Hvem vi er.
Hva vi verdsetter.
Hvordan vi jobber.

Adferdskodeks

Noble-kodeksen og hvorfor den er viktig

Adferdskodeksen («Noble-kodeksen» eller «kodeksen») setter standardene for virksomheten og aktivitetene våre, og gjelder alle medlemmer av Noble-fellesskapet i alle land vi opererer i. Noble-fellesskapet omfatter alle Nobles ansatte, ledere, representanter og styret, og forretningspartnere, inkludert leverandører, entreprenører og andre som representerer eller forsyner tjenester på våre vegne.

Gjennom å følge Noble-kodeksen gjenspeiler vi den personlige forpliktelsen vår til å fortjene og ivareta tilliten fra kunder, aksjonærer og ansatte i gjennomføringen av hver forretningstransaksjon.

Førstevalget innen offshore.SM

Innhold

Hvem vi er 3
Roller og ansvarsområder 4
Etisk beslutningstaking 5
Ta opp bekymringene dine 5

Hva vi verdsetter 9
En rettferdig og respektfull arbeidsplass 10
En trygg og sunn arbeidsplass 11
Ansattes velvære og trygghet 12
Styrking av lokalsamfunnet vårt 12
Menneskerettigheter 12
Tredjepartsstandarder 14
Prestasjoner som fortjener å være et førstevalg 14
Beskyttelse av miljøet 14
Fremdrift gjennom innovasjon 15

Hvordan vi jobber 17
Nøyaktig 17
Etisk 18
Rettferdig 22
Risikohåndtering innen informasjonsteknologi 25
Kunstig intelligens 26
Kommunikasjon 27
Sosiale medier 27

Brev fra adm. dir.

I mer enn ett århundre har Nobles omdømmet blitt bygget av eksepsjonelle folk som stadig utviser en forpliktelse til fremragenhet og engasjement for selskapet. Fremover kommer Nobles strategi til å utforme nye veier mot suksess.

Den kundefokuserte innstillingen og overlegen operasjonell utførelse har posisjonert Noble som en bransjeleder innen offshore boring. Merittene våre og lederskapet er en bevis på det solide fundamentet selskapet har blitt bygget på. Jeg er stolt av kulturen vi har skapt, og jeg er privilegert som har muligheten til å lede et selskap men en tradisjoner som lever videre hver deg i folkene våre og måten vi oppfører oss og gjør forretninger på.

Visjonen, misjonen og kjerneverdiene veileder måten vi betjener kunder, ansatte og aksjonærer på, og hvordan vi omsider gjennomfører strategien vår på en vellykket måte. Idet vi forfølger våre felles mål og takler utfordringene som venter, må vi alltid tilnærme oss de tøffe situasjonene vi står overfor hver dag på en så gjennomsiktig og verdig måte som mulig. Den kollektive etiske adferden vår i alle situasjoner er avgjørende – enkelt sagt: Gjør det rette alltid.

Denne adferdskodeksen er laget for å underbygge de dype forpliktelsene vi har inngått gjennom historien og for fremtiden, og den har til hensikt å veilede og støtte våre plikter og folk, samt felleskapet vårt og vår verden.

Takk for at du er en del av teamet og strekker deg langt for å videreføre Nobles tradisjon for fremragenhet og pålitelighet. Sammen kommer vi til å gjøre oss fortjent til posisjonen som førstevalget innen offshore.SM

Robert Eifler
Konsernsjef og administrerende direktør

Misjonen vår

Boring for å gi verden kraft på en ansvarlig måte.

Visjonen vår

Vi streber etter å være den ledende leverandøren av offshore boring vår å være førstevalget for ansatte, kunder og investorer.

Verdiene våre

Opp gjennom den lange historien vår har Noble kontinuerlig operert med standarder og overbevisninger som gjenspeiler hva vi verdsetter, hva vi står for og hva som gjør oss unike. Verdiene våre gjenspeiler grunnmuren i kulturen vår, og påvirker hver beslutning vi fatter – både små og store.

