



FNV Horecabond Jaarverslag 2020



Colofon

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

» **Adres**

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

» **Telefoon leden**

036 - 535 85 95

» **E-mail**

info@fnvhorecabond.nl

» **Website**

www.fnvhorecabond.nl

» **Eindredactie**

Afdeling Marketing, Commercie en
Communicatie



Inhoud



1. Voorwoord	4
2. Bestuursverslag	7
» 2a. Bestuursverslag algemeen	7
» 2b. Organigram	12
» 2c. Gang van zaken 2020	14
» 2d. Organisatie algemeen	19
» 2e. Vereniging algemeen	33
» 2f. Pensioenen	35
» 2g. Vooruitblik 2021	36
3. Jaarrekening	40
» 3a. Balans per 31 december 2020	40
» 3b. Staat van baten en lasten 2020	41
» 3c. Toelichting op de balans en staat van baten en lasten	43
4. Bijlagen	63
» 4a. Overige gegevens	63
» 4b. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	64
» 4c. Opgave van bestuurs- en neven functies leden bestuur	68

Voorwoord

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

Het afgelopen jaar stond in het teken van corona. Dit ging gepaard met zowel diepte- als hoogtepunten. Het speelde zowel binnen de vereniging als in de werkorganisatie als daarbuiten een centrale rol. De impact op onze sectoren en de mensen die hierin werkzaam zijn is enorm. Alle drie de sectoren zijn hard geraakt met alle gevolgen van dien. Helaas is ten tijde van het schrijven van dit jaarverslag de crisis nog niet voorbij. Het is elke dag weer schaken op alle borden die er voor ons liggen. De wereld om ons heen is veranderd, de sectoren zijn veranderd, het werk is veranderd en ook het vakbondswerk is anders geworden. Vakbondswerk is mensenwerk, maar in een wereld waarin je niet fysiek samen kunt komen is dit elke dag weer een hele grote uitdaging.

In de cateringsector is er geen grote cateraar geweest waar we geen sociaal plan voor hebben afgesproken. Met behulp van digitale bijeenkomsten hebben we zo goed mogelijk geprobeerd om hierin de stem van de medewerkers mee te nemen. In bijna alle gevallen is het dan ook gelukt om een fatsoenlijk sociaal plan af te spreken waarbij mensen op een goede manier van werk naar werk geholpen kunnen worden. Helaas is het einde nog niet in zicht en zijn we aanbeland in de tweede ronde reorganisaties. De sector is diep geraakt, veel mensen zijn hun baan kwijtgeraakt, moeten ergens anders werken of doen heel ander werk. We hebben zo goed mogelijk geprobeerd om

iedereen bij te kunnen staan middels juridische hulp, loopbaanbegeleiding, scholing, maar ook door informatiebijeenkomsten en vragenuurtjes. Zo konden we grote groepen toch digitaal bereiken.

In de horeca is de kaalslag net als in de catering enorm, echter zullen de echte grote klappen, na het wegvallen van de noodsteun van de overheid, nog komen. Er zijn bedrijven bij die nu kunstmatig in leven worden gehouden. Bij een aantal grote hotelketens zijn al wel grote reorganisaties doorgevoerd met de daarbij behorende sociale plannen, maar het grootste gedeelte zal nog komen. We hopen dat de horeca snel weer open mag, zodat de sector kan beginnen aan zijn herstel, dat ongetwijfeld wel enige tijd in beslag zal nemen. We hebben afgelopen jaar veel media-aandacht gevraagd en gekregen voor de problematiek in deze sector. Ook is onze positie ten aanzien van KHN, de politiek en de werkgevers sterk verbeterd. Als straks de horeca weer opengaat, dan staan we er weer als belangenbehartiger voor de werkenden in de horeca, sterker dan ooit.

In de recreatiesector is het relatief rustig gebleven, terwijl ook deze sector hard is geraakt. Geen buitenlandse toeristen meer, delen van het jaar moesten parken volledig dicht, faciliteiten konden niet meer worden gebruikt door gasten etc. Gelukkig is de zomer goed geweest, waardoor grote groepen Nederlanders die eerder

naar het buitenland zouden gaan hier een huisje hebben geboekt. Dit heeft de schade enigszins beperkt, maar ook in de recreatie zijn mensen hun baan kwijtgeraakt en is het werk veranderd.

De crises in de sectoren heeft ervoor gezorgd dat we meer dan 24.000 vragen hebben binnengekregen op het Contactcenter. Dat zijn meer vragen dan we leden hebben. Dit heeft een enorme druk gelegd op de werkorganisatie, waardoor wij versneld, met succes, digitale vernieuwingen hebben moeten doorvoeren.

Gelukkig waren er ook nog lichtpuntjes in 2020. Zo hebben wij Hospitality Academy gelanceerd, waar inmiddels meer dan 400 leden zich hebben aangemeld voor een training. Elke dag komen er meer trainingen bij en weten (potentiële) leden ons te vinden. Ook hebben we samenwerkingen afgesloten met de Gastvrijheidscoach, Menea, RecreatieHero, FNV Zelfstandigen en FNV Professionals, zodat ons aanbod in de breedste zin kan aansluiten bij de behoeften van de deelnemers. Daarnaast hebben we meer dan 140 mensen kunnen begeleiden via NL Leert door, middels een loopbaantraject, hebben we meer dan 350 nieuwe leden bij ZZP Hospitality ingeschreven en veel medewerkers kunnen helpen middels vele webinars en vragenuurtjes rondom de thema's: sociaal plan, faillissement, reorganisatie, rechten en plichten, ontslag, steunmaatregelen, uitkering, persoonlijke ontwikkeling, veiligheid op de werkvloer en solliciteren. Bovendien hebben we het jaar afgesloten met een positief ledensaldo van 1.413.

Tevens is er een nieuw Hoofdbestuur gekozen via een digitaal Ledencongres. Wie had dat ooit kunnen bedenken. We zijn erg blij dat Bert Veldman, Ronald Plokker, Willeke Croonen, Martien de Haan en Dirk Breedveld voor de komende vier jaar het Hoofdbestuur vormen samen met Dick Koerselman en Esther de Jong.



Ondertussen zaten en zitten we ook nog midden in ons eigen reorganisatie. We hebben een zware bezuinigingsdoelstelling en een ledenwerfdoelstelling, met daarnaast ook grote vernieuwingslagen die we moeten maken en dat met minder mensen in tijden van crisis. Er zijn enorme stappen gemaakt zowel op financieel gebied als op het gebied van vernieuwingen. Zo is het digitaal ledenportaal verder geoptimaliseerd, werken we allemaal via Teams en Zoom, zijn financiële- en ICT-processen geoptimaliseerd, bouwen we aan een CRM-systeem, ontwikkelen we dagelijks nieuwe trainingen en webinars en proberen we onze dienstverlening continue te verbeteren. We geloven erin dat we met al deze ontwikkelingen de coronacrisis kunnen doorstaan en FNV Horecabond toekomstbestendig kunnen maken. De tijd zal het leren!

Dit alles doen we samen met onze leden. Leden in cao commissies, bedrijfsledengroepen, actieteams, activiteitenteams, werkgroepen en ondernemingsraden.

FNV Horecabond is een vereniging om trots op te zijn.

*Esther de Jong, secretaris-penningmeester
FNV Horecabond*



2. Bestuursverslag

2a. Bestuursverslag algemeen

FNV Horecabond, gevestigd te Almere, behartigt de belangen van alle werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden in de horeca, catering en recreatie op het gebied van arbeid en inkomen. De kerntaken van FNV Horecabond zijn het verzorgen van individuele dienstverlening voor 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;
- » Collectieve belangenbehartiging voor zzp'ers;
- » Individuele dienstverlening, waaronder rechtshulp, aan de leden;
- » Voorlichting en informatievoorziening aan de leden;
- » Verenigingsactiviteiten, uit te splitsen in werkzaamheden van leden binnen activiteitenteams en binnen de verenigingsorganen;
- » (Kader) Scholing en opleiding door het ontwikkelen van vakgerichte en persoonlijke opleidingen.

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

Bestuur

De vereniging FNV Horecabond wordt bestuurd door een Hoofdbestuur waar het

Dagelijks Bestuur onderdeel van uitmaakt. Het Hoofdbestuur stelt het algemene beleid op hoofdlijnen vast en houdt toezicht op de uitvoering ervan (door het Dagelijks Bestuur). Ook stelt het Hoofdbestuur de begroting vast. Sinds 2020 legt het Hoofdbestuur deze ook voor ter goedkeuring aan het Ledencongres. 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.

Hoofdbestuur

Het Hoofdbestuur bestaat volgens de statuten uit negen leden: twee leden van het Dagelijks Bestuur en zeven onbezoldigd Hoofdbestuurders. Eind 2020 is er een nieuw Hoofdbestuur gekozen. Echter, ditmaal vijf onbezoldigde Bestuursleden vanwege een gebrek aan kandidaten. Conform de statuten is het

Hoofdbestuur ondanks de twee vacatures nog volledig bevoegd. In 2021 zal er gekeken worden naar het aantal statutaire bestuursleden en de samenstelling. Het Hoofdbestuur wordt door het Ledencongres gekozen. In 2020 heeft het Hoofdbestuur negen reguliere vergaderingen en twee extra vergaderingen gehouden. Tijdens de vergaderingen stond onder andere op de agenda: de coronacrisis en de impact op de sectoren, de missie en visie, de financiële positie van de bond, de reorganisatie, de begroting 2021, het jaarverslag 2019, de cao van horeca, catering en de recreatie, de Arbeidsvoorwaarden-nota, de vernieuwingen in de vereniging, de lancering van de Hospitality Academy, huisvesting, de statutenwijzigingen, het beleggingsbeleid, ontwikkelingen in de sectoren en binnen de pensioenfondsen, kaderscholing, de verkiezingen van een nieuw Hoofdbestuur voor FNV Horecabond en de kandidaatstelling voor een nieuw Bestuur voor de FNV, samenwerking met andere partijen en vakbonden, loopbaanbegeleiding, ledenwerving en behoud, nieuwe verdienmodellen en vakbondswerk. 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. Elk Ledencongres worden de leden meegenomen in de stand van zaken en in 2022 zal er een eerste grote evaluatie volgen.

In 2020 is er ook besloten om binnen het Hoofdbestuur te gaan werken met portefeuilles om zo het toezicht te optimaliseren. Drie vaste portefeuilles waarop bestuursleden worden gekozen, namelijk: arbeidsvoorwaarden en pensioen, financiën en de verenigingsportefuille en daarnaast variabele portefeuilles afhankelijk van de thema's die in een jaar spelen. Voor 2020 zijn dit de portefeuilles onderwijs en scholing, marketing, communicatie en

zichtbaarheid en jongeren. Voor elke portefeuille is in ieder geval een eerste verantwoordelijke en in sommige gevallen ook een tweede verantwoordelijke. Hieronder volgen de samenstelling en de portefeuilles. De samenstelling van het Hoofdbestuur was op 31 december 2020 als volgt:

- » **Dick (D.) Koerselman** - voorzitter
- » **Esther (E.) de Jong** - secretaris/penningmeester
- » **Bert (A.H.) Veldman** - onbezoldigd lid en vicevoorzitter van het Hoofdbestuur, eerste portefeuillehouder financiën en tweede portefeuillehouder vereniging
- » **Ronald (R.) Plokker** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder arbeidsvoorwaarden en pensioen
- » **Willeke (W.) Croonen** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder jongeren en tweede portefeuillehouder arbeidsvoorwaarden en pensioen en zichtbaarheid, profilering, communicatie
- » **Martien (M.) de Haan** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder zichtbaarheid, profilering, communicatie en tweede portefeuillehouder financiën
- » **Dirk (D.C.) Breedveld** - onbezoldigd lid, eerste portefeuillehouder vereniging en tweede portefeuillehouder jongeren

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 2020 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 minimaal tweemaal per jaar bijeen. Alle leden kunnen rechtstreeks deelnemen aan het Ledencongres, zelf vragen stellen en voorstellen doen (ieder individueel lid kan voorafgaand aan een Ledencongres bij het 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),

wijziging van statuten en reglementen en besluitvorming over het aangaan van een fusie of ontbinden van FNV Horecabond. Sinds 2020 wordt ook goedkeuring gevraagd voor de begroting.

2020 was een gek jaar vanwege de verkiezingen en de coronacrisis. We waren genoodzaakt om de ledencongressen digitaal te organiseren. Dit kon op grond van spoedwetgeving. Eind 2020 hebben we de statuten aangepast om ook na afloop van de tijdelijke noodwetgeving digitaal te kunnen blijven vergaderen.

