

Jafnréttis og jafnlaunastefna

Jafnréttis og jafnlaunastefna Aðfanga er ætlað að tryggja öllu starfsfólki sem starfa hjá fyrirtækinu jöfn tækifæri eins og kveðið er á í lögum og stjórnarskrá um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Jafnréttis og jafnlaunastefnan er órjúfanlegur hluti launastefnu Aðfanga.

Markmið stefnunnar er að stuðla að því að allt starfsfólk hafi jöfn tækifæri og koma í veg fyrir hvers konar mismunum.

Eftirfarandi jafnlaunmarkmið skulu höfð að leiðarljósi:

- 1. Aðföng er vinnustaður þar sem allir óháð kyni eiga jafna möguleika til starfa.**
- 2. Að allir óháð kyni, njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.**
- 3. Aðföng er vinnustaður þar sem starfsfólk getur samræmt vinnu og einkalíf.**
- 4. Aðföng gætir þess að allir starfsmenn hafi sömu tækifæri til starfsþróunar, náms og fræðslu.**
- 5. Aðföng líða ekki kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni, einelti eða annað ofbeldi.**

Aðföng hefur innleitt jafnlaunakerfi sem nær til alls starfsfólks til að framfylgja settum stefnumiðum. Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á jafnlaunakerfinu og að þeim lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem tengjast jafnlaunakerfinu sé framfylgt. Fjármálastjóri og mannauðsstjóri eru ábyrg fyrir innleiðingu og viðhaldi kerfisins í samræmi við jafnlaunastaðalinn ÍST 85.

Til að uppfylla skilyrði laganna og stefnunnar skuldbindur Aðföng sig til að skjalfesta, innleiða, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunakerfisins í samræmi við kröfur staðalsins og ákvarða hvernig kröfur hans verða uppfylltar.

Ákveðið verklag er viðhaft við launaákvæðanir innan fyrirtækisins sem hefur það að markmiði að tryggja heildaryfirsýn yfir laun, stöðugar umbætur á launakerfinu, eftirlit með kynbundnum launamun og viðbrögð sem felast í því að leiðrétta kynbundinn launamun tafarlaust komi hann í ljós.

Stjórn setur fram jafnlaunamarkmið og rýnir jafnlaunakerfið árlega. Jafnlaunamarkmið skulu endurskoðuð út frá niðurstöðum launagreiningar. Stjórnendur skulu einnig skuldbinda sig til að viðhalda stöðugum umbótum, eftirliti og bregðast við óútskýrðum launamun og þeim frávikum sem koma fram við rýni á jafnlaunakerfinu.

Equality and equal pay policy

Aðföng's equality and equal pay policy aims to ensure equal opportunities for all employees employed by the company as is stipulated in the law and the constitution on equal status and equal rights of the genders. The equality and equal pay policy is an integral part of Aðföng's pay policy.

The aim of the policy is to ensure that all employees have equal opportunities and to prevent any kind of discrepancies.

The policy is guided by the following equal pay objectives:

- 1. Aðföng is a workplace where everyone, regardless of gender, have equal opportunities to be employed.**
- 2. Everyone, regardless of gender, will enjoy the same wages for the same or equally valuable work.**
- 3. Aðföng is a workplace where employees can coordinate work and private life.**
- 4. Aðföng ensures that all employees have the same opportunities for career development, learning, education, and training.**
- 5. Aðföng do not tolerate gender-based violence, gender-based harassment, sexual harassment, bullying or any other type of violence.**

Aðföng has implemented an equal pay system that covers all employees, to enforce the policy criteria. Aðföng's CEO is responsible for the equal pay system which includes that the legal requirements and other requirements relating to the equality and equal pay system are enforced and followed. The CFO and the HR Manager are responsible for the implementation and maintaining the system in accordance with the equal pay standard ÍST 85.

To comply with the requirements of the law (Act) and the Policy, Aðföng commits to document, implement, maintain, and continuously improve the equality and equal pay system in accordance with the requirements and standards of the equality and equal pay standards and determine how the demands will be met.

Certain procedures within the company are applied when it comes to pay decisions, with the aim of ensuring a complete overview of wages, continuous improvement of the wage system, gender-based monitoring pay gap and responding to correcting any pay gap immediately, if it occurs.

Aðföng's Board puts forward an equal pay goal and reviews the equal pay system annually. Equal pay targets shall be revised based on the results of the pay analysis. Managers also commit to maintaining continuous improvement, monitoring, and responding to unexplained pay gaps and deviations that appear while reviewing the equality and equal pay system.