



FNV Horecabond Jaarverslag 2021



Colofon

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

» **Adres**

FNV Horecabond,
Veluwezoom 5,
1327 AA Almere

» **E-mail**

info@fnvhorecabond.nl

» **Website**

www.fnvhorecabond.nl

» **Eindredactie**

Afdeling Marketing, Commercie en
Communicatie

» **Dtp**

Inger Bos, CLIB DTP



Inhoud



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

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

» 2a. Bestuursverslag algemeen	7
» 2b. Organigram	11
» 2c. Gang van zaken 2021	13
» 2d. Organisatie algemeen	16
» 2e. Vereniging algemeen	31
» 2f. Pensioenen	32
» 2g. Vooruitblik 2022	33
» 2h. Verslag van de Raad van Toezicht	37

3. Jaarrekening	40
-----------------	----

» 3a. Balans per 31 december 2021	40
» 3b. Staat van baten en lasten 2021	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 Bestuur legt via dit verslag verantwoording af over het gevoerde beleid van het afgelopen jaar.

Net als het jaar 2020 stond het jaar van 2021 ook in het teken van corona. Wederom moesten alle drie de sectoren dicht, waarbij de horeca pas recentelijk weer helemaal open kon gaan. Nog meer mensen gingen gedwongen en vrijwillig de sectoren uit en zijn overgestapt naar andere sectoren. Dit is goed zichtbaar in de ledenontwikkeling. Waarbij we in 2020 nog een ledentoeename konden vermelden, is dit voor 2021 helaas niet haalbaar gebleken door de grote groep bedrijfstakverlaters. Een groot deel van deze mensen zal ook niet meer terugkeren, wat ervoor zal zorgen dat er een groot tekort is en zal zijn aan (geschoold) personeel en wat ook de kwaliteit van de dienstverlening niet ten goede komt. Daarbij is ook de instroom in vakopleidingen binnen onze sectoren enorm afgenomen, waardoor de komende jaren veel minder vakmensen het vak inrollen.

Om iedereen digitaal bij te kunnen staan op de momenten dat de sectoren dicht waren, moesten we alle zeilen bijzetten. Onder andere door het organiseren van informatiebijeenkomsten, workshops, trainingen, maar ook door ons Contactcenter nog verder te digitaliseren. Men kan nu online een afspraak inplannen, zodat je zeker weet dat je iemand kunt spreken. Hierdoor hebben we veel meer mensen kunnen helpen en zijn de wachtrijen zo goed als opgelost. Ook zijn andere zaken vernieuwd zoals het portaal waar leden kunnen inloggen en de wijze waarop de

contributie wordt geïnd. Alles erop gericht om de leden te ontzorgen en de interne organisatie nog wendbaarder te maken voor alle interne en externe ontwikkelingen die er zijn en nog zullen komen.

Door de coronacrisis zijn de onderhandelingen voor een nieuwe cao binnen de horeca later gestart. Ten tijde van dit schrijven weten we wel dat alle inspanningen niet voor niets zijn geweest, er is inmiddels een cao afgesloten waar bijna onze hele achterban mee heeft ingestemd. We hopen dat deze cao een bijdrage gaat leveren aan de wederopbouw en de toekomst van deze prachtige sector.

In de recreatiesector is het wederom relatief rustig gebleven. Wel kampt deze sector evenals de horeca steeds meer met een tekort aan (geschoold) personeel. We hebben door corona helaas veel activiteiten moeten afzeggen, zoals bijvoorbeeld De dag van de Recreatiemedewerker. We hopen deze activiteiten in 2022 weer te kunnen organiseren. In 2021 zijn voor FNV Recreatie niet alleen de onderhandelingen opgestart en gevoerd voor de nieuwe cao recreatie, de fonds cao en de cao dagrecreatie, maar is het werkterrein uitgebreid met het onderhandelen over een nieuwe Cao Leisure. Eerste wapenfeit was dat deze cao zonder verslechteringen per 1 augustus 2021 met 5 maanden werd verlengd en dat de naam werd gewijzigd in Dierentuin cao.

In de catering is het een turbulent jaar geweest. De sector is hard geraakt en de impact is groot richting de toekomst. Werkgevers en werknemers zijn al maanden met elkaar in gesprek om samen de uitdaging aan te gaan en te werken aan een toekomstbestendige cao, die recht doet aan de sector en aan alle mensen die werkzaam zijn voor deze sector. De start hiervan was een succesvol congres in november, waar alle relevante partijen bij elkaar zijn gekomen om de handen ineen te slaan.

Ook het Ledencongres en andere verenigingsactiviteiten hebben we voor een groot deel van het jaar online moeten organiseren. Hierdoor hebben wij weinig fysieke contactmomenten gehad met de leden, maar ook leden zelf hebben onderling veel minder elkaar kunnen zien wat een groot gemis is. Een vereniging bestaat immers uit betrokken leden, die zich ook moeten kunnen verenigen.

Ondertussen gaat de opbouw van de nieuwe toekomstbestendige organisatie ook verder. We kunnen ons vakbondswerk alleen blijven doen als we een (financiële) gezonde vereniging hebben met goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor alle werkenden in onze sectoren. Helaas hebben wij, door de coronacrisis, hier nu meer tijd voor nodig. We zien gelukkig wel dat we al een heel eind op weg zijn. We zullen hier in het Ledencongres van mei 2022 ook uitgebreid bij stil staan.

Doordat FNV Horecabond op alle vlakken komende jaren voor grote uitdagingen blijft staan is het belangrijk dat wij de Raad van Toezicht gaan uitbreiden. Wij roepen

dan ook betrokken leden op om je aan te melden, zodat we met elkaar deze belangrijke bond klaar kunnen maken voor nu en de toekomst.

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. In 2021 is FNV Horecabond verhuisd naar een nieuw adres in Almere, namelijk Veluwezoom 5. Dit is een heel dynamische werkomgeving welke goed aansluit bij de sectoren van FNV Horecabond. 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 en Raad van Toezicht

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

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

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

De Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat volgens de statuten uit 5 tot maximaal 7 leden: op het moment van schrijven hebben wij 5 leden en twee openstaande vacatures met de mogelijkheid voor een extra traineeship. De leden van de Raad van Toezicht zijn onbezoldigd en ontvangen voor hun werkzaamheden een onkostenvergoeding. Conform de statuten is de Raad van Toezicht ondanks de twee vacatures nog volledig bevoegd. In 2021 is er gekeken naar het aantal statutaire bestuursleden en de samenstelling, op basis hiervan is besloten om twee vacatures uit te zetten aangezien FNV Horecabond voor heel wat uitdagingen staat. De Raad van Toezicht is in 2021 door het Ledencongres gekozen. In 2021 heeft de Raad van Toezicht en het bestuur 8 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 2022, het jaarverslag
- » de cao van horeca, catering en de recreatie
- » de Arbeidsvoorwaardennota,
- » de vernieuwingen in de vereniging en werkorganisatie
- » de ontwikkelingen van de Hospitality Academy

- » huisvesting
- » de statutenwijzigingen
- » het beleggingsbeleid
- » ontwikkelingen in de sectoren en binnen de pensioenfondsen
- » kaderscholing
- » de overgang naar de Raad van Toezicht
- » de 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. Elk Ledencongres worden de leden meegenomen in de stand van zaken en in 2022 zal er een eerste grote evaluatie volgen. De huidige leden van de Raad van Toezicht:

- » **Bert (A.H.) Veldman** - onbezoldigd lid en voorzitter van de Raad van Toezicht, eerste portefeuillehouder financiën en tweede portefeuillehouder vereniging
- » **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

Bestuur

Zoals eerder gezegd worden de leden van het Bestuur door het Ledencongres gekozen. Zij zijn

als bezoldigd bestuurder in dienst van de bond. Het Bestuur bestaat uit twee personen. Op 31 december 2021 was de samenstelling als volgt:

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

Bestuurder WOR/Aansturing MT

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

Ledencongres

Het Ledencongres is het hoogste orgaan van onze vereniging en komt minimaal tweemaal per jaar bijeen. Alle leden kunnen rechtstreeks deelnemen aan het Ledencongres, zelf vragen stellen en voorstellen doen (ieder individueel lid

kan voorafgaand aan een Ledencongres bij het Bestuur en de Raad van Toezicht een voorstel voor de vereniging indienen). Het Ledencongres heeft als bevoegdheden: het vaststellen van het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid en het beoordelen van het beleid waarover het Bestuur met goedkeuring van de Raad van Toezicht verantwoording aflegt aan de hand van het jaarverslag. Daarnaast is het Ledencongres gerechtigd tot verkiezing, schorsing en ontslag van leden van het Bestuur en de Raad van Toezicht, wijzigen van statuten en reglementen en besluitvorming over het aangaan van een fusie of ontbinden van FNV Horecabond. Sinds 2020 wordt ook goedkeuring gevraagd voor de begroting.

Op 31 mei was het eerste Ledencongres van het jaar met bijna 50 leden, waaronder de leden van het Hoofdbestuur. Dit keer helaas ook weer in digitale vorm. Tijdens deze dag stond onder andere op de agenda: Jaarverslag en jaarrekening 2020, wijzigingen in de statuten en benoeming van de leden van de Raad van Toezicht en afgevaardigden voor het



Ledenparlement FNV. Maandag 29 november stond het tweede ook weer digitale Ledencongres van 2021 op de agenda met 59 leden, inclusief de leden van De Raad van Toezicht. Op het programma stonden de volgende onderwerpen: stand van zaken in de sectoren, de vereniging en de werkorganisatie en het goedkeuren van de begroting 2022 en het vaststellen van het reglement voor de sectoren en cao commissies.

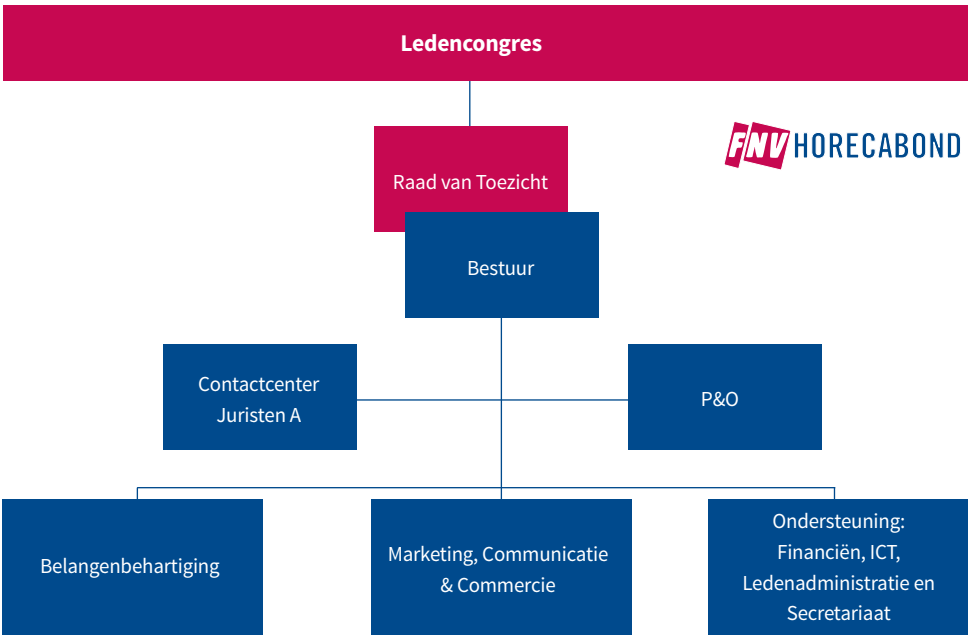
Beleggingsadviescommissie

FNV Horecabond beschikt over een gezond en verantwoord belegd vermogen. Het bezit daarvan en het rendement daarop dienen als waarborg voor de continuïteit van onze vereniging en de activiteiten daarvan. Voor de duurzaamheid van het beheer van deze beleggingen vindt het Bestuur en de Raad van Toezicht het van belang dat de bond beschikt over voldoende beleggingsexpertise. Daarom heeft zij in 2016 een beleggings-adviescommissie ingesteld met als doel het Bestuur en de Raad van Toezicht gevraagd en ongevraagd over het strategisch beleggingsbeleid te adviseren en de secretaris-penningmeester over het tactische

beleggingsbeleid. De commissie bestaat uit tenminste twee leden, waarbij een van de leden bij voorkeur ook ervaring en deskundigheid heeft met financieel beleid en vermogensbeheer bij een vereniging. De vergaderingen van de commissie worden bijgewoond door de secretaris-penningmeester. In 2021 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. Daar waar we in het begin nog zaten op een enorm verlies hebben we het jaar heel erg positief kunnen afsluiten met meer dan 10 procent winst 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. Continu worden de prestaties van de verschillende fondsen gemonitord en laat het GBF-bestuur onderzoek doen naar alternatieve mogelijkheden van beleggen. Het bestuur heeft door middel van het vergelijken met benchmarks beter zicht op het presteren van de beleggingsfondsen. Als een fonds het niet goed doet, worden vermogensbeheerders gevraagd toelichting te geven over de mindere prestaties, wordt er gekeken naar de kosten van het beheerd vermogen, bespreken we ontwikkelingen en trends en overleggen we actief met andere zelfstandige bonden en de FNV over het te voeren beleid. In 2021 stond ook de rentestand centraal. Daarnaast heeft FNV Horecabond onderzoek uitgevoerd waaruit blijkt dat deelname aan het GBF goedkoper is vanwege schaalvoordeel. Het GBF is het gemeenschappelijk beleggingsfonds van de FNV waarin vijf zelfstandige bonden zitten met hun vermogen. Per 31 december 2021 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 2021

Het jaar 2021 stond in het teken van een aantal speerpunten:

- » **Reageren op de coronacrisis**
- » **Financiële positie FNV Horecabond**
- » **Opleiding- en scholingsplatform: verder ontwikkelen**
- » **Afsluiten sector cao's**
- » **Opbouwen nieuwe organisatie: verdere digitalisering van processen**
- » **Cultuurprogramma interne organisatie FNV Horecabond**
- » **Ledenwerving en behoud**

Reageren op de coronacrisis

Ook in 2021 moesten de bedrijven in onze sectoren weer hun deuren sluiten en mensen zaten weer thuis, sommige nog met werk anderen al gelijk zonder baan. Ditmaal vertrokken er nog meer mensen vanuit onze sectoren naar andere sectoren wat tot op de dag van vandaag nog merkbaar is. Ook zitten hier veel vakkrachten tussen. Mensen die ooit bewust hebben gekozen om zich te laten opleiden voor onze sectoren werken inmiddels na soms vele jaren binnen andere sectoren. Vanuit de overheid werden weer noodmaatregelen getroffen om bedrijven te helpen. Ook in 2021 heeft FNV Horecabond samen met KHN er alles aan gedaan door gelijk actief lobby te voeren en veelvuldig de media op te zoeken. Gelukkig was het dit keer niet nodig om de telefoonlijnen te sluiten aangezien we het Contactcenter hebben digitaliseerd.