15 juni was het eerste digitale Ledencongres met 56 leden, waaronder de leden van het Hoofdbestuur. Tijdens deze dag stond onder andere op de agenda: Jaarverslag en jaarrekening 2019, vaststellen verlenen décharge aan HB voor gevoerde beleid van afgelopen vier jaar en herbenoemen bestuur. Maandag 17 augustus stond het tweede Ledencongres van 2020 op de agenda met 32 leden, inclusief de leden van het Hoofdbestuur. Op het programma stonden de volgende onderwerpen: impact coronacrisis op de sectoren, toelichting op pensioenakkoord, ledencijfers en dienstverlening en toelichting op en vaststellen van Statutenwijziging. Als laatste volgde een webinar over het Pensioenakkoord. 30



november vond het laatste Ledencongres van 2020 plaats, met 46 leden, inclusief de leden van het Hoofdbestuur. De volgende onderwerpen speelden een centrale rol: impact crisis op onze sectoren, de stand van zaken van de vereniging, begroting 2021, verkiezingen Hoofdbestuur, presentatie Hospitality Academy en ledengroei.

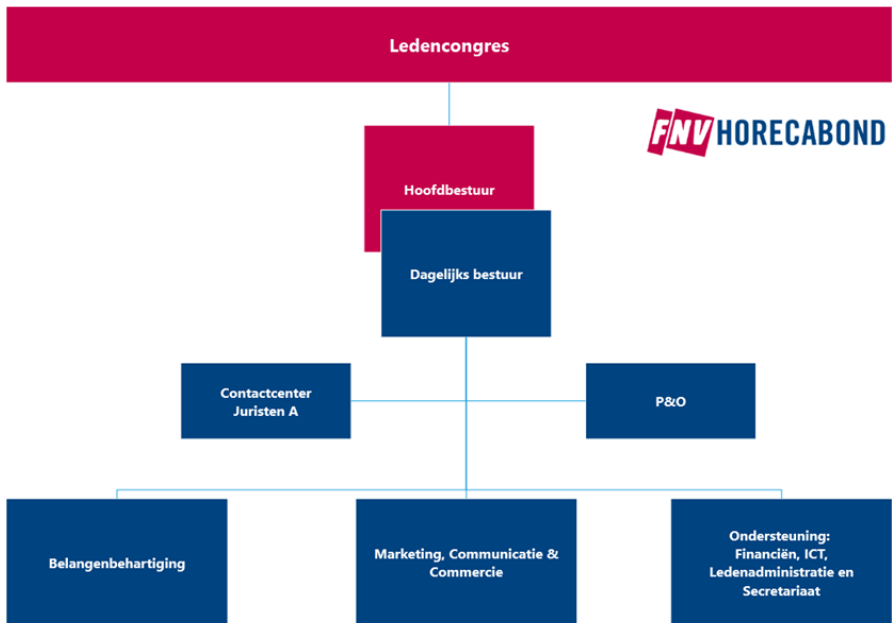
Beleggingsadviescommissie

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 beleggings-adviescommissie 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 een van de leden bij voorkeur ook ervaring en deskundigheid heeft met financieel beleid en vermogens-beheer bij een vereniging. De vergaderingen van de commissie worden bijgewoond door de secretaris-penningmeester. In 2020 is de commissie drie keer bijeengekomen. Normaal gesproken is dit vijf keer, maar door de coronacrisis was dit minder. Deze bijeenkomsten vonden online plaats. Er is vooral gekeken naar de ontwikkeling van het belegd vermogen en de asset mix. Door de grote klappen op de beurs was het belangrijk om goed de vinger aan de pols te houden. Zowel FNV als GBF (gemeenschappelijk beleggingsfonds) zijn door de slechte prestaties van een van de fondsen (UBS) in 2020 uit dit fonds gestapt. Daar waar we ultimo maart nog op een verlies zaten van ruim drie miljoen hebben we het jaar toch positief kunnen afsluiten en zijn we het hele jaar binnen de bandbreedte van de afgesproken asset mix gebleven. FNV Horecabond heeft een plek in het Bestuur

van het GBF. Het GBF komt ongeveer om de twee á drie maanden bij elkaar. Gedurende de bestuursvergaderingen wordt er gekeken naar de prestaties van de verschillende fondsen en wordt er onderzoek gedaan naar alternatieve mogelijkheden van beleggen. Als een fonds het niet goed doet, worden vermogensbeheerders gevraagd toelichting te geven over de mindere prestaties, wordt er gekeken naar de kosten van het beheerd vermogen, bespreken we ontwikkelingen en trends en overleggen we actief met andere zelfstandige bonden en de FNV over het te voeren beleid. Daarnaast blijft deelname aan het GBF goedkoper vanwege schaalvoordeel. Het GBF is het gemeenschappelijk beleggingsfonds van de FNV waarin vijf zelfstandige bonden zitten met hun vermogen. Per 31 december 2020 bestond de beleggingsadviescommissie uit Rob Heerkens, externe deskundige op het gebied van vermogensbeheer en Ronald van Rossum, manager financiën.



2b. Organigram





2c. Gang van zaken 2020

Het jaar 2020 stond in het teken van een aantal speerpunten:

- » **Reageren op de coronacrisis**
- » **Financiële positie FNV Horecabond**
- » **ZZP Hospitality verder uitbouwen**
- » **Opleiding- en scholingsplatform lanceren**
- » **Afsluiten sector cao's**
- » **Reorganisatie verder doorvoeren; opbouwen nieuwe organisatie**
- » **Ledenwerving en behoud**

Reageren op de coronacrisis

Plotseling stond de wereld stil. Veel bedrijven in onze sectoren moesten hun deuren sluiten en mensen zaten ineens thuis, sommige nog met werk anderen al gelijk zonder baan. Vanuit de overheid werden noodmaatregelen getroffen om bedrijven te helpen, maar het bleek al snel dat dit niet voldoende was. FNV Horecabond heeft er vanaf dat moment alles aan gedaan om ervoor te zorgen dat mensen hun baan zouden behouden door gelijk actief lobby te voeren en veelvuldig de media op te zoeken. Daarnaast zijn ook de banden met de werkgeversorganisaties aangehaald en hebben we bijvoorbeeld in de catering en recreatie in de lobby deels samen opgetrokken. We hebben met man en macht gewerkt om 24/7 de informatievoorziening op peil te houden. Zowel onze website, social mediakanalen, het Contactcenter, de HorecaInfo, als alle mensen in de werkorganisatie werden voorbereid om alle vragen van de mensen te kunnen beantwoorden. Meer dan 24.000 vragen zijn via verschillende kanalen binnengekomen, er waren dagen dat er meer dan 300 vragen per dag binnenkwamen. We hebben toen noodgedwongen tijdelijk de telefoonlijnen gesloten, omdat we de wachtrij niet tot een acceptabel niveau konden beperken. In plaats daarvan hebben we met de hele organisatie alle vragen

per mail en chat beantwoord, waarbij we als doelstelling hadden om alle vragen binnen twee werkdagen te beantwoorden. Die doelstelling hebben we grotendeels behaald. Ook hadden we veel meer juridische zaken en kwesties dan normaal. We hebben extra mensen moeten inzetten. Versneld is een aantal belangrijke vernieuwingen doorgevoerd, zoals de optimalisatie van het ledenportaal, de introductie van Microsoft Teams en Zoom en het opleidingsplatform. Ook zijn we digitale kennisbijeenkomsten gaan organiseren, zijn bijna alle ledenbijeenkomsten omgezet naar digitale bijeenkomsten, zijn er webinars ontwikkeld en is zelfs het Ledencongres omgezet naar een digitaal Ledencongres.

Dit alles heeft een enorme impact gehad op de werkorganisatie die ook nog eens middenin reorganisatie zat. Maar juist ook deze reorganisatie en cultuuromslag hebben ervoor gezorgd dat we beter in staat zijn geweest te reageren op de coronacrisis. Naast de reorganisatie hebben we ook het cultuurprogramma gewoon door laten lopen, omdat juist in deze tijd het belangrijk is dat mensen elkaar goed kunnen vinden in een omgeving van vertrouwen, veiligheid en verbinding. Later in het jaarverslag bij het onderdeel Personeel &

Organisatie op pagina 30 gaan we hier nader op in.

In de tweede helft van het jaar hebben bijna alle grote (contract)caterers een reorganisatie doorgevoerd, ook een aantal hotelketens heeft deze stap noodgedwongen moeten nemen. We hebben hier als FNV Horecabond een belangrijke rol in vervuld door het afsluiten van de sociale plannen in samenspraak en overleg met de (potentiële) leden. Al deze inzet heeft er toe geleid dat we het jaar hebben afgesloten met een positief ledensaldo (1.413 netto leden). Helaas is het einde van de coronacrisis nog lang niet in zicht.

Financiële positie FNV Horecabond

In 2018 heeft het Hoofdbestuur het Ledencongres uitgebreid op de hoogte gebracht van de financiële situatie bij FNV Horecabond. Met het Ledencongres is afgesproken dat we de leden tijdens ieder Ledencongres meenemen. In 2022 en 2024 volgt een formele evaluatie van de reorganisatie en de daarmee samenhangende financiële positie. Vanzelfsprekend wordt in het jaarverslag ook verantwoording afgelegd en geven wij toelichting op de financiële situatie.

Toen wij bovenstaande afspraken maakten hadden wij nooit kunnen voorzien dat we niet veel later in de coronacrisis terecht zouden komen. Al onze doelstellingen kwamen ineens onder druk te staan, evenals de beleggingsopbrengsten. Desondanks zijn we toch verdergegaan met het doorvoeren van bezuinigingen, hebben we financiële- en ICT-processen geoptimaliseerd en is de overgang van de afdeling juridische zaken naar FNV in gang gezet. Tevens zijn we gaan bouwen aan de nieuwe organisatie. Dit vraagt ook om investeringen. Daarnaast heeft ook de coronacrisis ervoor

gezorgd dat wij vernieuwingen versneld hebben moeten doorvoeren en ook dat kost geld. Alles overziend hebben we een relatief beperkte overschrijding van de begroting. Relatief, omdat we in dit bijzondere jaar waar we meer hebben moeten investeren om de dienstverlening in de lucht te houden het verlies hebben kunnen beperken. Gelukkig kunnen we wel melden dat de beleggingen in de plus zijn geëindigd waar zij op nul waren begroot, waardoor we onder de streep een beperkte overschrijding van de begroting hebben.

Toch hebben we nog een lange weg te gaan. Het wordt heel spannend hoe de sectoren zich in 2021 gaan ontwikkelen en wat het effect zal zijn op de ledenaantallen, maar ook op de sociale fondsen. We weten nu al dat de totale loonsom in de catering met minimaal 20 procent is gedaald, dit heeft ook gevolgen voor het bedrag dat wij vanuit de fondsen ontvangen. Al met al zullen we waarschijnlijk langer nodig hebben om een positief exploitatieresultaat te halen.



ZZP Hospitality

Conform afspraak is ZZP Hospitality in 2020 gelanceerd. Inmiddels hebben we meer dan 300 leden en hebben we de doelstelling van 200 ruimschoots gehaald. Wekelijks wordt de website gevuld met nuttige informatie voor zzp'ers en kunnen ze speciaal voor hun ontwikkelde trainingen volgen. Daarnaast ontvangen zij maandelijks een nieuwsbrief en hebben wij op regelmatige basis online vragenuurtjes. Ook hebben we een aantal belangrijke standpunten bepaald voor deze doelgroep, hier wordt later onder het onderdeel collectieve belangenbehartiging op pagina 30 ingegaan. Hier zullen wij in 2021 in samenwerking met de doelgroep een meerjarenplan voor opstellen. De samenwerking met FNV Zelfstandigen verloopt goed. In 2021 zullen we nog meer samenwerkingen op gaan zoeken. Ook zullen wij onderzoek doen naar de behoefte van zzp'ers, zodat wij onze individuele en collectieve dienstverlening hierop kunnen aanpassen.

Opleiding en scholing

In september/oktober 2020 is het opleidingsplatform Hospitality Academy gelanceerd. Alle kadertrainingen zijn overgeheveld naar het platform in een digitale vorm. Daarnaast hebben we diverse trainingen ontwikkeld zoals personal mapping, succesvol solliciteren, in gesprek met je leidinggevende, veiligheid op de werkvloer en assertiviteit. Ook hebben we de samenwerking gezocht met FNV Zelfstandigen, FNV Professionals en RecreatieHero. Onze (potentiële) leden kunnen de trainingen volgen die zij aanbieden. Ook worden er webinars via het platform ontwikkeld over onderwerpen die spelen zoals ontslag en faillissement, reorganisatie of jaaruren-norm. Tenslotte worden online vragenuurtjes via het platform georganiseerd. Het platform wordt stap voor stap doorontwikkeld en uitgebreid. Inmiddels hebben meer dan 400

deelnemers een training gevolgd via het platform.

