

## JAFNLAUNASTEFNA

Jafnlaunastefna þessi kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Jarðborana þau réttindi varðandi launajafnrétti sem kveðið er á um í lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

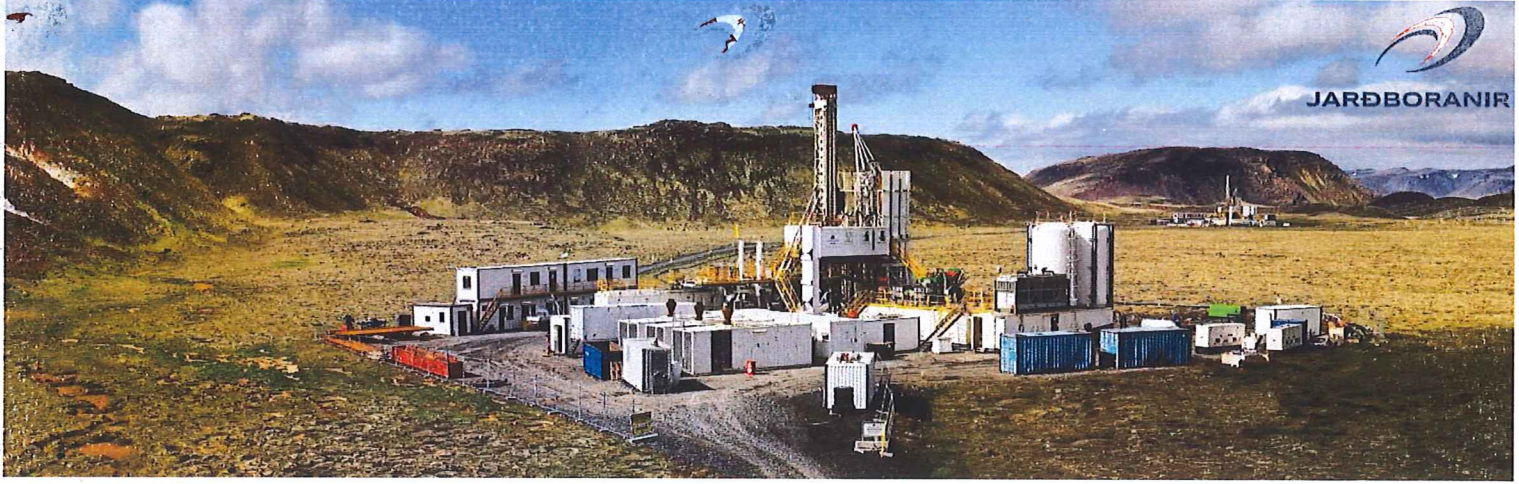
Með jöfnum kjörum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt óháð kyni. Laun eru í 8. Tölul. 2.gr. jafnréttislaga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar þóknun, bein eða óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

Til þess að fylgja eftir jafnlaunastefnu skuldbinda Jarðboranir sig til að:

- Innleiða, skjalfesta og viðhalda jafnlaunastjórnunarkerfi í samræmi við kröfur staðalsins ÍST 85 og öðlast jafnlaunavottun í samræmi við lög nr. 150/2020, um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.
- Framkvæma launagreiningu og kynna niðurstöðu ásamt jafnlaunastefnu fyrir starfsfólki.
- Bregðast við ef kröfur staðalsins eru ekki uppfylltar þ. á m. óútskýrðum kynbundnum launamun með stöðugum umbótum og eftirliti.
- Framkvæma árlega rýni stjórnenda þar sem jafnlaunamarkmið eru sett fram og rýnd.
- Fylgja lögum, reglum og kjarasamningum sem í gildi eru á hverjum tíma og staðfesta árlega að þeim sé hlítt.
- Tryggja að jafnlaunastefna þessi sé aðgengileg starfsmönnum.

31.01.2024

Sveinn Hannesson  
Forstjóri



## EQUAL PAY POLICY

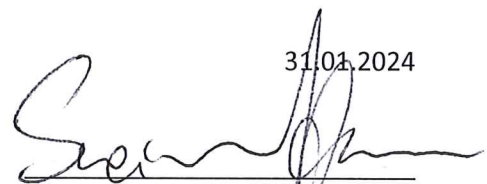
This equal pay policy stipulates goals and measures to ensure Iceland Drilling's employees the rights regarding equal pay provided for in Act no. 150/2020 on equal status and equal rights of the sexes.

Equal terms mean that wages are determined in the same way regardless of gender. Salaries are in Item 8. 2.pgr. The Gender Equality Act is defined as general remuneration for work and any kind of remuneration, direct or indirect, whether through benefit payments or in another way that the employer pays his employee for his work.

In order to follow an equal pay policy, Iceland Drilling undertakes to:

- Implement, document and maintain an equal pay management system in accordance with the requirements of the standard in IST 85 and obtain an equal pay certification in accordance with Act no. 150/2020, on equal status and equal rights of the sexes.
- Carry out a salary analysis and present the result together with an equal pay policy for employees.
- Respond if the requirements of the standard are not met, e.g. unexplained gender pay gap with continuous reform and monitoring.
- Conduct annual management reviews where equal pay targets are set and reviewed.
- Comply with laws, rules and wage agreements in force at any given time and confirm annually that they are being complied with.
- Ensure that this equal pay policy is accessible to employees.

31.01.2024



Sveinn Hannesson  
CEO