

 ÍSFUGL	Equality Policy 3.4.1	Kaflaheiti: 3. Starfsfólk
		Útgefið dags: 29.09.2025
		Útgáfa nr. 2_enska
		Samþykkt:

Guarantor: Executive director is responsible for the equality policy.

Policy and goal:

Our equal opportunity policy is meant to ensure equal status and equal opportunity for all employees of Ísfugl. The equality policy is based on the following acts:

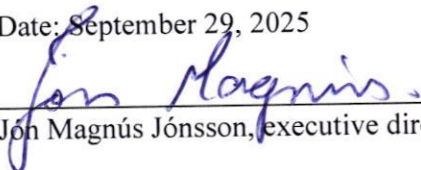
- Equal status and equal rights, irrespective of gender
- Equal treatment in the labor market, irrespective of race, ethnic origin, religion, life stance, disability, reduced working capacity, age, sexual orientation, gender identity, sexual characteristics or gender expression.

Ísfugl complies with the laws, regulations and collective agreements that are in force at any given time. The goal is to prevent discrimination and establish and maintain equality and equal opportunities in all areas. The goals of the management of Ísfugl are therefor the following:

- To be exemplary when it comes to equality issues and follow the law and requirements for gender equality and equal treatment in the labor market.
- To improve, develop and evaluate the policy-making process in such a way that equality perspectives are up to date.
- To address unexplained pay gaps through continuous monitoring and improvement.
- To conduct an annual salary analysis where employees are presented with the main results.
- To conduct regularly internal audit and management reviews every year.
- To ensure equality in employment and job transfers. The most qualified person should always be hired, based on objective considerations, such as competence, skills, education and experience.
- To present the companies equality policy to all employees.
- To balance the gender ratio in all positions.
- To ensure equality in terms of responsibility and participation in the workplace.
- To pay equal wages and enjoy equal terms of employment for the same jobs or equally valuable and comparable jobs.
- To ensure that all employees have equal opportunities to learn, train and to develop their skills.
- To enable everyone to reconcile their work and family life.
- To work against violence, gender-based harassment and sexual harassment.

The gender equality policy must be reviewed every three years.

Date: September 29, 2025


 Jón Magnús Jónsson, executive director, Ísfugls ehf.

 ÍSFUGL	Jafnréttisstefna 3.4.1	Kaflaheiti: 3. Starfsfólk
		Útgefið dags: 29.09.2025
		Útgáfa nr. 5
		Samþykkt:

Ábyrgð: Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á að jafnréttisstefnunni sé fylgt eftir.

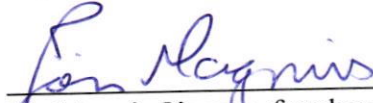
Stefna og markmið:

Jafnréttisstefnu Ísfugls ehf. er ætlað að stuðla að jafnri stöðu og jöfnum tækifærum alls starfsfólks innan fyrirtækisins. Jafnréttisstefnan byggir á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu. Ísfugl fylgir lögum, reglum og kjarasamningum sem eru í gildi á hverjum tíma. Markmiðið er m.a. að koma í veg fyrir mismunun og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum á öllum sviðum. Markmið stjórnenda Ísfugls ehf. eru því eftirfarandi:

- Að vera til fyrirmyndar í jafnréttismálum og vinna samkvæmt lögum og kröfum um jafnrétti kynjanna og jafna meðferð á vinnumarkaði.
- Að gera stöðugar umbætur, vera með eftirlit og viðbrögð við breytingum sem kunna að koma.
- Að bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugu eftirliti og umbótum.
- Að gera árlega launagreiningu þar sem starfsfólki eru kynntar helstu niðurstöður.
- Að gera reglulega innri úttektir og halda árlega rýni stjórnenda.
- Að gæta skuli jafnréttis við ráðningar og tilfærslur í starfi, sem þýðir að hæfasti umsækjandinn sé ætíð valinn út frá málefnalegum sjónarmiðum svo sem hæfni, færni, menntun og reynslu.
- Að kynna öllum starfsmönnum jafnréttisstefnu fyrirtækisins.
- Að leitast við að jafna hlutfall kynjanna í hinum ýmsu störfum.
- Að gæta skuli jafnréttis hvað varðar ábyrgð og þátttöku starfsfólks á vinnustaðnum.
- Að greiða skuli jöfn laun og sömu kjör fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf.
- Að allt starfsfólk skuli eiga jafnan aðgang að endurmenntun og þjálfun.
- Að starfsfólki sé kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.
- Að einelti og kynferðisleg áreitni séu ekki liðin.

Jafnréttisstefnuna skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Dags. 29. september 2025


 Jón Magnús Jónsson, framkvæmdastjóri Ísfugls ehf.