



Village of Peace



Jaarverslag 2019

FEBRUARI 2020 - [VILLAGEOFPEACE.ORG](https://villageofpeace.org)

Inhoudsopgave

1. Algemeen	1
1.1 Statutaire naam, vestigingsplaats en rechtsvorm	1
1.2 Omschrijving doelstelling	1
1.3 Omschrijving doelgroepen	1
1.4 Omschrijving kernwaarden van de organisatie	1
1.5 Juridische structuur	2
1.6 Samenstelling bestuur, directie en managementteam	2
1.7 Structuurwijziging	2
2. Activiteiten en resultaten	3
2.1 Algemene terugblik	3
2.2 Financiële positie	5
2.3 Terugblik strategische doelen	6
2.4 Kengetallen	13
2.5 Beleid kosten en methoden fondsenwerving	14
2.6 Beleid met betrekking tot omvang en functie van reserves en fondsen	14
2.7 Beleggingsbeleid	14
2.8 Vrijwilligersbeleid	15
2.9 Communicatiebeleid met belanghebbenden	15
3. Informatie over directie en bestuur	16
3.1 Taak en werkwijze van directie en bestuur	16
3.2 Organisatieontwikkeling	16
3.3 Bezoldigings- en vergoedingenbeleid	16
3.4 Nevenfuncties directie en bestuursleden	17
4. Verslag toezichthoudend orgaan	18
5. Risicoparagraaf	19
5.1 Veiligheid	19
5.2 Procedures rondom veiligheid	19
5.3 Training	19
5.4 Naleving sanctiewetgeving	19
6. Toekomstparagraaf	20
6.1 Vijf strategische doelen voor 2020	20
6.2 Meerjarenplan 2019-2021 – Algemeen	21
6.3 Meerjarenplan 2019-2021 - Projecten	22
7. Jaarrekening	25
7.1 Balans per 31 december 2019	25
7.2 Staat van baten en lasten over 2019 t.o.v. Begroting 2019 en Realisatie 2018	26
7.3 Toelichting	27
7.4 Specificatie/toelichting op de balans per 31 december 2019	29
7.5 Staat van baten en lasten over 2019 t.o.v. begroting 2020	31
7.6 Lastenverdeelstaat	32
7.7 Specificatie mutatie bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen	33
8. Goedkeuring jaarverslag	34
Bijlage 1 – Beoordelingsverklaring	35

1. Algemeen

1.1 Statutaire naam, vestigingsplaats en rechtsvorm

De stichting is in het handelsregister van de Kamer van Koophandel te Amsterdam ingeschreven onder nummer 61685739. De naam luidt 'Stichting Village of Peace' en is statutair gevestigd te Haarlem. De gekozen rechtsvorm is een stichting. Village of Peace is ANBI-geregistreerd. Ons RSIN-nummer is 854445328. Dit jaarverslag is opgesteld volgens de richtlijnen van RJ650.

1.2 Omschrijving doelstelling

Stichting Village of Peace heeft als doelstelling om de spiraal van geweld, armoede en onrecht te doorbreken. Om dit doel te bereiken hebben we de volgende visie:

Het bestrijden van de negatieve spiraal van armoede, geweld en onrecht in Afghanistan, door te investeren in de Afghanen zelf. Village of Peace wil werken aan economisch én sociaal herstel, met de focus op de kwetsbaarste bevolkingsgroep. Niet door kortdurende ontwikkelingshulp vanuit het buitenland, maar door middel van langdurige, duurzame investeringen in de Afghanen zelf; door het bieden van opleidingen/trainingen en (bedrijfs-)projecten/sociale ondernemingen op economisch gebied, wordt de bevolking zelf de motor van verandering.

1.3 Omschrijving doelgroepen

De stichting is er voor alle Afghanen, met speciale aandacht voor de kwetsbaarste en armste mensen:

- Wezen en kinderen van 4-18 jaar waarvan de familie buiten beeld is.
- Weduwen, ofwel vrouwen die leven zonder de financiële en/of maatschappelijke bescherming van een man, omdat ze zijn verlaten of omdat hun man is overleden.
- Oorlogsslachtoffers: mensen die blijvend lichamelijk letsel hebben opgelopen door het geweld in Afghanistan.

1.4 Omschrijving kernwaarden van de organisatie

We bieden geen hulp van buitenaf, maar trainen en coachen lokale gemeenschappen zelf hun problemen aan te pakken. Hierbij staat een verandering in gedrag en eigenaarschap centraal. Om deze verandering richting te geven, werken we binnen de organisatie op basis van vijf kernwaarden:

1. Wees een goede leider
2. Leef transparant
3. Zoek naar vrede
4. Wees vrijgevig
5. Heb compassie

De kernwaarden gelden binnen de gehele organisatie, en zijn dus ook van toepassing op de projecten en/of sociale ondernemingen.

1.5 Juridische structuur

Stichting Village of Peace is een zelfstandig opererende stichting zonder plaatselijke comités/ afdelingen en steunstichtingen. Inmiddels zijn in Afghanistan vier zelfstandige Afghaanse niet-gouvernementele organisaties (ngo) met een eigen bestuur opgericht: in Bamyan, Mazar-e Sharif, Kabul en Herat. Ook zijn er inmiddels twee sociale ondernemingen geregistreerd met Afghaanse eigenaren en management: een Kippenbedrijf en een Naaiatelier.

1.6 Samenstelling bestuur, directie en managementteam

Bestuur

Voorzitter	Piet van Walsem
Secretaris	Jan de Jong
Penningmeester	Bastian de Pooter

Directie en managementteam

Directie	Piet van Walsem – Algemeen directeur Bastian de Pooter – Business Development directeur
----------	--

Management team	Jalil Jalili – Program manager Jelle Terpstra – Learning and Development manager Jaco Smit – Food Security manager
-----------------	--

1.7 Structuurwijziging

Per 1 januari 2019 zijn we overgegaan van een monistisch bestuursmodel (*one-tier board*) naar een dualistisch bestuursmodel (*two-tier board*) met een Bestuur en een Raad van Toezicht, om een duidelijke scheiding aan te brengen tussen besturen en onafhankelijk toezicht houden. De directie met hieraan toegevoegd de voorzitter van het vorige bestuur, vormt nu het Bestuur van de Stichting. De Raad van Toezicht bestond in 2019 uit drie leden.

Naast de gewijzigde statuten die nodig waren voor de structuurwijziging hebben we een Bestuur-reglement en een Raad van Toezicht-reglement opgesteld. Hierin staat onder andere omschreven wat we van elkaar verwachten, hoe we met elkaar omgaan en hoe de samenstelling van het Bestuur en de Raad van Toezicht en het profiel van de leden eruit moet zien.

2. Activiteiten en resultaten

2.1 Algemene terugblik

Village of Peace bestaat nu vijf jaar. Terugkijkend op het afgelopen jaar in Afghanistan zien we mooie ontwikkelingen:

- De vier managers van de Village of Peace-centra hebben allemaal een groei doorgemaakt in hun leiderschap. In tegenstelling tot voorgaande jaren is er nu goed onderling overleg op eigen initiatief. Ze zijn elkaar gaan vertrouwen, waardoor de communicatie veel beter verloopt. Onze kernwaarde ‘wees een goede leider’ zien we nu in de praktijk gebracht – iets wat echt opvalt in de Afghaanse cultuur.
- De trainingen in Human Development (onze basistraining die de kernwaarden uitlegt en oefent in Afghaanse context) genieten grote populariteit. Niet alleen is het aantal aanmeldingen voor onze eigen trainingen gestegen, ook buiten de organisatie is er veel belangstelling voor het lesmateriaal. Zo is de training dit jaar ook gegeven op de politieacademie, aan vluchtelingen en hun kinderen tijdens Engelse lessen, aan vrouwen met psychologische problemen die we kennen via het Care-project, op de universiteit en ga zo maar door.
- De twee sociale ondernemingen – het Pluimveebedrijf en het Naaiatelier – hebben het afgelopen jaar goede resultaten laten zien, zowel op financieel als op menselijk vlak. De werknemers zijn trots op het feit dat hun bedrijf een oplossing biedt voor een sociaal probleem. Ze zien met eigen ogen hoe de kernwaarden binnen én buiten het bedrijf veranderingen teweegbrengen. In de bedrijfscultuur, in de onderlinge relaties en thuis in hun gezin.

Het was ook een intensief jaar. Er is van alles gebeurd en er zijn een paar belangrijke stappen gezet.

Werken zonder corruptie

In 2019 moesten we als organisatie een aantal belangrijke stappen zetten:

- Registratie van onze internationale ngo.
- Registratie en start van een vastgoedbedrijf (*private company*) zodat het mogelijk werd om land en gebouwen aan te kopen en te beheren.
- Aankoop van twee stukken land met daarop gebouwen.
- Opstellen van eenduidige regels voor de belasting en contracten, in samenwerking met onze Afghaanse accountant.

Omdat we al deze zaken op een transparante, correcte manier wilden aanpakken, hebben we aan den lijve ondervonden hoe lastig en inefficiënt het overheidsorgaan is. Het verkrijgen en correct invullen van alle formulieren kostte een enorme hoeveelheid tijd, geld, energie en behoorlijk wat frustratie, zowel van het bestuur als de Afghaanse managers.

Het opstellen van correcte contracten vormde een aparte uitdaging: het is in Afghanistan zeer gangbaar om naar eigen inzicht regels te hanteren omtrent belasting en contracten. Aangezien je corruptie niet kunt bevechten als je er zelf aan meedoet, was een aantal eenduidige regels noodzakelijk. Dat dit nu gelukt is, levert ons nu al waardering van de Afghanen op.

Het belangrijkste proces dit jaar was echter de aankoop van twee stukken land. Het is de eerste keer in de geschiedenis van Village of Peace dat dit gebeurt. Het bezitten van land vormt een sleutel in het eigenaarschap, een principe wat bij Village of Peace hoog in het vaandel staat: door Afghaanse

wezen weer eigenaar te maken van hun land, bouwen zij aan hun eigen toekomst en die van Afghanistan. Dit proces zijn we begonnen in 2019 en zal worden afgerond in de eerste maanden van 2020.

Oprichting internationale ngo en Afghaans vastgoedbedrijf

De registratie als internationale ngo biedt een oplossing voor een belangrijk struikelblok, namelijk het aanvragen van visa. Als internationale ngo is het immers mogelijk multiple entry visa aan te vragen bij de ambassade, in plaats van per reis een nieuw visum. Hierdoor wordt het (organiseren van) reizen minder arbeidsintensief en veiliger: als internationale ngo mag je ook gebruikmaken van de vliegtuigen van de Verenigde Naties.