Afsluiten sector cao's

Het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV is leidend voor het afsluiten van cao's in onze sectoren. Daarnaast hanteren wij als principe dat verworven arbeidsvoorwaarden niet weggegeven worden. Juist dat uitgangspunt kwam in het begin van de pandemie zwaar onder druk te staan. Toch hebben we in de drie sectoren de arbeidsvoorwaarden en pensioenvoorzieningen overeind gehouden, dit in nauwe afstemming met de cao commissies. In de horecasector en in de recreatie hebben we weloverwogen het besluit genomen om samen met de andere sociale partners te kiezen voor rust in de sectoren en de cao's per 1 januari 2020 ongewijzigd voort te zetten. In de contractcatering was FNV Catering gereed om in maart de onderhandelingen te starten, maar ook hier is in goed overleg besloten de cao te verlengen. Hoewel het hier de overeenkomst betrof waar onze handtekening niet onder staat hebben we hier zeker begrip voor. Ons voornemen is om in 2021 alsnog de cao voor de contractcatering af te spreken per 1 april 2021 en vervolgens de brede sectorale discussie te voeren over de toekomst van de sector die wellicht in het jaar erna zal leiden tot een geheel nieuwe koers.

Reorganisatie

Op 1 januari 2020 is de nieuwe organisatie (FNV Horecabond 2.0) formeel gestart. De medewerkers zijn op die datum in de nieuwe functies gestart, anderen waren per die datum boventallig. Met de overgang van Juridische Zaken per 1 januari 2021 is de reorganisatie FNV Horecabond 2.0 formeel afgerond. op pagina 32 onder het onderdeel Reorganisatie gaan we hier nader op in.

Ledenwerving & behoud

Ook op dit vlak is er veel gebeurd. We hebben veel tijd en energie gestopt in de ledenwerving en de wijze waarop dat het beste aansluit bij de potentiële leden. Zo zijn we overgestapt naar een ander callcenter en zijn mensen in de werkorganisatie meer bewust gemaakt hoe je leden kunt werven en binden. Ook monitoren we dagelijks de nieuwe leden, opzeggers en betalingsachterstanden, zodat we tijdig actie kunnen ondernemen. We ontwikkelen veel nieuwe vormen van dienstverlening die aansluiten bij de behoefte. We doen onderzoek naar de wijze waarop we nog beter kunnen aansluiten. Zo zijn bijvoorbeeld ook de vragenuurtjes en de thema-webinars tot stand gekomen. Daarnaast proberen wij de processen continu te verbeteren. Zo is het proces van debiteurenbeheer geoptimaliseerd en het welkomstpakket vernieuwd. Al deze activiteiten hebben eraan bijgedragen dat we het jaar met ruim 1.413 leden meer zijn geëindigd. Een deel is crisiswinst, maar het grootste gedeelte is toch direct toe te schrijven aan de activiteiten die zijn ontwikkeld.





2d. Organisatie algemeen

Werving en behoud

FNV Horecabond heeft 2020 afgesloten met een winst van 1.413 leden. Op 31 december 2020 waren er 23.011 leden (waarvan 22.171 betalende leden). Sinds 2015 is er een stijgende lijn in het aantal inschrijvingen zichtbaar. Echter,

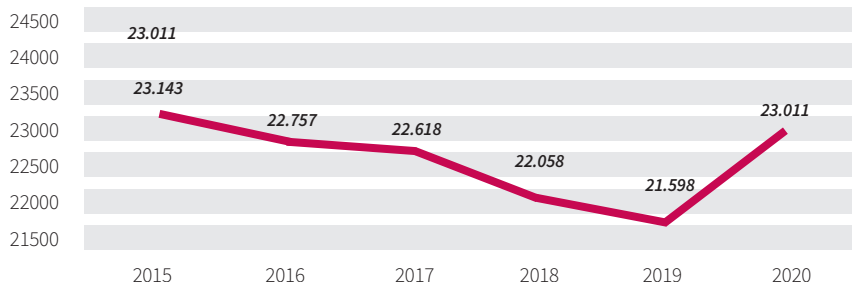
het aantal uitschrijvingen stijgt ook. Hierdoor is er in de vijf jaren voorafgaand aan 2020 steeds een daling geweest in het totaal aantal leden. In 2020 is deze dalende trend onderbroken, doordat er een extra focus is gekomen op de ledenwerving.

Ledenontwikkeling

	Inschrijvingen	Uitschrijvingen	Resultaat	Ledenstand
Totaal	5.478	4.065	1.413	23.011
Horeca	4.532	3.414	1.118	18.016
Catering	522	444	78	3.482
Recreatie	136	174	-38	1.228
ZZP	288	33	255	285

Met een groei van 6,5% ten opzichte van 2019 is het ledenaantal eind 2020 weer bijna gelijk aan het aantal van eind 2015.

Ledenontwikkeling 2015 - 2020



Telefonische werving blijft de belangrijkste bron van instroom van nieuwe leden, gevolgd door aanmeldingen via internet en aanmeldingen via FNV. De meest voorkomende reden van uitschrijving is het verlaten van de bedrijfstak (22%), ondanks de coronacrisis lijkt dit lager dan vorig jaar. Wanneer wij echter de opzeggingen nabellen waarbij geen opgave van redenen is gegeven (18%) blijkt hiervan ook een aanzienlijk deel te bestaan uit sectorverlaters. Van alle uitschrijvingen is tenminste 25% niet te beïnvloeden (verlaten van de sector, emigratie, overlijden etc.). 24% van de nieuwe leden (2020) is jonger dan 25 jaar, 26% is tussen de 25 en 35 jaar. De uitstroom onder deze leeftijdsgroepen is relatief gezien lager dan de instroom: 43% van de uitschrijvingen is door leden onder de 35 jaar.

Van de totale instroom in 2020 is 54% vrouw en 46% man en stroomden 48% vrouwen en 52% mannen uit. Dit is extra opvallend, omdat het totaal aantal vrouwen eind 2020 krap 45% is en het aantal mannen 55%.

Individuele Belangenbehartiging (IBB)

In 2019 is het voormalige Voorlichtings- en Informatiecentrum (VIC) binnen FNV Horecabond op de schop gegaan. In de reorganisatie naar een Horecabond 2.0 is

besloten de werkzaamheden binnen het VIC in afgeslankte vorm te gaan uitvoeren. Het VIC is verdergegaan onder de noemer '**Contactcenter**'. In het plan Horecabond 2.0 is besloten de bereikbaarheid van het Contactcenter in 2020 anders te gaan benaderen: 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. De start is in 2019 gemaakt en de uitrol vond geheel 2020 plaats.

In 2020 was niet te voorzien dat wij in 2020 met een corona-pandemie te maken zouden krijgen. Die corona-pandemie maakte dat het Contactcenter van de ene op de andere dag te maken kreeg met een gigantische toename aan adviesaanvragen. Van 290 e-mailberichten per maand gingen we naar 1.400 e-mailberichten per maand. Het was alle hens aan dek en vanuit alle andere afdelingen hielpen collega's om alle vragen van leden en niet-leden te kunnen beantwoorden. Telefonisch was dat niet te bewerkstelligen. De telefoon stond roodgloeiend en de wachttijden liepen op. Dat heeft ertoe geleid dat in maart 2020 het besluit is genomen de telefonische bereikbaarheid te staken en volledig te richten op de e-mail en



chat. Het resultaat was dat het aantal telefoontjes ten opzichte van 2019 is gedaald, van 9.322 naar 8.157 telefoontjes.

Het aantal e-mailberichten dat over 2020 door het Contactcenter is behandeld is ten opzichte van 2019 ruim verviervoudigd, van 3.337 e-mailberichten over 2019, naar 15.553 e-mailberichten over 2020.

Het voorgaande had tot gevolg dat de beoogde veranderingen in de formatie van het Contactcenter niet het gewenste effect hadden. Door de explosie aan contactmomenten bleek de formatie onvoldoende en is de formatie gedurende het jaar tijdelijk uitgebreid.

Terugkijkend op 2020 heeft het Contactcenter mooie dingen bereikt. Met hulp van de gehele organisatie heeft de afdeling 24.680 (juridische) vragen beantwoord en heeft daarmee een groot deel van de werkenden in onze sectoren ondersteuning en advies kunnen bieden in het laatste afgelopen jaar.

De afdeling **Juridische zaken** heeft over 2020 in een totaal van 1.349 kwesties en zaken onze leden juridisch bijgestaan. Hoewel het de bedoeling was dat de afdeling Juridische Zaken dat vanaf 2020 onder de banner van FNV zou doen, is de uitbesteding pas sinds 1 januari 2021 een feit. Geheel 2020 heeft de afdeling Juridische Zaken dus nog van binnenuit geopereerd.

De gevolgen van de coronapandemie waren ook binnen de afdeling Juridische Zaken goed te merken. Ten opzichte van 2019 is het aantal dossiers gestegen van 1.082 in 2019 naar 1.349 in 2020. Van de 1.349 kwesties en zaken die door Juridische Zaken in 2020 zijn opgepakt, zijn er 1.114 reeds afgehandeld. 70% daarvan met een positieve uitkomst, 23% met een neutrale uitkomst en 7% met een negatieve uitkomst. Ten opzichte van 2019 zijn in 2020 het aantal positief

afgeronde dossier in 2020 met 8% toegenomen.

Terugkijkend op 2020 heeft Juridische Zaken veel werk verzet tijdens een roerige overgangperiode. Vanaf 1 januari 2021 werkt Juridische Zaken vanuit FNV. Inmiddels zijn alle processen ingericht en loopt die samenwerking soepel.

Marketing, commercie & Communicatie

Begin 2020 is de afdeling MC&C ingericht, waarin naast marketing, commercie en communicatie, ook scholing en ontwikkeling centraal staat.

Marketing

Ons nieuwe merk ZZP Hospitality en nieuwe dienst Hospitality Academy zijn in 2020 (verder) ontwikkeld en in de markt gezet. Het bieden van een opleidingsplatform is ook vanuit marketingoogpunt een belangrijke zet geweest; het platform moet bijdragen aan het binnenhalen en behouden van leden.

Om onze dienstverlening nog beter aan te sluiten op onze doelgroepen hebben we diverse onderzoeken verricht waaronder twee Corona-onderzoeken in april en in juni met 6.455 en 1.822 respondenten. Daarnaast hebben we een ledenbehoud onderzoek uitgevoerd om ook op de uitstroom beter te kunnen anticiperen. In 2020 zijn we gestart om ons ledenblad HorecaInfo door middel van onder andere aangepaste vormgeving op een eigentijdse manier aan te bieden. In 2021 zullen we onder andere door onderzoek het magazine nog meer aanpassen, zodat we het blad nog aantrekkelijker kunnen maken voor een bredere doelgroep. Door de crisis is besloten De Week van de Catering in 2020 niet door te laten gaan en deze in een ander jasje te gieten. In maart 2021 heeft De Week van jouw Toekomst plaatsgevonden.

Commercie

In het eerdere onderdeel 'Werving en Behoud' is duidelijk in kaart gebracht hoe we hier in 2020 aandacht aan hebben besteed en met welke

resultaten. Daarbij is in 2020 gestart met hoe we naast het optimaliseren van de externe ledenwerving, ook de interne leadwerving centraal kunnen stellen. De customer journey van werving & behoud is in kaart gebracht, waaruit diverse projecten voor het verbeteren van werving en behoud met prioriteit zijn voortgekomen:

Websiteverbetering, project zal gestart worden in 2021, waarbij we de gehele website zullen doorlichten op het gebied van gebruiksvriendelijkheid, gebruikerservaring en organisatiedoelen.

Leadsysteem, project is gestart in 2020 en zal in 2021 worden afgerond: alle leadstromen worden opgevangen in één database, waardoor er geen dubbelingen in de opvolging meer ontstaan, we alle informatie die van belang is direct bij een record bij kunnen voegen en alle historie na conversie tot lid ook meegekopieerd kan worden. In de toekomst zorgt dit er ook voor dat we potentiële leden gerichter kunnen benaderen met de informatie die voor hen relevant is, om op deze manier irritatie te verlagen en conversie tot lidmaatschap te verhogen.

