

Likestillings-redegjørelse

2025

1. 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. Som forvaltningsselskap er Duvi underlagt likestillings- og diskrimineringsloven, og dermed forpliktet til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

I Duvi skal ansatte kjenne seg sett og respektert for sin kompetanse og sine bidrag, uavhengig av kjønn, alder, familieforpliktelser, funksjonsnedsettelse, etnisk bakgrunn, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk – alene eller i kombinasjon. Dette utgjør et grunnleggende prinsipp i vår virksomhetsstyring og i vårt arbeid med likestilling og mangfold.

2. 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 ovennevnte faktorer, har like muligheter, rettigheter og behandling på arbeidsplassen.

3. Prinsipper og retningslinjer for likestilling

Duvi har etablert prosesser som skal sikre likebehandling og medvirkning i hele virksomheten. Som en del av dette involveres verneombudet i alle relevante prosesser som kan påvirke ansatte, herunder rekruttering, HMS-arbeid, omstillingsprosesser og eventuelle nedbemanninger.

Likestilling og mangfold er grunnleggende for hvordan Duvi ønsker å utvikle og drive virksomheten. Vi arbeider systematisk for å forhindre diskriminering og for å sikre at alle ansatte har trygge og rettferdige rammer for å utføre sitt arbeid. Dette innebærer at vi legger til rette for en arbeidsplass preget av respekt, åpenhet og trivsel, hvor ulikheter anerkjennes som en ressurs og hvor alle kan bidra med sine perspektiver og sin kompetanse.

I alle personalprosesser, fra rekruttering og opplæring til utvikling, forfremmelse og belønning, skal beslutninger baseres på objektive kriterier som kompetanse, erfaring, prestasjoner og relevant kvalifikasjon. Personlige forhold som kjønn, alder, etnisk eller sosial bakgrunn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller -uttrykk, religion, livssyn eller politiske oppfatninger skal aldri påvirke slike vurderinger.

Et godt arbeidsmiljø er avgjørende for virksomhetens trivsel og kvalitet, og Duvi har derfor nulltoleranse for trakassering, mobbing og diskriminering. Alle ansatte forventes å bidra til en profesjonell og respektfull omgangstone. Krenkende eller truende atferd, nedsettende kommentarer, seksuelt eller rasemessig ladet språk eller annen upassende opptreden aksepteres ikke. Det samme gjelder å se bort fra eller unnlate å melde fra om trakassering. Ansatte som varsler om kritikkverdige forhold, skal være trygge på at dette ikke medfører negative konsekvenser.

For å sikre likebehandling i rekruttering har Duvi utarbeidet en rekrutteringspolicy som legger vekt på kompetansebaserte vurderinger og en strukturert, transparent prosess. Vi arbeider aktivt for å redusere skjevheter og sikre at alle kvalifiserte kandidater vurderes på likt grunnlag.

Arbeidet med likelønn er også en sentral del av virksomhetens likestillingsarbeid. Duvi gjennomfører årlige kartlegginger av kjønnsfordeling og lønnsstrukturer for å identifisere eventuelle forskjeller mellom menn og kvinner. Ved nyansettelser vurderes lønn basert på stillingens krav og markedsdata, og ved lønnsforhandlinger og justeringer brukes objektive og etterprøvbare kriterier. Alle lønnsendringer kontrolleres av daglig leder for å sikre en rettferdig og konsistent praksis.

Duvi vektlegger å gi ansatte mulighet til faglig og karrieremessig utvikling. Gjennom kurs, seminarer og læringsarenaer som Duvi-skolen, tilbys kompetanseheving på tvers av

funksjoner og nivåer. Avansement bygger på en vurdering av den enkeltes prestasjoner, egnethet og utviklingspotensial, ikke på personlige forhold som kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag.

Som en del av arbeidet med å fremme likestilling tilbyr Duvi også fleksible ordninger som gjør det mulig å kombinere arbeid og privatliv. Dette omfatter blant annet fleksibel arbeidstid, hjemmekontorordninger og gode permisjonsvilkår. Formålet er å sikre at ansatte med omsorgsoppgaver eller andre familierelaterte forpliktelser har like muligheter for utvikling og deltakelse som øvrige ansatte, og å bidra til en jevnere fordeling av omsorgsansvar mellom kvinner og menn.

4. Identifisering av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

HR og verneombudet samarbeider løpende om å identifisere forhold som kan innebære risiko for diskriminering eller hindre for likestilling i virksomheten. Kartleggingen omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling, tilrettelegging, arbeidsmiljø og muligheten for å kombinere arbeid og familieliv.