Op de valreep van dit jaar, in december 2019, is het na heel veel tijd, energie, reizen en doorzettingsvermogen gelukt om de internationale ngo te registreren. Direct na de registratie hebben we een Afghaanse vastgoedbedrijf (*private company, genaamd Hope and Salvation Logistic Service Company: HSLSC*) opgericht. Dankzij dit bedrijf wordt het mogelijk land en vastgoed te kopen en te beheren. Het bedrijf is voor 51 procent in handen van twee Afghaanse managers/leiders en voor 49 procent van Village of Peace Nederland.

Einde contract Highland Hotel

Een grote uitdaging in 2019 was het voorkomen van een rechtszaak met het Highland Hotel rondom het huurcontract. Deze locatie werd voorgaande jaren veel gebruikt voor trainingen. Onbedoeld belandden we in een zeer gecompliceerde situatie met de eigenaar, waarbij we beschuldigd werden van contractbreuk en de eigenaar ons sommeerde een afkoopsom van 80.000 dollar te betalen. Het bleek zeer lastig een goede Afghaanse advocaat te vinden die ons in deze complexe situatie kon adviseren of bijstaan. Dankzij de hulp en bijstand van een zeer goede mediator is er een afkoopsom (van € 71.500) overeengekomen, waardoor de rechtszaak werd voorkomen. We zijn zeer dankbaar voor de eenmalige donatie van een bevriend persoon uit ons netwerk die ons uit deze situatie heeft geholpen.

Het conflict heeft ons een aantal kostbare lessen geleerd. Vanaf nu zijn we nog zorgvuldiger in het vertalen van de contracten in het Engels en Dari. Ook hebben we wederom geleerd dat corruptie hardnekkig en lastig te bevechten is en dat dit ons noodzaakt alles zakelijk goed vast te leggen. De laatste les is gelukkig positief: er zijn ook altijd mensen die wél bereid zijn te helpen en geheel belangeloos hun tijd, energie en geld investeren.

Toename belang beschermheren

Ook veiligheid was dit jaar een zeer groot issue. Op verschillende plekken merken we een toegenomen weerstand tegen buitenlandse aanwezigheid. We hebben te maken gehad met diverse bedreigingen, waaronder één zeer ernstige situatie. Ook de dreiging van de Taliban is toegenomen (zie ook paragraaf 2.3.3 *Activiteiten en resultaten Mazar-e Sharif, Village of Peace-centrum*).

Ons werk en onze managers worden beschermd door een netwerk van beschermheren: hooggeplaatste ambtenaren die het werk een warm hart toedragen en mocht dat nodig zijn invloed kunnen uitoefenen om zo bescherming te bieden. Dit jaar hebben we dit netwerk in actie gezien: een geuite bedreiging werd zo binnen no time afgewend. (Meer hierover in Hoofdstuk 5 *Risicoparagraaf*)

2.2 Financiële positie

Wat betreft de financiële gang van zaken ten opzichte van het voorafgaande boekjaar, kunnen we het volgende melden:

Liquiditeitspositie

In 2019 is ongeveer hetzelfde bedrag binnengekomen bestemd voor het volgende jaar als in 2018 (zie ook het overzicht van de projecten in *paragraaf 7.7 Specificatie mutatie bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen*). Hierdoor is de liquiditeitspositie met vrijwel hetzelfde bedrag afgenomen als de continuïteitsreserve.

Continuïteitsreserve

De reserve van € 81.355 is afgenomen tot een bedrag van € 44.693. Het gewenste niveau van de reserve (zie ook paragraaf 2.6 *Beleid met betrekking tot omvang en functie van reserves en fondsen*) dient bijgesteld te worden naar € 90.000. Dit wegens het voornemen om per 1 februari 2020 een manager kantoor Nederland in dienst te nemen en door de opening van een nieuw Village of Peace-centrum in Kandahar. Per balansdatum is er bij de Afghaanse ngo's € 30.000 aan reserve aanwezig. Hierdoor kan het gewenste niveau van de reserve in Nederland bijgesteld worden van € 90.000 naar € 60.000. De ambitie voor 2020 is om de reserve met € 20.000 te kunnen verhogen.

Besteding aan de doelstellingen

Ondanks het feit dat er in 2019 iets minder aan baten binnen is gekomen dan in 2018, is er meer besteed aan de doelstellingen. Daarbij zij opgemerkt dat de afwikkeling van Hotel Highland (€ 71.500) hierin is meegenomen. Tegelijkertijd zien we dat steeds meer projecten van onze lokale ngo's rechtstreeks worden gesteund door Afghaanse stichtingen (circa € 60.000) die niet binnen het kader van deze jaarrekening vallen, maar wel worden aangestuurd en begeleid vanuit Village of Peace.

Verschil met de begroting voor 2019

In de begroting voor 2019 was voor de bestedingen aan de doelstellingen (circa € 1.080.000) een bedrag gereserveerd (€ 480.000) voor de aankoop van grond en vastgoed voor de community's in Bamyān (Sarpanah) en Mazar-e Sharif, voor landbouwgrond in Mazar-e Sharif en de aankoop van het Village of Peace-centrum in Bamyān (ook wel 'de villa' genoemd).

Voor het eerste project (Sarpanah) en het laatste (villa) waren al concrete toezeggingen binnen van donateurs. Het bedrag voor Sarpanah is in 2019 gedoneerd, maar pas in januari 2020 is de koop afgerond en is de koopsom betaald door de private company HSLSC).

De afwikkeling van de koop van de villa door HSLSC heeft inmiddels in 2020 plaatsgevonden. Voor de overige projecten is in 2019 een toezegging gedaan voor 2020 voor een bedrag van € 150.000.

Van de resterende begroting (€ 1.080.000 minus € 480.000 = circa € 600.000) hebben we met de bestedingen van € 560.000 toch alles kunnen realiseren, ook dankzij de inspanningen van de lokale ngo's. Ook bleken enkele projecten efficiënter te realiseren dan van tevoren ingeschat.

Kengetallen

Op de begroting van 2019 stonden de volgende percentages begroot: Besteed aan doelstelling (90%), Wervingskosten (3%) en Kosten van beheer en administratie (7%). Door de hierboven beschreven ontwikkelingen zijn deze percentages in 2019 anders uitgevallen: Besteed aan doelstelling (81,4%), Wervingskosten (5,3%) en Kosten van beheer en administratie (13,3%). Deze percentages zijn daarentegen wel gunstiger dan in 2018. De wervingskosten als percentage van de som van de geworven baten (5,6%) waren daarom ook hoger dan de begroting (3%), zie ook paragraaf 2.4 en 2.5.

2.3 Terugblik strategische doelen

In het jaarverslag van 2018 formuleerden wij vijf strategische doelen voor 2019. Terugkijkend kunnen wij stellen dat 80 procent van onze doelen zijn verwezenlijkt.

1. Decentraliseren en organiseren Cultural Impact Centre
De belangrijkste stappen voor het decentraliseren zijn gezet: met ingang van dit jaar worden alle trainingen vanuit de Village of Peace-centra gegeven. Het trainersteam is gegroeid in aantal en professionaliteit: meer Afghanen, minder Nederlanders. De naam Cultural Impact Centre zal in 2020 veranderen in Life Skill and Development Training.
2. Bepalen en implementeren organisatie en juridische structuur
De organisatie en juridische structuur is uitgezocht en vastgelegd. Aandacht voor deze structuur is in Nederland nu geborgd in de Raad van Toezicht ((zie ook hoofdstuk 4 Verslag toezichthoudend orgaan). In Afghanistan is een professioneel accountantsbureau gecontracteerd die nu de vier Village of Peace-centra en de twee bedrijven adviseert en ondersteunt.
3. Openen Sarpanah
Dit jaar is het community centre Sarpanah officieel van start gegaan. Het gebouw is gekocht, de vier woonbegeleiders wonen er sinds de zomer en hebben deelgenomen aan de trainingen. Het was vooral wachten tot de overheid alle officiële documenten had goedgekeurd, maar met ingang van december zijn de eerste weeskinderen geselecteerd. In 2020 volgen er meer.
4. Starten met vierde Village of Peace-centrum
Het Village of Peace-centrum in Herat heeft een vliegende start gemaakt. Het eerste project gestart, voor 2020 staat een tweede project gepland (zie ook paragraaf 2.3.4 *Activiteiten en resultaten Herat*).
5. Uitvoeren strategie fondsenwerving
De voorgenomen strategie voor fondsenwerving begint goed vorm te krijgen. Zo zijn er nu vijf trouwe donateurs (in plaats van twee) die zich hebben verbonden aan onze visie. De groei naar twaalf businesspartners die maandelijks de algemene visie ondersteunen is nog gaande: het aantal is nog niet gehaald, maar er is wel veel belangstelling van potentiële nieuwe partners. Naast de algemene fondsen zijn afgelopen jaar twee donateurs bereid geweest om de aankoop van land en gebouw te financieren.

In de rest van dit hoofdstuk blikken wij terug op de activiteiten en resultaten van het afgelopen jaar. Hierbij komen vanzelf de strategische doelen 1 tot en met 4 aan bod.

2.3.1 Activiteiten en resultaten Bamyan

Village of Peace-centrum

Het centrum in Bamyan wordt geleid door een evenwichtig en talentvol team. Twee echtparen van het team wonen sinds dit jaar in Sarpanah, het community centrum. Onder de activiteiten van het centrum valt ook de sociale onderneming Pluimvee (zie hieronder).

Trainingen

Alle nieuwe personeelsleden van de kippenslachterij en -fokkerij hebben de basistraining Human Development gevolgd. De belangstelling is groot. We zien dat oud-deelnemers de lessen willen doorgeven in hun eigen werkveld. Zo startte een overheidsfunctionaris, verantwoordelijk voor onderwijs in Bamyan, een kleinschalige training aan de lokale universiteit. Volgend jaar wil hij het aantal deelnemers verdubbelen.

- 14 werknemers van de kippenslachterij en 11 werknemers van de kippenfokkerij volgden de Human Development *on the job*.
- Omdat veel van die werknemers analfabeet en/of laaggeschoold zijn, is de training gecombineerd met lees/schrijf- en rekenlessen.

Pluimvee

Deze sociale onderneming is nu bijna twee jaar volledig zelfstandig opererend. Inmiddels is de bescheiden kippenboerderij uitgegroeid tot een grote sociale onderneming met gezonde omzetgroei en marges. We hebben de wind in de zeilen doordat de overheid focus legt op lokale kippenboeren en geen dumpkippen meer uit buurlanden accepteert. Dit heeft ervoor gezorgd dat we op alle activiteiten hebben kunnen uitbreiden, waarbij de focus lag op de bouw en de marktintroductie van de slachterij. Met dit onderdeel komen we tegemoet aan de grote vraag naar het hygiënisch slachten en verwerken van kippen.