Vragen door niet-leden, project is gestart in 2020 en zal in 2021 worden afgerond: er wordt een systeem ontwikkeld waarbij de gegevens van potentiële leden die een vraag aan ons stellen altijd, volgens de regels van de AVG en zo veel mogelijk geautomatiseerd in onze database worden opgeslagen, zodat deze potentiële leden later nog benaderd kunnen worden voor een lidmaatschap. Bij de beantwoording van de vragen wordt ook al meer aangestuurd op een lidmaatschap, bijvoorbeeld door het toevoegen van een wordt-lid link in de e-mail antwoorden.

Herhaalde vragen van niet-leden, project is gestart en afgerond in 2020: na onderzoek door het projectteam is het systeem nu zó ingericht dat niet-leden in principe recht hebben om vrijblijvend één vraag te stellen aan het contactcenter. Indien er nogmaals een vraag

gesteld wordt, dan zal de vragensteller eerst lid moeten worden voordat deze vraag beantwoord wordt. Op deze manier stimuleren we potentiële leden actief richting een lidmaatschap en blijft er meer tijd over om service te verlenen aan de leden.

Direct online inschrijven via de website, project is gestart en afgerond in 2020: het projectteam heeft het “word lid” formulier op de website geanalyseerd en verbeterd, om er zo voor te zorgen dat de drempel zo laag mogelijk is voor potentiële leden om zich in te kunnen schrijven. Hierbij is onder andere het formulier aanzienlijk ingekort. Er wordt continu gemonitord en getest hoe we de conversie naar een lidmaatschap op de website zo hoog mogelijk kunnen krijgen. Hiertoe worden voortdurend A/B tests gedaan, waarbij het beste resultaat steeds geïmplementeerd wordt.

Onderzoek aanbod voor leden:

ledenvoordeel, project is gestart in 2020 en zal een doorlopend project zijn: Eind 2020 is het ledenvoordeel van FNV Horecabond uitgebreid met een collectieve zorgverzekering, waarbij korting te verkrijgen is op de zorgverzekering bij meerdere verzekeraars.

Onderzoek aanbod voor leden: contributie, project zal in 2021 gestart worden, waarbij we zullen gaan onderzoeken of het huidige contributiestelsel passend is en of daar verbeteringen op mogelijk zijn.

Inzet social media, project is gestart in 2020 en zal een doorlopend project zijn: social media kanalen bieden de kans om gerichter de dialoog aan te gaan met onze (potentiële) leden. Er is een plan opgesteld om de posts op social media in eigen beheer te gaan doen, waarbij we gebruik zullen maken van de kennis vanuit de verschillende afdelingen om de inhoud hiervan te bepalen (bijvoorbeeld de meest gestelde vragen via het contactcenter of collectieve informatie vanuit CBB). Daarnaast is er een plan opgesteld voor de webcare, waarbij het uitgangspunt is om zeer actief op de reacties op

onze posts te reageren.

Leadwerving bij bezoeken vanuit collectieve belangenbehartiging, project is gestart in 2020: hierbij zijn nieuwe processen, ideeën en plannen vormgegeven met duidelijke doelstellingen die in 2021 uitgevoerd zullen gaan worden. Wanneer bezoek op locatie nog niet mogelijk is worden er leads geworven via digitale bijeenkomsten.

Leadwerving bij bijeenkomsten vanuit collectieve belangenbehartiging, project is gestart in 2020: er zijn meerdere ideeën om waardevolle bijeenkomsten voor (potentiële) leden te kunnen organiseren inmiddels uitgewerkt en getest. We organiseren bijvoorbeeld maandelijks een vragenurtje en zullen in 2021 met welkomstbijeenkomsten voor nieuwe leden starten.

Leden werven leden, project zal in 2021 gestart worden: bij dit project zal onderzocht worden op welke manieren we leden kunnen stimuleren om hun collega's ook lid te maken. Dit is een relatief goedkope manier van werven, waarbij we ook een extraatje kunnen bieden voor het lid dat een nieuw lid aanbrengt.

Leerlingen behouden na een jaar gratis lidmaatschap, project zal gestart worden in 2021: hierbij zal onderzocht worden op wat voor manier we invloed uit kunnen oefenen op het behouden van zoveel mogelijk leden na hun eerst jaar gratis lidmaatschap.

Contact over betalingsachterstanden, project is gestart in 2020 en zal worden afgerond in 2021: we ontwikkelen meer mogelijkheden om betalingsachterstanden bij leden te voorkomen

en in te lopen. In 2020 is een systeem opgezet waarbij leden met een betalingsachterstand via iDEAL hun openstaande posten kunnen voldoen. Wanneer er meerdere posten openstaan wordt er telefonisch contact met deze leden opgenomen om afspraken te maken over het voldoen van de openstaande posten. In 2021 gaan we daarnaast de processen met betrekking tot herinneren, aanmanen en royeren verder optimaliseren.

Gebruik ledendashboard, project is gestart in 2020 en zal in 2021 worden afgerond: ieder lid krijgt een persoonlijke, beveiligde omgeving op de website waar het lid zelf zaken met betrekking tot zijn lidmaatschap kan regelen, bijvoorbeeld het voldoen van openstaande posten, het wijzigen van het lidmaatschapspakket of het doorgeven van een adreswijziging.

Bedanktraject, project is gestart in 2020 en zal worden afgerond in 2021: hierbij onderzoeken we op wat voor manier en op welk moment wij leden kunnen bedanken voor hun lidmaatschap, inzet, et cetera.

Welkomstpakket, project is gestart in 2020 en zal in 2021 worden afgerond: we hebben de inhoud van het welkomstpakket geëvalueerd en zijn daarbij tot de conclusie gekomen dat het pakket onoverzichtelijk wordt door meerdere losse brochures en flyers. We zijn gestart met de ontwikkeling van een handzaam bewaarboekje, wat het grootste gedeelte van de losse flyers zal kunnen vervangen en waardoor het welkomstpakket gebruiksvriendelijker en aantrekkelijker wordt.



Communicatie

Doelgroepgerichte communicatie was ook in 2020 een speerpunt. Door de coronacrisis stond afgelopen jaar het belang van informatievoorziening meer dan ooit centraal. Dat heeft geresulteerd in een explosieve stijging van het totale websitebezoek met 68%, naar 716.131 unieke bezoekers. Op alle sectorwebsites zijn de bezoekers enorm toegenomen, bij FNV Catering zelfs met 154%. Met het sturen van meer dan 100 nieuwsbrieven, een stijging van 30%, hebben we ook bijgedragen aan de behoefte in de sector om informatievoorziening. Deze zijn gemiddeld door 44,5% geopend, hoger dan e-mailbenchmarkonderzoek.

Om ook via social media binding aan te gaan met onze doelgroepen hebben we hier afgelopen jaar verder op ingezet. We hebben een sociale mediastrategie ontwikkeld die we in 2021 verder zullen uitvoeren in eigen beheer. Persvoorlichting stond meer dan ooit centraal (er zijn 20 persberichten verstuurd), waarmee we in ruim 150 publicaties zichtbaar zijn geweest.

Scholing en ontwikkeling

Onze doelstelling voor Scholing en ontwikkeling is het 'Bevorderen persoonlijke ontwikkeling en zelfredzaamheid d.m.v. workshops & opleidingen gefaciliteerd vanuit Hospitality Academy'. Begin van het najaar hebben we Hospitality Academy gelanceerd, ons opleidingsplatform waar hospitality professionals trainingen kunnen volgen voornamelijk gericht op persoonlijke ontwikkeling. In 2020 heeft dat al geleid tot 450 deelnemers aan diverse online trainingen en

webinars. Daarbij zijn we verschillende samenwerkingen aangegaan met onder andere Menea voor NL Leert door, RecreatieHero en FNV ZZP Academy. In 2021 zal dit verder worden uitgebreid en lanceren we zelfs e-learnings en maatwerktrainingen voor Ondernemersraden.

ICT

Het systeembeheer in het afgelopen jaar stond vooral in het teken van covid-19 aanpassingen. Alle vaste werkplekken zijn aangepast naar flexibele werkplekken, waardoor medewerkers zowel thuis als op kantoor konden werken. De telefonie is ook aangepast voor decentraal werken. Doordat er veel is gebeurd in de werksituatie van leden is het extra druk geweest op de diverse afdelingen en hebben we meer flexibel moeten inspelen op vragen uit de organisatie om capaciteiten te verdelen. Door de thuiswerkoplossingen hebben we ook versneld de stap gemaakt om meer in de cloud te gaan werken, zodat we minder afhankelijk zijn van onze vaste IT-infrastructuur in Almere. Dit was al een voornemen voor 2020 met als doel een verdere kostenreductie. Inmiddels wordt veel gebruik gemaakt van de nieuwe omgevingen in Teams, Sharepoint en Office365. Het werken in de cloud heeft ook extra voorwaarden gesteld aan de beveiliging. Daarom hebben we als uitgangspunt alle online diensten te voorzien van meervoudige identificatie, ofwel het werken met gebruikersnaam, wachtwoord én een sms of andere wisselende code om in te kunnen loggen. Dit is toegepast op zowel de medewerkers-systemen alsook het ledenportaal. Daarnaast



hebben we aanpassingen gedaan voor minder papierwerk door drukwerk meer te digitaliseren en af te laten handelen door Ons Tweede Thuis, een organisatie waar mensen werken met een verstandelijke of lichamelijke beperking.

Verder blijven we actief bezig om bestaande en nieuwe systemen beter te stroomlijnen en de dienstverlening aan medewerkers en leden te verbeteren.

Voorbeelden van verbeteringen die we in 2020 hebben doorgevoerd zijn:

- » Aanpassingen die we op de eigen accountpagina van leden hebben doorgevoerd waarbij de leden de contactgegevens zelf kunnen bijwerken en ook de openstaande contributietermijnen kunnen zien en gemakkelijk kunnen betalen;
- » De start met het ontwikkelen van een nieuwe CRM tool die de medewerkers van de werkorganisatie op een gemakkelijke en veilige manier toegang geeft tot de ledeninformatie en de communicatie en dienstverlening naar leden verbeterd;
- » Het verbeteren van de financiële processen zoals het versturen van facturen per post en e-mail inclusief een betaallink alsmede het versturen van maandelijkse serviceberichten per post en e-mail waarmee we de leden informeren als er nog contributietermijnen openstaan;
- » Verbeteringen ten aanzien van debiteurenbeheer door het op een efficiënte maar ook persoonlijke manier maken van betaalafspraken met leden. Met het maken van deze betaalafspraken kunnen we inspringen op de bijzondere omstandigheden bij individuele leden en deze leden behouden voor de bond.

Collectieve belangenbehartiging



FNV Horeca

FNV Horeca heeft zich in 2020 ingezet voor meer zichtbaarheid, betrokkenheid en meer invloed in de sector en om als sector aantrekkelijk te worden én te blijven voor medewerkers die met passie het vak uitoefenen. Samen met werkgevers hadden we hier eind 2019, bij het afsluiten van de horeca-cao 2020, goede afspraken over gemaakt. Door corona en twee lockdowns met grote gevolgen voor de horeca, gingen de gesprekken ineens over heel andere thema's. Over het beperken van een noodgedwongen daling in plaats van over groei. En over inkomensbehoud, of nog beter gezegd banenbehoud, in plaats van inkomensstijging.

Beurzen

FNV Horeca is in 2020 aanwezig geweest op twee beurzen: Horecava in RAI Amsterdam en HorecaEvenTT in Assen. Gastvrij in Rotterdam en de BBB in Maastricht zijn als gevolg van de beperkende maatregelen rondom corona geannuleerd. In 2020 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. Veel medewerkers hebben informatie en advies gevraagd en gekregen over hun werk en inkomen.

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.

In 2020 is FNV Horeca veel vaker dan gebruikelijk in gesprek geweest met werkgevers over met name reorganisaties en het onderhandelen over sociaal plannen om de sociale gevolgen van een reorganisatie op te vangen. Tegelijkertijd zijn er misstanden onderzocht, aangepakt en/of heeft FNV Horeca daarin ondersteuning aan leden geboden. Deze misstanden waren onder meer (eenzijdige) verslechteringsvoorstellen van diverse werkgevers op het punt van arbeidsvoorwaarden, werktijden en werkdruk. Gezien de beperkende maatregelen in de horeca, is ook FNV Horeca genooddakt geweest om de dienstverlening aan te passen. Zo zijn fysieke bijeenkomsten veelal omgezet naar digitale bijeenkomsten. En heeft het contact met leden vooral via telefoon en e-mail plaats gevonden.

