

Etiske Retningslinjer

Kjære kollega,

Vi ønsker at Minel skal være en trygg, inkluderende og attraktiv arbeidsplass – et sted der alle trives, utvikler seg og er stolte av å jobbe. Som ansatt i Minel har du et viktig ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø og til å ivareta våre felles verdier.

Våre etiske retningslinjer skal være en støtte i hverdagen og gi veiledning i møte med kolleger, kunder, leverandører, samarbeidspartnere og samfunnet rundt oss. Retningslinjene gjelder for alle som jobber i Minel, og skal, sammen med ditt eget gode skjønn, bidra til at vi tar riktige og ansvarlige valg. Er du i tvil om hvordan du bør handle, oppfordrer vi deg til å søke råd hos din leder eller andre ressurser i selskapet.

Minel skal drives på en ansvarlig og bærekraftig måte. Det innebærer at vi følger gjeldende lover og regler, handler etisk og opptrer på en måte som skaper tillit. Vi forventer at alle møter hverandre og våre samarbeidspartnere med respekt, åpenhet og profesjonalitet.

Ved å etterleve våre etiske retningslinjer bidrar vi sammen til å skape en arbeidsplass der alle føler seg trygge, inkludert og verdsatt.

Atle Jensen
Konsernsjef



Velkommen til Minel – dette er våre etiske retningslinjer

Disse etiske retningslinjene er laget for deg som jobber i Minel. De skal gi støtte i hverdagen og tydeliggjøre hvordan vi ønsker å opptre – både på arbeidsplassen og i møte med kunder, leverandører, samarbeidspartnere og samfunnet rundt oss.

Minel skal drives på en ansvarlig og bærekraftig måte. Det betyr at vi følger lover og regler, handler etisk og opptrer slik folk med rette forventer av oss.

De etiske retningslinjene gjenspeiler Minels verdier: **Folkelig, pålitelig, miljøbevisst og fremtidsrettet**. De gjelder for alle ansatte, innleid personell og styremedlemmer.

I tillegg til nasjonal lovgivning bygger retningslinjene på vår grunnleggende respekt for menneskerettighetene, slik de er nedfelt i FN- og ILO-konvensjonene.

Helse og sikkerhet vårt felles ansvar

Fysisk arbeidsmiljø

Minel følger gjeldende regler for helse og sikkerhet. Det er ledernes ansvar å sørge for at arbeidsplassen er trygg og god – både fysisk og psykisk – for deg som ansatt og for besøkende.

Du som jobber hos oss, får jevnlig informasjon og opplæring om gjeldende helse- og sikkerhetstiltak. Arbeidsmiljø og rutiner gjennomgås for å identifisere mulige risikoer, og det settes inn tiltak for å forebygge ulykker og skader. Hendelser og nestenulykker blir loggført og analysert, slik at vi kan lære og stadig bli bedre.

Dersom du jobber på eller i nærheten av elektriske anlegg, må du gjennomføre sikkerhetsopplæring hvert år. For elektrofagfolk innebærer dette FSE-kurs – et lovpålagt HMS-kurs som skal sikre trygg håndtering av elektrisitet. Minel tar sikkerhet på alvor, og sørger for at alle våre selskaper gjennomfører FSE-kurs årlig.

Helse og sikkerhet er alles ansvar

Som ansatt har du et viktig ansvar for å bidra til et trygt og godt arbeidsmiljø. Du skal stanse arbeidet umiddelbart dersom det oppleves som usikkert. Alle hendelser og nestenulykker skal rapporteres i henhold til våre rutiner.

Psykisk arbeidsmiljø

I Minel gjennomfører vi jevnlig medarbeidersamtaler som også omfatter det psykososiale arbeidsmiljøet. Eventuelle forbedringspunkter følges opp med konkrete tiltak og evalueringer.

Vi har som mål å holde sykefraværet på et lavt nivå. Dersom fraværet øker, skal det iverksettes tiltak for å finne årsaker og støtte ansatte på en god måte.

Miljøansvar i praksis

Håndtering av avfall

Minel har etablert rutiner for avfallssortering, og vi jobber aktivt for å redusere mengden emballasje og avfall til et nødvendig minimum. Alle våre lokasjoner og byggeplasser har returordninger i henhold til gjeldende lover og forskrifter. Eksempler på slike ordninger er Grønt Punkt Norge AS eller tilsvarende.

EE-avfall leveres til godkjente mottak eller EE-returselskaper, som for eksempel RENAS, NORSIRK og Norsk Gjenvinning.

