



Likestilling i Duvi AS

Innledning – Selskapets virksomhet

Duvi AS (Selskapet) er et forvaltningsselskap for verdipapirfond, jf. verdipapirfondloven § 2-2, med tillatelse til å yte den tilknyttede tjenesten porteføljeforvaltning, jf. verdipapirfondloven § 2-1 (2) og oppbevaring og forvaltning av fondsandeler, jf. verdipapirfondloven § 2-1 (3) nr. 2.

Selskapet har en rendyrket virksomhet og tilbyr to produkter:

- (a) Innskuddspensjon med individuelt investeringsvalg som skal oppfylle vilkårene for obligatorisk tjenstepensjon (OTP) («Duvi pensjon»), og
- (b) Forvaltning av pensjonskapitalbevis for enkeltpersoner med hensyn til pensjonskapitalbevis som er tilflyttet Selskapet / forvaltning av egen pensjonskonto

Forsikring av innskuddsfritak for uførhet er levert av tredjepart og Selskapet opptretr i den egenskap som forsikringsagent, jf. forsikringsformidlingsloven kapittel 7.

Duvi pensjon tilbys kun med individuelt investeringsvalg for medlemmene. Selskapet tilbyr verdipapirfondene «Duvi Langsiktig» og «Duvi Kortsiktig», samt enkelte porteføljer rådgitt av eksterne partnere.

Som forvalter av verdipapirfondene vil fondsandelene som inngår i pensjonsordningen ikke inngå i Selskapets balanse, men det vil være medlemmene i pensjonsordningen som er eier av andelene. Registreringen av eierskapet vil skje indirekte ved at Selskapet forvalterregistrerer andelene i sitt navn. Selskapet fører underregister over andeler for sine kunder.

Duvi sin definisjon av likestilling og diskriminering

Duvi definerer diskriminering ved at man behandler noen mindre gunstig enn andre basert på irrelevante faktorer som:

- kjønn
- nedsatt funksjonsevne
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- religion og livssyn
- etnisitet
- omsorgsoppgaver
- graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon

Likestilling defineres som arbeidet for at alle skal behandles likt og rettferdig uavhengig av ovennevnte faktorer. Duvi arbeider for at alle mennesker (ansatte og arbeidssøkere m.m), uavhengig av kjønn, har like muligheter, rettigheter og behandling på arbeidsplassen.

Likestillingsarbeidet i Duvi

Duvi ønsker og arbeider for å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av en rekke momenter nevnt i denne redegjørelsen. Selskapet har et aktivt fokus på en mangfoldig arbeidsplass med rom for å ytre sine meninger og tilrettelegge for en arbeidsplass preget av trivsel.

Selskapet rekrutterer, velger ut, lærer opp, forfremmer og belønner våre ansatte ut fra resultater og kompetanse. Dette uavhengig av deres rase, kjønn, nasjonal eller sosial bakgrunn, alder, handikapp, seksuell legning, religiøs tro eller politiske oppfatninger. Alle beslutninger som gjelder ansatte skal være basert på kvalifikasjoner, utvist dyktighet, prestasjoner eller andre profesjonelle kriterier.

Kjønnsfordelingen blant ansatte i Duvi er tilnærmet likevekt med henholdsvis 30 kvinner og 31 menn. I selskapets ledergruppe er det 37 % kvinner.

Selskapet ønsker å sikre at arbeidsplassen er trygg og fri fra trakassering, diskriminering og mobbing. Ingen skal tolerere noen form for krenkelse eller trakassering av kollegaer eller samarbeidspartnere. Alle skal behandles med høflighet og respekt, uansett rase, kjønn, nasjonal eller sosial bakgrunn, handikapp, seksuell legning, religiøs tro, politiske oppfatninger eller annen status.

Ingen skal:

- Opptre på en måte som med rimelighet kan anses som krenkende, truende, diskriminerende eller fornærmende. Unngå krenkende språk eller upassende vitser, slik som vitser av rasemessig eller seksuell art, på arbeidsplassen.
- Bedrive noen form for trakassering eller se gjennom fingrene med trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Å luften bekymringer eller rapportere om hendelser til ledelsen vil aldri resultere i represalier.
- Direkte eller indirekte diskriminere en ansatt på basis av rase, kjønn, alder, nasjonal eller sosial bakgrunn, handikapp, seksuell legning, religiøs tro eller politiske oppfatninger.

Duvi opptre etter følgende interne retningslinjer:

- Ansettelse: Selskapet har implementert en policy for rekruttering og ansettelse som sikrer like muligheter for alle kjønn. Dette kan inkludere aktiv rekruttering av kvalifiserte

kandidater fra begge kjønn og implementering av tiltak for å motvirke eventuell skjevhet i ansettelsesprosessen.

- Like lønn for likt arbeid: Selskapet skal sørge for at lønn og andre ytelser er basert på kvalifikasjoner og ansvar, og ikke på kjønn. Det skal gjennomføres regelmessige gjennomganger av lønnsstrukturer for å identifisere og rette opp eventuelle lønnsforskjeller mellom kjønn. Ved nyansettelser gjøres en kartlegging av lønnsnivået basert på hver stillingsfunksjon. Vurderingen utføres basert på objektive kriterier, uavhengig av faktorer som nevnt under avsnittet «*Duvi sin definisjon av likestilling og diskriminering*». Tilsvarende gjelder ved lønnsforhandlinger og justeringer.
- Arbeidsmiljø: Det bør skapes et inkluderende arbeidsmiljø som respekterer og verdsetter mangfold. Dette kan omfatte tiltak som bevisstgjøring om likestilling og mangfoldstrening for ansatte, samt etablering av prosedyrer for å håndtere trakassering og diskriminering på arbeidsplassen.
- Karriereutvikling: Selskapet bør tilby like muligheter for karriereutvikling og avansement for begge kjønn. Dette kan innebære å tilby mentorordninger, opplæringsprogrammer og andre tiltak som støtter utviklingen av alle ansatte uavhengig av kjønn.
- Familievennlige politikker: Implementering av politikker som støtter ansatte med familieansvar, for eksempel fleksible arbeidstidsordninger, hjemmekontor, og foreldrepermisjonsordninger, kan bidra til å fremme likestilling mellom kjønnene ved å redusere den tradisjonelle arbeidsdelingen mellom menn og kvinner.