De impact van de keten is nu al merkbaar: de bedrijfsonderdelen vormen een motor voor de kippenbranche in Bamyan. Wij hebben goed contact met de lokale overheid en boeren uit de omgeving. Samen ontdekken we hoe we de markt kunnen verbeteren. Haast als vanzelf ontstaan er coöperatieve werkwijzen, die de positie van de boeren versterken, bijvoorbeeld bij de inkoop van grondstoffen.

Halverwege het jaar was er een wisseling in de leiding: na twee jaar keihard werken kwam een van de ondernemers tot de ontdekking dat hij terug wilde naar zijn oude passie, lesgeven. In goed overleg is besloten dat hij de vaste trainer wordt binnen het bedrijf. Het ontwikkelen en verzorgen van trainingen valt nu onder zijn verantwoordelijkheid.

De sociale onderneming bestaat nu uit de volgende bedrijfsonderdelen:

- Kippenboerderij met 7000 kippen per ronde, 5 rondes per jaar.
- Coaching voor 18 boeren uit de omgeving in ondernemen naar ons voorbeeld en model.
- Voerbedrijf dat produceert voor eigen gebruik én voor de lokale markt in Bamyan.
- Winkel met benodigdheden voor het houden van kippen en medicijnen.
- Groothandel voor kippenvlees.
- Slachterij. In de zomer was het gebouw klaar en ging het onderdeel direct van start.

Proeftuin

Het programma voor High Diversity-gardening (HD) draait sinds dit jaar ook in Bamyan. Het ondersteunende programma met lessen over voedselveiligheid en hygiëne is voor de eerste keer gegeven; volgend jaar worden de lessen nogmaals herhaald en daarna kunnen onze eigen medewerkers het programma zelfstandig draaien.

Het aantal stagiaires is teruggebracht: in plaats van grote groepen les te geven kozen we voor een kleinschalige, persoonlijke aanpak. Zes studenten kregen een jaar lang de verantwoordelijkheid voor een stuk grond en werden persoonlijk gecoacht. Lastig was dat door de toegenomen dreiging onze Afghaanse landbouwexpert voor vier maanden ontslag nam. Gelukkig was dit na het plantseizoen, dus de tuinactiviteiten hebben er niet onder geleden. Wel zorgde het ervoor dat de begeleiding voor de zes stagiaires tijdelijk wegviel.

De oogst was zeer goed. Dat is voor een groot deel te danken aan de stagiairs die de tuin tijdens de afwezigheid van de manager goed hebben onderhouden. Ook merken we dat de toegenomen ervaring en specialisatie in het telen van de gewassen zich uitbetaalt: de oogst van wortelen, kool en rode bieten was veel beter dan vorig jaar. Wel blijft de stoffige weg naast de tuin een grote bron van frustratie, maar het afspreken van het stof blijkt wel goed te werken.

- De test met de RAM-pomp (een hydraulische waterpomp aangedreven door waterkracht in plaats van elektriciteit) is goed verlopen.
- Er is een micro drip-besproeiingssysteem aangelegd. Deze (voor ons overbekende) technologie is in Bamyan met zeer veel interesse ontvangen.

Maaltijden voor studenten (NeM)

In 2019 is besloten dit project te beëindigen. Het plan was om een verkooppunt te openen op de universiteit, maar een andere partij won de aanbesteding.

Waterproject

In 2018 begeleidde ons team in Bamyan de uitvoering van een hygiëne- en waterzuiveringsproject. Hierbij werden onder andere drie waterpompen geplaatst. Dit jaar kreeg het project een onverwacht vervolg: een van de pompen gaf plotseling geen water meer. Het kostte de betreffende manager veel tijd en energie om het probleem op te lossen. Hij deed dit op eigen kosten, omdat de projectopdrachtgever hierin niet voorzag.

Community Sarpanah

De tuin rondom het huis heeft een metamorfose ondergaan: de steile, rotsige helling is veranderd in terrassen. Op de terrassen staan zelfgekweekte notenbomen uit de Proeftuin in Bamyan. Ook zijn er zonnepanelen aangelegd voor de waterpomp en het irrigatiesysteem. Aan de bovenkant van het terrein zijn waterreservoirs gemaakt voor irrigatie op basis van zwaartekracht.

Om de kwaliteit van de voeding en de zelfstandigheid van de weduwen te bevorderen, passen we ook hier de principes van High Diversity-gardening en voedselveiligheid toe. De twee beheerdersechtparen, die toezicht op het programma gaan houden, hebben de trainingen hiervoor al gevolgd. Door de afwezigheid van de landbouwexpert (zie ook *Proeftuin*) zijn er nog geen nieuwe gewassen geplant en is de High Diversity-garden nog niet aangelegd. Wel zijn alle voorbereidingen getroffen, zoals de bouw van een grote broeikas voor het opkweken van groentes. In het voorjaar van 2020 kunnen we dus direct van start.

- Van de overgeplante notenbomen zijn er slechts 3 afgestorven. De verhuizing is dus goed gelukt.
- Dankzij de installatie van een waterpomp op zonne-energie, het aanleggen van een irrigatiesysteem en de bouw van de waterreservoirs is de tuin nu geheel zelfvoorzienend.

2.3.2 Activiteiten en resultaten Kabul

Village of Peace-centrum

Het centrum in Kabul is erg geschikt – qua opzet en locatie – om trainingen te geven. Het onderste gedeelte van het gebouw wordt gebruikt voor een Care-project: een psycholoog geeft meerdere vrouwen counseling en training. Dit is het eerste Care-project in Kabul en het voorziet in een grote behoefte: er doen maar liefst tachtig vrouwen mee in dit programma.

Begin december is het guesthouse weer verhuisd; vanuit veiligheidsoverwegingen is het niet wijs een vaste plek aan te houden. Ons nieuwe guesthouse bevindt zich dichtbij het vliegveld en biedt ook plaats aan onze internationale ngo.

- Het guesthouse heeft een beheerder/medewerker in dienst.
- Elke maand heeft minimaal een team gebruikgemaakt van de faciliteiten (trainingen, overnachten).

Trainingen

De training Human Development is meerdere malen gegeven. Niet alleen aan mensen uit Kabul, maar ook uit andere plaatsen in Afghanistan. Deze groep reisde dan speciaal voor de training naar Kabul.

De HD-training vormt een vast onderdeel van het lesprogramma in het naaiatelier. Meerdere malen per maand wordt er aandacht gegeven aan de kernwaarden, zodat iedereen bekend raakt met deze bedrijfscultuur. De teamleider/manager speelt hierin een voortrekkersrol.

In november was er een grote trainingsweek rondom Human Development met maar liefst 33 deelnemers. Bijzonder hierbij was dat onze Afghaanse trainers, die we het afgelopen jaar verder hebben opgeleid via het Train de trainer-programma, de helft van het programma voor hun rekening namen. Deze trainers hebben zich het programma zo eigen gemaakt dat zij de kernwaarden moeiteloos integreren in hun bestaande werkzaamheden en denkwijze.

- Aan de Human Development training voor vrouwen deden vijftien vrouwen mee.
- De trainingsweek in november had 33 deelnemers. Ongeveer 50 procent van de lessen werd voor onze lokale trainers gegeven. Komend jaar zal deze transitie verder worden doorgezet.

Naaiatelier

Aan het begin van het jaar kwam de kledingverkoop moeizaam op gang. De cijfers van het eerste kwartaal waren onder de begroting. Om deze situatie bij te sturen bedacht de manager met de vrouwen samen een verbeterplan. De belangrijkste verbetering was dat het aantal verkooppunten moest worden uitgebreid. Dat lukte en deze zomer vierde het personeel van het naaiatelier de goede financiële resultaten van het tweede kwartaal met een chocoladetaart. Dit kenschetst de vrolijke sfeer binnen deze sociale onderneming. Er is een vaste kern ontstaan van acht vrouwen die allen zeer betrokken zijn bij de gang van zaken en zich verantwoordelijk voelen voor het bedrijf en elkaar. De Human Development-training geeft de vrouwen meer zelfvertrouwen en heeft hun zelfbeeld verbeterd.

- Het aantal markten/verkooppunten werd uitgebreid van 3 naar 7. Hierdoor steeg de verkoop significant.
- In de eerste helft van 2019 werden circa 600 kledingstukken verkocht. In de tweede helft van het jaar steeg dit aantal naar 2000 kledingstukken.

2.3.3 Activiteiten en resultaten Mazar-e Sharif

Village of Peace-centrum

De activiteiten vanuit het centrum in Mazar-e Sharif breiden zich ieder jaar verder uit. Er ontstaat steeds meer contact met de buitengebieden die voornamelijk in handen zijn van de Taliban. Het besluit ook deze gebieden te betrekken komt vanuit het team zelf: er wonen hier veel mensen die hulp goed kunnen gebruiken. Door deze toename in activiteiten is het managersteam uitgebreid met een extra persoon.

Het team heeft een bewogen jaar achter de rug. Tijdens een reis door een afgelegen gebied is een teamlid aangehouden en beschuldigd van het werken met buitenlanders. Dit heeft hem het leven gekost. Deze gebeurtenis had logischerwijs een enorme impact op het team. Toch lijdt hun motivatie er niet onder: in plaats van te vluchten om zichzelf en hun gezin veilig te stellen, gaan ze door met hun werk. Daar worden wij in Nederland heel stil van.

Het team laat zien steeds beter te kunnen samenwerken. Het onderling vertrouwen groeit en het team vormt steeds meer een eenheid.

Trainingen

Dit jaar zijn we begonnen met het geven van trainingen Human Development in de buitengebieden rondom de stad. Deze gebieden zijn 's avonds in handen van de Taliban. De groep deelnemers bestaat voornamelijk uit weduwen en alleenstaande vrouwen. Het risico dat de trainers nemen door naar deze gebieden te gaan is omgekeerd evenredig aan de impact die de lessen hebben: het is voor ons buitenlanders niet voor te stellen hoe weinig kennis en ervaring deze mensen hebben met 'leven in vrede'. De lessen brengen echt verandering.

Deze zomer is ook een voorbereidende seminar over trauma-sensitief opvoeden gegeven. Deze training sluit aan op de training Family Life Skills. Er is in Afghanistan nauwelijks kennis over trauma's en de verwerking ervan. Volgend jaar starten we in deze regio een community voor weduwen en weeskinderen; deze seminar bereidt het team vast voor op deze stap en voorziet hen van de benodigde basiskennis.