Bijna alles hebben we weer kunnen omzetten naar online, al hebben we wel gemerkt dat mensen een beetje 'online moe' zijn. Er kwamen minder mensen op digitale informatiebijeenkomsten en webinars af. Het meest vervelende was vooral dat de fysieke bedrijfsbezoeken niet konden doorgaan. In tijden van cao-onderhandelingen wil je

mensen persoonlijk spreken en zien. Ook in de ledenwerving- en behoud kon je dat goed merken. Gelukkig kunnen we inmiddels wel weer bedrijfsbezoeken doen. Helaas hebben we het jaar, door de vele sectorverlaters, met een negatief ledensaldo afgesloten van 559 (in 2020 was dit nog 1.400 positief).

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. De belangrijkste zaken om te vermelden over 2021 is dat wij binnen begroting zijn gebleven en dat wij een positief beleggingsresultaat hebben geboekt. Echter zoals we al even kort hebben aangestipt hebben wij door de coronacrisis vertraging opgelopen bij het behalen van de financiële doelstellingen. Hier komen wij in de financiële paragraaf nog op terug.

Opleidings- en scholingsplatform: verder ontwikkelen

Het platform bestaat inmiddels ruim een jaar en er is heel veel gebeurd. Verderop in het Jaarverslag zullen we uitgebreid ingaan op de resultaten van de Hospitality Academy. De volgende zaken zijn in 2021 opgepakt:

- » Ontwikkeling en lancering e-learnings (ontwikkeling januari 2021 en juni 2021) lancering catering (maart) lancering horeca (april) lancering recreatie (juli)
- » Start samenwerking FNV Professionals, voortzetting samenwerking FNV Zelfstandigen in april 2021
- » Lancering Podcast rechten & plichten horeca
- » Ontwikkeling en uitvoering van verdiepingdagen voor OR
- » Ontwikkeling en uitvoering van nieuwe webinars
- » Organiseren diverse thema- en informatiebijeenkomsten
- » Trainingen t.b.v. activerend vakbondswerk (scholingsdagen cao-commissies)

Afsluiten sector cao's

In het voorwoord hebben we al even stil gestaan bij de complexiteit van de onderhandelingen door de coronacrisis en alle gevolgen daarvan. Wij kunnen inmiddels echter melden dat we ten tijde van het schrijven van dit jaarverslag voor alle sectoren cao's hebben kunnen afsluiten. Voor de catering sector loopt de raadpleging bij onze leden nog en voor de overige cao's zijn de instemmingsrondes inmiddels afgerond en hebben onze leden met een grote meerderheid ingestemd met de afgesloten cao's.

Opbouw nieuwe organisatie: verdere digitalisering van processen

In 2021 is er ontzettend veel werk verzet. We hebben al even aangekaart dat we het Contactcenter hebben gedigitaliseerd, zodat we meer mensen zonder wachtrij kunnen helpen en ook beter in staat zijn om alle juiste informatie te

verzamelen en op te slaan. Daarnaast hebben we het ledenportaal vernieuwd, zodat leden veel meer zaken zelf kunnen doen of kunnen aanpassen. Hierdoor hebben leden meer inzage, meer zeggenschap en meer controle over hun eigen gegevens en heeft de werkorganisatie een minder grote administratieve druk. Ook is er een digitaliseringsslag gemaakt m.b.t. het incasseren van de contributie, het vorderen van achterstanden bij leden en het versturen van facturen. Ook zijn de juridische dossiers eindelijk uitbesteed aan de FNV. Hiervoor moesten heel wat processen worden ingericht, systemen moesten worden aangepast, de mensen moesten worden ingewerkt en dit alles op een zorgvuldige manier. Daarnaast zijn we verhuisd naar een nieuw kantoor met niet alleen een lagere huurprijs, maar ook een uitstraling die veel beter past bij onze vereniging en wat we willen uitstralen (gastvrijheid, openheid, duurzaamheid etc.). We zijn gestart met het uitbesteden van mailings en te versturen post via 'Ons Tweede Thuis'. Dit is een organisatie die dagbesteding aanbiedt aan mensen met een beperking. Een doel dat wij graag ondersteunen en zien als een zinvolle bijdrage. Ook zijn we aan de slag gegaan met nieuwe manieren van communiceren, zoals een podcast. Dit alles wederom in een gekke tijd waar bijna iedereen thuis heeft gewerkt, onze sectoren voor een deel van het jaar dicht moesten en er op hele andere manieren vakbondswerk moest worden verricht. Dit vraagt enorm veel flexibiliteit, incasseringsvermogen en moed van zowel de leden als de medewerkers. We kunnen met recht zeggen dat we dit echt met z'n allen hebben gedaan. We kunnen dan ook trots zijn dat we dit met zijn allen hebben doorstaan.

Cultuurprogramma interne organisatie FNV Horecabond

In 2021 zijn we verdergegaan met het cultuurprogramma voor de interne organisatie. Helaas moest een groot gedeelte online wat

ervoor heeft gezorgd dat we nog niet zover zijn als we zouden willen zijn. We hebben 2020 en 2021 gebruikt om in te zetten op veiligheid, verbinding en vertrouwen. Elementen als communicatie, samenwerken, gedrag, leiderschap stonden hierin centraal. Hoewel we al grote stappen hebben gemaakt zijn we er nog niet. We zullen hier in 2022 weer mee verder gaan.

Ledenwerving en behoud

Helaas hebben we de ledenwinst niet kunnen vasthouden in 2021. Er zijn zo ontzettend veel mensen de sectoren uitgegaan dat er onmogelijk

tegenop te werven viel. Alhoewel wij tevreden mogen zijn met het aantal nieuwe leden in 2021 was het niet genoeg om het verlies te compenseren. Als er niet zoveel mensen de sector uit waren gegaan hadden wij waarschijnlijk wel een positief resultaat kunnen boeken. De verwachting is wel dat als de horecasector in 2022 openblijft en door de afgesloten mooie cao's afsluiten er weer veel meer leden bij zullen komen. Ook zijn er ontzettend veel mooie projecten in 2021 ontwikkeld om leden te werven en te behouden. Ten opzichte van de start van de reorganisatie is er nog wel een ruime ledenwinst.



2d. Organisatie algemeen

Werving en behoud

FNV Horecabond heeft 2021 afgesloten met een verlies van 559 leden. Op 31 december 2021 waren er 22.452 leden (waarvan 21.545 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 5 jaren voorafgaand aan 2020 steeds een

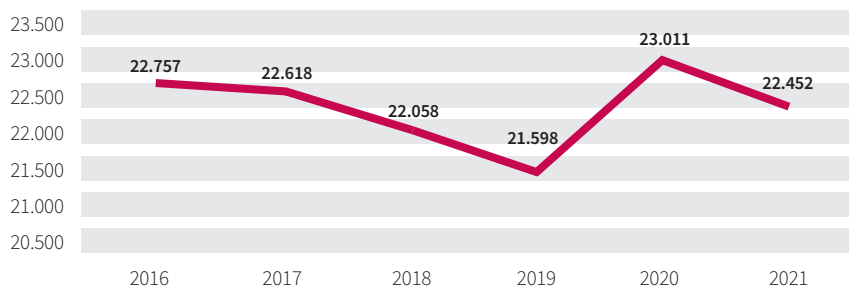
daling geweest in het totaal aantal leden. In 2020 is deze dalende trend onderbroken, doordat er een extra focus is gekomen op de ledenwerving. Door de extra druk die op de sectoren is ontstaan tijdens de coronapandemie en de lockdowns, is het aantal inschrijvingen in 2021 afgenomen en het aantal uitschrijvingen in 2021 verder toegenomen.

Ledenontwikkeling

	Inschrijvingen	Uitschrijvingen	Resultaat	Ledenstand
Totaal	4.382	4.941	-559	22.452
Horeca	3.917	3.989	-72	17.918
Catering	246	613	-367	3.119
Recreatie	131	180	-49	1.181
ZZP	88	159	-71	234

Ten opzichte van 2020 is er een daling van bijna 2,5% in het ledenaantal zichtbaar. Ten opzichte van 2019 is er nog een groei van 4% in het ledenaantal zichtbaar.

Ledenontwikkeling 2016 - 2021



Telefonische werving blijft de belangrijkste bron van instroom van nieuwe leden, gevolgd door aanmeldingen via internet en FNV. De meest voorkomende reden van uitschrijving is het verlaten van de bedrijfstak, met 25% is dit 3% hoger dan vorig jaar. Daarnaast zijn er 8% overschrijvingen naar een andere FNV vakbond geweest. Wanneer wij de opzeggingen nabellen waarbij geen opgave van redenen is gegeven (10%) blijkt hiervan ook een aanzienlijk deel te bestaan uit sectorverlaters. Van alle uitschrijvingen is tenminste 36% niet te beïnvloeden (verlaten van de sector, emigratie, overlijden etc.). 31% van de nieuwe leden (2021) is jonger dan 25 jaar, 28% is tussen de 25 en 35 jaar. De uitstroom onder deze leeftijdsgroepen is relatief gezien lager dan de instroom: 46% van de uitschrijvingen is door leden onder de 35 jaar. Van de totale instroom in 2021 is 53% vrouw en 47% man, er stroomden 49% vrouwen en 51% mannen uit. Dit is extra opvallend, omdat het totaal aantal vrouwen eind 2021 45% is en het aantal mannen 55%. De gemiddelde lidmaatschapsduur van de leden die uitstroomden in 2021 was 5,58 jaren.

Individuele Belangenbehartiging (IBB)

Ook in 2021 hebben de collega's van het Contactcenter en Juridische zaken weer klaargestaan voor juridische vragen en kwesties van onze leden (en niet-leden). De coronapandemie heeft er mede voor gezorgd dat wij met procesverbeteringen een flinke efficiëntieslag hebben kunnen maken en dat is terug te zien in de cijfers.

Het Contactcenter

Ons Contactcenter is nog altijd de plek waar werknemers en leden uit de horeca, catering en recreatie voor eerstelijns juridisch advies over vragen op het gebied van bijvoorbeeld loon, ontslag, re-integratie en arbeidsvoorwaarden kunnen krijgen. In 2021 kwamen gelukkig al minder vragen over ontslag binnen dan in 2020.

De vragen gingen in 2021 weer meer over werk gerelateerde onderwerpen als arbeidstijden, loon en re-integratie.

Het Contactcenter is in 2021 met een terugbelservice gestart. Leden en niet-leden met een juridische vraag kunnen nu via een online contactformulier een afspraak maken met één van de juristen op het Contactcenter. Voordeel is dat daardoor vooraf al belangrijke informatie of stukken kunnen worden gedeeld, waardoor het gesprek veel soepeler verloopt. Daarnaast hebben wij in 2021 meer de nadruk gelegd op onze chat om leden en werknemers op die manier snel te kunnen helpen. Tot slot was het Contactcenter uiteraard ook 'gewoon' per e-mail te bereiken.

De voorgaande veranderingen hebben invloed gehad op het aantal telefoontjes. Spraken wij in 2020 nog 8.157 werknemers telefonisch, dat waren er in 2021 5.270. Het aantal chats daarentegen is in 2021 juist flink toegenomen. Van 970 chats in 2020 naar 4.630 chats in 2021. Het aantal e-mailberichten dat wij in 2020 ontvingen was 15.553. Het overgrote deel had in 2020 te maken met de coronapandemie en de eerst lockdown. Dat aantal is in 2021 meer dan gehalveerd. In 2021 hebben wij 7.185 e-mailberichten ontvangen en afgehandeld. Het totaal aantal contacten met onze leden (maar ook niet-leden) is daarmee afgenomen van 24.680 in 2020 naar 17.085 in 2021. Enerzijds is die afname te verklaren door de afnemende drukte in verband met de coronapandemie, anderzijds door de gemaakte efficiëntieslag. Zo worden alle leden die contact zoeken nu via webpagina's geleid waarop antwoorden zijn te vinden op de meest voorkomende vragen, zodat ook de zelfredzaamheid van onze leden is toegenomen.