Redusert forbruk av naturressurser

Vi har som mål å redusere forbruket av naturressurser og begrense avfallsproduksjonen – både i vår egen virksomhet og i leverandørkjeden. Derfor har vi innført prosedyrer og tiltak for å redusere, gjenbruke og resirkulere produkter og materialer.

Vi jobber for at emballasje og avfall reduseres til et minimum. Emballasjen skal, så langt det er mulig, være resirkulerbar og bør ikke inneholde PVC.

Minel skal ombruke produkter i størst mulig grad, og gjenvinne mest mulig av det som ikke kan ombrukes. I samarbeid med oppdragsgivere vurderer vi muligheter for ombruk av materiell i prosjekter – fremfor å kjøpe nytt.

Energiforbruk

Minel har som mål å redusere energiforbruket i egen virksomhet. Vi benytter Miljøfyrtårn som verktøy for å måle og dokumentere vårt miljøarbeid.

Vi bytter gradvis til elbiler, og har som mål at størsteparten av bilparken skal være elektrisk. I tillegg planlegger vi smartere innkjøp og tjenesteproduksjon for å redusere vare- og persontransport. Dette innebærer blant annet færre og større vareleveranser, samkjøring til og fra anlegg, og valg av grossister som benytter miljøvennlige transportløsninger.



Våre medarbeidere

I Minel skal vi fremme et inkluderende arbeidsmiljø preget av tillit og rettferdighet. Vi forventer at du som ansatt møter kolleger og samarbeidspartnere både internt og eksternt med respekt og høflighet. Vi tolererer ikke diskriminering, trakassering eller oppførsel som kan oppleves som støtende eller skremmende. Det gjelder også uønsket seksuell oppmerksomhet.

Minel er sertifisert som en Great Place to Work-arbeidsplass. Hvert år gjennomfører vi en medarbeiderundersøkelse i samarbeid med Great Place to Work. De definerer en god arbeidsplass som et sted der tillit, stolthet og fellesskap står sentralt.



Arbeidsrettslig praksis i Minel

Vi etterlever og er bundet av den norske arbeidsmiljølovens bestemmelser. Minel respekterer menneskerettigheter, lovgivning og allment aksepterte bransjestandarder for arbeidslivet, inkludert rimelig godtgjørelse og arbeidstid, samt bestemmelser om overtidarbeid, ferier og helligdager.

Tvangsarbeid

Minel godtar ikke dårlig behandling av deg som ansatt. Tvangsarbeid eller slavelignende forhold skal ikke forekomme. Alle som jobber for Minel gjør det frivillig, med avtalte vilkår, og har full frihet til å slutte uten å bli truet med konsekvenser.

Barnearbeid

Alle som jobber for Minel er over de gjeldende lovmessige kravene til minstealder. Vi forplikter oss til å unngå barnearbeid i egne operasjoner og i våre leverandørkjeder. Våre arbeidere skal under ingen omstendighet være under 15 år, og vi unngår arbeidstakere mellom 15 og 18 år dersom det kan skade den ansattes helse, sikkerhet, trygghet eller moral. Lærlinger og skoleelever i Norge er ikke «arbeidere» i den form som omtales her.

Anstendig godtgjørelse

Som ansatt i Minel mottar du kompensasjon for ordinær arbeidstid og overtid som er i samsvar med nasjonale minstelønsregler eller bransjeminimum – avhengig av hvilke som er høyest – og kompensasjon for overtid skal overstige den for ordinær arbeidstid.

Rettigheter knyttet til organisasjonsfrihet

I Minel respekterer vi din grunnleggende rett til å danne og være medlem av organisasjoner etter eget valg, til å forhandle kollektivt og til å delta i lovlige streiker. Dette innebærer også beskyttelse mot diskriminering – både for deg som er tillitsvalgt og for deg som er medlem av en fagforening eller bidrar til å opprette en.

Dersom du er arbeidstakerrepresentant, skal du ha fri tilgang til dine kollegers arbeidsplasser. Dette er viktig for at du skal kunne utøve dine rettigheter på en lovlig og fredelig måte.

Arbeid for mangfold og mot diskriminering

Vi skal være en arbeidsplass der du føler deg velkommen og verdsatt. Vi setter stor pris på mangfold og likeverd – noe som også kommer tydelig frem i tilbakemeldingene fra medarbeiderundersøkelsen, der vi scorer svært høyt på spørsmål om likeverdighet.

Vi tolererer ikke diskriminering eller annen form for forskjellsbehandling. Det gjelder både deg som allerede jobber hos oss og deg som søker jobb. Diskriminering basert på kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, nasjonal opprinnelse, medlemskap i fagforeninger, politisk tilhørighet eller andre forhold som bryter med prinsippet om likebehandling, hører ikke hjemme hos oss.