Medezeggenschap horeca

In 2020 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 horecamedewerkers heeft digitaal plaats gevonden en is in 2020 succesvol bezocht. In 2020 is door FNV Horeca ook weer OR@Work (3 dagen fysiek en 1 dag digitaal) 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 horeca

FNV Horeca, CNV Vakmensen en werkgeversorganisatie Koninklijke Horeca Nederland (KHN) zijn overeengekomen de cao van 2020 in de horeca met een jaar te verlengen onder gelijke voorwaarden. De drie partijen zijn het erover eens dat deze stap de enige juiste is. De horecasector heeft in deze crisisperiode

behoefte aan duidelijkheid, rust en stabiliteit en een verlenging van de huidige cao-condities draagt hieraan bij. De nieuwe horeca-cao loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 waarbij de loontabellen in 2021 alleen aangepast worden voor het wettelijk minimumloon. Om deze rust en duidelijkheid te creëren bij medewerkers én bedrijven in de horeca, heeft FNV Horeca het voortouw genomen om tot afspraken over 2021 te komen. Normaal gesproken sluit een vakbond alleen maar een cao af als medewerkers hier financieel beter aan worden. Maar gezien de huidige situatie in de horeca laat FNV Horeca het collectief belang van de sector deze keer het zwaarst wegen. Deze cao is geen verslechtering voor medewerkers.

Door deze verlenging blijven de afspraken uit 2020 om de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in de praktijk werkbaarder te maken ook in 2021 van kracht. Dat geldt ook voor afspraken over uitwerkingen van een sectoranalyse en functieomschrijvingen. Na de coronacrisis wordt ook hier de draad weer opgepakt.



FNV Catering

Cao voor de Contractcateringbranche

In 2020 stond FNV Catering klaar om een nieuwe cao in de sector af te spreken. Bij de vorige cao-onderhandelingen in 2019 konden wij geen overeenstemming bereiken met werkgevers in de sector, omdat niet aan onze minimale cao eisen tegemoet werd gekomen. We hebben diverse acties en stakingen georganiseerd en uitgevoerd. Vakbonden CNV en de Unie hebben destijds wel een cao afgesproken met werkgevers.

De coronacrisis heeft, vooral door de restricties van de overheid, zoals de oproep om zoveel als mogelijk thuis te werken, een desastreuus effect

gehad op de sector. De cao voor de contractcatering-branche die 1 april 2020 afliep is door geen der partijen opgezegd en is stilzwijgend met een jaar verlengd tot 1 april 2021.

Werkgroep Optimale Werkgelegenheid Contractcatering

Sociale Partners in de catering hebben in mei 2020 onderkend dat de situatie in de catering, als direct gevolg van de Corona-pandemie, op korte (2020) maar vooral op middellange termijn structureel anders zal zijn en hebben de Werkgroep Optimale Werkgelegenheid Contractcatering ingesteld. Deze werkgroep waar FNV Catering deel van heeft uitgemaakt, had de volgende opdrachten:

1. Tot doel hebben om de cateringsector door de huidige gezondheids- en daaruit voortvloeiende economische crisis te loodsen
2. Te bewerkstelligen dat, als deze crisis achter de rug is, de contractcateringsector (werkgevers en werknemers samen) een gezond toekomstperspectief heeft en blijvend kan

concurreren in de foodservicemarkt en zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden.

De werkgroep werd daarbij ook gevraagd te komen tot creatieve voorstellen die een verdere onderbouwing zijn van de eerdere gevraagde sectorspecifieke steun die met de betrokken Minister besproken kunnen worden. Aan de gesprekken die met de betrokken Minister zijn gevoerd nam ook FNV Catering deel. Dit alles heeft er uiteindelijk niet toe mogen leiden dat er ook sectorale afspraken over een Sociaal Plan en een Mobiliteit Plan gemaakt konden worden voor alle bedrijven die onder de werkingsfeer van de cao catering vallen.

Sociaal Plannen

Door bovenstaande hebben wij als FNV Catering met individuele bedrijven onderhandelingen gevoerd over Sociaal Plannen voor werknemers die boventallig werden. Hiermee hebben wij de negatieve gevolgen voor werknemers zoveel als mogelijk weten te beperken. Wij hebben Sociaal Plannen voor cateringmedewerkers afgesloten met de volgende bedrijven: Sodexo, Compass



Group/Eurest, Albron, Hutten Catering, Vermaat, KLM Catering Services, Gate Gourmet, Appél/Markies/SAB en Vitam.

Bespreking en de uiteindelijk goedkeuring door leden van bovengenoemde Sociaal Plannen vond plaats via diverse webinars en digitale bijeenkomsten. Alleen het onderhandelingsresultaat over het Sociaal Plan van ISS Catering heeft niet de goedkeuring van de desbetreffende leden van FNV Catering gehad en is dan ook niet door FNV Catering ondertekend.



FNV Recreatie

In 2020 is ook de sector recreatie getroffen door de Corona-pandemie. In verband met de gedeeltelijke sluiting van recreatiebedrijven en als gevolg daarvan een dalende omzet in de

eerste helft van het jaar, werd FNV Recreatie geconfronteerd met een verzoek van HISWA-RECRON om de loonsverhoging in de cao recreatie van 1,5% per 1 juli 2020 en 1,25% per 1 oktober 2020 op te schorten tot 31 december 2020. FNV Recreatie had veel begrip voor de moeilijke situatie van ondernemers, maar kon daar niet in meegaan. FNV Recreatie vond het juist van groot belang om recreatiemedewerkers per 1 juli 2020, als de camping en bungalowparken weer geheel geopend zouden zijn, extra gemotiveerd te hebben en te houden om samen sterk uit deze crisis te komen. Het belonen van medewerkers door de vastgestelde loonsverhoging onverkort toe te passen heeft hier uiteindelijk zeker aan bijgedragen.

Protocollen

FNV Recreatie is in 2020 betrokken geweest bij de Protocollen die HISWA-RECRON t.b.v. de Watersport- en Recreatiebedrijven heeft



opgesteld. Daarin zijn de RIVM-richtlijnen vertaald naar de dagelijkse praktijk van deze sectoren. Verder is er binnen RecreatieHero een module ontwikkeld die aandacht besteedt aan deze protocollen, onder meer met testvragen.

Flexitimer en hoge WW-premie

Op 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking getreden. Op grond van deze wet heeft de Belastingdienst de flexitimer in vaste dienst aangeslagen voor de hoge WW-premie. De Belastingdienst definieert de flexitimer in vaste dienst als een oproepcontract. FNV Recreatie was van mening dat flexitimer in vaste dienst geen oproepcontract is en onder de lage WW-premie behoort te vallen en heeft naar aanleiding daarvan in oktober 2020 een brief naar minister Koolmees gestuurd. Het antwoord van minister Koolmees was echter negatief. Omdat in cao staat dat de flexitimer de plicht heeft om extra uren te werken. De plicht maakt dat er sprake is van een min-max-contract en dus een oproepcontract. Hierdoor valt de flexitimer met een contract voor onbepaalde tijd onder de hoge WW-premie!

Jaarurennorm-contract

Tijdens de cao-onderhandelingen, welke in het vierde kwartaal van 2020 zijn gehouden heeft FNV Recreatie met HISWA-RECRON afgesproken om te komen tot een jaarurennorm-contract om daarmee deze medewerkers onder de lage WW-premie te laten vallen. Uitgangspunt daarbij is dat een jaarurennorm-contract uiteindelijk geen verslechtering mag zijn en het systeem van de jaarurennorm-contract dient zo dicht mogelijk bij de systematiek van de flexitimer te blijven. De cao tekst daarover is tot stand gekomen in een petit-comité waar FNV Recreatie deel van heeft uitgemaakt.

Nieuwe cao's

FNV Recreatie heeft in 2020 met werkgeversorganisatie HISWA-RECRON overleg gevoerd over de cao recreatie, de fonds cao recreatie en de cao dagrecreatie.

» Cao recreatie

De cao recreatie is zonder verslechteringen met een jaar verlengd tot en met 31 december 2021.

» Fonds cao recreatie

De fonds-cao is met een jaar verlengd tot en met 31 december 2021. De premie is ongewijzigd en bedraagt 0,50 % van de salarissom, te verdelen tussen werkgever en werknemer op 50/50 basis.

» Cao dagrecreatie

De looptijd van de cao dagrecreatie is zonder verslechteringen met een jaar verlengd tot en met 31 december 2021.

Naast deze sector cao's en fonds cao heeft FNV Recreatie in 2020 ook weer een nieuwe bedrijfscao afgesloten met de directie van Stichting Strandexploitatie Veere, welke gebaseerd is op de cao recreatie.

» Bedrijfscao Stichting Strandexploitatie Veere (SSV)

De looptijd van de bedrijfs-cao SSV is zonder verslechteringen met een jaar verlengd tot en met 31 december 2021.

Sociaal fonds recreatie (SFR)

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

ZZP Hospitality

Op de GastvrijheidsTOP in 2019 heeft de lancering van ZZP Hospitality plaatsgevonden. ZZP Hospitality zet zich in voor zelfstandigen in de sectoren horeca, recreatie en catering. In 2020 is FNV Horecabond aan de slag gegaan met verdere doorontwikkeling van ZZP Hospitality. Zo is onder andere de website geoptimaliseerd, het werkplan verder uitgewerkt en is er een aanbod met opleidingen, welke worden uitgevoerd via Hospitality Academy. Vanaf mei is er ook actief begonnen met het werven van leden. Steeds meer zelfstandigen weten ZZP Hospitality te vinden. Veel zelfstandigen hebben informatie en advies gevraagd en gekregen over hun werk en inkomen. Daarnaast heeft ZZP Hospitality zich in 2020 ingezet voor o.a.:

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

Zelfstandigen uit onze sectoren zijn hard geraakt door de coronacrisis. ZZP Hospitality heeft zich dan ook hard gemaakt voor financiële steun en compensatie. Zo is input geleverd voor de TOZO, TVL en de TONK. ZZP Hospitality heeft hierin nauw samengewerkt met andere zelfstandigen organisaties, waaronder FNV Zelfstandigen.

Personeel & Organisatie

Formatie

Eind 2020 had FNV Horecabond 40,1 fte in dienst versus 41,3 fte ultimo 2019. Per 1 januari 2021 gaat 11 fte over in dienst bij FNV. Op dat moment gaat de uitbesteding van individuele juridische dienstverlening en pensioenfondsbestuurders naar FNV in. Deze afspraak is in het najaar van

2020 definitief geworden nadat de ondernemingsraad van FNV hierover heeft geadviseerd. Hiermee effectueren we een besluit dat we zomer 2019 hebben genomen in het kader van de reorganisatie.

In 2020 hebben we met FNV Personeel, de vakbond voor het personeel van FNV Horecabond, afgesproken dat we de cao grondig herzien. Daardoor is de cao voor FNV Horecabond per 1 januari 2021 grotendeels gelijk aan de cao die geldt voor de meeste andere FNV-medewerkers. De overstap is ongeveer budgetneutraal: de plussen en minnen zijn grotendeels tegen elkaar weg te strepen. De aansluiting van de arbeidsvoorwaarden is een lang gekoesterde wens vanuit FNV Personeel, om de uitwisseling van personeel over de sectoren te vergemakkelijken.

Onderdeel van deze nieuwe cao is een 35-urige werkweek in plaats van de 32-urige werkweek in de vorige cao. In de overgangsregeling hebben we afgesproken dat iedereen hetzelfde aantal uren blijft werken en dat het parttime-percentage wordt aangepast. Een medewerker die 32 uur werkt en blijft werken, werkte voorheen 1,0 fte en per 1 januari 2021 werkt deze medewerker 0,91 fte. Samen met de voornoemde uitbesteding van 11 fte (of 10,06fte in de nieuwe cao) betekent dit dat we 2021 starten met een werknemersbestand van 26,6 fte.

Verzuim

In januari en februari lag het verzuim rond de 12%. Per 1 maart zijn we overgestapt naar een andere Arbo-dienstverlener. In de periode maart tot en met december 2020 was het totale verzuimpercentage over de gehele organisatie 8,34%. Dit maakt dat het jaarcijfer rond de 9% ligt. Een precies getal is door de verschillende wijzen van berekenen niet te geven. In 2019 was het totale verzuim 11,9%, in 2018 was het 6,7%. Het verzuimpercentage is daarmee afgenomen

ten opzichte van het jaar ervoor, maar nog steeds flink hoger dan ons streefcijfer (ca 4%).