- Naast de training in de buitengebieden hebben we de Human Development-training ook gegeven aan de 60 vrouwen die deelnemen aan het High Diversity-gardening-programma, de circa 20 vrouwen die meedraaien in het Bakkerijtjes-project en de nieuwe stafleden.
- De seminar over Trauma-sensitief opvoeden werd gegeven aan zes stafleden.

Care-programma

Het Care-team richt zich op praktische zorg voor de allerarmsten. Dit zijn vooral weduwen die door oorlogsgeweld hun man hebben verloren. Voor hen is er het project High Diversity-gardening (zie hieronder) waarbij ze ook een training Human Development volgen.

Bijzonder om te zien is hoe de Care-projecten een breed draagvlak hebben en worden ondersteund, door de lokale gemeenschap – ook financieel. Er waren een paar mooie initiatieven. Zo bracht een inzameling van tweedehands kleding ruim 3000 (!) kledingstukken op. Deze kleding is verdeeld onder de deelnemende weduwen en andere gezinnen die het nodig hadden. Rond Kerst was er een voedselprogramma voor de allerarmsten. Net als voorgaande jaren was deze actie een groot succes.

- Vanuit het Village of Peace-centrum ondersteunden we zestig weduwen en hun kinderen met voedsel en kleding.
- 80 procent van de Care-projecten wordt gefinancierd door Afghanen.

High Diversity-gardens

Dit project leert weduwen een eigen moestuin op te zetten en te onderhouden, waarbij een deel van de oogst, bijvoorbeeld saffraan, bedoeld is voor de verkoop (*cash crop*). Het programma wordt ondersteund door voedingslessen (*nutricion training*) over gezonde voeding en hygiëne. Jammer genoeg viel de oogst dit jaar tegen: onverwachts noodweer en stortvloeden spoelden bijna alle perkjes met saffraan en groentes weg.

De training over voedselveiligheid werd twee keer gegeven als pilot: eerst aan het eigen Food Security-team, daarna door het team aan de groep weduwen. Dat ging erg goed: de teamleden hadden zelfs extra rolspeel bedacht omdat ze merkten dat dat goed werkt bij de vrouwen. Het lesmateriaal is vertaald en er is, op verzoek van de teamleden, een extra hoofdstuk toegevoegd over baby- en borstvoeding.

Op de achtergrond werken we aan een monitoringsysteem om zo de vorderingen van vrouwen en kinderen op het gebied van ondervoeding in de gaten te houden. Ter inspiratie kijken we naar de monitoringssystemen van de Verenigde Naties (UN), het Wereldvoedselprogramma (WFP) en Wereldgezondheidsorganisatie (WHO). Voorwaarde is dat systeem transparant is en input levert voor het evalueren van de impact.

- 60 weduwen en 30 boeren leerden groentes verbouwen volgens de High Diversity-methode en volgden de bijbehorende voedingslessen.
- Het team bestaat nu uit 5 medewerkers (2 vast, 3 deeltijd). Om het groeiende aantal projecten en deelnemers bij te kunnen benen hebben we in oktober 2 (deeltijd) medewerkers aan het team toegevoegd.
- De teammedewerkers werden getraind in Agricultural planning (over het verlengen van het oogstseizoen en het combineren van gewassen om ondervoeding tegen te gaan).

Proeftuin

In de Proeftuin experimenteren we met gewassen en nieuwe landbouwmethodes. De tweede pilotronde met pinda's viel tegen. Net als vorig jaar leed de grond aan een magnesiumgebrek, maar jammer genoeg werkte de oplossing van vorig jaar (extra magnesium toevoegen aan de grond) dit jaar niet. Liefst zouden we enkele Afghaanse grondmonsters laten onderzoeken in Nederland, maar helaas krijgen we hier geen toestemming voor: er is op dit gebied nog geen beleid.

De winterpepers hebben het goed gedaan: dankzij het verwarmingssysteem in de kas hadden ze dit jaar geen last van de koudere winter. Sowieso waren de opbrengsten en resultaten van de gewassen in de kas veel beter dan voorgaande jaren. Doordat we de afgelopen twee jaar veel hebben geleerd over de Afghaanse grond- en weersomstandigheden, begrijpen we steeds beter wat wel en niet werkt.

- Dit jaar introduceerden we de composthoop. Compostering is voor veel Afghanen onbekend terrein, maar er is veel interesse.
- Dankzij de bouw van het *micro drip* irrigatiesysteem op zonne-energie is dit jaar veel water bespaard.

Soja

Na grondig marktonderzoek is gebleken dat het zelf vervaardigen van sojaproducten niet goedkoper is dan het inkopen van reeds beschikbare producten. Omdat onnodige risico's te voorkomen, is besloten dit project stop te zetten. Wellicht zijn de machines (die we vorig jaar om niet mochten overnemen) op termijn op een andere manier in te zetten. Bijvoorbeeld in community's bij het verwerken van zelf geteelde soja tot melk.

Bakkerijtjes

Begin 2019 startte de kleinschalige bakkerijtjes als pilot met 24 alleenstaande Afghaanse vrouwen. De vrouwen werden verdeeld in zes groepen van elk vier vrouwen. Elke groep kreeg de beschikking over een traditionele houtoven. In de meeste gevallen was dit de achtertuin van een van de deelnemende vrouwen: zo'n plek is veilig en beschermd, kan gratis worden gebruikt en zo kunnen de vrouwen hun kinderen in de gaten houden tijdens het werk. De vrouwen verkochten zelf de broden. Hiermee verdienden de vrouwen 40 euro per maand; een substantiële bijdrage aan het gezinsinkomen.

Begin december ging het project de tweede fase in. Naar aanleiding van de evaluatie is de aanpak op enkele punten gewijzigd: de groepen zijn nu kleiner (drie vrouwen in plaats van vier) en er komt extra ondersteuning voor de verkoop en promotie. Deze wijzigingen werden opgesteld door de Afghaanse managers in samenspraak met de vrouwen. De 24 vrouwen uit de pilot mogen kiezen of ze meegaan in de gewijzigde vorm of dat ze zelfstandig verder gaan. Deze tweede fase duurt een jaar.

- In de pilotfase werd 50 procent van de broden verkocht aan families en winkeltjes in de buurt. De overige 50 procent werd verkocht op de straat, met speciaal daarvoor gemaakte mobiele verkooppunten. 20 van de 24 vrouwen volgden de training Human Development.
- In fase 2 worden de bakkerijtjes ondersteund met een projectmanager en twee trainers/marketeers. Samen zijn zij verantwoordelijk voor de dagelijkse managementtaken, het onderwijsprogramma (broodbaklessen, training Human Development) en helpen zij met verkoop en promotie. Ook stimuleren zij de vrouwen in hun ondernemerschap.

2.3.4 Activiteiten en resultaten Herat

Village of Peace centrum

Het centrum in Herat is van start gegaan in maart 2019. Het centrum begon vanuit een school, maar is inmiddels verhuisd naar een andere locatie. In de school is ons eerste project van start gegaan: Engelse taallessen aan kinderen uit vluchtelingenkampen.

- Elke week worden de Engelse lessen bezocht door ruim 300 kinderen.
- De lessen worden verzorgd door 6 parttime docenten (vrijwilligers).

Trainingen

In maart 2019 begonnen we hier met de eerste Human Development training aan het team zelf en de docenten. De training werd goed ontvangen en veel waarden worden meteen doorgegeven. Zo gebruikte de teamleider van het centrum, die ook werkzaam is als docent aan een politievakopleiding, het materiaal ook in zijn eigen lessen.

- De eerste training werd met grote enthousiasme gevolgd door 15-20 deelnemers.
- Inmiddels geven de docenten, naast hun lessen Engelse taal, ook HD-training aan de kinderen en hun ouders. De groep ouders bestaat uit zo'n 75 personen.

2.3.5 Kantoor Nederland

De staf van Village of Peace bestaat uit vijf parttime managers, ondersteund door een Office-team bestaande uit een parttime officemanager (0,5 fte) en 2 vaste vrijwilligers (samen 0,4 fte). Daarnaast is er een team van professionals die advies geven op vrijwillige basis.

Het gemiddelde aantal personeelsleden in 2019 daalde van 7,08 naar 7. Alle personeelsleden hebben een parttime dienstverband, één een nulurencontract. Qua aantal fte's daalde het personeelsbestand van 3,1 naar 2,8.

Het gemiddeld aantal zzp'ers daalde van 1,7 naar 1, in fte-ers van 0,5 naar 0,2.

Het totaal aantal medewerkers (personeel en zzp'ers, exclusief vrijwilligers) is daarmee afgenomen van 8,75 in 2018 naar 8 in 2019. In fte's nam dit aantal medewerkers af van 3,58 naar 3 (Zie ook het overzicht in paragraaf 7.6 *Lastenverdeelstaat*).

2.3.6 Monitoring en evaluatie

Monitoring en evaluatie vindt plaats op drie niveaus.

Het eerste en belangrijkste niveau betreft onze waarden. Alle managers en werknemers van Village of Peace volgen hiervoor de training Human Development. De uitdagingen op het gebied van deze waarden wordt wekelijks door het Nederlandse managementteam besproken. De vier Village of Peace-teams in Bamyan, Kabul, Mazar-e Sharif en Herat ontwikkelen zich erg goed op gebied van eigenaarschap en groeien in de bedrijfscultuur die gestoeld is op de kernwaarden die we hanteren.

Het tweede niveau van monitoring en evaluatie betreft de begeleiding van de verschillende projecten. Alle ondernemingen en (business)projecten hebben haast dagelijks contact met hun Nederlandse contactpersoon/coach. Binnen de projecten monitoren we op complicaties, zoals niet-integer gedrag, slechte werkhouding, rommelige communicatie en wantrouwen. In 2019 zien we eigenlijk in alle projecten en sociale ondernemingen een vooruitgang in expertise, productontwikkeling, sociale vaardigheden en impact op de omgeving. Er zijn geen personeelsleden betraapt op gebrek aan integriteit of wangedrag.

Op het derde niveau monitoren en evalueren we de financiën. Deze controles vinden maandelijks in Afghanistan plaats. In 2019 hebben we een professionaliseringsslag gemaakt door een extern Afghaans accountantsbureau mee te laten kijken met de boekhouding, zodat we in 2020 kunnen beginnen met audit rapporten. Het accountantsbureau was erg te spreken over wat wij tot nu toe hebben gedaan. Aanpassingen worden voorgelegd en doorgevoerd in 2020.

