

1. Innledning

Gritera Group AS (heretter Gritera) er et konsern bestående av morselskapet Gritera Group AS og datterselskapene Gritera Advisory AS, Gritera Analytics AS, Gritera Security AS, Gritera Quality AS, Gritera Code AS, Gritera International AS og Gritera Venture AS. Konsernet hadde 130 ansatte ved utgangen av 2025 og opererer fra kontorer i Oslo, Vestfold, Sørlandet, Stavanger og Bergen.

Rettferdighet og åpenhet er sentrale verdier i Gritera. Konsernet arbeider aktivt og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven.

Gritera har nulltoleranse for diskriminering basert på kjønn, alder, etnisitet, religion, seksuell orientering, funksjonsnedsettelse og politisk overbevisning. Trakassering og respektløs atferd er like tydelig uakseptabelt. Hos Gritera har alle et personlig ansvar for å opptre respektfullt og behandle hverandre som likeverdige, og for å varsle om bekymringsfull atferd man observerer eller opplever.

2. Faktisk tilstand

Kjønnsbalanse og alder

- Totalt: 27,3 % kvinner (39) og 72,7 % menn (104)
- Partner-nivå og over: 13,33% kvinner (2) og 86,67% menn (13)
- Director-nivå: 30,26% kvinner (23) og 69,74% menn (53)
- Nivåer under Director: 25,49% kvinner (13) og 74,51% menn (38)

Gjennomsnittsalder i konsernet er 40,4 år.

Gritera anerkjenner at kvinneandelen, særlig på lavere nivåer og i partnergruppen, bør økes over tid. Andelen på 27,3 % er innenfor et bransjesnitt på om lag 20–30 %

Ansettelsesforhold

Gritera har kun en deltidsansatt, ellers er alle ansatte i heltidsstillinger. Foreldrepermisjon benyttes av begge kjønn. Det totale sykefraværet i 2025 utgjorde 635,2 dager konsernvidt, fordelt på egenmeldinger, graviditetsrelatert fravær og sykemeldinger.

Øvrige diskrimineringsgrunnlag

Gritera gjennomfører ikke systematisk registrering av ansattes etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering da slik registrering i seg selv kan være diskriminerende. Konsernet arbeider i stedet med strukturelle tiltak som sikrer likebehandling uavhengig av disse forholdene – se avsnitt 3 og 4.

3. Arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

Gritera arbeider systematisk med undersøkelse, analyse, tiltak og evaluering:

Undersøkelse og risikovurdering: Kjønnsbalanse følges opp på tvers av nivåer og selskaper i konsernet. I tillegg vurderes risiko for skjevheter i rekruttering, utvikling og avansement knyttet til samtlige vernede diskrimineringsgrunnlag.

Sist oppdatert: 29.06.2026

Analyse av årsaker: Lav kvinneandel vurderes å ha sammenheng med bransjesammensetning, rekrutteringsgrunnlag og historisk utvikling. For øvrige diskrimineringsgrunnlag vurderes risikoen som lav, dels som følge av konsernets standardiserte prosesser, men dette følges aktivt opp.

Tiltak:

- Proaktiv kontakt mot underrepresenterte grupper av kandidater i rekrutteringsprosesser
- Ingen kvotering, men aktiv innsats for å bredde rekrutteringsgrunnlaget med obligatorisk opplæring til alle som driver rekruttering om diskriminering og bias
- Bevisst bruk av markedsføring for å signalisere at mangfold er ønsket
- Fokus på inkluderende kultur og like muligheter for faglig utvikling
- Tydelig kommunikasjon av nulltoleranse for diskriminering og trakassering med utarbeidet policy for arbeidsmiljø
- Trygge og kjente kanaler for varsling om bekymringsfull atferd og gode dokumenterte rutiner for håndtering av varslingssaker

Evaluerings: Tiltakene evalueres løpende gjennom rekrutteringsresultater og utvikling i kjønnsbalanse på tvers av konsernets selskaper.

4. Lønn og arbeidsvilkår

Griteras har standardiserte lønnsmodeller som gjelder på tvers av hele konsernet, og som bidrar til høy grad av likebehandling uavhengig av kjønn og øvrige personlige kjennetegn:

- Lønn er direkte knyttet til erfaringsnivå, som beregnes objektivt basert på ansiennitetsdato
- Ansatte med likt erfaringsnivå og relevant erfaring mottar samme fastlønn
- Provisjonssatser er standardisert per nivå

Opprykk skjer automatisk i takt med erfaringsnivå, uten forhandlinger eller rom for subjektive skjønnsvurderinger. Partnervurderinger er basert på objektive og kvantifiserbare kriterier. Kombinert med Griteras åpenhetsverdi er dette konsernets viktigste virkemiddel mot både bevisst og ubevisst diskriminering i lønn og karriere.

På denne bakgrunn vurderes risikoen for lønnsmessig diskriminering som lav.

5. Kultur og organisasjon

Åpenhet er en sentral verdi i Griteras og etterlevs i daglig drift og beslutningsprosesser. Dette bidrar til transparens og reduserer risiko for diskriminering i alle former.

Konsernet arbeider for å sikre at vurderinger knyttet til utvikling og avansement i minst mulig grad påvirkes av subjektive faktorer og at beslutninger aldri farges av individers kjønn, bakgrunn, alder, tro eller øvrige personlige kjennetegn.

Arbeidsmiljøundersøkelsen for 2025 viste svært gode resultater med en gjennomsnittlig score på 4,72 av 5 på Net Promoter Score. Styret vurderer arbeidsmiljøet som godt, og konsernet fortsetter å arbeide med tiltak basert på innspill fra de ansatte.

Sist oppdatert: 29.06.2026

6. Videre arbeid

Gritera vil fremover ha særlig fokus på:

- Økt kjønnsbalanse, spesielt på lavere nivåer og i partnergruppen, på tvers av konsernets selskaper
- Videreutvikling av inkluderende rekrutteringsprosesser som aktivt motvirker ubevisst bias
- Opprettholdelse av transparente og standardiserte lønns- og karrieremodeller
- Styrking av varslingskulturen og bevissthet rundt nulltoleranse for diskriminering og trakassering

Denne redegjørelsen er godkjent av konsernets ledergruppe og styret, og publisert på gritera.com