Terugkijkend op 2021 heeft het Contactcenter een mooie professionaliserings- en efficiëntieslag gemaakt. Wij kunnen onze leden

nu nog gericht en inhoudelijker dan voorheen adviseren. Door de gemaakte efficiëntieslag hebben de juristen van het Contactcenter meer tijd gehad om zich te richten op de inhoudelijke behandeling van eenvoudige dossiers. Hetgeen terug te zien is in de positieve reacties van de leden die in 2021 met ons contact hebben gezocht.

Juridische zaken

Vanaf 1 januari 2021 werkt Juridische Zaken onder de banner van FNV. De samenwerking met FNV en het contact met de juristen verloopt goed. Het afgelopen jaar zijn de ingerichte processen geoptimaliseerd en is de overgang voor de collega's fijn verlopen.

De afnemende drukte gecombineerd met het zelf behandelen van eenvoudige dossiers door het Contactcenter heeft ervoor gezorgd dat Juridische Zaken flink minder dossiers heeft afgehandeld. Kwamen in 2020 nog 1.349 kwesties en zaken bij Juridische Zaken terecht, dat waren er in 2021 722. Een afname van ruim 45%.

Die afname was ook wel te verwachten. Door de coronapandemie heeft het aantal kwesties en zaken in 2020 een flinke vlucht genomen. Vooral in de beginfase heeft corona tot veel ontslagen en reorganisaties geleid. Sinds we met zijn allen in rustiger water zijn beland, is ook het aantal nieuwe dossiers flink afgenomen. De verwachting

is dat die afname ook in 2022 zal doorzetten. Terugkijkend op 2021 heeft Juridische Zaken alsnog veel werk verzet tijdens een roerige overgangsperiode.

Marketing, Commercie & Communicatie

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

Marketing

Ons nieuwe merk ZPP Hospitality en nieuwe dienst Hospitality Academy hebben we in 2021 nog (verder) ontwikkeld. Om onze dienstverlening nog beter aan te sluiten op onze doelgroepen en onze positie in de sectoren nog meer te verstevigen hebben we, zoals bepaald in de missie en visie, een 0-meting uitgevoerd op het gebied van Imago en naamsbekendheid van de bond met bijna 900 respondenten. Daarnaast hebben we voor al onze sectoren onderzoek uitgevoerd gericht op de arbeidsvoorwaardeninzet. In 2021 zijn we gestart om ons ledenblad Horeca Info door middel van onder andere aangepaste vormgeving op een eigentijdse manier aan te bieden. In 2021 hebben we een lezersonderzoek uitgevoerd, zodat we het blad nog aantrekkelijker kunnen maken voor een bredere doelgroep. Hieropvolgend hebben we een restyling



ontwikkelt, het eerste nummer van 2022 is in nieuwe vorm. In januari 2021 heeft door de coronacrisis een succesvol digitaal cateringevent De Week van jouw Toekomst plaatsgevonden. In het najaar is De Week van de Catering weer van start gegaan.

Commercie

In het eerdere onderdeel 'Werving en Behoud' is duidelijk in kaart gebracht hoe we hier in 2021 aandacht aan hebben besteed en met welke resultaten. Daarbij zijn we ook in 2021 doorgegaan met hoe we naast het optimaliseren van de externe ledenwerving, ook de interne leadwerving centraal kunnen stellen. De customer journey van werving & behoud is in kaart gebracht, waaruit diverse projecten voor het verbeteren van werving en behoud met prioriteit zijn voortgekomen:

Websiteverbetering, we zijn in 2021 gestart met een SEO-traject, om met name onze vindbaarheid te vergroten. Daarnaast starten we in 2022 met een websitetraject om de website te vernieuwen op het gebied van usability, accessibility en uitstraling.

Leadsysteem, project is in 2021 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. Via dit systeem zorgen we er ook voor dat er een pauze van minimaal 3 maanden is wanneer de lead via diverse leadkanalen geworven wordt. Daarnaast kunnen we met dit systeem analyses maken van de aantallen geworven leads per leadkanaal, zodat we ons kunnen focussen op de meest succesvolle kanalen. In 2022 zullen we dit verder ontwikkelen, zodat we ook kunnen analyseren welke leadsoorten uiteindelijk de meeste leden opleveren.

Vragen door niet-leden, project is in 2021 afgerond: via een contactfunnel waarbij er

bijvoorbeeld een terugbelafpraak ingepland kan worden, kunnen ook niet-leden vragen aan ons stellen. De gegevens van deze potentiële leden worden in ons lead-systeem opgeslagen en deze leads worden binnen enkele dagen nadat ze hun vraag hebben gesteld door ons callcenter teruggebeld. Alle gegevens worden opgeslagen, bij niet-leden die herhaaldelijk vragen stellen zonder een lidmaatschap aan te gaan wordt actief aangestuurd op een lidmaatschap, zodat we niet onbeperkt gratis advies blijven geven. In principe kan een niet-lid één keer gratis een adviesgesprek bij ons krijgen, daarna zal hij een lidmaatschap bij ons aan moeten gaan.

Onderzoek aanbod voor leden: ledenvoordeel, doorlopend project: Onderzoek aanbod voor leden: contributie, project is in 2021 gestart en zal in 2022 afgerond worden, waarbij we zullen gaan onderzoeken of het huidige contributiestelsel passend is en of daar verbeteringen op mogelijk zijn.

Inzet social media, doorlopend project, social media kanalen bieden de kans om gericht de dialoog aan te gaan met onze (potentiële) leden. Sinds 2021 hebben we social media in eigen beheer en bepalen we met andere afdelingen de inhoud. We hebben een webcareplan opgesteld, om zo nog meer de betrokkenheid aan te gaan met volgers.

Leadwerving bij bezoeken vanuit collectieve belangenbehartiging. In 2021 is gestart met twee pilots om, met behulp van promo medewerkers, een schaalvergroting bij de bedrijfsbezoeken te kunnen realiseren. De eerste resultaten zijn goed: er kunnen binnen dezelfde tijd op deze manier meer mensen gesproken worden en ook meer leads opgehaald worden. Een aanzienlijk deel van deze leads blijkt uiteindelijk ook lid te worden. In 2022 gaan wij verder met dit project.

Leadwerving bij bijeenkomsten vanuit collectieve belangenbehartiging. In 2021 zijn we gestart met welkomstbijeenkomsten voor nieuwe leden. De animo hiervoor valt helaas

tegen. Vooral de bijeenkomsten die gericht zijn op specifieke bedrijven lijken de meeste inschrijvingen op te leveren. We gaan in 2022 verder onderzoeken hoe we succesvolle bijeenkomsten kunnen blijven organiseren.

Leden werven leden, project is in 2021 gestart en continueren we in 2022: bij dit project onderzoeken we 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.

Uitkeringsgerechtigden, project is gestart en afgerond in 2021. Als een lid uitkeringsgerechtigd is en dit bij ons aantoonbaar door een kopie van de beschikking aan ons te sturen, ontvangt hij 6 maanden lang een korting op de contributie, ongeacht of hij tijdens deze 6 maanden weer aan het werk gaat. Als de 6 maanden zijn afgelopen kan er een nieuwe kortingsperiode van 6 maanden ingaan, wanneer wij op dat moment een recente kopie van de beschikking ontvangen.

Leerlingen behouden na een jaar gratis lidmaatschap. In 2021 zijn we met een project gestart waarbij we geen brief meer sturen om te informeren over het aflopen van het gratis lidmaatschap. In plaats hiervan laten we het callcenter de leden nabellen, om nogmaals de voordelen van het lidmaatschap te benadrukken, te informeren of de pakketkeuze nog de juiste is en te bedanken voor het lidmaatschap. De eerste gesprekken zijn gevoerd en de reacties van de leden zijn positief. In 2022 zullen we voldoende gegevens verzameld hebben om een eerste analyse op de resultaten te kunnen maken, om zo te zien of deze leden daadwerkelijk langer lid blijven op deze manier.

Contact over betalingsachterstanden, project is gestart in 2020, verder ontwikkeld in 2021 en zal worden afgerond in 2022. Via een geautomatiseerd traject ontvangen leden met een betalingsachterstand eerst een herinnering, en vervolgens (als betaling uitblijft) nog 3 aanmaningen. Wij proberen het lid

na de tweede aanmaning ook nog te bellen. Als na dit traject betaling is uitgebleven wordt besloten of het betreffende lid wordt geroyeerd. We communiceren op elk moment dat leden die financiële problemen hebben altijd contact met ons op kunnen nemen zodat wij samen met hen tot een oplossing kunnen komen.

Gebruik ledendashboard, doorlopend traject: 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. Daarnaast zal in 2022 er een nieuw design komen en zullen we nieuwe zaken toevoegen aan deze omgeving.

Opzeggers, in 2021 is het administratieve proces voor het verwerken van de opzeggingen geautomatiseerd. Dit nieuwe proces zorgt ervoor dat de tijd voor de administratieve handelingen bij dit proces wordt geminimaliseerd, waardoor er meer tijd overblijft om persoonlijk contact te zoeken met de opzeggers. Dit doen we telefonisch, waarbij we onderzoeken of er een mogelijkheid is om bijvoorbeeld via een pakketwijziging het lid toch nog te kunnen behouden. Daarnaast leveren deze gesprekken nog extra waardevolle informatie op die wij kunnen gebruiken bij het verbeteren van onze dienstverlening.

Welkomstpakket, afgerond in 2021: 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 hebben hieropvolgend een bewaarboekje ontwikkeld.

Communicatie

Doelgroepgerichte communicatie was ook in 2021 een speerpunt. Door de coronacrisis stond ook in 2021 jaar het belang van informatievoorziening centraal. Echter zagen we wel dat de actualiteit rondom de coronacrisis zijn hoogtepunt had

gehad en is het totale websitebezoek met 50% gedaald naar 357.654. Ook al zijn de bezoeken overall gedaald, zien we dat op de sectorwebsites dit bijna weer op het niveau ligt als voor corona. Met het sturen van ongeveer 80 nieuwsbrieven (2020: 100 nieuwsbrieven) hebben we bijgedragen aan de behoefte in de sector om informatievoorziening. Deze zijn gemiddeld door 44% geopend, hoger dan e-mailbenchmarkonderzoek. Online aanwezigheid om te laten zien wat de toegevoegde waarde is van FNV Horecabond was ook in 2021 een speerpunt. We zetten hiervoor social media in en ook om binding aan te gaan met onze doelgroepen. We hebben een sociale mediastrategie ontwikkeld die we in 2021 hebben uitgevoerd in eigen beheer. Persvoorlichting stond net als in 2020 centraal, we hebben totaal 31 persberichten verstuurd (55% meer dan in 2020), waarmee we in ruim 500 publicaties zichtbaar zijn geweest.

Scholing en ontwikkeling

Onze doelstelling voor Scholing en ontwikkeling is het 'Leven lang leren' (doorontwikkelen). Hierbij is het van belang om (potentiële) vakkrachten te behouden en de kans op doorstroming te bevorderen. In het najaar van 2020 is Hospitality Academy gelanceerd, ons opleidingsplatform waar hospitality professionals trainingen kunnen volgen voornamelijk gericht op persoonlijke ontwikkeling. In 2021 heeft dat geleid tot 1.566 deelnemers aan diverse online trainingen, e-learnings en webinars. Daarbij zijn we verschillende samenwerkingen aangegaan met onder andere FNV Professionals, RecreatieHero en de Gastvrijheidscoach. In 2022 willen we onze e-learnings uitbreiden en gaan we inzetten op opgenomen webinars die deelnemers in eigen tijd kunnen volgen en microlearnings.



ICT

Na de migratie van een aantal systemen van een eigen kantooromgeving naar Cloud serviceproviders in 2020, hebben we in 2021 de nog resterende systemen ook naar de Cloud verhuisd. Door deze verhuizing naar Cloud serviceproviders is het voor de medewerkers makkelijker om vanuit huis te werken, zijn de toekomstige beheerskosten verder ingeperkt en is ook de verhuizing naar ons nieuwe kantoor in het bedrijfsverzamelgebouw van MyOffice in Almere vergemakkelijkt. Alle medewerkers hebben nu de beschikking over een Microsoft 365 omgeving, waardoor ze vanaf elke locatie kunnen werken. Hierbij maken we ook veel gebruik van Teams om te communiceren met elkaar, met onze leden en andere partijen. Bij deze migratie stonden flexibiliteit en beveiliging van gegevens centraal.

In december hebben we ons nieuwe kantoor in Almere ingericht met flexibele werkplekken en een presentatie- en vergadersysteem. Behalve een beveiligde internetverbinding zijn er geen

beheersystemen meer. Alle medewerkers kunnen vanaf hun laptop zowel vanuit huis als vanaf de werkplekken op kantoor werken met alle systemen. Deze aanpassingen hebben geresulteerd in een betere continuïteit van onze dienstverlening aan onze leden tegen een lager kostenniveau.

