie op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met Richtlijn 640 'Organisaties zonder winststreven' van de Nederlandse Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ 640).

Wat we hebben gecontroleerd

Wij hebben de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019 van FNV Horecabond te Almere ('de federatie') gecontroleerd.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2019;
- de staat van baten en lasten over 2019; en
- de toelichting met de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en overige toelichtingen.

Het stelsel voor financiële verslaggeving dat is gebruikt voor het opmaken van de jaarrekening is RJ 640.

De basis voor ons oordeel

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

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

Onafhankelijkheid

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

EAKDZ33HDYCX-1075159942-43

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Newtonlaan 205, 3584 BH Utrecht, Postbus 85096,
3508 AB Utrecht
T: 088 792 00 30, F: 088 792 95 08, www.pwc.nl

'PwC' is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens;
- opgave van bestuurs- en nevenfuncties leden bestuur FNV Horecabond per 31 december 2019.

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 RJ 640 is vereist.

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 de andere informatie, waaronder het bestuursverslag in overeenstemming met RJ 640.

Verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening en de accountantscontrole

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor:

- het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met RJ 640; en 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 federatie 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 federatie 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 federatie haar bedrijfsactiviteiten 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 doelstellingen zijn een redelijke mate van zekerheid te verkrijgen over de vraag of de jaarrekening als geheel geen afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of van fouten en een controleverklaring uit te brengen waarin ons oordeel is opgenomen. Een redelijke mate van zekerheid is een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang 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.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Utrecht, 7 mei 2020

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door W. Bakker RA

Bijlage bij onze controleverklaring over de jaarrekening 2019 van FNV Horecabond

In aanvulling op wat is vermeld in onze controleverklaring hebben wij in deze bijlage onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening nader uiteengezet en toegelicht wat een controle inhoudt.

De verantwoordelijkheden van de accountant voor de controle van de jaarrekening

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 federatie.
- 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. Ook op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de federatie 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 organisatie 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 het bestuur 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.

4c. Opgave bestuurs- en nevenfuncties leden bestuur

FNV Horecabond per 31 december 2019

Hieronder volgt een overzicht van alle bestuurs- en nevenfuncties van de leden van het bestuur (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 » Onderwijs » Arbeidsmarkt » Communicatiebeleid » Externe contacten » Pensioen
Bestuursfuncties	» Bestuur Examenwerk » Werknemersvoorzitter St. Vakraad voor de Contractcatering » Voorzitter bestuur St. Onderzoek Horeca, Recreatie en Catering » Lid Georganiseerd Overleg Recreatie (GOR) » FNV Vereniging Leden Rechtspersonen (VLR) » Lid bestuur St. Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen Contractcatering (FBS) » Lid St. Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering (FBA) » Werknemersvoorzitter Stichting Uitvoering Secretariaatswerkzaamheden en Administratie Paritaire organisaties contractcatering (USAP) » Raad van toezicht SVH » Lid sectorkamer Voedsel Groen en Gastvrijheid » 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) » Verenigingsbeleid en –activiteiten (inclusief scholingsbeleid) » Beleid ten aanzien van individuele dienstverlening » Internationaal beleid » Daarnaast voortvloeiende uit deze functie secretaris-penningmeester van het bestuur van Stichting Projecten FNV Horecabond » Lid Beleggingsadviescommissie » Lid van de VLR penningmeester/secretarisoverleg/directeurenoverleg » Aansturing MT/bestuurder WOR
Bestuursfuncties	» Voorzitter bestuur Sociaal Fonds voor de Recreatie » Voorzitter bestuur Sociaal Fonds Horeca

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

NAAM	M. (MICHEL) HOOGLUGT
Geboortedatum	15 februari 1966
Beroepssituatie	Facilitair management
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd Hoofdbestuurder (onkostenvergoeding) » Lid bestuur Stichting Projecten FNV Horecabond (onbezoldigd)
Nevenfuncties	Geen

NAAM	A.H. (BERT) VELDMAN
Geboortedatum	9 juli 1948
Beroepssituatie	Voorheen bedrijfsleider
Hoofdfunctie	» Vicevoorzitter Hoofdbestuur FNV Horecabond (onkostenvergoeding) » Lid bestuur Stichting Projecten FNV Horecabond (onbezoldigd)
Nevenfuncties	» Coördinator activiteitenteam regio Oost (onbezoldigd)

NAAM	R. (RONALD) PLOKKER
Geboortedatum	8 januari 1970
Beroepssituatie	Bedrijfsleider
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd Hoofdbestuurder (onkostenvergoeding) » Lid bestuur Stichting Projecten FNV Horecabond (onbezoldigd)
Nevenfuncties	» Lid Ledenparlement FNV sector Horeca (onbezoldigd) » Voorzitter van de commissie Communicatie & Media van het Ledenparlement FNV (onbezoldigd) » Lid Netwerkraad Netwerk Roze FNV (onbezoldigd)

NAAM	R. (ROLAND) DELNOIJ
Geboortedatum	14 januari 1971
Beroepssituatie	Werkzoekende
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd Hoofdbestuurder (onkostenvergoeding) » Lid bestuur Stichting Projecten FNV Horecabond (onbezoldigd)
Nevenfuncties	» Secretaris van de Ouderraad van het Haarlemmermeerlyceum » Lid van de Medezeggenschapsraad van het Haarlemmermeerlyceum

NAAM	J.M. (JAN) WEVER
Geboortedatum	8 december 1947
Beroepssituatie	Voorheen hoofd facilitaire dienst Euroase Hotels- en Recreatieparken
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd Hoofdbestuurder (onkostenvergoeding) » Lid bestuur Stichting Projecten FNV Horecabond (onbezoldigd)
Nevenfuncties	» Secretaris Euroase Sociaal Fonds (onbezoldigd) » Bailli Régional Chaîne des Rôtisseurs (onbezoldigd) » Coördinator activiteitenteam regio Midden (onbezoldigd) » Gastheer op Paleis Soestdijk (vrijwilligersvergoeding)

NAAM	C. (CARLO) SNOEK
Geboortedatum	19 januari 1992
Beroepssituatie	Entertainer
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd Hoofdbestuurder (onkostenvergoeding) » Lid bestuur Stichting Projecten FNV Horecabond (onbezoldigd)
Nevenfuncties	Geen

NAAM	I. (IMAN) DE WITTE
Geboortedatum	30 april 1981
Beroepssituatie	Kok
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd Hoofdbestuurder (onkostenvergoeding) » Lid bestuur Stichting Projecten FNV Horecabond (onbezoldigd)
Nevenfuncties	» Vakbondsconsulent