2.4 Kengetallen

Bestedingspercentages

	2019	2018
Totaal bestedingen	€ 689.812	€ 652.496
Totaal baten	€ 653.025	€ 727.635
Totaal van de bestedingen uitgedrukt in een percentage van het totaal van de baten	105,63%	89,67%

Percentage kosten fondsenwerving

	2019	2018
Salariskosten	€ 25.941	€ 20.774
Inhuur managementkosten medewerker bouw	-	1336
Inhuur managementkosten pr medewerker	€ 5.974	€ 7.128
Fondsenwerver	€ 182	€ 9.113
Evenementen	€ 4.734	€ 5.080
Overige kosten	€ 60	-
Totaal bestedingen fondsenwerving 2019 cq 2018	€ 36.891	€ 43.431
 Totaal baten 2019 cq 2018	 € 653.025	 € 727.635
 Kosten van fondswerving uitgedrukt in een percentage van het totaal van de baten	 5,6%	 6,0%

2.5 Beleid kosten en methoden fondsenwerving

Naast de algemeen directeur (33 procent) is er een persoon die zich voor 50 procent van haar tijd bezighoudt met fondsenwerving. De fondsenwerving wordt aangestuurd op basis van vijf uitgangspunten:

- Algemene informatie via de website
- Case for Support
- Projectplannen
Hierin werken we samen met een specialist in fondsenwerving (no cure, no pay).
- Informatievoorziening via e-mail, berichten op de website en Facebook-posts.
Helaas zijn we beperkt in de informatie die gegeven kan worden in verband met de veiligheid.
- Persoonlijke contacten van directie en stafleden, onder andere door middel van impact dinners en zakenpartners.

2.6 Beleid met betrekking tot omvang en functie van reserves en fondsen

De continuïteitsreserve is voldoende om drie maanden van de loonkosten en vergoedingen van de Afghaanse staf te dekken. Bestemmingsfondsen worden 90 procent voor het bestemde project gebruikt, 10 procent wordt gebruikt voor algemene fondsen.

Aan het eind van het boekingsjaar besluit de directie, in overleg met de CEO, waar eventuele overgebleven bestemmingsgelden gebruikt gaan worden, als bijvoorbeeld een project niet blijkt te werken. De donateur zal hiervan vooraf in kennis worden gesteld.

Het streven is de kosten voor fondsenwerving onder de 7 procent van de totale kosten te houden.

2.7 Beleggingsbeleid

Ontvangen giften die niet direct kunnen worden aangewend, worden niet belegd, maar op spaarrekeningen aangehouden.

2.8 Vrijwilligersbeleid

Er is geen sprake van vrijwilligersvergoeding. Reiskosten voor vrijwilligers naar Afghanistan worden wel gedekt.

2.9 Communicatiebeleid met belanghebbenden

- Jaarlijkse bedank- en bevestigingsbrief van de giftgevers
- Website en sociale media (Facebook)
- E-mail
- Persoonlijk contact met de (Afghaanse) manager van een project

3. Informatie over directie en bestuur

3.1 Taak en werkwijze van directie en bestuur

Aan het begin van 2019 zijn de projecten geëvalueerd, de strategische doelen voor 2019 en het beleid voor de komende drie jaar bepaald en vastgesteld door het bestuur. De Raad van Toezicht heeft hier vervolgens zijn goedkeuring aan gegeven. Tijdens de vergaderingen van de Raad van Toezicht is het bestuur aanwezig om rapport uit te brengen over de uitvoering van het werk en de financiële stand van zaken. Het bestuur heeft in 2019 acht keer vergaderd, waarbij de volgende onderwerpen aan bod zijn gekomen:

- Vaststellen jaarverslag en jaarrekening 2018
- Vaststellen jaarverslag 2019 en meerjarenplan 2019-2021, met bijbehorende begrotingen
- Benoemen van een commissie om te onderzoeken hoe we het beste gebouwen en grond, ter ondersteuning van de visie en missie van Village of Peace, kunnen aankopen en beheren
- Zoeken en relatie opbouwen met betrouwbare Afghaanse accountant en advocaat
- Zoeken van potentiële RvT-leden
- In gang zetten van proces om Village of Peace in Afghanistan te laten registreren als internationale ngo
- Organisatieontwikkeling en benodigde aanpassingen

3.2 Organisatieontwikkeling

Met een groeiend aantal Village of Peace-centra in Afghanistan is het van belang om organisatorisch en financieel sterk te staan als ondersteunende stichting vanuit Nederland. Ook willen we anticiperen op het feit dat onze algemeen directeur binnen een paar jaar met pensioen gaat en hij binnen de stichting een andere rol zal gaan vervullen. Daarom is er dit jaar al gestart met de zoektocht naar een potentiële manager voor het leiden van ons kantoor in Nederland; iemand met de hoofdverantwoordelijkheid voor de boekhouding, fondsenwerving en contacten. Hiervoor is inmiddels iemand gevonden. Het is de bedoeling hem in het eerste kwartaal van 2020 aan te stellen.

3.3 Bezoldigings- en vergoedingsbeleid

De bestuursleden ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden. Zij hebben wel recht op een vergoeding voor de kosten ze maken tijdens de uitoefening van hun functie.

3.4 Nevenfuncties directie en bestuursleden

Bestuur	
Voorzitter	Piet van Walsem, Algemeen directeur
Penningmeester	Bastian de Pooter, Business Development directeur Eigenaar Bastir BV en Dream Yields
Secretaris	Jan de Jong Nevenfunctie: Penningmeester Stichting Future in Dance UTC
Raad van Toezicht	
Voorzitter	Ben Valk Lead Food & Agri Partnerships, Rabobank, Utrecht Nevenfunctie: Voorzitter bestuur Rafaelgemeenschap Oase, Arnhem
Secretaris	Petra van de Weetering-Zomer Zorgondernemer en jeugdzorgprofessional Nevenfunctie: Pastor/voorganger Berea Nijmegen
Lid	Saskia van Helden Strategisch relatiemanagement Christelijke Hogeschool Ede Nevenfunctie: Coördinator WakeUp Deborah

4. Verslag toezichthoudend orgaan

Per 1 januari 2019 heeft Stichting Village of Peace een nieuw bestuursmodel ingevoerd en haar statuten en reglementen conform aangepast. In dit model is de toezichthoudende rol bij de Raad van Toezicht belegd. Conform de overgangsregelingen zijn drie personen, alle voormalige bestuursleden, bereid gevonden de Raad van Toezicht te vormen. De Raad heeft uit haar midden een voorzitter gekozen. Als zodanig heeft de Raad van Toezicht tot midden december gefunctioneerd.

Het toezicht heeft het afgelopen jaar plaatsgevonden conform het nieuw aangenomen Reglement Raad van Toezicht, gedateerd op 11 januari 2019. De Raad van Toezicht kwam in 2019 driemaal bij elkaar voor reguliere vergaderingen en tweemaal voor een extra vergadering. Tijdens de reguliere vergaderingen wordt het bestuur (of een delegatie ervan) uitgenodigd om een toelichting te geven op de voortgang en de besluiten die aan de Raad van Toezicht ter goedkeuring zijn voorgelegd. Tijdens de eerste vergadering, aan het begin van het jaar, is het concept jaarverslag en financieel verslag besproken.

De tweede vergadering, halverwege het jaar, stond in het teken van de voortgang van de uitvoering van het jaarplan. In deze vergadering werden ook de bevindingen van de accountant besproken en is het financieel verslag goedgekeurd.

De agenda van de laatste vergadering zou in het teken staan van het jaarplan, de strategische doelen en de begroting voor het komende jaar, maar uiteindelijk is deze vergadering gebruikt om het verschil tussen besturen en toezichthouden te bespreken. Dit gesprek heeft ertoe geleid dat twee leden van de Raad van Toezicht hebben aangegeven af te treden per 31 december 2019. Twee nieuwe leden, een jurist en organisatiedeskundige, die al eerder benaderd waren om de Raad van Toezicht uit te breiden, zijn per 1 januari 2020 toegetreden tot de Raad. Zij hebben aangegeven vertrouwen te hebben in de gemaakte afspraken over taken van bestuur en de RvT. De reguliere eindejaarsvergadering van de Raad van Toezicht is doorgeschoven naar begin januari 2020. De taak van voorzitterschap is tijdelijk overgenomen door de secretaris.

Naast de reguliere goedkeuring van jaarplan, begroting, jaarverslag en financieel verslag kwamen tijdens de vergaderingen nog de volgende onderwerpen aan bod:

- Langetermijnstrategie en meerjarenbegroting.
- Werkwijze van de nieuw ingestelde Raad van Toezicht.
- Kandidaatstelling voor de uitbreiding van de Raad van Toezicht tot vijf leden.
- Juridische onderwerpen en conformiteit aan wet- en regelgeving.
- De ondersteuning die Village of Peace kan geven aan de partners in Afghanistan bij het verwerven van onroerend goed (door die partners; niet door Village of Peace zelf) en de juridische vormen die daarbij de voorkeur hebben vanuit de optiek van fundraising in Nederland.
- Voortgang op het gebied van Care, Training en de ontwikkeling van bedrijfsactiviteiten en sociale ondernemingen.
- Veiligheid.

5. Risicoparagraaf

5.1 Veiligheid

Het bestuur en team van Village of Peace is zich er goed van bewust dat het werken in Afghanistan veel risico's met zich mee brengt. De kans is reëel dat ook onze teams in aanraking komen met agressie, geweld, kidnapping en andere gevaarlijke situaties.

Ons beleid richt zich op het uitsluiten van zoveel mogelijk gevaarlijke situaties voor onze reizende teams. Hiervoor zijn alle relevante risico's in kaart gebracht. Op basis van de potentiële risico's hebben we de nodige maatregelen getroffen, zodat onze reizende teams zo goed mogelijk beschermd zijn. In geval van calamiteiten treden onze noodprocedures in werking.

Dit jaar is ook besloten om voor onze Afghaanse managers een veiligheidsbeleid te ontwikkelen, uiteraard in samenspraak met hen.

Het bestuur van Village of Peace wordt regelmatig geadviseerd door een externe veiligheidsadviseur die gespecialiseerd is in Afghanistan. Verder zijn we als stichting aangesloten op een waarschuwingssysteem dat door de Afghaanse overheid is opgezet.

Voor de veiligheid slapen onze teams in Kabul in een eigen guesthouse in plaats van hotels. Tot voorkort werd de functie van guesthouse gecombineerd met het Village of Peace-centrum. Om de risico's te spreiden is dit jaar besloten deze functies te scheiden (zie ook paragraaf 2.3.2 *Village of Peace-centrum*).

5.2 Procedures rondom veiligheid

Net als voorgaande jaren zijn dit jaar alle veiligheidsdocumenten, met name de noodprocedures, bijgewerkt. De aanpassingen zijn gemaakt overeenkomstig de leerpunten die naar voren kwamen in de gevolgde veiligheidstrainingen (zie ook hieronder, paragraaf 5.3 *Training*), de uitbreiding van onze activiteiten en locaties en onze jaarlijkse review van de Risico-Inventarisatie & Evaluatie.