We hebben relatief weinig last van de Corona-pandemie in de verzuimcijfers. Het verzuimpercentage in 2020 wordt vrijwel geheel verklaard door langdurend verzuim (7,3% was langer dan 43 dagen ziek). Deze medewerkers waren vrijwel het gehele jaar ziek. Twee van deze medewerkers zijn inmiddels hersteld en weer volledig aan het werk, één is uitgestroomd naar de WIA. Eind van het jaar was er nog een langdurig zieke medewerker.

Het kortdurende en gemiddelde verzuimpercentage is vrijwel gelijk aan 2018 en 2019. De verzuimfrequentie is laag met gemiddeld 0,46 ziekmeldingen per medewerker. Dit stemt positief voor de toekomst, omdat kort frequent verzuim de belangrijkste indicator is voor toekomstig (langdurend) verzuim.

Cultuur werkorganisatie

In 2020 zijn we gestart met een cultuurprogramma. We hebben hard gewerkt aan de sociale veiligheid, het onderlinge vertrouwen en de verbinding met elkaar en de organisatie. De doelstelling is dat we beter en effectiever met elkaar samen kunnen werken aan de doelstellingen van de vereniging. Doordat ieder zichzelf en elkaar beter kent, we een gezamenlijke taal ontwikkelen om elkaar positief kritisch aan te spreken en samen nieuwe werkwijzen ontwikkelen worden we flexibeler en efficiënter. Daarbij hebben we dan ook nog eens meer plezier in het werk.

De start van het cultuurprogramma bestond uit een programma in vier groepen van enkele dagen in september, weg van de dagelijkse afleidingen midden op de hei. Alle medewerkers hebben hieraan meegedaan en hebben zich

opengesteld, zich van hun meest kwetsbare kant laten zien en hebben met elkaar goede gesprekken gevoerd. Overdag aan de hand van oefeningen, 's avonds rond het kampvuur. Hier is een mooie basis gelegd voor de rest van het programma en voor de nieuwe cultuur.

Helaas werden de Corona-maatregelen kort hierna aangescherpt, waardoor we het vervolg online hebben moeten oppakken. Gezien de doelstellingen van het programma is dat niet ideaal; live bijeenkomsten bieden voor dit onderwerp meerwaarde. We merken wel dat de basis die we hebben gelegd op de hei het online doorgaan met het cultuurprogramma een stuk beter mogelijk maakt.

Het programma loopt door in 2021 waarbij we langzaam de focus verleggen van veiligheid, vertrouwen en verbinding naar werkwijzen. Rond de zomer nemen we afscheid van de organisatie die ons hierbij begeleid, maar we zijn voornemens het onderwerp niet los te laten. Zo zal de interne stuurgroep, bestaande uit eigen medewerkers, hiermee doorgaan.



Reorganisatie

Op 1 januari 2020 is de nieuwe organisatie (FNV Horecabond 2.0) formeel gestart. De medewerkers zijn op die datum in de nieuwe functies gestart, anderen waren per die datum boventallig. Alle boventalligen zijn in goed overleg vertrokken bij FNV Horecabond. Overwegend omdat zij met begeleiding een andere baan hadden gevonden, een medewerker omdat zij voor zichzelf begon. Overigens was een deel al vóór de formele boventalligheidsdatum van 1 januari 2020 vertrokken reden waarom dit niet direct terug te zien is in de formatiecijfers van 2020.

In de plannen voor 2020 hadden wij voorzien dat we nieuwe werkwijzen, werkprocessen en systemen zouden uitwerken. Maar hier heeft Corona een grote impact gehad: de aandacht is al snel in 2020 verschoven naar online en thuiswerken en naar het beantwoorden van de grote aantallen vragen, omdat de sectoren van FNV Horecabond in brand stonden. Toch hebben

we in 2020 grote stappen gezet met het anders organiseren van het werk, met het automatiseren van werkprocessen, met de voorbereidingen van meer selfservice op het ledenportal etc. Deze werkzaamheden zetten we in 2021 door.

Met de overgang van Juridische Zaken per 1 januari 2021 is de reorganisatie FNV Horecabond 2.0 formeel afgerond, waarbij een aantal zaken nog wel doorloopt (het hierboven genoemde cultuurprogramma, de andere werkwijzen, automatisering etc.). In 2021 zullen we enkele evaluaties uitvoeren, zoals de evaluatie van het nieuwe functiegebouw en het aansturingsmodel. Eind 2021 loopt de eerder vastgestelde transitieperiode van twee jaar af. Onderdeel van de evaluaties zal zijn of deze transitieperiode moet worden verlengd als gevolg van de impact van de pandemie.



2e. Vereniging algemeen

In januari van 2020 zijn de coördinatoren van de regionale activiteitenteams bijeengewees en hebben goede afspraken gemaakt over de vorm en omvang van de jubilarissenhuldigingen en de senioren diners. Verder is er afgesproken dat er een onderzoek gehouden zal worden onder deze doelgroep hoe zij tegen de activiteiten aankijken. Alles was klaar om weer een mooi stuk verenigingswerk, uitgevoerd door onze vrijwilligers, uit te voeren. Helaas moesten door de lockdown alle activiteiten opgeschoven worden naar het najaar. Ook dat bleek niet de oplossing, omdat we wederom geconfronteerd werden met de onmogelijkheid om de activiteiten uit te voeren. Eind 2020 is het besluit genomen dat zo gauw het weer mogelijk wordt, alle huldigingen alsnog plaats te laten vinden.

Opleidingen actieve leden

In 2020 zijn we gestart met de vijfde editie van de Young Academy. Helaas zijn we met deze groep jonge leden slechts eenmaal bij elkaar geweest. Vanwege de Coronamaatregelen zijn alle fysiek geplande bijeenkomsten geannuleerd. De groep is nog wel tweemaal digitaal bij elkaar geweest, maar juist om de verbinding te behouden zijn fysieke bijeenkomsten gewenst. Deze Young Academy is geannuleerd en zal in 2021 opnieuw van start gaan.

Vanwege de beperkende maatregelen door Corona hebben wij onze dienstverlening aangepast van fysieke trainingen naar digitale webinars. We hebben op grond van de behoefte onder onze leden informatiebijeenkomsten opgezet over Reorganisatie & Ontslag en Faillissementen. Tevens zijn wij maandelijks loopbaan- en sollicitatie webinars gaan aanbieden om onze leden te ondersteunen in deze moeilijke tijd.

De speciale opleidingen gericht op actieve leden hebben helaas in 2020 geen doorgang kunnen vinden. Juist voor actieve leden is het van belang om met elkaar de verbinding te maken in een fysieke bijeenkomst. We hopen daar in 2021 weer mee van start te kunnen gaan.





2f. Pensioen

De uitwerking van het Pensioenakkoord op hoofdlijnen heeft in 2020 vorm gekregen. FNV Horecabond heeft actief geparticipeerd in de gevormde klankborden in FNV-verband die de ministeriële stuurgroepen van advies heeft voorzien. Dit heeft geresulteerd in het plan dat gedragen wordt door sociale partners en kabinet om daadwerkelijk te komen tot een nieuwe pensioenvoorziening. Wetgeving rond het nieuwe pensioenstelsel heeft wel vertraging opgelopen vanwege de pandemie, maar er is goede hoop dat alle pensioenfondsen uiterlijk in 2026 onder het nieuwe regime vallen. De ambitie bestaat om in de horeca en catering al een afspraak te maken per 1 januari 2023, in de recreatie is er nog geen streefdatum.

FNV Horecabond maakt zich sterk om de volgende uitgangspunten terug te zien in de nieuwe regeling:

- » Het wordt duidelijker hoeveel premie er is ingelegd, hoeveel rendement daarop is gemaakt en hoeveel pensioen je daarvoor mag verwachten.

- » Het pensioen gaat eerder meebewegen met de economie. De premie wordt, net als nu, onder andere belegd in aandelen en vastgoed. De plussen en minnen zullen direct worden verwerkt in het voor jou gereserveerde pensioenvermogen. Nu worden deze plussen en minnen indirect via een dekkingsgraad verdeeld. De dekkingsgraad gaat verdwijnen.

- » Rendementen op beleggingen worden minder gebruikt om hoge buffers op te bouwen en meer om het pensioen te laten groeien. Hierdoor ontstaat er sneller zicht op indexatie. En eerlijk is eerlijk, negatieve rendementen zullen ook eerder tot gevolg hebben dat de pensioenuitkering wordt gekort. Uit scenarioberekeningen blijkt dat er naar verwachting vaker verhoogd zal worden dan verlaagd.

- » Grote positieve en negatieve rendementen kunnen worden verkleind door minder risicovol te beleggen naarmate de pensioendatum nadert, door schokken te spreiden over een aantal jaren en door mogelijkheid tot een solidariteitsreserve.

- » Er kan een solidariteitsreserve afgesproken worden om meevallers te verdelen over tijden dat

het slechter gaat in de economie.

Iedereen met hetzelfde salaris zet evenveel geld opzij voor pensioen. Of je nu jong of oud bent. Maar pensioenfondsen kunnen het geld van jongere werknemers langer beleggen dan het geld van werknemers die vlak voor hun pensioen staan. Hoe langer je kunt beleggen en dus rendeert, hoe hoger het bedrag meestal wordt. Daarom levert een euro die een jonge werknemer inlegt meer pensioen op dan een euro die een oudere werknemer inlegt.

Tot het moment dat de nieuwe regeling ingaat zijn de bestaande pensioenregelingen van het Pensioenfonds Horeca en catering en die van de recreatie intact gebleven met een iets lagere opbouw per 1 januari 2021, dit zonder dat er kortingen van de pensioenen noodzakelijk waren. Om te kunnen blijven voldoen aan de wettelijke eisen werden sociale partners door de overheid en toezichthouder verplicht om in december 2020 maatregelen te treffen voor de pensioenregeling in 2021. De volgende maatregel is genomen:

- » Het opbouwpercentage wordt verlaagd naar 1,310% (dit was 1,403%). Er wordt dus minder pensioen opgebouwd voor de pensioenpremie die wordt betaald.

- » Voor het pensioenfonds Horeca en catering geldt per 1 januari 2021 een opbouwpercentage van 1,51% in plaats van voorheen 1,7%.

2g. Vooruitblik 2021

FNV Horecabond wil het jaar 2021 gebruiken om weer op te bouwen. Zowel opbouwen na de reorganisatie, maar ook opbouwen na de coronacrisis. We hopen allemaal dat in 2021 de bedrijven weer open kunnen gaan. De sectoren zullen lange tijd nodig hebben om te herstellen en voor sommige medewerkers zal het gaan betekenen dat hun baan er niet meer is of dat het werk volledig anders zal zijn of gaat zijn. We willen alles doen wat in ons vermogen ligt om mensen op de juiste manier te ondersteunen zowel op individueel als op collectief vlak. Ook willen we in nauw overleg met de werkgeversorganisaties bouwen aan het herstel van de sectoren.

Invloed coronacrisis op de sectoren in de komende tijd

Lopende het jaar 2020 hebben de sectoren stuk voor stuk zwaar geleden onder invloed van de corona maatregelen in de vorm van de gedeeltelijke lockdown, dringend advies om thuis te werken en de reisbeperkingen die zijn opgelegd vanuit het kabinet.

Voor de recreatiesector geldt dat zij na het opheffen van de maatregelen waarschijnlijk weer in de oude vorm zal terugkeren en dat ook de werkgelegenheid inclusief de al aanwezige krapte een blijvende uitdaging zal zijn. Volgens FNV Recreatie liggen er arbeidsvoorwaardelijk kansen voor werkgevers om zich positief te onderscheiden.

In de contractcatering ligt dat fundamenteel anders. Het thuiswerken zal, deels, niet meer weg te denken zijn, waardoor de behoefte aan bedrijfsrestaurants en banqueting zal afnemen. Vliegen en dan vooral intercontinentaal zal slechts langzaam herstellen. Dit zal zorgen voor een afname van de werkgelegenheid die blijvend zal zijn. Naast de krimp heeft de sector versneld te maken met andere en nieuwe concurrentievormen en branchevervaging, dit zal invloed hebben op de arbeidsvoorwaarden. FNV Catering

neemt het voortouw om de discussie aan te gaan over de nieuwe inrichting van de sector.

Een grote zorg betreft de horeca. Helaas zal een deel van de bedrijven de activiteiten staken, maar de verwachting is dat de werkgelegenheid zich binnen afzienbare tijd zal herstellen en dat er zelfs een verhevigd tekort zal zijn aan vakkrachten, FNV Horeca zal zich sterk maken voor behoud, maar ook instroom van goed opgeleide werknemers.