Tenslotte zijn we in 2021 verdergegaan op het pad dat we in 2020 zijn ingeslagen met het verder verbeteren van onze systemen en processen hetgeen heeft geresulteerd in onder andere de volgende verbeteringen:

- » Verdere verbeteringen ten aanzien van het debiteurenbeheer proces. Dit betekent het automatisch opvolgen van mislukte incasso's en het uitbreiden van de opvolging van achterstanden in contributiebetalingen;
- » Het verbeteren van onze telefonische dienstverlening door het inrichten van een terugbelsysteem;
- » Het infaseren van het welkomstprogramma voor nieuwe leden dat in het verleden werd



gedaan door een externe leverancier. Hierdoor besparen we geld en kunnen we de informatievoorziening naar nieuwe leden verder optimaliseren.

Collectieve belangenbehartiging



FNV Horeca

Corona heeft grote gevolgen gehad voor de horeca. Halverwege 2021 was er nog licht optimisme, echter een lockdown in het najaar heeft gezorgd voor een nog zorgelijkere situatie eind 2021. Een grote groep horecamedewerkers is de sector uitgestroomd. Waar dit eerder beperkt bleef tot de flexibele schil, zijn ook veel duurzame vakkrachten ander werk gaan doen. FNV Horeca heeft zich in 2021 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.

Beurzen

FNV Horeca is in 2021 aanwezig geweest op twee beurzen: Gastvrij in Rotterdam en de BBB in Maastricht. De Horecava en HorecaEvenTT zijn als gevolg van de beperkende maatregelen rondom corona geannuleerd. Op de stand zijn we met bezoekers in gesprek gegaan over de toekomst van de sector. Veel medewerkers hebben informatie en advies gevraagd en gekregen over hun werk en inkomen.

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 2021 is FNV Horeca veel vaker dan gebruikelijk in gesprek geweest met werkgevers over met name het opstellen en overeenkomen van overeenkomsten voor werkbehoud. Tegelijkertijd zijn er misstanden onderzocht, aangepakt en/of heeft FNV Horeca daarin ondersteuning aan leden geboden. Deze misstanden waren onder meer (eenzijdige) verslechteringsvoorstellen van diverse werkgevers op het punt van arbeidsvoorwaarden, werktijden en werkdruk. Gezien de beperkende maatregelen in de horeca, is FNV Horeca ook in 2021 genoodzaakt 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 2021 stond het verhogen van kwantiteit en kwaliteit van medezeggenschapsraden wederom centraal. In het kader van dit project zijn meerdere medezeggenschapsorganen (Or's en Pvt's) geadviseerd bij de oprichting en bij medezeggenschapsvraagstukken. Het georganiseerde OR-Platform voor horecamedewerkers heeft fysiek plaats gevonden en is in 2021 succesvol bezocht. In 2021 is door FNV Horeca i.v.m. corona een online versie van OR@Work verzorgd. Hierin bieden we een 4-daagse training aan voor (startende) OR-leden werkzaam in de horeca en recreatie. Binnen OR@Work worden medewerkers opgeleid en voorbereid op een rol binnen de medezeggenschap en laten we ze kennis maken met de vakbond.

Sector-cao horeca

In september is FNV Horeca de campagne 'Laat je horen voor een betere cao' gestart. FNV Horeca heeft alle horecamedewerkers in Nederland uitgenodigd om te laten horen welke afspraken zij in een nieuwe horeca cao per 1 januari 2022 terug willen zien.

Horecamedewerkers konden tijdens de campagne op verschillende, laagdrempelige manieren laten horen hoe zij denken over bijvoorbeeld loon, overwerk, werktijden of pensioen. Zo konden zij eenvoudig een digitaal audiobericht opnemen, zodat ze letterlijk hun stem achterlieten, een aantal korte vragen beantwoorden of deelnemen aan een uitgebreide enquête. Ook organiseerde FNV Horeca tijdens de campagne diverse events, bijeenkomsten en inloopsprekuren om met horecamedewerkers in gesprek te gaan.

FNV Horeca heeft in aanloop naar de onderhandelingen voor een nieuwe cao de horeca-cao – die tot eind 2021 liep - formeel opgezegd. Wij zijn, ondanks de coronacrisis, van mening dat het van cruciaal belang is om het vizier op de toekomst te richten. Hier horen aanpassingen aan de cao bij. In november is er een eerst verkennend gesprek geweest met werkgeversorganisatie Koninklijke Horeca Nederland (KHN). In december zijn de onderhandelingen gestart. De stem van medewerkers is de rode draad in de cao-gesprekken. Door de input van medewerkers kunnen we deze gesprekken goed en gedegen voeren en voelen we ons gesteund. Om de horecamedewerkers ook aan de onderhandelingstafel een stem te geven is er op ons verzoek ook een actief lid aangeschoven bij deze gesprekken. Voor zover wij ons kunnen herinneren, is dat nog nooit eerder gebeurd.

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

bewust dat er de komende jaren nog meer nodig is, maar op dit moment is dit resultaat het maximaal haalbare.

De belangrijkste behaalde resultaten zijn:

- » looptijd van de cao vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023;
- » loonsverhoging van 3,4% per 1 april 2022 en 2% 1 januari 2023 voor vakkrachten beneden het eindloon;
- » loonsverhoging van 2% per 1 april 2022 en 2% 1 januari 2023 voor vakkrachten boven het eindloon (24 maanden in dienst);
- » lonen van niet-vakkrachten en BBL-leerlingen worden per 1 september 2022 gekoppeld aan functiegroep 1. Daarmee gaan de lonen van jongeren tot 21 jaar 10 tot 20% omhoog;
- » loongebouw met tredes met daarin verwerkt een jaarlijkse periodiek van 2% bij voldoende functioneren;
- » per 1 januari 2023 een individueel keuzebudget van € 150p/j voor eigen ontwikkeling;
- » betere balans werk en privé door o.a. een betere regeling min- en plusuren en een rooster dat minimaal 3 weken van tevoren bekend gemaakt moet worden.



FNV Catering

De pandemie, met daarbij de maatregelen die de regering nam, hebben ook in 2021 de sector contractcatering hard geraakt. Het dringend advies om thuis te werken is het hele jaar van kracht geweest, onderwijsinstellingen zijn lang gesloten geweest. Dit heeft werkgelegenheid en omzet enorm parten gespeeld. De reorganisaties die bedrijven in de sector in 2020 hebben voorbereid zijn in het afgelopen jaar grotendeels uitgevoerd, dit heeft geleid tot een afname van het aantal cateringmedewerkers met bijna 5.000. FNV Catering heeft gelukkig in de meeste gevallen

goede afspraken kunnen maken, zodat zij onder een sociaal plan vielen. Wrang genoeg bleek dat er zich ook personeelskrapte aandiende op de momenten dat er versoepelingen kwamen. In dit lastige jaar hebben de vakbonden toch een cao weten af te sluiten, zij het met een deel van de leden van Veneca en de VOCC. FNV Catering is vooropgegaan in de discussie hoe het verder moet met de sector. De cao commissie heeft echter aangegeven daar voldoende tijd voor te willen nemen om de leden en overige medewerkers in de sector goed mee te nemen in alle ideeën die er leven. Dit was ook de reden dat er een 'tussen cao' is afgesproken met daarin de afspraak om de fundamentele discussie nog te voeren.

FNV Catering heeft het initiatief genomen om in november een sector breed congres te organiseren, dit is in samenwerking met CNV Vakmensen en de Unie voorbereid en uitgevoerd. Het congres is een groot succes geworden en heeft partijen, waaronder leden

en niet-leden, opdrachtgevers, werkgevers en ondernemingsraden tot elkaar gebracht dat heeft geleid tot een zeer sterke discussie over de toekomst van de sector.



FNV Recreatie

In 2021 is FNV Recreatie o.a. betrokken geweest bij de voorgenomen (indirecte) overname van Landal door Roompot. FNV Recreatie is over deze voorgenomen fusie geïnformeerd en heeft naar aanleiding daarvan veelvuldig overleg gevoerd met de directie van Roompot en Landal. FNV Recreatie heeft geconcludeerd dat de voorgenomen transactie de medewerker veel kansen en mogelijkheden biedt en dat de gezamenlijke onderneming (Landal/Roompot) ook een groei zal kunnen doormaken. Op grond daarvan is FNV Recreatie tot een positief oordeel



gekomen. Dit uiteraard onder het voorbehoud van de nog te verwachten reactie van de Europese Mededingingsautoriteit (EMA). Los van dat positieve oordeel heeft FNV Recreatie toch wel de nodige zorgen over de mogelijke gevolgen voor (een deel van) de betrokken medewerkers.

Voorstellen FNV Recreatie

FNV Recreatie, heeft de directie de volgende voorstellen gedaan:

- » **Convenant:** Opstellen van een overnameprotocol/convenant waarin is opgenomen dat banen en arbeidsvoorwaarden behouden blijven.
- » **Werkgelegenheidsgarantie van 3 jaar:** Af te spreken dat medewerkers op de kantoren de eerste drie jaar niet boventallig verklaard of

gedwongen ontslagen zullen worden. Wanneer er in die periode boventalligheid mocht ontstaan dan dient dat middels natuurlijke afvloeiing en of interne herplaatsing te worden opgevangen.

- » **Sociaal Plan:** Bij eventuele toekomstige reorganisatie conform cao recreatie een nieuw Sociaal Plan met de vakbonden afsluiten.
- » **Verdienstenregeling:** Medewerkers werkzaam bij Landal vanwege hun bijdrage aan de meerwaarde van Landal Groep die medebepalend is geweest voor de hoogte van de overnameprijs van Landal Groep in aanmerking te laten komen van een zgn. Verdienstenregeling.

De directie van Landal is echter op geen enkele wijze tegemoetgekomen aan bovenstaande voorstellen. FNV Recreatie vindt dit betreurenswaardig en onbegrijpelijk.

Nieuwe cao's

FNV Recreatie heeft in 2021 met werkgeversorganisatie HISWA-RECRON overleg gevoerd over de cao recreatie, de fonds cao recreatie en de cao dagrecreatie.

Cao recreatie

De cao recreatie is op 29 september 2021 door FNV Recreatie opgezegd. In de maanden november en december 2021 zijn er een viertal onderhandelingsrondes geweest, die hebben niet geleid tot een overeenkomst voor een nieuwe cao recreatie per 1 januari 2022. Partijen lagen na de vierde onderhandelingsronde op het gebied van de loonontwikkelingen nog ver uit elkaar, hieropvolgend heeft HISWA-RECRON op 22 december 2021 een eindbod gedaan.

De cao commissie recreatie heeft op 23 december 2021 besloten om middels een enquête bij de leden en niet-leden op te halen of zij het loonbod van werkgevers al dan niet acceptabel vinden.



Leden hebben dit loonbod afgewezen, waarna FNV Recreatie op heeft geroepen om met de werkgevers in overleg te treden. Na een informeel overleg zijn werkgevers verzocht met een beter loonbod te komen, dat geresulteerd heeft in een onderhandelingsresultaat waar beide partijen tevreden mee zijn. De achterban van FNV Recreatie is akkoord gegaan met deze nieuwe cao.

De belangrijkste behaalde resultaten zijn:

- » een looptijd van 2 jaar (1-1-2022 tot en met 31-12-2023);
- » loonsverhoging:
 - 4% per 1 - 4 – 2022
 - 2% per 1 - 1 – 2023
 - 1% per 1 - 7 – 2023;
- » verhoging jeugdschalen per 1-1-2022: 5%;
- » opname 0-urencontracten voor hulpkrachten in cao;
- » verkorting termijn van 4 dagen naar 24 uur voor 0-urencontracten o.b.v. art. 7:628a lid 4 BW;
- » zondagtoeslag: uitbetalen (compensatie in tijd op verzoek van werknemer);
- » uitkering UWV tijdens geboorteverlof aan te vullen tot 100% middels uitbetaling overuren of uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen;
- » Regeling vervroegde uittreding (RVU): als inspanningsverplichting opnemen in cao, vooruitlopend op sectoranalyse;
- » evaluatie jaarurennorm contract;
- » onderzoek naar consignatievergoeding in 2022;
- » per 1-1-2023 vervallen minuren aan einde referteperiode, tenzij compensatie door toedoen werknemer niet mogelijk was;
- » aandacht voor rouwverlof (nader uit te werken);
- » aandacht voor lidmaatschap vakbond (nader uit te werken).

Fonds cao recreatie

De fonds-cao is formeel door geen van de partijen opgezegd en is vervolgens met een jaar

ongewijzigd verlengd tot en met 31 december 2022. De premie is eveneens ongewijzigd en bedraagt 0,50% van de salarissom, te verdelen tussen werkgever en werknemer op 50/50 basis.

Cao dagrecreatie

De cao dagrecreatie is formeel evenmin door geen van de partijen opgezegd en is vervolgens eveneens ongewijzigd met een jaar verlengd. De salarisverhogingen die in de nieuwe cao recreatie worden afgesproken, zullen ook onderdeel van deze cao gaan uitmaken.

Cao Leisure/Dierentuin cao

Naast de sector cao's en fonds cao heeft FNV Recreatie in maart 2021 de onderhandelingen gevoerd voor een nieuwe cao Leisure. De cao Leisure liep tot 1 augustus 2021 en werkgevers in de dierentuinen hadden gelet op de omstandigheden waarin de dierentuinen vanwege de Coronapandemie verkeerden, voorgesteld om de cao Leisure met nog eens 5 maanden ongewijzigd te verlengen tot en met 31 december 2021. Conform de wens van werkgevers in de dierentuinen is de cao ongewijzigd verlengd tot en met 31 december 2021, met als enige uitzondering dat de naam van de cao is aangepast naar Dierentuin cao.