5.3 Training

In februari 2019 hebben alle teamleden die regelmatig naar Afghanistan reizen een eendaagse training gevolgd over het omgaan met Agressie en Geweld, gefaciliteerd door Lavacon Riskconsult. Deze training leert je adequaat om te gaan met agressieve of geweldssituaties, waarbij de nadruk ligt op de-escalerend handelen. De training werd ervaren als 'zeer heftig' én 'zeer leerzaam' en gaf een groeiend besef van risico's en 'gevoel van veiligheid'.

In juli volgden de reizende teams ook nog een interne training. Tijdens deze dag is de opzet van onze veiligheidsdocumenten besproken en werd er een noodsituatie geoefend waarbij een teamlid ernstig gewond raakte tijdens een auto-ongeluk.

In 2020 zullen de teams getraind worden op het gebied van kidnapping en ondervraging.

5.4 Naleving sanctiewetgeving

We zijn op de hoogte van de sanctiewetgeving met betrekking tot Afghanistan. Onze donaties gaan alleen naar de ons bekende ngo's en deze staan niet op deze sanctielijst.

6. Toekomstparagraaf

6.1 Vijf strategische doelen voor 2020

1. Village of Peace-centrum openen in Kandahar

In 2020 nemen we de laatste stap richting ons vijfde Village of Peace-centrum. In 2019 zijn drie reizen gemaakt om de situatie in Kandahar te onderzoeken en contacten te leggen. Belangrijk is dat we eerst de juiste contactpersoon vinden – een ondernemend iemand die goed bekend staat en over een betrouwbaar netwerk beschikt.

2. Ontwikkelen van Afghaans leiderschap en ondernemerschap

In 2019 is hard gewerkt aan de organisatie van het trainersteam. Het team bestaat nu uit vier Afghaanse managers/leiders en twee zakenmannen. Samen gaan zij vorm en leiding geven aan het trainingsprogramma. Het curriculum zal worden uitgebreid met trainingen in Business Development. De taakverdeling is als volgt:

- De Afghaanse managers/leiders bouwen in hun eigen centrum aan een goed trainersteam. In de periode 2020-2023 moet er een groep ontstaan van in totaal zeventig professioneel getrainde trainers die in staat zijn meerdere trainingen te geven (Human Development, Family Life Skills en Traumaverwerking).
- Onder leiding van de twee zakenmannen werken we aan een training over Business Development. Met twaalf geselecteerde managers of trainers zal het programma verder uitgewerkt en afgestemd worden op de Afghaanse cultuur.

3. Ontwikkeling community Sarpanah

De opzet en vorm van de Sarpanah zal als blauwdruk gaan dienen voor toekomstige community's. Centraal staan de weduwen en hun kinderen en/of wezen die in de community samen wonen, werken en ontwikkelen. In 2020 starten we met de eerste voorbereidingen voor een tweede community in Mazar-e Sharif. Deze community zal waarschijnlijk qua opvangplekken twee keer zo groot worden.

4. Organiseren familiekamp

We vinden het belangrijk dat alle medewerkers van Village of Peace bij elkaar betrokken zijn. Om dit te benadrukken en aan te moedigen organiseren we voor de tweede keer een familiekamp in India. Onze Afghaanse managers/leiders en hun gezinnen dragen een grote verantwoordelijkheid en leven onder zeer grote druk en nemen zelden vrij. We vinden het belangrijk hen elk jaar de mogelijkheid te geven om even te ontspannen, tijd te hebben voor elkaar en hun gezin. (Ook biedt India medische voorzieningen die in Afghanistan niet voorhanden en/of te betalen zijn. Graag bieden we de mensen die dat nodig hebben de mogelijkheid bepaalde medische klachten te laten controleren.)

5. Doorontwikkelen fondsenwerving

Afgelopen jaar zijn we een nieuwe koers in geslagen om ons netwerk van donateurs te ontwikkelen. Deze koers moeten we het komende jaar doorzetten en verder uitbouwen, zie ook paragraaf 2.3.5 *Uitvoeren strategie fondsenwerving*. De nadruk zal hierbij liggen op het zoeken naar minimaal twaalf betrouwbare businesspartners en het opzetten en uitbouwen van een netwerk van zeventig particuliere donateurs, als vaste financiering voor onze zorg aan wezen.

NB: de financiering van de projecten gebeurt op basis van *project proposals* (via derden) en blijft daardoor hier derhalve buiten beschouwing.

6.2 Meerjarenplan 2019-2021 – Algemeen

In 2018 formuleerden we een driejarenplan voor de periode 2019-2021. Hieronder lichten we de plannen voor 2020 en 2021 toe, inclusief de grote bedragen.

Oprichten internationale ngo en Afghaans bedrijf

Deze doelstelling is inmiddels behaald, zie ook paragraaf 2.1 *Algemene terugblik*.

Vijf Village of Peace-centra/omzetten naar Afghaanse ngo's

In 2019 is het Village of Peace-centrum in Herat geopend. In 2020 openen we het vijfde centrum in Kandahar en zal de aankoop van het centrum in Bamyan worden afgerond; de procedure hiervoor is in 2019 gestart, maar heeft erg veel vertraging ondervonden door allerlei externe oorzaken en omstandigheden. In 2019 is VoP Internationaal geregistreerd als Afghaanse internationale ngo. Concreet betekent dit dat Village of Peace Nederland vijf aparte partnerships aangaat met deze Afghaanse ngo's.

Toelichting begroting

2020/2021 – Elk centrum ontvangt maandelijks € 2500 voor de onkosten. Dit bedrag is inclusief huur en salarissen. € 2500 x 12 maanden = € 30.000 per jaar x 5 centra = € 150.000 per jaar.

2020 – € 150.000 (Aanschaf centrum Bamyan; de villa)

Groeien naar vier community's

In elke community is (afhankelijk van de grootte van het gebouw) minimaal plaats voor 5-10 weduwen en hun kinderen. We gaan ervan uit dat een weduwe zorg draagt voor vier kinderen. Op iedere community werken twee beheerdersechtparen. Rond de jaarwisseling van 2019/2020 zijn de eerste wezen op Sarpanah komen wonen. De meerjarenplanning is als volgt:

2020 Aankoop gebouw community Bamyan (Sarpanah).

2020 Zoeken naar geschikte locatie community Mazar-e Sharif en start bouw huisvesting.

2021 Start community in Herat. (De community in Kabul volgt in 2022.)

Toelichting begroting

2020 – € 30.000 (aanschaf gebouw community Bamyan; Sarpanah)

Per jaar reserveren we € 40.000 per community voor de algemene kosten. Voor 2020 komt dit neer op € 80.000 en voor 2021 op €120.000.

Ontwikkelen onderwijsprogramma: Life Skill and Development Training

In 2020 en 2021 nemen we een aantal stappen om het onderwijsprogramma (voorheen bekend als Cultural Impact Centre, CIC) op een organische manier te laten groeien. Het onderwijsprogramma bestaat uit drie thema's: Human Development, Leadership Development en Business Development. Op de langere termijn dromen we een opleidingsinstituut op een vaste locatie.

Toelichting begroting

2020 – € 56.300

2021 – € 57.500

6.3 Meerjarenplan 2019-2021 - Projecten

De onderstaande projecten/ondernemingen lopen al of zullen het komende jaar van start gaan. Per project belichten we kort het meerjarenplan. De bedragen die genoemd vormen daarbij de toelichting op de begroting.

Soorten projecten

- Sociaal project: een project zonder verdienmodel: het sociale doel staat centraal.
- Business project (tussenfase): een sociaal project dat alle potentie heeft om een sociale onderneming te worden.
- Sociale onderneming: een onderneming die wordt opgestart met een lening/donatie van Village of Peace. De sociale onderneming betaalt deze lening af aan een fonds. Dit wordt gebruikt om nieuwe ondernemingen op te starten. Ook draagt de onderneming een percentage van de winst af aan VoP Afghanistan. Dit geld komt ten goede aan het werk van de VoP-centra. Al het geld blijft dus in Afghanistan.

Bamyan

Proeftuin villa

Experimenteren/lesgeven over bodembewerking en permacultuur. Een aantal studenten van de universiteit van Bamyan volgen bij ons een werk-leertraject. De proeftuin is een sociaal project. Ook in community Sarpanah is een proeftuin. Deze tuin is een sociaal project: de opbrengst van de boomgaard en moestuin, kippen en het naaiatelier komen ten goede aan de community.

2020 – € 18.600 (€ 13.600 voor Proeftuin villa, € 5000 voor Sarpanah)

2021 – € 18.600 (idem)

Pluimvee

De onderneming zal verder uitbreiden door schaalvergroting. Dit betekent land aankopen en op termijn extra schuren bouwen. Deze kosten zijn om het nieuwe land voor te bereiden.

2020 – € 100.000 (voor de bouw van de eerste schuur voor 20.000 kippen, de aanplant van bomen en de bouw van een waterreservoir)

2021 – € 40.000 (voor de bouw van nog twee schuren)

Mazar-e Sharif

De meeste projecten in Mazar-e Sharif zijn onderdeel van ons Food Security-programma. Dit programma heeft tot doel op holistische wijze, met eenvoudige middelen op lokaal niveau, ondervoeding bij jonge kinderen te bestrijden.

High Diversity-garden & Proeftuin

Alleenstaande vrouwen en weduwen nemen deel aan het programma waarin ze leren groenten te verbouwen voor eigen gebruik en extra inkomen (zie ook 2.3.3 *Activiteiten en resultaten Mazar-e Sharif, High Diversity-gardens*). De High Diversity-garden is een sociaal project.

In de Proeftuin experimenteren we met nieuwe gewassen en landbouwmethodes. De onderzoeksuitkomsten dienen als basis voor sociale ondernemingen op het gebied van Foodsecurity. Ook de Proeftuin is een sociaal project.

2020 – € 41.600 per jaar

2021 – € 50.000 per jaar

NB: dit project loopt gelijk aan het moestuinseizoen en duurt twee jaar, dus van september 2019 tot en met september 2021.

RUTF/Pinda

Ready-to-use therapeutic food (RUTF) zijn voedselproducten die op een eenvoudige en goedkope manier ondervoeding bij kinderen aanpakken. Zeer bekend is de notenpasta die ondervoede kinderen alle essentiële nutriënten voorziet. Onze sociale onderneming verkoopt de pindaogst aan het Rode Kruis die de pinda's vervolgens verwerkt tot pasta.