Forretningspraksis

Rettferdig konkurranse og ansvarlig forretningspraksis

En av Minels kjerneverdier er «pålitelighet». For oss betyr det at god forretningsmoral og etikk er en selvfølge – vi skal være til å stole på.

Vi driver virksomheten vår på en ansvarlig og skikkelig måte. Det innebærer at vi følger lover og regler for markedsføring og konkurranse, og vi forventer at alle ansatte gjør det samme. Hos Minel skal all forretningsdrift preges av høy integritet.

Hva betyr det i praksis?

Det betyr at vi sier tydelig nei til bestikkelser, korrupsjon, utpressing og underslag. Vi holder oss til god forretningsskikk og gjeldende lovverk – alltid. Å være pålitelig handler om mer enn å følge regler. Det handler om å gjøre det rette, også når ingen ser på. Det er slik vi bygger tillit – både internt og eksternt.

Personvern

Minel forplikter seg til å beskytte personopplysningene til ansatte, kunder, leverandører og andre interessenter. Personopplysninger skal kun brukes når det er nødvendig, og alltid i tråd med gjeldende regelverk.

Vi forventer at alle ansatte følger lovene om databeskyttelse og informasjonssikkerhet ved innsamling, lagring, behandling, overføring og deling av personopplysninger.

Har du tilgang til personopplysninger gjennom dine arbeidsoppgaver, er det viktig at du har nødvendig kunnskap om personvern. Det er ditt ansvar å sikre at opplysningene behandles korrekt og konfidensielt.

Immaterielle rettigheter og konfidensiell informasjon

I Minel respekterer vi immaterielle rettigheter – både våre egne og andres. Vi forventer at våre rettigheter blir respektert, og vi forplikter oss til å gjøre det samme overfor våre forretningspartnere, leverandører og underleverandører.

Dette innebærer at vi beskytter immaterielle rettigheter og konfidensiell informasjon som tilhører andre, og behandler slik informasjon med ansvar og integritet.

Håndtering av interessekonflikter

Minel har et mangfold av ansatte, leverandører og kunder. I alle arbeids- og forretningsrelasjoner kan det oppstå interessekonflikter – det vil si situasjoner der personlige interesser ikke nødvendigvis samsvarer med Minels interesser.

Vi forventer at våre medarbeidere alltid ivaretar Minels interesser når de representerer selskapet.

Minel ønsker å skape åpenhet rundt interessekonflikter, slik at ingen står alene i vanskelige situasjoner. Snakk med lederen din dersom du tror det kan foreligge en interessekonflikt. Ledere i Minel skal ta seg tid til å forstå situasjonen og bidra til å finne gode løsninger.

Minels oppfølging av egne etiske retningslinjer

Organisatoriske krav

Minel skal alltid ha en organisasjon med klare roller, rutiner og ansvarsområder, samt en solid økonomi. Dette er viktig for at vi skal kunne håndtere våre oppgaver og de risikoene som følger med.

Ledere i Minel har ansvar for at alle forretningstransaksjoner skjer i samsvar med gjeldende lovverk og våre etiske retningslinjer. Dersom noe bryter med reglene, skal det følges opp og rettes.

Varslingsportal

«Mitt Varsel» er Minels varslingsportal. Vi ønsker å legge til rette for en trygg og ansvarlig prosess for varsling om kritikkverdige forhold i Minel.

Alle ansatte – inkludert ledere, fast og midlertidig personell, konsulenter, samarbeidspartnere og andre som oppholder seg på byggeplass – kan varsle om forhold som oppleves som kritikkverdige.

Med kritikkverdige forhold menes blant annet:

- Brudd på lover og regler
- Brudd på Minels etiske retningslinjer
- Brudd på etiske normer som har bred støtte i samfunnet

I varslingsportalen kan du velge å varsle anonymt dersom du ønsker det. Minels varslingsrutiner finner du på [Mitt varsel](#)

Konsekvenser av brudd på lovbestemmelser og retningslinjer

Minel tolererer ikke uredelighet, og vil følge opp og håndtere brudd på lovverk og våre etiske retningslinjer.

Overtredelser fra ansatte kan medføre sanksjoner, som for eksempel oppsigelse av arbeidsforhold og personlig ansvar for eventuelle økonomiske tap eller skader.

Godkjenning og gjennomgang

Disse etiske retningslinjene er godkjent av styret i Minel. De skal gjennomgås annethvert år, og når omstendighetene krever det.

Sist godkjent i Minel AS' styre 11.02.2026.