In de maanden november en december 2021 zijn er een drietal onderhandelingsrondes geweest voor het afsluiten van een nieuwe Dierentuin cao per 1 januari 2022. Dit leidde niet tot een gezamenlijk resultaat, waarna de werkgevers een eindbod hebben neergelegd. Leden hebben dit eindbod afgewezen. FNV Recreatie ging zich hierdoor beraden op mogelijke vervolgstappen. Voordat de cao commissie het vervolg hiervan zou bespreken, zijn werkgevers met een verbeterd eindvoorstel gekomen. Hiermee komen zij tegemoet aan het eerder door FNV Recreatie voorstel om de loonsverhoging per

1 januari 2022 in te laten gaan en niet pas per 1 april 2022. Dit resultaat is door de leden akkoord bevonden.

De belangrijkste resultaten van het eindvoorstel:

- » looptijd: van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023;
- » loonsverhoging: voor alle medewerkers in de dierentuinen 4% per 1 januari 2022 met een minimum van € 100 bruto per maand bij een fulltime dienstverband. Hiermee krijgen dierentuinmedewerkers in 2022 en 2023 vrijwel een gelijke en soms een betere loonsverhoging dan medewerkers die onder de nieuwe cao horeca vallen (loonsverhoging 3,4% per 1 april 2022 en 2% per 1 januari 2023);
- » werkgevers investeren jaarlijks 1% van de loonsom in vitaliteit en ontwikkeling van medewerkers;
- » minuren worden aangepast aan de wet, waardoor deze aan het eind van de referteperiode komen te vervallen, tenzij het de werknemer te verwijten is dat er nog minuren zijn.

Sociaal fonds recreatie (SFR)

FNV Recreatie is in 2021 vertegenwoordigd in het SFR en heeft aan bestuursvergaderingen deelgenomen.



ZZP Hospitality

In 2021 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.

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 2021 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

In 2021 is de formatie nagenoeg gelijk gebleven. Waar FNV Horecabond 1 januari 2021 26,6 fte in dienst had is dat per 1 januari 2022 25 fte, met een gemiddelde fte in 2021 van 26,2.

Vanaf 1 januari 2021 is de cao voor FNV Horecabond grotendeels gelijk aan de cao die geldt voor de meeste andere FNV-medewerkers. De doorlooptijd van deze cao voor FNV Horecabond is op 31 december 2021 verstreken. De gesprekken met FNV Personeel lopen. Echter het gevolg van onze behoefte aan synchronisatie met de cao die geldt voor de meeste andere FNV-medewerkers, is dat wij afhankelijk zijn van de uitkomsten van de onderhandelingen tussen FNV en FNV Personeel.

Verzuim

In de periode januari tot en met december 2021 was het totale verzuimpercentage over de gehele

organisatie 5,86% exclusief gedeeltelijke re-integratie. Bekijken we ook de gedeeltelijke re-integratie, dan maakt dat het verzuimpercentage over heel 2021 4,8%. In 2020 lag het verzuimcijfer rond de 9%, dus het verzuimpercentage is aanzienlijk afgenomen. Wel ligt het nog iets hoger dan ons streefcijfer van 4%. Opnieuw hebben we relatief weinig last gehad van de coronapandemie in de verzuimcijfers. Het verzuimpercentage bestaat vrijwel geheel uit langdurend verzuim (3,74% was langer dan 43 dagen ziek). Eind 2021 zijn er twee werknemers langdurig arbeidsongeschikt, waarvan één werknemer aan het opbouwen is. Het kortdurende (1 – 7 dagen) en gemiddelde (8 – 42 dagen) verzuimpercentage is laag en ditzelfde geldt voor de meldingsfrequentie. Deze indicatoren van toekomstig (langdurend) verzuim zijn dan ook gunstig.

Cultuur werkorganisatie

In september 2021 is afscheid genomen van de organisatie die FNV Horecabond heeft begeleid bij het intensieve cultuurprogramma wat in 2020 is gestart. Digitale begeleiding en een afrondende groepsbijeenkomst op locatie gingen hieraan vooraf. De evaluatie van dit cultuurprogramma eind 2021 onder de medewerkers maakt duidelijk dat ervaren wordt dat er grote stappen zijn gemaakt als het gaat om veiligheid, vertrouwen en verbinding. Tegelijkertijd komt naar voren dat het vervolgens verleggen van de focus naar toepassing in de werkwijzen nog aandacht behoeft. Gebleken is dat FNV Horecabond als organisatie maximaal wendbaar moet zijn in haar 'way of work' en als het gaat om inspelen op de veranderende externe omstandigheden. Hierom zal in 2022 een volgende fase van het



cultuurprogramma worden opgestart. Onder begeleiding van een hernieuwde projectgroep wordt een programma ontwikkeld waarbij de werkorganisatie zelf verschillende activiteiten zal uitrollen en waar de organisatie voor het andere deel door een nieuwe externe partij zal worden ondersteund.

Anders organiseren van het werk

Nadat in 2020 corona ervoor zorgde dat bij de uitwerking van nieuwe werkwijzen, werkprocessen en systemen een ander tempo is gehaald dan aanvankelijk beoogd, zijn deze werkzaamheden in 2021 doorgezet. Per 1 januari 2021 is de reorganisatie FNV Horecabond 2.0 formeel afgerond. Wel zijn enkele zaken in 2021 doorgelopen. Zoals het cultuurprogramma dat hierboven is beschreven en ook op het gebied van andere werkwijzen, de manier van samenwerken en hoe wij met elkaar omgaan. In

2021 zijn verder de nodige evaluaties uitgevoerd, zoals de evaluatie van het aansturingsmodel. Met als resultaat dat per 1-1-2022, met positief advies van de Ondernemingsraad, de nieuwe MT-structuur is geëffectueerd.

Eind 2021 is tevens het cultuurprogramma 'Fase 1' organisatie breed geëvalueerd. Het lukt steeds meer om op een ondernemende en innovatieve manier onze werkzaamheden te verrichten. Verbinding, Vertrouwen en Veiligheid zijn meer verankerd in de dagelijkse praktijk.

Ook liep eind 2021 de eerder vastgestelde transitieperiode van twee jaar af. Evaluatie heeft hier uitgewezen dat deze transitieperiode niet wordt verlengd als gevolg van de impact van de pandemie. Wel zijn een aantal specifieke afspraken gemaakt om de transitie in 2022 volledig af te hechten.



2e. Vereniging algemeen

In 2021 hebben de regionale activiteitenteams het voor elkaar gekregen om een heuse inhaalslag te maken. Alle jubilarissen die oorspronkelijk in het jaar 2020 gehuldigd zouden worden, hebben alsnog de feestelijke bijeenkomsten in het najaar kunnen bijwonen. Er is dus een dubbel aantal huldigungen geweest en deze konden precies plaatsvinden in de periode dat de versoepelingen plaatsvonden. Op alle bijeenkomsten zijn de geldende regels op een correcte wijze nageleefd. Opvallend was dat het aantal 25-jarige jubilarissen beter was vertegenwoordigd dan voorgaande jaren.

De andere bindingsactiviteit van de regionale activiteitenteams, de seniorendiners, hebben ook plaatsgehad op de diverse plaatselijke ROC's, de opkomst had duidelijk te lijden onder de crisis.

Bewust is er in samenspraak met de coördinatoren voor gekozen geen verandering in de werkwijze uit te voeren, zodat alle activiteiten op de vertrouwde wijze hebben plaatsgevonden. Het onderzoek om de waardering van leden te peilen ten aanzien van de huldigungen, heeft plaatsgevonden. De interpretatie daarvan zal in 2022 plaatsvinden, voorsnog blijven de activiteiten ongewijzigd doorgaan.

Opleidingen actieve leden

In het najaar van 2021 zijn we herstart met de vijfde editie van de Young Academy, in de hoop dat de wereld weer zou opengaan en we elkaar weer fysiek konden gaan treffen. Vanwege de toch nog plotselinge lockdown met de daarbij behorende coronamaatregelen is deze Young Academy vanaf december 2021 in hybride vorm doorgegaan. Dit betekent dat we tweemaal fysiek bijeengekomen zijn en er tweemaal digitale bijeenkomsten zijn geweest. De laatste en afsluitende fysieke bijeenkomst

is begin 2022 afgerond. We kijken terug op een mooie groep met jonge leden. Vanwege de nog immer beperkende maatregelen door Corona hebben wij voornamelijk digitale webinars aangeboden. Er is een inventarisatie gemaakt van de opleidingsbehoefte van onze actieve leden en wij zijn daarbij trainingen gaan ontwikkelen die we in 2022, als er weer fysieke bijeenkomsten kunnen plaatsvinden, gaan inplannen. Wel hebben wij in september 2021 een scholingsdag georganiseerd voor de cao commissies horeca en catering. Deze dag stond in het teken van hoe een achterban te creëren en het formuleren van een persoonlijke kernboodschap.

De digitale informatiebijeenkomsten die zijn opgezet over Reorganisatie & Ontslag en Faillissementen zijn actueel gebleven en zijn met regelmaat gegeven. Daarnaast zien we een verschuiving in interesse van onze leden naar trainingen op het gebied van 'Assertiviteit' en 'In gesprek met je leidinggevende'. In 2021 lag de interesse van de leden vooral bij communicatietrainingen dan bij trainingen op het gebied van loopbaanontwikkeling. We hopen in 2022 weer van start te kunnen gaan met meerdere fysieke trainingen.

2f. Pensioenen

Het pensioenakkoord dat in 2019 tot stand is gekomen zou in 2021 verder uitgewerkt worden en omgezet worden in wetgeving. Ook hier heeft de pandemie tot vertraging geleid, maar daarnaast was ook de langdurige kabinetsformatie er debet aan dat de wetgeving pas in 2022 wordt aangepast. Sociale partners hebben hierdoor nog geen definitieve afspraken kunnen maken over welke regeling van toepassing moet worden. Het plan was dus oorspronkelijk 1 januari 2022. Door vele reacties op de concept wettekst bleek dat niet haalbaar. Daarom gaan de nieuwe regels op zijn vroegst gelden per 1 januari 2023. Fondsen moeten op het laatst per 01 januari 2027 de nieuwe regels hanteren.

Voor onze pensioenfondsen richten wij ons op ingangsdatum 2024. In het afgelopen jaar heeft FNV Horecabond met werkgevers verkend welk contract het beste past bij onze achterban. Voor nu is de stand van zaken als volgt:

- » De AOW-leeftijd gaat omhoog, zodat er meer geld beschikbaar is voor mensen die met pensioen gaan. De hoogte van de premie wordt afgesproken, de uitkering komt uit je persoonlijke beleggingspot. De waarde en dus de uitkering hangt af van het beleggingsresultaat. In de nieuwe regeling is het pensioen directer afhankelijk van de beleggingsresultaten. De verwachting is dat dit voor iedereen een beter pensioen oplevert.
- » Je kunt als werknemer in de horeca, catering of recreatie in principe kiezen tussen twee verschillende regelingen: de Solidaire Premieregeling of de Flexibele Premieregeling. In de eerste is er onder meer een gemeenschappelijke pot waar tegenvallers voor een deel worden opgevangen. In de tweede heb je onder meer grotere invloed op het beleggingsrisico. Overigens blijkt uit berekeningen van de deskundigen van de pensioenfondsen dat de verschillen in pensioen minimaal zijn. Of je daadwerkelijk kunt kiezen, hangt af van de (voorlopige) contractkeuze door de sociale partners.

In september 2021 zijn de cao commissies bijeengewees om hen mee te nemen in het verloop van dit dossier. Richting onze achterban is de oproep gedaan om mee te denken en praten over de keuzes die we gezamenlijk moeten maken. Het is de bedoeling dat in het voorjaar van 2022 richting wordt gegeven aan de keuze welk contract het beste past.



2g. Vooruitblik 2022

Het jaar 2022 zal vooral in het teken staan van herstel van de sectoren, de afgesloten 4 sector cao's en het verder opbouwen van FNV Horecabond. Ook willen we een start maken met het bouwen aan een stevigere positie op het gebied van onderwijs en scholing in de sectoren en willen wij de focus leggen op het waarderen en activeren van leden. Daarnaast zullen we ook verder gaan met het cultuurprogramma in de werkorganisatie en hopen wij dat wij weer stap dichterbij komen bij het bereiken van onze financiële doelstellingen. Genoeg te doen dus!

Herstel sectoren

Afgelopen jaar hebben de sectoren weer flink wat tikken opgelopen door de invloed van de coronamaatregelen, vooral de horeca heeft flink geleden. Dit is vooral zichtbaar door het vertrek van de vele (vak)krachten die voor een groot deel niet meer terug zullen komen. Hierdoor is het personeelstekort groot en staat de kwaliteit van de dienstverlening onder druk. Ook zal er door het tekort meer druk liggen op de mensen die wel nog aan de slag zijn. Ook de instroom vanuit de BBL en BOL-opleidingen is een stuk lager. Enerzijds door de vergrijzing maar met name doordat de jongeren kiezen voor andere sectoren. Daarnaast zullen er ook bedrijven omvallen omdat steunmaatregelen stoppen en deze bedrijven niet in staat zijn om dit op te vangen. Kortom, we zullen samen met alle relevante partijen in de branche alles op alles moeten zetten om ervoor te zorgen dat de sectoren kunnen herstellen. Dit zullen we op een aantal manieren moeten doen waarvan we een aantal hieronder beschrijven. Het is vooral belangrijk dat de gehele branche hierin samen optrekt.