Uitbesteden

Aan het begin van 2021 zal de afdeling juridische zaken van de FNV Horecabond uitbesteed worden aan de FNV. In 2020 zijn alle voorbereidingen getroffen om de overgang zo soepel mogelijk te laten voorlopen. In het begin van 2021 zullen de mensen worden ingewerkt op de nieuwe systemen, worden de processen op elkaar afgestemd, zullen werkafspraken worden gemaakt en gaan mensen werken in hun nieuwe teams. Dit alles gebeurt zorgvuldig met aandacht voor de mensen die overgaan. De medewerkers hebben reeds kennis gemaakt met hun nieuwe leidinggevenden en ook de afspraken op bestuurlijk niveau zijn rond. (Potentiële) leden kunnen ervan uitgaan dat de juridische dienstverlening door de overgang zal verbeteren.

Verminderen en slimmer werken

FNV Horecabond zal in 2021 doorgaan met het doorvoeren van vernieuwingen en trachten processen efficiënter te laten verlopen. Zo zal er een CRM-tool worden geïntroduceerd waardoor er veel makkelijker gegevens van leden kunnen worden geraadpleegd, geanalyseerd en bewerkt. Vooral voor de afdeling Collectieve belangenbehartiging en de Ledenadministratie zal dit veel tijdswinst opleveren. Ook werken we aan een communicatiesysteem. Hierdoor kunnen we veel gericht communiceren met onze achterban. Beide systemen worden ontwikkeld met privacyregels als uitgangspunt. Ook proberen we de financiële processen te optimaliseren, zodat met minder mensen hetzelfde werk gedaan kan worden, datzelfde geldt voor de HR-processen. Daarnaast zullen we ook het ledenportaal dat in 2020 is geïntroduceerd verder verfijnen, zodat leden steeds meer zaken zelf kunnen doen en inzage hebben. De coronacrisis heeft er ook voor gezorgd dat mensen veel meer thuis werken,

waardoor zij minder tijd kwijt zijn aan reizen. We zullen dit ook na de crisis voortzetten. De bereikbaarheid van het Contactcenter benaderen we ook anders; door de telefonische bereikbaarheid te verminderen en de bereikbaarheid via chat, website en e-mail te vergroten, verwachten we uiteindelijk met minder formatie beter aan te kunnen sluiten op de verwachtingen van leden. We zullen in 2021 een chatbot implementeren die een groot deel van de vragen van de leden kan opvangen. Op de afdeling MC&C zullen we gaan werken met een webcaretool, waarmee we beter de interactie via de social mediakanalen kunnen monitoren en beheren en sneller en gericht in contact komen met o.a. de leden.

Begroting 2021

Onze begroting voor 2021 is gebaseerd op de ledenaantallen ultimo 2020 rekening houdend met een verwachte ledengroei van 3% gedurende 2021. In eerste instantie zal er sprake zijn van een



dip doordat een deel van onze leden noodgedwongen de sector zal moeten verlaten, maar wij verwachten dat zodra de bedrijven weer opengaan dit weer zal aantrekken. Het begrote negatieve exploitatieresultaat voor 2021 komt uit op ca. € 1,801 miljoen. Hierbij wordt rekening gehouden met de verdere opbouw van de organisatie, de uitbesteding van de afdeling juridische zaken, de geplande verbouwing van het kantoor aan de Louis Armstrongweg, alsmede de investeringen die we hebben moeten doen en nog moeten doen in het kader van de coronacrisis. Denk hierbij aan bijvoorbeeld uitbreiding van de formatie op het Contactcenter. We zullen ook gaan werken met een nieuw kostprijsmodel om de tarieven te berekenen voor de sociale fondsen. Dit is gebaseerd op hetgeen in de markt gangbaar is. Dit zal een positief effect hebben op onze begroting. 2021 is het tweede jaar van de transitie naar FNV Horecabond 2.0. Na dit jaar zullen we een groot gedeelte van de incidentele kosten niet meer terugzien in de financiële cijfers. Echter, door alles wat er is gebeurd en de onzekerheid met betrekking tot het herstel van onze sectoren, zullen we hoogstwaarschijnlijk nog niet in 2022 uitkomen op een positief exploitatieresultaat. We zullen ons dan ook begin 2021 met het Hoofdbestuur buigen over de verschillende toekomstscenario's. We zullen hier in een later Ledencongres op terugkomen.

Verder uitbouwen opleidingsplatform

In 2021 zullen we Hospitality Academy verder uitbouwen met nieuwe trainingen, webinars, vragenuurtjes en kennisbijeenkomsten. Ook zullen we kijken of we nog meer samenwerkingen kunnen initiëren, zodat we het aanbod goed en passend kunnen aansluiten op de behoefte van de doelgroep. In de week van 1 maart 2021 zal ook De Week van jouw Toekomst via het platform digitaal worden aangeboden. Tijdens deze week kunnen cateringmedewerkers e-learnings volgen die wij speciaal hebben ontwikkeld. Verderop in het jaar zullen we deze e-learnings ook voor de horeca en

de recreatie gaan ontwikkelen. Als dit aanslaat volgen er ook verdiepende e-learnings. Daarnaast gaan we ook kijken of we via het platform schoolvoorlichting kunnen geven. Hierdoor kunnen wij een veel grotere groep bereiken ook wanneer de leerlingen thuisonderwijs krijgen. Tenslotte gaan we via het platform ook (leden van) ondernemingsraden trainen. Je ziet dat veel mensen behoefte hebben aan scholing en kennis, het is belangrijk dat we dit blijven ontwikkelen. We zien nu ook steeds meer niet-leden komen. Een deel hiervan wordt lid nadat zij een training hebben gevolgd of zij betalen indien zij niet lid willen worden.

Fondsenwerving

In 2021 zullen we ook onderzoek gaan doen naar andere fondsen en inkomstenbronnen. In 2020 hebben we al een begin gemaakt door vanuit het NL Leert door fonds 140 mensen een loopbaantraject aan te bieden geheel op kosten van NL Leert door. Er zijn meer fondsen waar wij een beroep op kunnen doen. Daarnaast ontvangen wij ook geld voor mensen die een training volgen via ons platform die nog niet lid zijn, dit aantal groeit, dus ook de inkomsten hieruit. Tevens gaan we betaald standaard en op maat gesneden trainingen aanbieden aan ondernemingsraden. Uiteraard zullen we ook nog meer de focus leggen op werving en behoud. Uiteindelijk zijn contributie-inkomsten de meest solide bron van inkomsten. Los van het feit dat leden ook de reden zijn van ons bestaan en de reden dat we dit allemaal doen. Kortom, genoeg te doen in 2021!



3. Jaarrekening

3a. Balans per 31 december 2020

(na voorstel resultaatbestemming)

Activa	31 december 2020		31 december 2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
Vaste activa				
» Immateriële vaste activa (2.1)				
Software		60.579		3.914
» Materiële vaste activa (2.2)				
Inventaris	168.538		197.307	
Andere vaste bedrijfsmiddelen	3.249		39.993	
		171.787		237.300
» Financiële vaste activa (2.3)				
Vastrentende beleggingsfondsen	18.421.016		19.396.233	
Aandelen beleggingsfondsen	12.887.372		13.664.238	
		31.308.388		33.060.461
Vlottende activa				
» Vorderingen (2.4)				
Overige vorderingen	509.992		554.829	
		509.992		554.829
» Liquide middelen (2.5)		188.971		682.659
		32.239.717		34.539.163

Passiva	31 december 2020		31 december 2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR
» Eigen vermogen (2.6)				
Algemene reserve	24.848.494		26.789.619	
Bestemmingsreserves	5.331.695		5.326.695	
		30.180.189		32.116.314
» Reorganisatievoorziening (2.7)		1.170.558		1.590.000
» Kortlopende schulden (2.8)				
Crediteuren	267.081		270.843	
Belastingen	193.859		136.157	
Pensioenen	19.113		6.977	
Vakantietoeslag	92.833		142.662	
Verlofdagen	123.582		116.756	
Overige schulden	192.502		159.454	
		888.970		832.849
		32.239.717		34.539.163

3b. Staat van baten en lasten 2020

		Begroting 2020	Realisatie 2020	Realisatie 2019
	EUR	EUR	EUR	EUR
» Baten				
Contributie leden	3.0	3.489.959	3.450.026	3.438.721
Vacatiegelden en vergoedingen	3.1	56.910	36.353	74.098
Overige baten	3.2	657.644	656.426	771.840
» Totaal baten		4.204.513	4.142.805	4.284.659

		Begroting 2020	Realisatie 2020	Realisatie 2019
	EUR		EUR	EUR
» Lasten				
Personeelskosten	3.3	3.625.729	4.291.754	4.334.744
Afschrijvingskosten	3.4	101.991	95.245	153.119
Algemene kosten	3.5	677.525	545.048	775.239
Communicatie	3.6	666.807	891.545	523.592
Individuele dienstverlening	3.7	537.241	384.468	88.050
Collectieve belangenbehartiging	3.8	308.043	327.646	422.614
Verenigingsactiviteiten	3.9	112.728	41.024	119.925
Reorganisatiekosten	3.10	-	-	1.590.000
» Totaal lasten		6.030.064	6.576.730	8.007.283
» Exploitatieresultaat		-1.825.551	-2.433.925	-3.722.624
Financiële baten en lasten	3.11		497.800	4.031.901
» Resultaat		-1.825.551	-1.936.125	309.277
ten gunste van Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds			5.000	5.000
ten (laste)gunste van van Bestemmingsreserve Investerings t.b.v. strategische doelstellingen			-	-
ten (laste) gunste van Bestemmingsreserve Strijdfonds			-	-118.160
ten (laste) gunste van Algemene reserves			-1.941.125	422.437
» Totale resultaatbestemming			-1.936.125	309.277

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

Algemene toelichting

Impact Corona

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).

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. 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 werknemers 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 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. Daarnaast zijn de

wervingsactiviteiten in 2020 geïntensiveerd, hetgeen we in 2021 zullen continueren. In 2020 hebben we een toename van leden gerealiseerd van ruim 6%. Voor 2021 verwachten we een stijging van het aantal leden met 3%.

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 terug storting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. PFZW heeft per december 2020 een dekkingsgraad van 92,6%.

Financiële baten en lasten

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

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





Toelichting op de balans

2.1 Immateriële vaste activa

Software	2020	2019
	EUR	EUR
» 1 januari		
Aanschafwaarde	353.388	2.171.999
Cumulatieve afschrijvingen	349.474	2.144.673
» Boekwaarde	3.914	27.326
» Mutaties		
Investerings	60.579	-
Desinvestering aanschafwaarde	-	-1.818.611
Desinvestering cum. afschrijving	-	1.818.611
Afschrijvingen	-3.914	-23.412
	56.665	-23.412
» 31 december		
Aanschafwaarde	413.967	353.388
Cumulatieve afschrijvingen	353.388	349.474
» Boekwaarde	60.579	3.914
Afschrijvingspercentages	33,3%	33,3%

2.2 Materiële vaste activa

	Inventaris en verbouwing	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Totaal
	EUR	EUR	EUR
» 1 januari 2020			
Aanschafwaarde	789.084	953.399	1.742.483
Cumulatieve afschrijvingen	591.777	913.406	1.505.183
» Boekwaarde	197.307	39.993	237.300
» Mutaties 2020			
Investerings	24.417	1.401	25.818
Desinvestering aanschafwaarde	-	-2.407	-2.407
Desinvestering cum. afschrijving	-	2.407	2.407
Afschrijvingen	-53.186	-38.145	-91.331
	-28.769	-36.744	-65.513
» 31 december 2020			
Aanschafwaarde	813.501	957.207	1.770.708
Cumulatieve afschrijvingen	644.963	953.958	1.598.921
» Boekwaarde	168.538	3.249	171.787
Afschrijvingspercentages	10%-20%	20%-33,3%	

2.3 Financiële vaste activa

	Vastrentende beleggingsfondsen	Aandelen beleggingsfondsen	Totaal
	EUR	EUR	EUR
» 1 januari 2020			
Boekwaarde	19.396.223	13.664.238	33.060.461
» Mutaties 2020			
Aflossing/verkoop	-1.500.000	-750.000	-2.250.000
Rente	-	-	-
Waardeveranderingen	524.793	-26.866	497.927
	-975.207	-776.866	-1.752.073
» 31 december 2020			
Boekwaarde	18.421.016	12.887.372	31.308.388

In 2020 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 2020 een positief resultaat opgeleverd.