Arbeidet bygger på både kvalitative og kvantitative informasjonskilder. Dette inkluderer blant annet resultater fra medarbeiderundersøkelsen gjennomført i 2025, gjennomgang av personalprosesser og retningslinjer, samt dialog med ansatte, ledere og verneombud. Kartleggingen er en del av virksomhetens systematiske arbeid med å forebygge diskriminering og fremme likestilling.

4.1 Risikovurdering

Virksomheten har i 2025 gjennomgått risiko knyttet til følgende områder:

- rekruttering
- lønn og arbeidsvilkår
- karriereutvikling og forfremmelse
- tilrettelegging
- mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- arbeidsmiljø og trakassering

Samlet sett vurderes risikoen for diskriminering i Duvi fortsatt som lav. Samtidig legger

virksomheten til grunn at selv lav risiko krever kontinuerlig oppmerksomhet og systematisk oppfølging for å sikre at likestilling og likebehandling opprettholdes over tid.

I arbeidet med risikovurderingen er følgende områder identifisert som særlig relevante å følge opp:

Risiko for ubevisste fordommer:

Som en del av risikovurderingen legger Duvi til grunn at ubevisste vurderinger alltid kan representere en iboende risiko for diskriminering. Selv med etablerte rutiner og tydelige kriterier kan slike mekanismer påvirke vurderingsprosesser. For å redusere denne risikoen er det viktig å videreføre og styrke arbeidet med objektive og transparente metoder for rekruttering, lønnsfastsettelse og karriereutvikling.

Risiko for at permisjoner påvirker karriereutvikling:

Ansatte som har lengre fravær, for eksempel i forbindelse med foreldrepermisjon, kan i noen tilfeller oppleve at utviklingsløp midlertidig settes på pause dersom oppfølgingen ikke er tilstrekkelig systematisk. Dette er et område virksomheten er bevisst på å følge opp for å sikre like muligheter for utvikling over tid.

Risiko for ulik opplevelse av sosial og faglig inkludering:

Opplevelsen av inkludering kan variere mellom ansatte, særlig for personer i minoritetsposisjoner eller i fagmiljøer med få kollegaer. Slike variasjoner kan påvirke trivsel, motivasjon og opplevelsen av likebehandling. Arbeidsmiljøundersøkelsen i 2025 viser gjennomgående positive resultater, men understreker samtidig betydningen av å arbeide kontinuerlig med kultur, inkludering og tilhørighet i organisasjonen.

4.2 Årsaker

De identifiserte risikoene kan overordnet knyttes til forhold som oppstår i situasjoner der vurderinger, oppfølging eller samhandling skjer på individuelt nivå. Risikoen kan påvirkes av hvordan prosesser gjennomføres, hvordan ansatte følges opp over tid, og hvordan det sosiale og faglige arbeidsmiljøet oppleves. Dette omfatter blant annet behov for tydelige og konsistente vurderingskriterier, systematisk oppfølging etter fravær, og tiltak som fremmer god inkludering og tilhørighet i ulike deler av organisasjonen.

4.3 Planlagte tiltak

Basert på kartleggingen og risikovurderingen i 2025 vil Duvi videreføre og styrke arbeidet med å sikre likebehandling og gode, transparente prosesser i personalarbeidet.

Virksomheten vil fortsatt ha fokus på å sikre at vurderinger innen rekruttering, lønnsfastsettelse, forfremmelser og karriereutvikling bygger på tydelige, objektive og etterprøvbare kriterier. Dette innebærer blant annet videre utvikling av vurderingsverktøy, kvalitetssikring av prosessbeskrivelser og økt transparens rundt beslutningsgrunnlag. Målet er å redusere risikoen for ubevisste vurderinger i alle deler av personalarbeidet.

Ledere har et særskilt ansvar for å sikre likebehandling, god oppfølging og et trygt arbeidsmiljø for alle ansatte. Som en del av dette arbeidet vil virksomheten fortsette å styrke ledernes kompetanse og bevissthet knyttet til likestilling, inkludering og håndtering av ubevisste vurderinger. Dette skjer blant annet gjennom lederdialog, erfaringsdeling og oppfølging i HR-prosesser.