Afsluiten cao's

Inmiddels hebben we voor bijna al onze sectoren een goede cao afgesloten. Betere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden is een voorwaarde om te kunnen werken aan het

herstel van de sectoren. Enerzijds om mensen aan te trekken en te behouden, maar anderzijds omdat we op dit moment te maken hebben met een hele hoge inflatie, alles is fors duurder geworden. Daarnaast is het ook voor FNV Horecabond zelf erg belangrijk, omdat het afsluiten van een goede cao helpt bij het versterken van onze positie binnen de sectoren zowel bij het werven, behouden en activeren van leden. Het afsluiten van een cao is immers een van de belangrijkste kerntaken van een vakbond. Over de gehele linie gaan mensen er fors op vooruit. Ook werkgevers zien in dat dit noodzakelijk is. We hopen dat we in de (nabije) toekomst kunnen stellen dat dit daadwerkelijk een bijdrage gaat leveren aan het herstel van de sector. Op dit moment zien we wel al dat onze positie sterker is geworden zowel binnen de sector als daarbuiten. Er worden meer mensen lid, er blijven meer mensen lid en mensen zijn ook weer bereid zich in te zetten voor de vakbond. Ook onze band met KHN is goed te noemen en zijn we ook op andere tafels een relevante gesprekspartner, ze kunnen niet meer om ons heen. In de recreatie hebben we ook een cao weten af te sluiten, dit is een complex traject geweest, maar uiteindelijk met een goed resultaat. Ook binnen deze sector is het personeelstekort hoog, hopelijk helpt deze cao bij het aantrekken van (gekwificeerd) personeel. Tevens hebben we een cao afgesloten voor de

dierentuinen. Hier hebben we het maximale eruit gehaald, we hadden liever een hogere loonsverhoging gezien, maar dat zat er niet in. De leden hebben hiermee ingestemd. Binnen de sector catering loopt de stemmingronde nog. Het is een heel lang en zwaar traject, aangezien de sector is veranderd en nog veel meer zal veranderen. Dit heeft heel veel impact op het werk, de mensen die werkzaam zijn voor deze sector, voor de bedrijven, voor de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Binnen alle sectoren hebben de cao commissies enorm veel werk verzet, wij zijn heel erg trots op deze actieve leden en op alle anderen die hierin een rol hebben gespeeld.

Verder opbouwen FNV Horecabond

FNV Horecabond zal in 2022 doorgaan met het doorvoeren van vernieuwingen en trachten processen efficiënter te laten verlopen. Het grootste gedeelte is al achter de rug, bijna alle processen zijn aangepakt en vernieuwd. In 2022 zullen we ons met name focussen op een nieuwe website, gaan we bekijken of het dienstenpakket nog goed aansluit bij de wensen en behoeften van de (potentiële) leden, zullen we het ledenportaal verder vormgeven (ook apart voor kaderleden) en we zullen onderzoeken of we een hybride vorm kunnen ontwikkelen voor het Ledencongres, waardoor leden ook online kunnen deelnemen én stemmen. Een belangrijke stap hierin is het onderzoek naar de wensen en behoeften van de (potentiële) leden. Dit onderzoek wordt ieder jaar uitgevoerd, zodat we goed kunnen toetsen of en welke veranderingen er nodig zijn. Dit onderzoek loopt nu. Daarnaast zullen we ons ook nog meer gaan richten op opleiding en scholing, hier zullen we in het volgende kopje aandacht aan besteden.

Stevigere positie scholing en opleiding

Na de coronacrisis is nog duidelijker geworden hoe belangrijk het is dat mensen zich (duurzaam) kunnen ontwikkelen. Binnen al onze sectoren

behoeft dit meer aandacht vanwege het tekort aan (vak)krachten en het grote verloop binnen vooral horeca en recreatie. Tot op heden heeft FNV Horecabond hier nog onvoldoende aandacht aan kunnen besteden, maar dat willen we in 2022 gaan aanpakken. Dit zullen we gaan doen door een duidelijke visie te ontwikkelen waar we aan elke tafel en in elk orgaan aandacht aan besteden. Ook zullen we zorgen dat er een betere afstemming wordt gerealiseerd tussen de verschillende tafels en organen. We zullen leden en toekomstige leden betrekken en we zullen ook hierin de samenwerking zoeken met andere partijen binnen de branche zoals de scholen, werkgevers en andere vakbonden. Met name de instroom binnen de opleidingen, de leermeesters en leerbedrijven, de kwaliteit en imago van het onderwijs en de mogelijkheden binnen de sectoren om te kunnen ontwikkelen zullen centraal staan. Hierin zal ook aandacht geschonken worden aan de branchevervaging en de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.

Waarderen en activeren leden

Door de klappen die onze sectoren hebben gekregen zijn er veel leden vertrokken, omdat zij (noodgedwongen) de sector moesten verlaten of om een andere reden die veelal met de coronacrisis te maken heeft. Hier zaten ook veel actieve leden bij. Dit heeft gevolgen voor alle organen waar deze leden in vertegenwoordigd zijn. We zijn momenteel bezig om te kijken hoe we nieuwe leden kunnen werven, binden en kunnen activeren, zodat we onze positie kunnen versterken en we betrokken blijven bij het werk en de mensen die werkzaam zijn voor de sectoren. Hierbij staat de waardering van leden centraal, het is niet niks om je actief in te zetten voor een vakbond en daar moet oog voor zijn. Om dit te kunnen realiseren gaan we veel in gesprek met leden en toekomstige leden. We zullen dit ook zeker laten terugkomen op het Ledencongres.

Cultuurprogramma

In 2022 gaan we verder met het cultuurprogramma binnen de werkorganisatie van FNV Horecabond. In de eerste fase is er vooral aandacht geschonken aan de reorganisatie en de impact op het personeel. Dit hebben we gedaan door aandacht te schenken aan vertrouwen, verbinding en veiligheid door een passend cultuurprogramma. Doordat de coronacrisis hier dwars doorheen kwam zijn we niet zover gekomen als we hadden gewild. We zullen dan ook in 2022 hiermee verder gaan. Aandacht voor elkaar en vertrouwen tussen de afdelingen zijn belangrijke onderdelen. Het werk en de functies zijn veranderd dus mensen moeten elkaar (weer) gaan vinden. We zullen dit samen met een cultuurbureau doen die hierin is gespecialiseerd. Regelmatig worden de werknemers gepolst door middel van een enquête of energiecheck om te kijken hoe het gaat. Er zijn al grote stappen gemaakt, dat komt duidelijk naar voren uit deze meetmomenten.

Financieel

Onze begroting voor 2022 houdt rekening met een verwachte ledengroei van 5% gedurende 2022. In de eerste maanden van 2022 is er sprake geweest van een dip. Nu de coronamaatregelen zijn opgeheven, het gebrek aan vakkrachten in de horeca evident is en er daarnaast ook in alle sectoren begin 2022 nieuwe cao's zijn dan wel waarschijnlijk worden afgesloten, verwachten we voor geheel 2022 een duidelijke ledengroei. Het begrote negatieve exploitatieresultaat komt neer op € 1,009 miljoen. Gecorrigeerd voor incidentele uitgaven die we ook nog in 2022 verwachten te hebben ter hoogte van € 186 duizend komen we uit op een negatief exploitatieresultaat van € 823 duizend. Dit is een forse verbetering ten opzichte van het operationeel verlies van € 2,880 miljoen in 2018. Dit forse verlies was mede aanleiding voor het reorganisatieplan FNV Horecabond 2.0. En hoewel we het operationeel verlies met ruim € 2 miljoen (ruim 70%!) hebben weten terug te dringen zijn we nog niet op een sluitende



exploitatiebegroting aangekomen. Er zijn grote stappen gezet, waarbij de kosten waar mogelijk zijn gereduceerd en er een solide werkorganisatie is opgebouwd. Hierdoor verwachten we dat het restant om te komen tot een sluitende exploitatiebegroting zal worden gerealiseerd met een verdere groei van het ledenaantal en een blijvende aandacht voor de ontwikkeling van onze kosten. Wij voorzien dat dit nog wel een aantal jaar langer zal duren om te komen tot een sluitende exploitatiebegroting en zullen dit op het komende Ledencongres van eind mei 2022 verder toelichten.

Wij zijn ultimo 2021 verhuisd naar een nieuw kantoor dat is gehuisvest in een bedrijfsverzamelgebouw dat verhuurd wordt door MyOffice. Oorspronkelijk was het idee om ons oude pand te verbouwen zodat het weer bij de tijd zou zijn en ook het regionale vakbondshuis van FNV zou in ons oude pand worden ondergebracht. In 2021 hebben we besloten deze plannen niet ten uitvoer te brengen en te gaan zoeken naar een alternatief, hetgeen het pand van MyOffice in Almere is geworden. Voor 2022 en verder verwachten we hierdoor een jaarlijkse besparing van € 120 duizend te realiseren.



2h. Verslag van de Raad van Toezicht

Transitie van HB naar RvT

Na onze benoeming in december 2020, heeft het bestuur, leden van het managementteam (MT) en de andere collega's van de vereniging zich enorm ingespannen om de nieuwbenoemde leden in te werken. Dat is gebeurd met persoonlijke gesprekken, inhoudelijke cursussen en het inrichten van het communicatieplatform Teams voor leden van HB.

In de loop van het jaar werd door regelgeving duidelijk dat er een transitie moest plaatsvinden naar een Raad van Toezicht (RvT). Dit werd voor ons heel helder gepresenteerd en voorbereid vanuit de organisatie. We moesten wel wennen aan de, in technisch opzicht iets meer, afstandelijke rol ten opzichte van het bestuur. Als er bij de RvT vragen leven is er vanuit het MT van de bond altijd iemand met kennis van zaken beschikbaar om ons van goede informatie te voorzien.

We hebben veel aandacht voor elkaars rol en zijn open in de onderlinge samenwerking en het delen van informatie. De RvT is daar heel goed over te spreken.

Het was ook goed te ervaren dat het ledencongres de heldere informatie over deze transitie en onze benoeming in de nieuwe rol ondersteunde. We kijken er wel naar uit om de leden op fysieke ledencongressen weer te kunnen spreken.

Onze rol als toezichthouder

Doordat onze taak nu meer ligt in het toezicht op het bestuur, en daarmee algemene gang van zaken van organisatie, is er ook nog een zoektocht naar de invulling van de verschillende leden van de RvT. We zijn gedurende het jaar

gemiddeld maandelijks bijeengekomen, zowel fysiek als het binnen de regels was toegestaan, anders online.

Oorspronkelijk waren de leden in het Hoofdbestuur benoemd met extra aandachtsgebieden zoals o.a. vereniging en arbeidsvoorwaarden, zie pagina 8 voor het volledige overzicht. Dat is voortgezet bij de RvT. We moeten vaststellen dat door alle beperkende maatregelen daar maar deels invulling aan kon worden gegeven door de RvT. Vooral het contact houden met de leden van de vereniging vond maar enkele malen daadwerkelijk plaats op jubileumbijeenkomsten. De transitie naar RvT heeft in de loop van het jaar plaatsgevonden en stelt ons technisch wat meer op afstand. De RvT zal in zijn nieuwe rol ook de verbinding met de deelgebieden blijven vormgeven.

De leden van de RvT nemen daarom ook deel aan de overleggen van de CAO-commissies als het hun vakgebied betreft, en soms als belangstellende toehoorder bij andere secties van de vereniging. De RvT blijft zo goed betrokken en op de hoogte bij de actualiteit van de ontwikkelingen rond arbeidsvoorwaarden, en pensioenen. Het is ook een vast agendapunt in ons overleg met het bestuur.

We zijn ook steeds actueel op de hoogte van de ledenontwikkeling van onze bond, en zijn trots dat door de inspanningen van de medewerkers ons ledental, hoewel achterblijft met de gewenste prognoses van voor COVID-19 en door de terugloop van medewerkers in alle sectoren, toch kan worden beschouwd als stabiel. Alle inspanningen hiervoor in onze hele organisatie

zijn indrukwekkend, ook als we weten dat er weinig direct contact mogelijk was met potentiële leden op scholen en beurzen.

De RvT vindt het ook belangrijk dat de bond ook naar de toekomst kijkt en probeert door middel van de Hospitality Academy extra services te bieden aan leden en 'nog' niet-leden om het lidmaatschap aantrekkelijker en waardevoller te maken.

Voor een gezonde zelfstandige bond zullen we naast meer leden ook de kosten sterk in de gaten moeten houden. Ook hier heeft de bond goede stappen gezet. Zo zullen de huisvestingskosten door de verhuizing naar een nieuw kantoor aanzienlijk dalen. Ook worden de kosten per lid goed in kaart gebracht.

Financiën

De RvT heeft het jaarverslag en de jaarrekening over 2021 grondig doorgenomen besproken en beoordeelt het jaarverslag en de jaarrekening geven, voor zover te beoordelen, volgens de raad van toezicht een getrouwe weergave van de gebeurtenissen in het afgelopen jaar. We zijn blij dat er een overeenkomst is gesloten met een nieuwe accountant met een meer open en communicatieve grondhouding welke het toezicht ten goede zal komen. De eerste ontmoeting met het kantoor van Countus in 2022 bevestigd dat gevoel.

In 2021 waren de beleggingsresultaten heel positief, en we stelden vast dat hiermee het belegd vermogen is gegroeid.

We zijn als RvT goed betrokken bij het overleg met de beleggingsadviescommissie.

