

Salarishuis

REEF kent binnen ieder vakgebied een 9-tal functiekompassen die bestaan uit een rol omschrijving, basisprincipes niveau, competenties en kernwaarden van REEF. Deze resultaatgerichte en transparante manier van werken vraagt om een vergelijkbaar salarishuis. De kompassen vind je op sharepoint.

Het salarishuis van REEF bestaat uit een vast beloningscomponent (periodesalaris). Het salarishuis bestaat uit 3 salarisschalen op het niveau operationeel, tactisch en strategisch waarin junior, medior en senior vallen.

Hoe je functie gewaardeerd is: De functies van REEF zijn gewaardeerd met behulp van de REEF-functiewaarderingsmethode voor functie-evaluatie en -profilering. Deze functiewaarderingsmethode bestaat uit acht meetkenmerken waarmee de relatieve zwaarte van iedere functie is bepaald. Alle functies zijn getoetst aan medewerkers binnen onze eigen organisatie en jouw vakgebied.

Salarishuis Finance en Control:

| | Operationeel | Tactisch | Strategisch |
|--------|--------------|-------------|-------------|
| Junior | 2000 – 2834 | 2700 – 4134 | 4500 – 5667 |
| Medior | 2700 – 3668 | 3850 – 5068 | 5850 – 6834 |
| Senior | 3400 – 4502 | 5000 – 6000 | 7200 - 8001 |

De bedragen in de salarisschalen betreffen het periodeloan (4 weken) uitgaande van een fulltime dienstverband; per salarisperiode 1 2024.

Wat als je promotie maakt: Bij promotie vindt een indeling binnen het nieuwe functiekompas plaats en wordt een nieuw salaris vastgesteld. Deze wordt uitbetaald in de eerste periode waarin de nieuwe functie officieel wordt uitgeoefend. De salarispositie wordt op dat moment ook opnieuw bepaald binnen de nieuwe salarisschaal.

Algemene salarisaanpassing: Het management is beslissingsbevoegd rondom het wijzigen van de salarissen in het salarishuis.