Asset mix totaal belegd vermogen FNV Horecabond

	Strategisch doelpercentage	2020	2019
	%	%	%
Aandelen	40,0	41,2	41,3
Vastrentende waarden (incl. deposito's)	60,0	58,8	58,7
Vastgoed	-	-	-
» Totaal	100	100	100

Alle financiële vaste activa staan ter vrije beschikking van de rechtspersoon. De doelpercentages zijn in 2020 ongewijzigd.

2.4 Vorderingen

Overige vorderingen	31 december 2020	31 december 2019
	EUR	EUR
Vooruitbetaalde bedragen	39.628	12.674
Debiteuren	36.705	32.736
Rekening-courant Stichting Projecten	364.699	443.565
Overige	68.960	65.854
	509.992	554.829

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 2020	31 december 2019
	EUR	EUR
Kas	3.472	4.014
ING Bank	185.499	678.645
	188.971	682.659

De liquide middelen staan geheel ter vrije beschikking.

2.6 Eigen vermogen

2019	31 december 2018	Resultaat verdeling	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	-23.037.430	5.326.695

2020	31 december 2019	Resultaat verdeling	Resultaat verdeling onttrekking	31 december 2020
	EUR	EUR	EUR	EUR
» Algemene reserve	26.789.619	-1.941.125	-	24.848.494
Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds	90.116	5.000	-	95.116
Bestemmingsreserve Strijdfonds	5.236.579	-	-	5.236.579
» Totaal bestemmingsreserves	5.326.695	5.000	-	5.331.695

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 2020 bestond uit de jaarlijkse toevoeging van € 5.000.

In 2020 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. In 2020 zijn er geen activiteiten geweest waarvoor de bestemmingsreserve strijdfonds is aangewend.

2.7 Reorganisatievoorziening

	<u>2020</u>
	EUR
» Stand 1 januari	1.590.000
Ottrekking	419.442
Vrijval	-
	<u> </u>
» Stand 31 december	1.170.558

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 voorziening is een bedrag van € 860.042 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 28 maanden. Het leasecontract voor kopieerapparatuur loopt nog 1 maand. 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 (2021)	1-5 jaar (2022-2025)	>5 jaar (2026 e.v.)
	EUR	EUR	EUR
» 31 december 2020			
Huisvesting	130.000	325.000	-
Leaseauto's	106.977	220.605	-
Kopieerapparatuur	677	-	-
	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
» Verplichting	237.654	545.605	-

De kosten ad € 111.578 voor de leaseauto's zijn opgenomen onder de personele kosten. De huurlasten voor het pand Louis Armstrongweg 100 ad € 130.000 en de kopieerkosten ad € 6.413 zijn verwerkt onder de algemene kosten in het exploitatieresultaat 2020.

Toelichting op de staat van baten en lasten

3.0 Contributie leden

	2020	2019
	EUR	EUR
Contributie leden	3.542.208	3.507.179
Inningsverliezen	-92.182	-68.458
	3.450.026	3.438.721

	2020	2019
	Aantal	Aantal
Aantal leden per 1 januari	21.598	22.058
Afvoeringen (uitschrijvingen)	-4.065	-3.533
	17.533	18.525
Inschrijvingen aantal leden gedurende het jaar	5.478	3.073
	23.011	21.598
Aantal leden per einde verslagperiode 31 december		
» Gemiddeld aantal leden	22.304	21.828
» Gemiddelde contributie verslagperiode	159	161

3.1 Vacatiegelden en vergoedingen

In het verslagjaar zijn vacatiegelden ontvangen uit hoofde van bestuurslidmaatschappen van pensioenfondsen. In 2020 zijn er vaste vergoedingen ontvangen voor een aantal bestuurders van het Pensioenfonds Horeca en Catering en het Pensioenfonds Recreatie.

3.2 Overige baten

	2020	2019
	EUR	EUR
WW Bezwaarschriften	4.772	5.446
Doorbelasting aan Stichting Projecten	632.448	760.352
Diverse baten	19.206	6.042
	656.426	771.840

3.3 Personeelskosten

	2020	2019
	EUR	EUR
Salarissen	2.298.337	2.503.022
Tijdelijk personeel	935.937	614.226
Pensioenlasten	418.702	424.390
Bijdrage pensioenpremie werknemers	-139.507	-142.348
Sociale lasten	390.447	381.452
	3.903.916	3.780.742
Overige personeelskosten	387.838	554.002
	4.291.754	4.334.744

Het gemiddeld aantal productieve formatieplaatsen in het verslagjaar bedroeg 38,75 (dit ten opzichte van 43,48 in 2019). Geen van de werknemers is werkzaam buiten Nederland.

Bestuurders	2020	2019
	EUR	EUR
Bezoldiging (inclusief sociale lasten en pensioenlasten)	246.891	224.017

Ultimo 2020 wordt FNV Horecabond aangestuurd door een dagelijks bestuurder onder begeleiding van een Management Team (MT).

3.4 Afschrijvingen

	2020	2019
	EUR	EUR
Immateriële vaste activa	3.914	23.412
Materiële vaste activa	91.331	129.707
	95.245	153.119

3.5 Algemene kosten

	2020	2019
	EUR	EUR
Kosten bedrijfsvoering	189.761	241.704
Huisvestingskosten	191.628	293.242
ICT- kosten	163.659	240.293
	545.048	775.239

In de kosten bedrijfsvoering is een bedrag van € 53.500 begrepen als accountantskosten met betrekking tot controle van de jaarrekening.

3.6 Communicatie

	2020	2019
	EUR	EUR
Horeca Info	113.717	96.801
Ledenwerving	185.130	126.119
Programma 10% ledengroei incl. Telemarketing	292.953	198.973
Brochures en mailingen	4.668	6.864
Promotiemateriaal	-	2.482
(online) Advertenties	170.164	56.858
Beurzen	17.392	28.235
Diverse projecten communicatie & marketing	103.891	-
Overige	3.630	7.260
	891.545	523.592

3.7 Individuele dienstverlening

	2020	2019
	EUR	EUR
Kosten uitbestede zaken	384.468	88.050
	384.468	88.050

3.8 Collectieve belangenbehartiging

	2020	2019
	EUR	EUR
Bijdrage FNV	285.090	271.107
Bijdrage FNV Weerstandsfonds en het Vakbondsmuseum	3.239	2.783
Contributie EFFAT	30.521	30.564
Cao acties contractcatering	8.796	118.160
	327.646	422.614

3.9 Verenigingsactiviteiten

	2020	2019
	EUR	EUR
Zaalhuur	1.283	17.360
Declaraties	14.360	44.925
Jubilarissen	20.288	36.767
Congres	-	7.899
Scholing	5.093	12.974
	41.024	119.925

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 is in 2020 trapsgewijs geïmplementeerd. Per 1 januari 2021 zijn de juristen die de individuele belangenbehartiging voor leden verzorgen alsmede de pensioenfondsbestuurders overgegaan naar FNV. De ingeschatte kosten van het sociaal plan dat in 2019 is gevormd was € 1.590.000. De uitvoering van het sociaal plan ligt financieel op koers en naar de inschatting nu is de voorziening voldoende en is er geen correctie in 2020 nodig geweest.

3.11 Financiële baten en lasten

	2020	2019
	EUR	EUR
Koersresultaten beleggingen	497.927	4.031.901
betreffen het ongerealiseerde resultaat		
Rentebaten	-127	-
	497.800	4.031.901

Het rendement op de beleggingen is € 3,5 miljoen verslechterd ten opzichte van vorig jaar.

Analyse van significante verschillen tussen de begroting en de realisatie

Personeelskosten (€666.025) hoger dan begroot (€3.625.729)

De ingeschatte personeelskosten zijn hoger uitgevallen dan begroot. Enerzijds door een latere overgang van de afdeling juridische zaken naar FNV (per 1 januari 2021, waar deze in de begroting was voorzien op 1 juli 2020) en anderzijds door een hogere benodigde inzet van het MT en de ICT-functionaris.

Gebeurtenissen na balansdatum

Per 1 januari 2021 zijn de medewerkers van de afdeling Juridische zaken alsmede de pensioenfonds-bestuurders die nog op de salarisadministratie van FNV Horecabond stonden overgegaan naar de FNV. Dit als onderdeel van het reorganisatieplan FNV Horecabond 2.0.

Verwerking resultaat

De verwerking van het resultaat is onderstaand weergegeven.

	EUR
Ten laste van algemene reserves	-1.941.125
Ten gunste van Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds	5.000

Resultaat conform de staat van baten en lasten	-1.936.125
---	-------------------



Handtekeningen

Almere, 29 april 2021
Het Hoofdbestuur,

Origineel getekend

D. Koerselman

Voorzitter

Origineel getekend

A.H. Veldman

Onbezoldigd lid
Vicevoorzitter van het Hoofdbestuur

Origineel getekend

R. Plokker

Onbezoldigd lid

Origineel getekend

M. de Haan

Onbezoldigd lid

Origineel getekend

E. de Jong

Secretaris-penningmeester

Origineel getekend

D.C. Breedveld

Onbezoldigd lid

Origineel getekend

W. Croonen

Onbezoldigd lid

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 2020

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 2020 en van het resultaat over 2020 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 2020 van FNV Horecabond te Almere ('de federatie') gecontroleerd.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2020;
- de staat van baten en lasten 2020; 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).

FY4XPM3UTMFQ-408515523-22

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 gedeponereerd 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 2020.

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 genoemde 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, 29 april 2021
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door W. Bakker RA

Bijlage bij onze controleverklaring over de jaarrekening 2020 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 2020

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

NAAM	D. (DICK) KOERSELMAN
Geboortedatum	26 mei 1962
Beroepssituatie	Lid Dagelijks Bestuur FNV Horecabond (bezoldigd)
Hoofdfunctie	Voorzitter met beleidsportefeuille: » Arbeidsvoorwaardenbeleid » Onderwijs » Arbeidsmarkt » Communicatiebeleid » Externe contacten » Pensioen
Bestuursfuncties	» Bestuur Examenwerk » St. Vakraad voor de Contractcatering » Voorzitter bestuur St. Onderzoek Horeca, Recreatie en Catering » FNV Vereniging Leden Rechtspersonen (VLR) » Voorzitter Stichting Fonds voor Financiering Toeslagen Pensioen FNV Horecabond » 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 Bestuur sectorkamer Voedsel Groen en Gastvrijheid » Deelnemer Overleg Sociale partners Pensioenfonds horeca en catering » Deelnemer Pensioentafel Recreatie

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

NAAM	E. (ESTHER) DE JONG
Geboortedatum	18 september 1977
Beroepssituatie	Lid Dagelijks Bestuur FNV Horecabond (bezoldigd)
Hoofdfunctie	Secretaris-penningmeester met beleidsportefeuille: » Financieel beleid (inclusief beleid ten aanzien van de sociale fondsen en heffingen) » 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 » Stuur direct afdeling Marketing, Communicatie en Commercie aan » Verantwoordelijk voor Hospitality Academy

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

NAAM	A.H. (BERT) VELDMAN
Geboortedatum	9 juli 1948
Beroepssituatie	Voorheen bedrijfsleider
Hoofdfunctie	» 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) » Voorzitter Netwerkraad Netwerk Roze FNV (onbezoldigd)

NAAM	W. (WILLEKE) CROONEN
Geboortedatum	5 april 1994
Beroepssituatie	Horeca ondernemer/manager afgestudeerd, momenteel werkzoekende
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd Hoofdbestuurder (onkostenvergoeding) » Lid bestuur Stichting Projecten FNV Horecabond (onbezoldigd)
Nevenfuncties	-

NAAM	M. (MARTIEN) DE HAAN
Geboortedatum	26 november 1962
Beroepssituatie	Zelfstandig werkend kok
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd Hoofdbestuurder (onkostenvergoeding) » Lid bestuur Stichting Projecten FNV Horecabond (onbezoldigd)
Nevenfuncties	» Lid verantwoordingsorgaan Pensioenfonds Horeca & Catering (Vacatievergoeding SER-norm) » Lid cao commissie contractcatering (reiskostenvergoeding) » Lid Bedrijfsledengroep Cirfood (reiskostenvergoeding) » Bedrijfscontactpersoon Cirfood » Penningmeester IJsclub de Volharding-Waver

NAAM	D.C. (DIRK) BREEDVELD
Geboortedatum	26 mei 1960
Beroepssituatie	In loondienst bij hotel de Lindeboom
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd Hoofdbestuurder (onkostenvergoeding) » Lid bestuur Stichting Projecten FNV Horecabond (onbezoldigd)
Nevenfuncties	» Secretaris Alliantie van Biertapperijen » Lid examencommissie SVH