I løpet av 2025 har virksomheten også arbeidet aktivt med å utvikle og forankre felles verdier i organisasjonen. Det ble blant annet gjennomført en workshop der ansatte deltok i arbeidet med å reflektere rundt hvilke verdier som skal prege samarbeidet og arbeidsmiljøet i Duvi. Arbeidet med verdier bidrar til å styrke en kultur preget av respekt, åpenhet og inkludering, og er et viktig supplement til virksomhetens systematiske arbeid med å forebygge diskriminering og fremme likestilling.

Duvi legger til grunn at økt bevissthet, felles forståelse og tydelige prosesser bidrar til mer konsistent praksis på tvers av organisasjonen. Dette danner et viktig grunnlag for et inkluderende arbeidsmiljø der ansatte opplever rettferdighet, forutsigbarhet og like muligheter.

4.4 Ufrivillig deltidarbeid

I tråd med lovkravene har Duvi kartlagt forekomsten av ufrivillig deltidarbeid. Selskapet ansetter i hovedsak medarbeidere i fulltidsstillinger, men bruker studenter som tilkallingsvikarer ved behov. Kartleggingen viser at ingen ansatte arbeider deltid mot eget ønske, og ufrivillig deltid vurderes derfor ikke som en risiko i virksomheten.

5. Tilstand for likestilling i Duvi

	2023	2024	2025
Kjønnsbalanse uavhengig av stilling			
Kvinner	49,18 %	42,9 %	39,2 %
Menn	50,82 %	57,1 %	60,8 %
Ansatte i lederstillinger			
Kvinner	33,3 %	37,5 %	37,5 %
Menn	66,7 %	62,5 %	62,5 %
Styret			
Kvinner	40 %	40 %	40 %
Menn	60 %	60 %	60 %

Lønnskartlegging

Lønnskartleggingen er gjennomført i tråd med lovkrav for å sikre likestilling og rettferdige lønnsforhold i virksomheten. Kartleggingen viser at det er relativt små forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i like stillinger og i arbeid av lik verdi. Kartleggingen tar hensyn til relevante faktorer som stilling, ansiennitet og kompetanse. Vi følger utviklingen over tid og vurderer behov for tiltak ved eventuelle endringer.

6. Resultater

I 2025 gjennomførte Duvi en omfattende medarbeiderundersøkelse i samarbeid med en ekstern leverandør, på lik linje med undersøkelsen som ble gjennomført i 2024. Formålet var å få et helhetlig bilde av organisasjonens styrker og forbedringsområder knyttet til arbeidsmiljø, ledelse, samarbeid og opplevelsen av likebehandling. Undersøkelsen gir også et viktig grunnlag for å vurdere utviklingen fra 2024 og effekten av tiltakene som ble iverksatt i løpet av 2025.

Resultatene gir verdifull innsikt som danner grunnlag for videre utviklingsarbeid i organisasjonen. Som en del av oppfølgingen mottar hver avdelingsleder individuell veiledning og støtte i arbeidet med å identifisere og implementere konkrete tiltak tilpasset egen enhet. Dette bidrar til en systematisk og forankret forbedringsprosess på tvers av hele virksomheten.

Gjennom året har Duvi også hatt et særlig fokus på å styrke arbeidsmiljøet og den organisatoriske kulturen. Det er gjennomført flere felles aktiviteter med mål om å fremme trivsel, sosial tilhørighet og et godt psykososialt arbeidsmiljø. Blant annet har virksomheten markert Verdensdagen for psykisk helse og arrangert ulike teambuilding-aktiviteter for å styrke samarbeid og relasjoner på tvers av avdelinger.

I tillegg har virksomheten arbeidet aktivt med utvikling og forankring av felles verdier. I løpet av året ble det gjennomført en egen workshop der ansatte deltok i arbeidet med å reflektere rundt og konkretisere hvilke verdier som skal prege arbeidsmiljøet og samarbeidet i organisasjonen. Dette arbeidet har bidratt til økt bevissthet rundt hvordan vi møter hverandre i hverdagen, og til å styrke en kultur preget av respekt, åpenhet og inkludering.

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen viser gjennomgående positive tilbakemeldinger knyttet til likebehandling og inkludering i virksomheten. Duvi oppnådde en gjennomsnittsscore på 6,2 av 7 på spørsmål om hvorvidt ansatte og ledere har like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, legning, sosial klasse eller alder. Videre ble opplevelsen av å kunne være åpen om blant annet etnisitet, legning, sosial klasse og kjønn uten frykt for negative konsekvenser vurdert til 6,0 av 7. Undersøkelsen viser også en score på 5,9 av 7 knyttet til opplevelsen av at trakassering unngås i virksomheten.