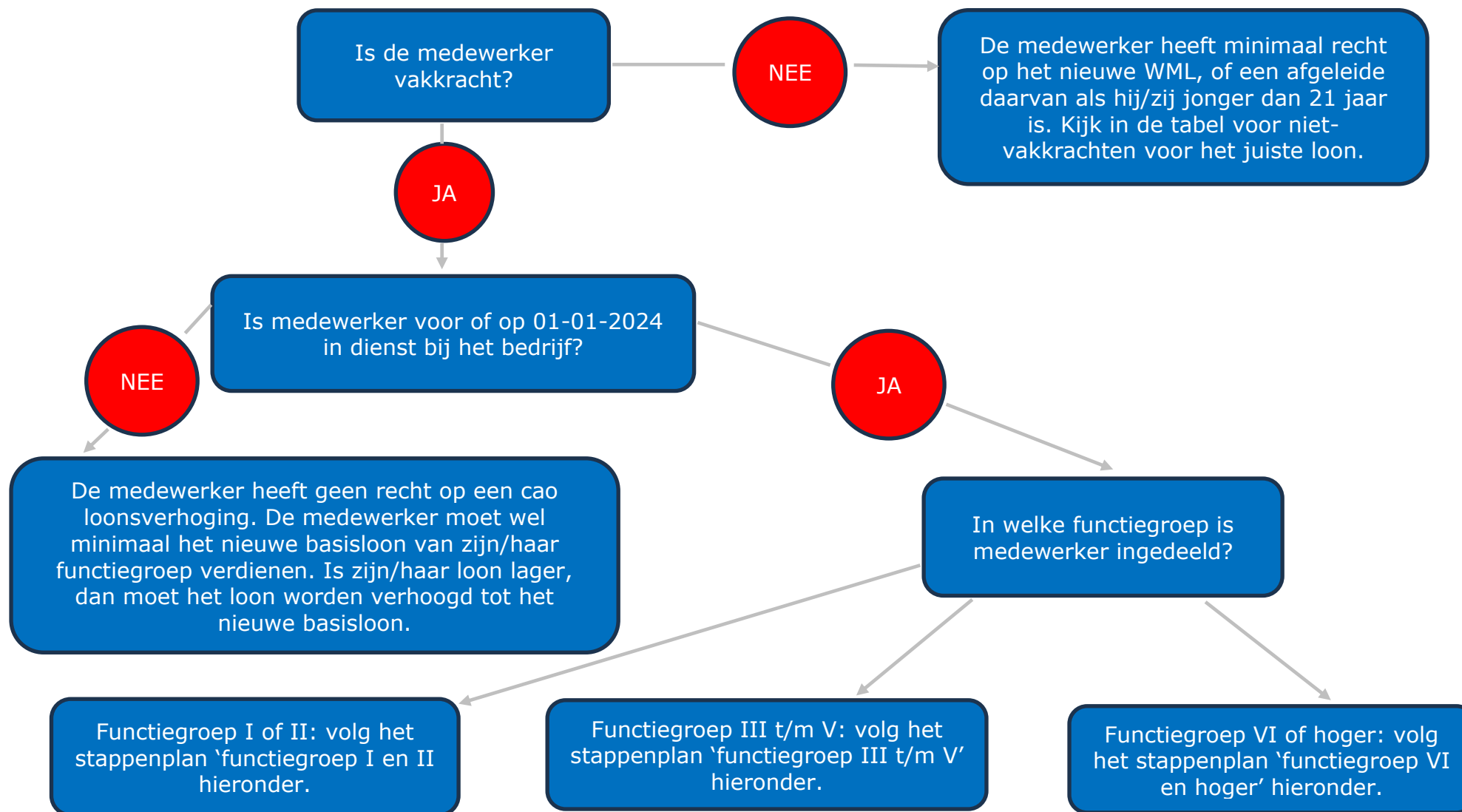


Toelichting op loonsverhogingen per 1 januari 2025

(Bron: Koninklijke Horeca Nederland)



Stichtingen
ContractCatering



Toelichting op loonsverhogingen per 1 januari 2025

(Bron: Koninklijke Horeca Nederland)



Stichtingen
ContractCatering

Stappenplan functiegroep I en II

1. Heeft de medewerker in 2024 een structurele verhoging buiten de cao om gekregen of is deze al toegezegd voor 2025? Dan mag je deze verhoging verrekenen bij stap 2. Dit mag niet leiden tot een negatieve verrekening.
2. Verhoog het loon dat de medewerker eind 2024 verdient met 2,75%, ook als de medewerker meer verdient dan het eindloon.
3. Kijk of de medewerker recht heeft op een prestatiebeloning van 2% (zie onderaan deze pagina voor de voorwaarden)

Stappenplan functiegroep III t/m V

1. Heeft de medewerker in 2024 een structurele verhoging buiten de cao om gekregen of is deze al toegezegd voor 2025? Dan mag je deze verhoging verrekenen bij stap 2. Dit mag niet leiden tot een negatieve verrekening.
2. Verhoog het loon dat de medewerker eind 2024 verdient met 2,5%, ook als de medewerker meer verdient dan het eindloon.
3. Kijk of de medewerker recht heeft op een prestatiebeloning van 2% (zie onderaan deze pagina voor de voorwaarden)
4. Check of het nieuwe loon tenminste even hoog is als het basisloon in de functiegroep van de loontabel van januari 2025. Is het lager? Verhoog het dan tot het nieuwe basisloon. Is het gelijk of meer dan het nieuwe basisloon? Dan is het loon dat je hebt uitgerekend het nieuwe loon voor die medewerker.

Stappenplan functiegroep VI en hoger

1. Heeft de medewerker in 2024 een structurele verhoging buiten de cao om gekregen of is deze al toegezegd voor 2025? Dan mag je deze verhoging verrekenen bij stap 2. Dit mag niet leiden tot een negatieve verrekening.
2. Verhoog het loon dat de medewerker eind 2024 verdient met 2,5%, ook als de medewerker meer verdient dan het eindloon.
3. Kijk of de medewerker recht heeft op een prestatiebeloning van 2% (zie onderaan deze pagina voor de voorwaarden).

Voorwaarden prestatiebeloning

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor een prestatiebeloning zijn:

- De medewerker is op of voor 1/1/2024 in dienst als vakkracht in dezelfde bedrijfsfunctie bij hetzelfde bedrijf.
- De medewerker is vanaf 1/1/24 20 jaar of ouder.
- De medewerker heeft niet 2 jaar op rij een matige of slechte beoordeling gekregen.
- De medewerker verdient minder dan het eindloon in de functiegroep

Er kan bij een eigen beoordelingssysteem afgeweken worden van de standaard 2% prestatieverhoging.

NB 1: vanaf 1 januari 2025 zijn de periodieken in de loontabel richtinggevend. Dat wil zeggen: de periodieken zijn niet verplicht en bepalen niet de feitelijke loonsverhoging, ze geven alleen een indicatie van het groeipotentieel.

NB 2: Het bovenstaande is niet van toepassing op de Inflightcatering; die tabellen zijn ongewijzigd en al te vinden in de cao.