Dienstverlening

De bond heeft ook stappen gezet om de dienstverlening bereikbaarder te maken, maar ook om inzicht te krijgen in de vragen die leven door het inrichten van achterliggende informatiesystemen. De leden staan niet meer in

de telefonische wacht maar kunnen een eigen afspraak inplannen. De gebruikers geven een zeer goede score aan deze service wat de RvT een belangrijk gegeven vindt.

Nu de juridische dienstverlening bij de FNV is ondergebracht zijn de complexe zaken niet meer in behandeling bij onze bond. De organisatie houdt goed zicht op de afhandeling van de door hen doorverwezen zaken. Door goede informatievoorziening met de vernieuwde Horeca-Info, en informatie op een actuele website is al heel veel oplossingsgericht materiaal voorhanden en worden eenvoudige zaken bij voorkeur direct door de bond zelf afgehandeld.

Onderlinge communicatie/samenwerking

Hoewel we ons eigen functioneren in het startjaar 2021 nog niet hebben geëvalueerd, kunnen we terugkijkend wel vaststellen dat we elkaar ondersteunen en in gezamenlijkheid de vergaderingen vormgeven. We hebben ook geleerd om digitaal te vergaderen en samen te werken. De inhoudelijke organisatiestructuur is ingericht in Teams, en daarvoor hebben we ook een training ontvangen.

Om elkaar beter te leren kennen werden we ook meegenomen bij het trainingsprogramma voor de organisatie. Zo namen we kennis van de activiteiten voor de organisatie, maar we leerden ook elkaar inhoudelijk en menselijk beter kennen.

De RvT ervaart vanuit de hele werkorganisatie een zeer positieve grondhouding en open communicatie bij vragen en het delen van plannen en activiteiten naar de RvT als geheel. Helaas hebben we in 2021 ook moeten vaststellen dat één van de leden de keuze heeft moeten maken om in een andere sector te gaan werken en dat we voor 2022 op zoek moeten naar versterking van de RvT. Bij de processen hiervoor is de RvT nauw betrokken.

We hopen dat iemand er een uitdaging in ziet om naast een carrière in een van de branches mee te doen bij het verder positief ontwikkelen van de bond. RvT is zich bewust van zijn verschillende taken en zal ook in de toekomst op zoek blijven gaan naar scholing en ondersteuning.

Voor 2022 kijken we belangstellend uit hoe de verschillende sectoren zich zullen herstellen vanuit de verschillende beperkingen van de afgelopen twee jaren. Nieuwe Cao-afspraken kunnen daarbij een positieve rol spelen in de groei van ons ledental. We hebben ook een nieuwe groep leden bij de bond kunnen ontvangen, die

werkzaam zijn bij de dierentuinen. Maar vooral zien we graag weer mensen op congressen, informatiebijeenkomsten, seniorendiners en jubilarissenbijeenkomsten om zo contact te houden met de mensen waar wij het in goede samenspraak met de werkorganisatie het allemaal voor doen.

Raad van Toezicht,

Bert Veldman, voorzitter
Dirk Breedveld
Martien de Haan
Ronald Plokker
Willeke Croonen



3. Jaarrekening

3a. Balans per 31 december 2021

(na voorstel resultaatbestemming)

Activa	31 december 2021		31 december 2020	
	EUR	EUR	EUR	EUR
<i>Vaste activa</i>				
» Immateriële vaste activa (2.1)				
Software		360.886		60.579
» Materiële vaste activa (2.2)				
Inventaris	-		168.538	
Andere vaste bedrijfsmiddelen	71.596		3.249	
		71.596		171.787
» Financiële vaste activa (2.3)				
Waarborgsommen	7.563		-	
Vastrentende beleggingsfondsen	18.065.481		18.421.016	
Aandelen beleggingsfondsen	14.823.333		12.887.372	
		32.896.377		31.308.388
<i>Vlottende activa</i>				
» Vorderingen (2.4)				
Overige vorderingen	82.795		509.992	
		82.795		509.992
» Liquide middelen (2.5)		226.595		188.971
		33.638.249		32.239.717

Passiva**31 december 2021****31 december 2020**

	EUR	EUR	EUR	EUR
» Eigen vermogen (2.6)				
Algemene reserve	26.457.376		24.848.494	
Bestemmingsreserves	5.336.695		5.331.695	
		31.794.071		30.180.189
» Reorganisatievoorziening (2.7)		652.509		1.170.558
» Kortlopende schulden (2.8)				
Crediteuren	275.414		267.081	
Belastingen	51.093		193.859	
Pensioenen	-		19.113	
Vakantietoeslag	-		92.833	
Verlofdagen	99.833		123.582	
Overige schulden	765.329		192.502	
		1.191.669		888.970
		33.638.249		32.239.717

3b. Staat van baten en lasten 2021

		Begroting 2021	Realisatie 2021	Realisatie 2020
	EUR	EUR	EUR	
» Baten				
Contributie leden	3.00	3.706.979	3.480.655	3.450.026
Subsidies	3.01	835.425	1.219.806	632.448
Vacatiegelden en vergoedingen	3.02	23.954	18.120	36.353
Overige baten	3.03	18.024	65.446	23.978
» Totaal baten		4.584.382	4.784.027	4.142.805

		Begroting 2021	Realisatie 2021	Realisatie 2020
	EUR		EUR	EUR
» Lasten				
Personeelskosten	3.04	3.340.312	3.070.725	4.291.754
Afschrijvingskosten	3.05	150.340	45.401	95.245
Algemene kosten	3.06	645.884	880.387	545.048
Communicatie	3.07	846.203	813.011	891.545
Individuele dienstverlening	3.08	714.787	787.279	384.468
Collectieve belangenbehartiging	3.09	324.210	329.488	327.646
Verenigingsactiviteiten	3.10	112.728	78.509	41.024
Kosten subsidieprojecten	3.11	250.628	342.816	-
» Totaal lasten		6.385.092	6.347.616	6.576.730
» Exploitatieresultaat		-1.800.710	-1.563.589	-2.433.925
Financiële baten en lasten	3.12		3.177.471	497.800
» Resultaat		-1.800.710	1.613.882	-1.936.125
ten gunste van Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds			5.000	5.000
ten (laste)gunste van van Bestemmingsreserve Investerings t.b.v. strategische doelstellingen			-	-
ten (laste) gunste van Bestemmingsreserve Strijdfonds			-	-
ten (laste) gunste van Algemene reserves			1.608.882	-1.941.125
» Totale resultaatbestemming			1.613.882	-1.936.125

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

Algemene toelichting

Impact Corona

Ook in 2021 was de uitbraak van COVID-19 nog van grote invloed op de dagelijkse gang van zaken en hebben de maatregelen die door diverse overheden zijn genomen om het virus in te perken 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. Met ingang van 2022 veranderd de aanpak van het COVID-19-virus van het voorkomen van besmettingen met het virus naar het leren omgaan met het virus. Hiermee is het ook de verwachting dat de activiteiten in onze sectoren zullen terugkeren naar het niveau van voor de COVID-19-uitbraak.

Waar we in 2020 nog een ledenstijging hadden van 6,5% doordat veel werkenden in onze sectoren de zekerheid van een vakbond opzochten, hebben we in 2021 geen ledenwinst weten te boeken, maar een verlies van 2,4%.

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 Veluwezoom 5, 1327 AA te Almere. De vereniging is ingeschreven in de Kamer van Koophandel onder nummer 40530088.

Activiteiten

De kernactiviteiten van FNV Horecabond betreffen:

- » collectieve belangenbehartiging door het afsluiten van cao's en sociale plannen voor alle werknemers in de bedrijfstakken horeca, contractcatering en recreatie of in de daarin werkzame bedrijven;
- » individuele dienstverlening, waaronder rechtshulp, aan de leden;
- » voorlichting en informatievoorziening aan leden;
- » verenigingsactiviteiten, uit te splitsen in werkzaamheden van leden binnen activiteitenteams en binnen de verenigingsorganen.

Verbonden partijen

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

- » Stichting 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.

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

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde

bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

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

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

Vorderingen

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

minderung gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

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

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves.

Reorganisatievoorziening

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

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

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

Kortlopende schulden

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

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

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

Lasten

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

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

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

Personeelsbeloningen en pensioenen

De aan het personeel verschuldigde beloningen worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten. FNV Horecabond heeft een pensioenregeling, die tot en met 2014 was verzekerd bij een pensioenverzekeraar. Met ingang van 2015 zijn de pensioenen ondergebracht bij pensioenfondsen PFZW als een geïndexeerde middelloodregeling. Voor deze regeling betaalt FNV Horecabond verplichte basispremies aan het pensioenfonds. Behalve de betaling van premies heeft FNV Horecabond geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregeling. Om die reden is er geen sprake van een pensioenvoorziening.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. PFZW heeft per december 2021 een dekkingsgraad van 106,6% (december 2020 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.





Biessels
lunch & diner & barret

Welkom
Terug
We hebben
jullie gemist!

Toelichting op de balans

2.1 Immateriële vaste activa

Software	2021	2020
	EUR	EUR
» 1 januari		
Aanschafwaarde	413.967	353.388
Cumulatieve afschrijvingen	353.388	349.474
» Boekwaarde	60.579	3.914
» Mutaties		
Investerings	300.307	60.579
Desinvestering aanschafwaarde	-353.388	-
Desinvestering cum. afschrijving	353.388	-
Afschrijvingen	-	-3.914
	300.307	56.665
» 31 december		
Aanschafwaarde	360.886	413.967
Cumulatieve afschrijvingen	-	353.388
» Boekwaarde	360.886	60.579
Afschrijvingspercentages	20%	33,3%

2.2 Materiële vaste activa

	Inventaris en verbouwing	Andere vaste bedrijfsmiddelen	Totaal
	EUR	EUR	EUR
» 1 januari 2021			
Aanschafwaarde	813.501	957.207	1.770.708
Cumulatieve afschrijvingen	644.963	953.958	1.598.921
» Boekwaarde	168.538	3.249	171.787
» Mutaties 2021			
Investerings	24.787	70.820	95.607
Desinvestering aanschafwaarde	-838.288	-943.956	-1.782.244
Desinvestering cum. afschrijving	687.892	943.955	1.631.847
Afschrijvingen	-42.929	-2.472	-45.401
	-168.538	68.347	-100.191
» 31 december 2021			
Aanschafwaarde	-	84.071	84.071
Cumulatieve afschrijvingen	-	12.475	12.475
» Boekwaarde	-	71.596	71.596
Afschrijvingspercentages	10%-20%	20%-33,3%	

Eind 2021 is FNV Horecabond verhuisd naar een nieuw gemeubileerd kantoorpand en is het grootste gedeelte van de materiële vaste activa afgevoerd naar de vuilstort. Ten gevolge van deze vernietiging is een boekverlies van € 150.397 geleden dat is verantwoord onder de algemene kosten (zie verder 3.06).

2.3 Financiële vaste activa

	Waarborg- sommen	Vastrentende beleggings- fondsen	Aandelen beleggings- fondsen	Totaal
	EUR	EUR	EUR	EUR
» 1 januari 2021				
Boekwaarde	-	18.421.016	12.887.372	31.308.388
» Mutaties 2021				
Aankoop	7.563	-	-	7.563
Aflossing/verkoop	-	-	-1.600.000	-1.600.000
Rente	-	-	-	-
Waardeveranderingen	-	-355.535	3.535.961	3.180.426
	7.563	-355.535	1.935.961	1.587.989
» 31 december 2021				
Boekwaarde	7.563	18.065.481	14.823.333	32.896.377

In 2021 zijn er bedragen vanuit de aandelenportefeuille opgenomen ter financiering van de negatieve kasstroom op de exploitatie. Dit om binnen de bandbreedte van de strategische assetmix te blijven. Verder hebben de beleggingen gedurende 2021 een positief resultaat opgeleverd.

Asset mix totaal belegd vermogen FNV Horecabond

	Strategisch doelpercentage	2021	2020
	%	%	%
Aandelen	40,0	45,1	41,2
Vastrentende waarden (incl. deposito's)	60,0	54,9	58,8
Vastgoed	-	-	-
» Totaal	100	100	100

Alle financiële vaste activa staan ter vrije beschikking van de rechtspersoon. De doelpercentages zijn in 2021 ongewijzigd.

2.4 Vorderingen

Overige vorderingen	31 december 2021	31 december 2020
	EUR	EUR
Vooruitbetaalde bedragen	6.183	39.628
Debiteuren	24.011	36.705
Rekening-courant Stichting Projecten	-	364.699
Nog te ontvangen subsidies	40.771	-
Overige	11.830	68.960
	82.795	509.992

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 2021	31 december 2020
	EUR	EUR
Kas	3.345	3.472
ING Bank	223.250	185.499
	226.595	188.971

De liquide middelen staan geheel ter vrije beschikking.

2.6 Eigen vermogen

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

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

Algemeen

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

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds

De reserve kan uitsluitend worden aangewend om internationale projecten te subsidiëren op het terrein van arbeidsverhoudingen in sectoren die verwant zijn aan FNV Horecabond. De toevoeging in 2021 bestond uit de jaarlijkse toevoeging van € 5.000.

In 2021 zijn er geen projecten gefinancierd en heeft er derhalve geen onttrekking plaatsgevonden.