Naviger med integritet

Vær ærlig og gjør det rette.

Ta eierskap til egne handlinger

Ta ansvar, sørg for sikkerhet og gjør deg ferdig.

Vær respektfull

Verdsett hver stemme og behandle andre slik du ønsker å bli behandlet.

Lytt, lær og engasjer deg

Forsøk å forstå, samarbeide og lære kontinuerlig, og forplikt deg til veien videre.

Utmerket på alt vi gjør

Strekk deg langt, streb etter kvalitet og forbedre deg kontinuerlig.

Hvem vi er

Hvem vi er

ROLLER OG ANSVARSOMRÅDER

Noble-kodeksen forener fellesskapet vårt fra ulike steder og kulturer under en felles visjon. Den fungerer som kompasset vårt for å drive forretninger på en etisk måte, ivaretar de ansatte, eiendelene våre og omdømmet vårt, så vel som lokalsamfunnene og miljøene vi opererer i.

Ansvarsområder

Noble-kodeksen krever at hvert medlem av Noble-fellesskapet vet, forstår og overholder alle deler av Noble-kodeksen. Medlemmer må forstå ansvarsområdene i jobben, risikoene de kommer med og hvordan man håndterer de risikoene. Kodeksen krever også at alle sier ifra dersom de mistenker brudd på loven, kodeksen eller Nobles policyer. Still spørsmål. Ta opp bekymringer. Fellesskapet er vår første forsvarslinje. Når adferden til Noble-ansatte eller tredjeparter som gjør forretninger med Noble, ikke stemmer overens med Noble-kodeksen, er vi ansvarlige for å si ifra.

I Noble lærer vi regelmessig opp fellesskapet i kodeksen og de ulike aspektene den tar for seg. Vi krever at hvert medlem av fellesskapet fullfører all kodeksrelatert opplæring innenfor det påkrevde tidsrommet. Unnlatelse av fullføre all opplæring kan medføre disiplinære reaksjoner, inkludert oppsigelse av arbeidsforholdet.

Konsekvenser ved manglende overholdelse

Noble-kodeksen består av essensielle regler alle medlemmer av fellesskapet vårt må følge. Manglende overholdelse av Noble-kodeksen, så vel som selskapets andre policyer og prosedyrer, kan medføre disiplinære tiltak, inkludert oppsigelse. Brudd kan også utsette ansatte for rettslige skritt, bøter eller fengselsstraff fra relevante myndigheter.

Veiledning

Vi forstår at den rette veien ikke alltid er tydelig. Selv om Noble-kodeksen ikke kan gi svar på ethvert spørsmål, eller ikke tar opp enhver mulig situasjon, byr den på verdifull veiledning som hjelper med å navigere disse situasjonene. Ved usikkerhet bør ansatte søke veiledning fra direkte leder, sjef eller avdelingen for etikk og etterlevelse. Ansatte kan også konsultere selskapets policyer på P2R, Nobles interne styringssystem, eller kontakte NobleLine.

Vår etiske beslutningstakingsmodell

Utfordrende situasjoner på arbeidsplassen bør håndteres på en etisk måte. Når man fatter beslutninger, er informasjon avgjørende. Derfor bør ansatte først konsultere Noble-kodeksen og Nobles policyer. Du kan også ta kontakt med din direkte leder eller sjef, avdelingen for etikk og etterlevelse, juridisk avdeling eller NobleLine for veiledning.

Når du har fattet en beslutning, tester du den opp mot følgende spørsmål for å avgjøre om fremgangsmåten din er etisk og i tråd med Nobles verdier.

Etisk beslutningstakingsmodell

1. Er denne handlingen lovlig og sosialt ansvarlig?
2. Er denne handlingen i samsvar med Noble-kodeksens ånd og ordlyd?
3. Er denne handlingen i tråd med Nobles verdier?
4. Hadde jeg vært stolt av handlingene mine dersom de ble kjent innenfor selskapet eller offentlig?