2020 – € 75.000 (sociale onderneming)

2021 – € 75.000

Soja

Zoals beschreven in paragraaf 2.3.3 *Activiteiten en resultaten Mazar-e Sharif*, Soja is de productie van soja voorlopig stopgezet. De verworven financiële middelen zijn ingezet voor het project Bakkerijtjes.

Bakkerijtjes

Voor het afronden van de tweede fase en de start van de derde fase (ontwikkeling naar volledige zelfstandigheid van het vrouwennetwerk).

2020 – € 22.000

Kabul

Naaiatelier

Komend jaar starten we met een tweede naaiatelier (met verkooppunt), een sociale onderneming in het centrum van Kabul. Alles staat of valt met de juiste locatie. Daar wordt nu naar gezocht.

2020 – € 25.000

2021 – € 25.000

Careproject Counseling

In 2020 beginnen we met het aanbieden van persoonlijke counseling – los of in combinatie met de trainingen in ons curriculum (Human Development, Family Life Skills, et cetera). Dit is een sociaal project.

2020 – € 25.000

2021 – € 25.000

Houtwerkplaats

Begin 2020 start een sociale onderneming in houtbewerking en interieurbouw/meubelen. In dit bedrijf zijn een aantal werk/leertrajecten voor wezen die op straat leven. Met deze baan kunnen zij weer hun leven op de rails te krijgen.

2020 – € 35.000

2021 – € 0 (de sociale onderneming draait zelfstandig)

Herat

Engelse les

Begin 2020 krijgen de Engelse lessen voor kinderen uit het nabij gelegen vluchtelingenkamp een vervolg. Hierdoor leren 360 kinderen (en hun ouders) wekelijks Engels. Dit is een sociaal project.

2020 – € 5.700

2021 – € 10.000

Jamfabriek

In de fabriek zal vers fruit worden verwerkt tot gezonde jam. Het fruit komt uit een nabijgelegen boomgaard. De fabriek start als businessproject in 2020 met de optie om op termijn (in 2021) door te groeien naar een sociale onderneming.

2020 – € 35.000

2021 – € 52.500

Foodsecurity

Alleenstaande vrouwen en weduwen nemen deel aan een programma waarin ze leren groenten te verbouwen (eigen gebruik) en saffraan (extra inkomen). Dit High Diversity gardening-project bevindt zich naast het terrein van de community. Daarnaast starten we in 2020 met een project High Diversity-gardening voor vluchtelingen-weduwen.

2020 - € 10.000 (*Foodsecurity - High Diversity-gardening*)

2021 - € 10.000

Kandahar

In 2021 willen we het vijfde Village of Peace-centrum openen in Kandahar, zie verder paragraaf 6.1 *Strategische doelen*. Om goed voorbereid te zijn, reserveren we vast een bedrag op deze meerjarenbegroting. Hierbij rekenen we € 25.000 voor een sociaal of businessproject.

2020 – € 25.000 (een sociaal project)

2021 – € 50.000 (twee sociale projecten)

7. Jaarrekening

7.1 Balans per 31 december 2019

ACTIVA	31-12-2019		31-12-2018	
Materiele vaste activa	€	4.362	€	5.495
Vorderingen en overlopende activa	€	6.391	€	6.727
Liquide middelen	€	<u>119.464</u>	€	<u>154.412</u>
	€	<u>125.855</u>	€	<u>161.139</u>
	€	130.217	€	166.634
PASSIVA	31-12-2019		31-12-2018	
Continuïteitsreserve	€	44.693	€	81.355
Bestemmingsreserves	€	<u>73.693</u>	€	<u>73.809</u>
	€	118.386	€	155.164
Kortlopende schulden				
Overige schulden en overlopende passiva	€	<u>11.831</u>	€	<u>11.469</u>
	€	<u>11.831</u>	€	<u>11.469</u>
	€	130.217	€	166.634

7.2 Staat van baten en lasten over 2019 t.o.v. Begroting 2019 en Realisatie 2018

BATEN	Werkelijk 2019	Begroting 2019	Werkelijk 2018
Baten van particulieren	€ 92.502	€ 250.000	€ 196.555
Baten van bedrijfsleven	€ 316.685	€ 445.000	€ 186.037
Baten van andere organisaties zonder winststreven	<u>€ 241.583</u>	<u>€ 500.000</u>	<u>€ 342.318</u>
	€ 650.770	€ 1.195.000	€ 724.910
Baten als tegenprestatie voor de levering van diensten	€ 2.255	€ 5.000	€ 2.725
Overige baten	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
	€ 2.255	€ 5.000	€ 2.725
SOM VAN DE BATEN	€ 653.025	€ 1.200.000	€ 727.635
LASTEN			
Besteed aan doelstellingen			
Projecten Afghanistan	<u>€ 561.388</u>	<u>€ 1.076.751</u>	<u>€ 517.228</u>
	€ 561.388	€ 1.076.751	€ 517.228
Wervingskosten	€ 36.891	€ 35.579	€ 43.431
Kosten beheer en administratie	<u>€ 91.534</u>	<u>€ 88.502</u>	<u>€ 91.836</u>
Som van de lasten	€ 689.812	€ 1.200.832	€ 652.496
Saldo voor financiële baten en lasten	€ -36.787	€ -832	€ 75.139
Saldo financiële baten en lasten	<u>€ 9</u>	<u>€ -</u>	<u>€ 10</u>
Saldo na financiële baten en lasten	€ -36.778	€ -832	€ 75.149
Bestemming saldo van baten en lasten			
Toevoeging/onttrekking aan			
continuïteitsreserve	€ -36.662	€ 15.185	€ 15.022
bestemmingsreserve	<u>€ -116</u>	<u>€ -16.017</u>	<u>€ 60.127</u>
	€ -36.778	€ -832	€ 75.149

7.3 Toelichting

Grondslagen van waardering en van bepaling van het resultaat

Algemene grondslagen

De jaarrekening is opgesteld op basis van de ‘Richtlijn 650 Fondsenwervende organisaties’ van de Raad voor de Jaarverslaggeving. Het doel van deze Richtlijn is inzicht te geven in de kosten van de organisatie en besteding van gelden in relatie tot het doel waarvoor de fondsen bijeengebracht zijn. Waar nodig zijn ten behoeve van vergelijkbaarheid van de cijfers van 2017 opnieuw gerubriceerd c.q. aangepast. De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Grondslagen van waardering

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, verminderd met de op basis van de geschatte levensduur bepaalde afschrijvingen, met inachtneming van een eventuele restwaarde. De afschrijvingen bedragen een percentage van deze verkrijgingsprijs. Investeringsgoederen boven de € 1000 worden geactiveerd.

Vorderingen, liquide middelen, schulden en overlopende activa en passiva

De vorderingen, liquide middelen, schulden en overlopende activa en passiva zijn opgenomen tegen geamortiseerde kostprijs; waardering geschiedt onder aftrek van een voorziening wegens oninbaarheid, gebaseerd op een individuele beoordeling van de vorderingen. Subsidieverplichtingen zijn opgenomen op basis van een besluit ter zake, welke schriftelijk is kenbaar gemaakt aan de ontvanger van de subsidie.

Reserves en fondsen

Reserves betreffen gelden ter vrije besteding van de stichting. Door het bestuur kunnen doelreserves worden aangehouden voor aanwending aan een specifiek doel. Fondsen betreffen gelden die besteed worden in het kader voor de doelstelling waarvoor deze ter beschikking zijn gesteld. Dit betreft het niet bestede deel van toegekende donaties en andere fondsen en gelden die vastliggen in vaste activa. Zie de bijlage voor het verloopoverzicht van reserves en fondsen.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen als het waarschijnlijk of vaststaand is dat een verplichting zich gaat voordoen waarvan de omvang of het tijdstip van ontstaan niet bekend is.

Grondslagen van resultaatbepaling

Algemene grondslagen van resultaatbepaling

Het resultaat is bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden kosten en andere aan het verslagjaar toe te rekenen lasten, met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen.

Baten

De baten zijn gevormd door alle aan het verslagjaar toe te rekenen opbrengsten.

Lasten

Financiële baten en lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -lasten.

Personeelsbeloning

Salarissen en sociale lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarin deze verschuldigd zijn, in overeenstemming met de arbeidsovereenkomsten.

Kostentoerekening

De kosten worden toegerekend aan kostendragers op basis van daadwerkelijk bestede tijd.

7.4 Specificatie/toelichting op de balans per 31 december 2019

ACTIVA	31-12-2019	31-12-2018
<i>Materiele vaste activa</i>		
Aanschafwaarde per 1 januari	€ 5.665	€ -
Investeringen boekjaar	€ -	€ 5.665
Aanschafwaarde per 31 december	€ 5.665	€ 5.665
Cumulatieve afschrijvingen tm 1 januari	€ 170	€ -
Afschrijvingen boekjaar	€ 1.133	€ 170
	€ 1.303	€ 170
Boekwaarde per 31 december	€ 4.362	€ 5.495
<i>Overige vorderingen en overlopende activa</i>		
Waarborg creditcards	€ 5.000	€ 5.000
Vooruitbetaalde posten	€ 1.391	€ 1.727
Overlopende giften	€ -	€ -
	€ 6.391	€ 6.727
<i>Liquide middelen</i>		
ABN-AMRO Bestuursrekening	€ 22.066	€ 19.026
ABN-AMRO Spaarrekening	€ 50.000	€ 50.000
ABN-AMRO Businessrekening	€ 10.730	€ 51.612
ING rekening	€ 6.602	€ 3.774
ING Spaarrekening	€ 30.000	€ 30.000
ICS Creditcardrekening	€ 66	€ -
	€ 119.464	€ 154.412
Totaal	€ 130.217	€ 166.634

PASSIVA

31-12-2019

31-12-2018

Continuïteitsreserve

Deze reserve wordt gevormd ter dekking van onverwacht optredende verliezen als gevolg van risico's op korte termijn en mede als buffer ter zekerheidsstelling dat de stichting ook in de toekomst aan haar verplichtingen kan voldoen. De gewenste omvang van deze reserve is een bedrag ter grootte van drie maanden loonkosten plus drie maanden huur en overige stafkosten van de Afgaanse NGO's. De continuïteitsreserve komt nu uit op ruim twee maanden doorbetaling.

Stand 1 januari	€ 81.355		€ 66.333	
Onttrekking cq toevoeging uit winstbestemming	<u>€ -36.662</u>		<u>€ 15.022</u>	
Stand 31 december		€ 44.693		€ 81.355

Bestemmingsreserves

Stand 1 januari	€ 73.809		€ 13.681	
Toevoeging uit winstbestemming	<u>€ -116</u>		<u>€ 60.128</u>	
Stand 31 december		€ 73.693		€ 73.809

Voor een specificatie van het verloop van de bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen: zie bijlage 1.