Bestemmingsreserve investeringen ten behoeve van strategische doelstellingen

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

Bestemmingsreserve strijdfonds

De vereniging heeft de gewenste omvang van het fonds vastgesteld op 5 miljoen met een ondergrens van 3 miljoen en een bovengrens van 7 miljoen. Met een dergelijke omvang is de bestemmingsreserve strijdfonds voldoende om de kosten van mogelijke acties en stakingen te dekken. In 2021 zijn er geen activiteiten geweest waarvoor de bestemmingsreserve strijdfonds is aangewend.



2.7 Reorganisatievoorziening

	2021
	EUR
» Stand 1 januari	1.170.558
Ottrekking	-214.437
Vrijval	-303.612
» Stand 31 december	652.509

In augustus 2019 heeft FNV Horecabond, na verkregen advies van de ondernemingsraad, een besluit genomen dat inhield dat de werkorganisatie anders zou worden ingericht en waarbij concreet arbeidsplaatsen zouden komen te vervallen. Voor deze reorganisatie heeft FNV Horecabond een Sociaal Plan afgesproken met vakbond FNV, sector FNV Personeel. De oorspronkelijk ingeschatte kosten van het sociaal plan tellen op tot € 1.590.000 en per 31 december 2021 resteert nog een totaalbedrag van € 652.509.

Van de voorziening is een bedrag van € 495.732 als langlopend (langer dan een jaar) aan te merken.

2.8 Kortlopende schulden

Alle kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar. Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde en vervolgens tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde benadert de boekwaarde. De toename van de kortlopende schulden wordt in hoofdzaak veroorzaakt door nog te betalen kosten inzake juridische dienstverlening alsmede door ingediende juridische claims.

Niet in de balans opgenomen verplichtingen

De verplichtingen bestaan uit de huur van het pand aan de Veluwezoom 5 te Almere en de leaseauto's. De gemiddelde resterende looptijd van de leaseauto's bedraagt 29 maanden. De leasetermijnen die betrekking hebben op de leaseauto's zijn geboekt onder de personele kosten.

	<1 jaar (2022)	1-5 jaar (2023-2026)	>5 jaar (2027 e.v.)
	EUR	EUR	EUR
» 31 december 2021			
Huisvesting	62.906	120.571	-
Leaseauto's	98.380	223.834	-
» Verplichting	161.286	344.405	-

De kosten ad € 99.586 voor de leaseauto's zijn opgenomen onder de personele kosten. De huurlasten voor het pand Louis Armstrongweg 100 en Veluwezoom 5 ad € 205.087 en de kopieerkosten ad € 5.991 zijn verwerkt onder de algemene kosten in het exploitatieresultaat 2021.

Toelichting op de staat van baten en lasten

3.00 Contributie leden

	2021	2020
	EUR	EUR
Contributie leden	3.575.131	3.542.208
Inningsverliezen	-94.476	-92.182
	3.480.655	3.450.026

	2021	2020
	Aantal	Aantal
Aantal leden per 1 januari	23.011	21.598
Afvoeringen (uitschrijvingen)	-4.941	-4.065
	18.070	17.533
Inschrijvingen aantal leden gedurende het jaar	4.382	5.478
Aantal leden per einde verslagperiode 31 december	22.452	23.011
» Gemiddeld aantal leden	22.731	22.304
» Gemiddelde contributie verslagperiode	157	159

3.01 Subsidies

	2021	2020
	EUR	EUR
Subsidie Vakraad voor de Contractcateringbranche	937.376	-
Subsidie Sociaal Fonds Recreatie	218.846	-
Subsidie Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen CC	63.584	-
Opbrengsten voor Stichting Projecten FNV Horecabond uitgevoerde subsidieprojecten	-	632.448
	1.219.806	632.448

3.02 Vacatiegelden en vergoedingen

In het verslagjaar zijn vacatiegelden ontvangen uit hoofde van bestuurslidmaatschappen van pensioenfondsen. In 2021 zijn er vaste vergoedingen ontvangen voor een aantal bestuurders van het Pensioenfonds Horeca en Catering en het Pensioenfonds Recreatie.

3.03 Overige baten

	2021	2020
	EUR	EUR
WW Bezwaarschriften	534	4.772
Diverse baten	64.912	19.206
	65.446	23.978

3.03 Personeelskosten

	2021	2020
	EUR	EUR
Salarissen	1.687.360	2.298.337
Tijdelijk personeel	612.813	935.937
Pensioenlasten	218.854	279.195
Sociale lasten	255.826	390.447
	2.774.853	3.903.916
Overige personeelskosten	295.872	387.838
	3.070.725	4.291.754

Het gemiddeld aantal productieve formatieplaatsen in het verslagjaar bedroeg 26,17 (dit ten opzichte van 38,75 in 2020). Geen van de werknemers is werkzaam buiten Nederland.

Bestuurders

	2021	2020
	EUR	EUR
Bezoldiging (inclusief sociale lasten en pensioenlasten)	246.024	246.891

Ultimo 2021 wordt FNV Horecabond aangestuurd door een bestuurder onder begeleiding van een Management Team (MT).

3.05 Afschrijvingen

	2021	2020
	EUR	EUR
Immateriële vaste activa	-	3.914
Materiële vaste activa	45.401	91.331
	45.401	95.245

3.06 Algemene kosten

	2021	2020
	EUR	EUR
Kosten bedrijfsvoering	164.084	189.761
Huisvestingskosten	254.154	191.628
ICT- kosten	311.752	163.659
Boekverlies afvoeren materiële vaste activa	150.397	-
	880.387	545.048

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

3.07 Communicatie

	2021	2020
	EUR	EUR
Horeca Info	135.574	113.717
Ledenwerving	126.589	185.130
Programma 10% ledengroei incl. Telemarketing	264.981	292.953
Brochures en mailingen	7.383	4.668
Promotiemateriaal	994	-
Advertenties (online)	154.388	170.164
Beurzen	16.601	17.392
Diverse projecten communicatie & marketing	106.501	103.891
Overige	-	3.630
	813.011	891.545

3.08 Individuele dienstverlening

	2021	2020
	EUR	EUR
Kosten uitbestede zaken	787.279	384.468
	787.279	384.468

Met ingang van 1 januari 2022 zijn de medewerkers van de afdeling Juridische zaken overgegaan naar de FNV en is er met de FNV een contract afgesloten om de juridische dossiers voor onze leden uit te besteden aan de FNV. Hierdoor zijn de kosten van de uitbestede zaken hoger geworden in 2021 waar lagere personeelskosten tegenover staan.

3.09 Collectieve belangenbehartiging

	2021	2020
	EUR	EUR
Bijdrage FNV	291.693	285.090
Bijdrage FNV Weerstandsfonds en het Vakbondsmuseum	6.842	3.239
Contributie EFFAT	30.953	30.521
Cao acties contractcatering	-	8.796
	329.488	327.646

3.10 Verenigingsactiviteiten

	2021	2020
	EUR	EUR
Zaalhuur	8.233	1.283
Declaraties	7.447	14.360
Jubilarissen	50.168	20.288
Congres	7.429	-
Scholing	5.232	5.093
	78.509	41.024

3.11 Kosten subsidieprojecten

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

3.12 Financiële baten en lasten

	2021	2020
	EUR	EUR
Koersresultaten beleggingen	3.180.426	497.927
betreffen het ongerealiseerde resultaat		
Rentelasten	-2.955	-127
	3.177.471	497.800

Het rendement op de beleggingen is € 2,7 miljoen verbeterd ten opzichte van vorig jaar.

Analyse van significante verschillen tussen de begroting en de realisatie

Subsidieopbrengsten (384.381) hoger dan begroot (€835.425)

De gerealiseerde subsidieopbrengsten zijn in 2021 substantieel hoger uitgevallen dan begroot doordat er een gedeelte van de geplande projectactiviteiten die in 2020 ten gevolge van Covid-19 geen doorgang konden vinden alsnog in 2021 zijn uitgevoerd. In overleg met de sociaal fondsen is een gedeelte van de subsidieopbrengsten doorgeschoven naar 2021.

Personeelskosten (€269.587) lager dan begroot (€3.340.312) en algemene kosten (€234.503) hoger dan begroot (€645.884)

De lagere personeelskosten zijn veroorzaakt door de overgang van de medewerkers van Juridische Zaken van FNV Horecabond naar FNV. Deze overgang van de medewerkers, wat ook onderdeel was van het reorganisatieplan FNV Horecabond 2.0, is op 1 januari 2022 geëffectueerd waar dit in de begroting was voorzien per 1 maart 2022. Hierdoor zijn de werkelijke personeelskosten lager uitgevallen. Daarnaast zijn de algemene kosten hoger dan begroot met name door het gerealiseerde boekverlies samenhangende met het afvoeren van materiële vaste activa die ten gevolge van de overgang naar het nieuwe kantoorpand niet langer benodigd waren.

Gebeurtenissen na balansdatum

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

Verwerking resultaat

De verwerking van het resultaat is onderstaand weergegeven.

Ten gunste van de algemene reserves	1.608.882
Ten gunste van Bestemmingsreserve Internationaal Solidariteitsfonds	5.000

Resultaat conform de staat van baten en lasten

1.613.882

Handtekeningen

Almere, 26 april 2022

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

Origineel getekend

D. Koerselman

Voorzitter

Origineel getekend

E. de Jong

Secretaris-penningmeester

Origineel getekend

A.H. Veldman

Onbezoldigd lid,

Voorzitter Raad van Toezicht

Origineel getekend

D.C. Breedveld

Raad van Toezicht, Onbezoldigd lid

Origineel getekend

R. Plokker

Raad van Toezicht, Onbezoldigd lid

Origineel getekend

W. Croonen

Raad van Toezicht, Onbezoldigd lid

Origineel getekend

M. de Haan

Raad van Toezicht, Onbezoldigd lid

4. Bijlagen

4a. Overige gegevens

Statutaire bepalingen omtrent de resultaatbestemming

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

Countus accountants + adviseurs

Audit

Dokter Stoltweg 2
8025 AV Zwolle
Postbus 10055
8000 GB Zwolle

Telefoon 038-4552600

Website www.countus.nl

E-mail info@countus.nl

Bankrek. NL33RABO0377397555

K.v.K.nr. 05059718

Beconnr. 196903

BTW nr. NL806030483B01

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Federatie Nederlandse Vakbeweging
Horecabond

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Vestigingen

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

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Federatie Nederlandse Vakbeweging Horecabond te Almere gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Federatie Nederlandse Vakbeweging Horecabond per 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de staat van baten en lasten over 2021; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

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

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

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

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.

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-Richtlijn 640 Organisaties zonder winststreven, de overige gegevens en de opgave van bestuurs- en nevenfuncties leden bestuur FNV Horecabond per 31 december 2021.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur voor de jaarrekening

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de vereniging;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderneming haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderneming haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

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

Zwolle, 26 april 2022
 Countus Accountants + Adviseurs B.V.

Origineel getekend

R.A. Uenk RA



4c. Opgave bestuurs- en nevenfuncties

Ieden bestuur en Raad van Toezicht

FNV Horecabond per 31 december 2021

Hierachter staat een overzicht van alle bestuurs- en nevenfuncties van de leden van het bestuur en Raad van Toezicht (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	» St. Vakraad voor de Contractcatering » FNV Vereniging Leden Rechtspersonen (VLR) » Voorzitter Stichting Fonds voor Financiering Toeslagen Pensioen FNV Horecabond » Daarnaast voortvloeiende uit deze functie voorzitter van het bestuur van Stichting Projecten FNV Horecabond » Voorzitter bestuur St. Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen Contractcatering (FBS) » Voorzitter St. Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering (FBA) » Werknemersvoorzitter Stichting Uitvoering Secretariaatswerkzaamheden en Administratie Paritaire organisaties contractcatering (USAP) » Raad van Toezicht SVH » Lid Bestuur sectorkamer Voedsel Groen en Gastvrijheid » Deelnemer Overleg Sociale partners Pensioenfonds horeca en catering. » Deelnemer Pensioentafel Recreatie

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

NAAM	E. (ESTHER) DE JONG
Geboortedatum	18 september 1977
Beroepssituatie	Lid Dagelijks Bestuur FNV Horecabond (bezoldigd)
Hoofdfunctie	Secretaris-penningmeester met beleidsportefeuille: » Financieel beleid (inclusief beleid ten aanzien van de sociale fondsen en heffingen) » Verenigingsbeleid en –activiteiten (inclusief scholingsbeleid) » Beleid ten aanzien van individuele dienstverlening » 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 » Stuurt direct afdeling marketing, communicatie en commercie aan
Bestuursfuncties	» Voorzitter bestuur Sociaal Fonds voor de Recreatie » 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	» Voorzitter Raad van Toezicht 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 lid Raad van Toezicht FNV Horecabond (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. Vanaf april 2021 werkzaam bij Buitenhof Tuinmeubelen als assistent filiaalmanager.
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd lid Raad van Toezicht FNV Horecabond (onkostenvergoeding) » Lid bestuur Stichting Projecten FNV Horecabond (onbezoldigd)
Nevenfuncties	-

NAAM	M. (MARTIEN) DE HAAN
Geboortedatum	26 november 1962
Beroepssituatie	Zelfstandig werkend kok, sector contractcatering, sectie onderwijscatering. In loondienst binnen dit contract bij Cirfood en zijn 3 voorgangers sinds september 2003, locatie Nicolaes Tulphuis, Hogeschool van Amsterdam.
Hoofdfunctie	» Onbezoldigd lid Raad van Toezicht FNV Horecabond (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 IJclub de Volharding-Waver

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