Husk at Nobles avdeling for etikk og etterlevelse alltid kan bistå deg med denne typen beslutninger.

Ta opp bekymringene dine

Når noen bryter Noble-kodeksen, påvirker det oss alle som et fellesskap og som bedrift ved å tære på tilliten i teamet, blant aksjonærer, kunder og andre. Vi er alle bedriftens øyne og øre. For å ivareta eget velvære og trives, er det avgjørende at vi rapporterer eventuelle mistenkte brudd på Noble-kodeksen, Nobles policyer eller loven. Det er avgjørende for standardene og verdiene våre at man sier fra raskt.

Dersom du mistenker eller får kjennskap til et brudd på en Noble-policy eller loven utført av et annet medlem av fellesskapet, må du ikke nøle med å ta opp bekymringene dine. Brudd kan rapporteres ved å kontakte NobleLine på:
https://nobleline.noblecorp.com

Ansatte kan ringe eller sende inn en rapport til NobleLine 24 timer i døgnet, 7 dager i uken.

Innringere med et USA-telefonnummer kan taste inn 1-855-4NOBLELINE.

Alle andre innringere kan taste 1-346-4NOBLELINE for en samtale med mottakerbetaling, eller besøke https://nobleline.noblecorp.com for å få tak i det kostnadsfrie nummeret for ditt land

Avdelingen for etikk og etterlevelse er også tilgjengelige for å besvare eventuelle spørsmål du måtte ha om Noble-kodeksen, Nobles policyer eller prosedyrer, samt for å bistå med eventuelle situasjoner du kan støte på. Du kan kontakte avdelingen via e-post til:
ethics@noblecorp.com

Trygg rapportering

Vi verdsetter ærligheten og samarbeidet i fellesskapet vårt, og kommer til å verne dem mot represalier.

I Noble beskytter vi mot dem som sier ifra i god tro eller samarbeider med en etterforskning, mot represalier. Noble tolererer ikke noen form for represalier, inkludert disiplinære tiltak, å sette folk ned i stilling, overføringer, trusler eller andre nedverdigende handlinger. Represalier kan komme fra hvem som helst, enten en leder eller en ansatt, og de som holder på med dette, kommer til å møte disiplinære tiltak, inkludert oppsigelse. Represalier og trusler om represalier bør rapporteres umiddelbart.

Dersom du tror du kan ha opplevd represalier, tar du kontakt med avdelingen for etikk og etterlevelse, HR eller NobleLine for hjelp. Velværet ditt og rettighetene dine er viktige for oss.

Noble Line

NobleLine lar deg rapportere problemer anonymt på hvilket som helst språk. Den er en ressurs for ansatte og andre globalt, der de kan stille spørsmål og ta opp bekymringer om etikk, miljøet, sikkerhet og andre saker som kanskje ikke kan løses gjennom vanlige kanaler. Du kan få tilgang til NobleLine på nettet eller per telefon, 24 timer i døgnet, hver dag i uken – kostnadfritt og praktisk.

Send inn en rapport på nettet

Besøk https://nobleline.noblecorp.com/ og følg anvisningene. Linken er også tilgjengelig på opphengt materiell på arbeidsstedene våre, eller på nettet på Nobles nettsted og intranett.

Eller ring for å sende inn en rapport

Ringe fra USA
Ring kostnadsfritt til 1-855-4NOBLELINE

Ringe fra utenfor USA
Innringere med et USA-telefonnummer kan taste inn 1-855-4NOBLELINE.

Alle andre innringere kan taste 1-346-4NOBLELINE for en samtale med mottakerbetaling, eller besøke https://nobleline.noblecorp.com for å få tak i det kostnadsfrie nummeret for ditt land

Rapporterer du en bekymring eller en klage?