Kortlopende schulden

ICS Creditcardrekening	€ 69		€ 17	
Vakantiegeld verplichting	€ 6.943		€ 6.556	
Vakantiegeld verplichting/opslag soc.lasten	€ 1.319		€ 1.311	
Algemene kosten	€ -		€ 198	
Accountants- en administratiekosten	<u>€ 3.500</u>		<u>€ 3.388</u>	
		<u>€ 11.831</u>		<u>€ 11.469</u>
Totaal		€ 130.217		€ 161.139

7.5 Staat van baten en lasten over 2019 t.o.v. begroting 2020

BATEN	Werkelijk 2019	Begroting 2020
Baten van particulieren	€ 92.502	€ 130.000
Baten van bedrijfsleven	€ 316.685	€ 600.000
Baten van andere organisaties zonder winststreven	<u>€ 241.583</u>	<u>€ 450.000</u>
	€ 650.770	€ 1.180.000
Baten als tegenprestatie voor de levering van diensten	€ 2.255	€ 5.000
Overige baten	<u>-</u>	<u>-</u>
	€ 2.255	€ 5.000
SOM VAN DE BATEN	€ 653.025	€ 1.185.000
LASTEN		
Besteed aan doelstellingen		
Projecten Afghanistan	<u>€ 561.388</u>	<u>€ 994.579</u>
	€ 561.388	€ 994.579
Wervingskosten	€ 36.891	€ 35.155
Kosten beheer en administratie	<u>€ 91.534</u>	<u>€ 135.168</u>
Som van de lasten	€ 689.812	€ 1.164.902
Saldo voor financiële baten en lasten	€ -36.787	€ 20.098
Saldo financiële baten en lasten	<u>€ 9</u>	<u>€ -</u>
Saldo na financiële baten en lasten	€ -36.778	€ 20.098
Bestemming saldo van baten en lasten		
Toevoeging/onttrekking aan continuïteitsreserve	€ -36.662	€ 20.098
bestemmingsreserve	<u>€ -116</u>	<u>€ -</u>
	€ -36.778	€ 20.098

7.6 Lastenverdeelstaat

	Besteed aan doelstelling	Wervings- kosten	Kosten Beheer en Algemeen	Totaal
Bijdrage projecten	€ 434.254	€ -	€ 915	€ 435.169
Personeelskosten	€ 126.848	€ 32.097	€ 59.964	€ 218.909
Huisvesting	€ -	€ -	€ -	€ -
Kantoorkosten	€ -	€ -	€ 2.047	€ 2.047
Algemene Kosten	€ 285	€ 4.794	€ 28.608	€ 33.687
	€ 561.388	€ 36.891	€ 91.534	€ 689.812

	2019	2018	2017
Personeelskosten vaste medewerkers	€ 205.127	€ 192.020	€ 196.931
Kosten vrijwilligers	€ 1.956	€ 229	€ 1.531
Vaste inhuur	€ 11.825	€ 37.917	€ 47.327
	€ 218.909	€ 230.167	€ 245.789
Salariskosten	€ 161.500	€ 153.424	€ 150.632
Sociale lasten	€ 30.785	€ 29.615	€ 27.146
Overige personeelskosten en inhuur	€ 26.624	€ 47.127	€ 68.011
	€ 218.909	€ 230.167	€ 245.789

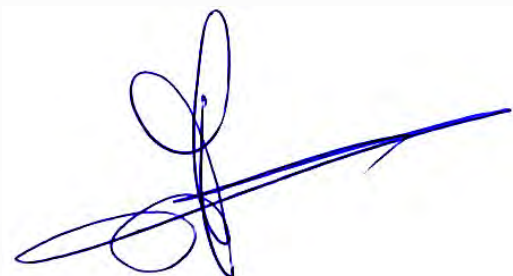
	2019	2018	2017
Salaris directie	€ 73.683	€ 50.579	€ 42.574
FTE directie	1,04	0,68	0,61
Piet van Walsem CEO			
Salaris	€ 50.100	€ 50.579	€ 42.574
FTE	0,64	0,68	0,61
Bstian de Pooter, Business Director			
Salaris	€ 23.853		
FTE	0,40		

	2019	2018	2017
Aantal FTE (gemiddeld)			
aantal medewerkers incl zzp-ers(gemiddeld)	8,00	8,75	9,58
aantal FTE's medewerkers (gemiddeld)	3,00	3,58	3,12
Percentage sociale lasten	19,06%	19,30%	18,02%
loonkosten per medewerker	27.364	26.305	25.648
medewerkerskosten per FTE	72.970	64.205	78.700

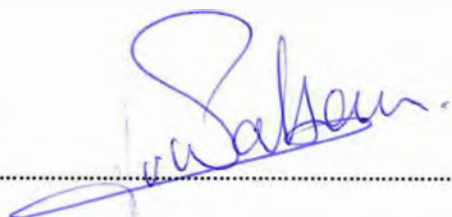
7.7 Specificatie mutatie bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen

		Overlopend 31-12-2018	Opbrengsten 2019		Uitgaven 2019		Overlopend 31-12-2019	
NGO								
2102 Ontwikkel Doelen	€	-	€	45.342	€	45.342	€	-
2200 VDOP Kabul	€	-	€	37.500	€	37.500	€	-
2201 VOPOFA Bamyan	€	-	€	49.100	€	49.100	€	-
2202 PVADO Mazar	€	-	€	63.000	€	63.000	€	-
2203 HVOP Herat	€	-	€	14.400	€	14.400	€	-
2205 IVoP Guesthouse	€	-	€	12.500	€	2.500	€	10.000
2206 Com Sarpanah	€	19.456	€	4.353	€	23.809	€	-
2210 Project Highland	€	-	€	71.500	€	71.500	€	-
2301 Care Algemeen	€	-	€	24.393	€	-	€	24.393
2310 Care Kabul	€	-	€	-	€	-	€	-
2311 Care Bamyan	€	-	€	-	€	-	€	-
2312 Care Mazar	€	-	€	7.900	€	7.900	€	-
Totaal	€	19.456	€	329.989	€	315.051	€	34.393
2300 Noodfonds	€	2.300	€	-	€	-	€	2.300
TRAINING								
2302 Ontwikkel CIC	€	-	€	15.267	€	15.267	€	-
2110 Reizen	€	-	€	25.045	€	25.045	€	-
2400 CIC Training	€	-	€	14.401	€	14.401	€	-
Totaal	€	-	€	54.713	€	54.713	€	-
BUSINESS PROJECTEN								
2100 Ontwikkel Business	€	-	€	63.807	€	63.807	€	-
2120 Reizen projecten	€	-	€	5.854	€	5.854	€	-
2500 Textiel Kabul	€	2.500	€	2.000	€	4.500	€	-
2620 NeM Project	€	-	€	-	€	-	€	-
2710 Food Security Algemeen	€	-	€	11.032	€	11.032	€	-
2701 Food Security Bamyan	€	1.968	€	3.032	€	5.000	€	-
2702 Food Security Mazar	€	11.035	€	8.848	€	19.883	€	-
2820 Kippenvoer Bamyan	€	2.550	€	-	€	2.550	€	-
2821 Slachthuis Bamyan	€	34.000	€	23.998	€	57.998	€	-
2050 Startup Fund	€	-	€	28.000	€	21.000	€	7.000
Totaal	€	52.053	€	146.571	€	191.624	€	7.000
Real Estate								
3000 Vastgoedbedrijf (HSLSC)	€	-	€	30.000	€	-	€	30.000
Totaal	€	-	€	30.000	€	-	€	30.000
PROJECTEN	€	73.809	€	561.272	€	561.388	€	73.693
Beheer	€	-	€	91.762	€	91.534	€	228
Fondswerving	€	-	€	-	€	36.891	€	-36.891
	€	-	€	91.762	€	128.425	€	-36.663
	€	73.809	€	653.034	€	689.812		

8. Ondertekening jaarverslag

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop at the top and a long horizontal stroke extending to the right.

Namens de Raad van Toezicht van Village of Peace,
P. van de Weetering
Haarlem, 11 februari 2020

A handwritten signature in blue ink, featuring a large loop at the top and a long horizontal stroke extending to the right.

Namens nieuwe bestuur en de directie van Stichting Village of Peace,
P. A. van Walsem (CEO)
Haarlem, 11 februari 2020

Stichting Village of Peace
Eksterlaan 1
2026 XA HAARLEM

BEOORDELINGSVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: het bestuur van Stichting Village of Peace

Wij hebben de in dit rapport opgenomen jaarrekening 2019 van Stichting Village of Peace te Haarlem beoordeeld. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2019 met een balanstotaal van € 130.217 en de staat van baten en lasten over 2019 met een resultaat van € 36.778 negatief met de toelichting, waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en het resultaat getrouw dient weer te geven in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 650 Fondsenwervende organisaties. Het bestuur is tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een conclusie over de jaarrekening op basis van onze beoordeling. Wij hebben onze beoordeling verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse Standaard 2400 "Opdrachten tot het beoordelen van financiële overzichten". Dit vereist dat wij voldoen aan de voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze beoordeling zodanig plannen en uitvoeren dat wij in staat zijn te concluderen dat ons niet is gebleken dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat.

Een beoordeling in overeenstemming met de Nederlandse Standaard 2400 resulteert in een beperkte mate van zekerheid. De in dit kader uitgevoerde werkzaamheden bestonden in hoofdzaak uit het inwinnen van inlichtingen bij functionarissen van de entiteit, het uitvoeren van cijferanalyses met betrekking tot de financiële gegevens alsmede het evalueren van de verkregen informatie.

De werkzaamheden uitgevoerd in het kader van een beoordelingsopdracht zijn aanzienlijk beperkter dan die uitgevoerd in het kader van een controleopdracht verricht in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden. Derhalve brengen wij geen controleoordeel tot uitdrukking.

Conclusie

Op grond van onze beoordeling is ons niets gebleken op basis waarvan wij zouden moeten concluderen dat de jaarrekening geen getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Village of Peace per 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richtlijn 650 Fondsenwervende organisaties.

Slidrecht, 20 februari 2020.

WITH accountants B.V.

P. Alblas RA

Correspondentie
Postbus 327
3360 AH
Slidrecht

☎ 0172 - 750 175
✉ info@withaccountants.nl
@ www.withaccountants.nl
🐦 @withaccountants

IBAN NL71 INGB 0667 8301 62
KvK 28112484



Village of Peace



Villageofpeace.org
Eksterlaan 1 | 2026 XA Haarlem
receptie@villageofpeace.org
Bank NL85 ABNA 0547 3815 73
RSIN 854445328
KvK 61685739