- Gi så detaljert informasjon som mulig.
  - Anta at Noble ikke har noen forhåndskunnskap om faktumet som førte til rapporten eller klagen.
- Bestem om du ønsker å forbli anonym.
  - Dersom du velger å forbli anonym kommer identiteten din aldri til å avsløres til Noble.
  - Dersom du velger å identifisere deg, kommer identiteten din til å forbli konfidensiell med mindre avsløring kreves ved lov.
- Følg opp bekymringen eller klagen din.
  - Rapportører som sender inn rapporter via telefon eller på nettet tilordnes en rapportnøkkel, en unik identifikator tilknyttet bekymringen eller klagen, som kan brukes til å sjekke statusen.
  - Dersom du rapporterte anonymt, kan du også anonymt utøve tilgang til, stille spørsmål til, og svare på oppfølgingsspørsmål fra Noble-etterforskeren, dersom du er komfortabel med å gjøre dette.

  Oppfølging er spesielt viktig for anonyme rapportører, siden dette er den eneste måten etterforskerne kan stille spørsmål for å bistå etterforskningen.

Løsningen på en bekymring eller klage kommer til å holdes konfidensiell.

Spørsmål: Jeg var vitne til at en kollega tok del i adferd som jeg tror kan bryte med Noble-kodeksen. Bør jeg sende inn en rapport?

Svar: Absolutt. Det er hver ansatts ansvar å rapportere eventuelle mulige brudd på Noble-kodeksen. Ansatte kan rapportere det mistenkte bruddet til direkte leder eller via NobleLine. Noble-ansatte oppfordres til å rapportere eventuelle mistenkte brudd. Det er bedre å ta feil av et brudd enn å overse et faktisk brudd på Noble-kodeksen eller lokal lov. NobleLine er ikke bare for å rapportere problemer, men den lar også ansatte stille spørsmål og få klarhet før de gjør noen etiske feil. Å stille spørsmål i stedet for å komme med antagelser, beskytter deg, kollegene dine og Noble. Husk at de som sier ifra i god tro, kommer til å beskyttes mot represalier.

Spørsmål: Hva om jeg ser et brudd på Noble-kodeksen, men ikke føler meg komfortabel med å rapportere det til den direkte lederen min?

Svar: Noble-ansatte er forpliktet til å rapportere eventuelle mulige brudd på Noble-kodeksen. Unnlatelse av å rapportere uetisk adferd kan medføre lignende konsekvenser som for selve bruddet. Dersom du ikke føler deg komfortabel med å rapportere til direkte leder, bør du kontakte HR, avdelingen for etikk og etterlevelse, eller sende inn en rapport ved hjelp av NobleLine. Ansatte har muligheten til å sende inn anonyme rapporter ved hjelp av NobleLine.

Vi prioriterer våre egne. I Noble har vi som mål å skape og ivareta en kultur på arbeidsplassen som gjør at ansatte føler seg styrket. Vi oppnår dette ved å evaluere bidragene deres, lytte til behovene deres og tilby muligheter til vekst. Ved å investere i våre egne streber vi etter å sørge for at Noble kontinuerlig gjør seg fortjent til å være et førstevalg for ansatte.

Hva vi verdsetter

Hva vi verdsetter

En rettferdig og respektfull arbeidsplass

Noble anerkjenner viktigheten av inkludering av arbeidsstyrken og at dette har en transformativ effekt på den globale arbeidsstyrken. Et velbalansert team kommer med en rekke ideer, opplevelser, prosesser og perspektiver, som fostrer kreativitet og innovasjon. Vi prioriterer et rettferdig og respektfullt arbeidsmiljø for alle ansatte.

Like ansettelsesmuligheter

Noble er en arbeidsgiver som promoterer like muligheter, og som praktiserer et strengt forbud mot enhver form for uetisk eller ulovlig diskriminering. Ikke bare undergraver diskriminering forpliktelsen vår til en respektfull arbeidsplass, men det kan også bryte lover i land vi gjør forretninger i. Noble er opptatt av å behandle alle søkere og ansatte rettferdig, etisk, respektfullt og med verdighet.

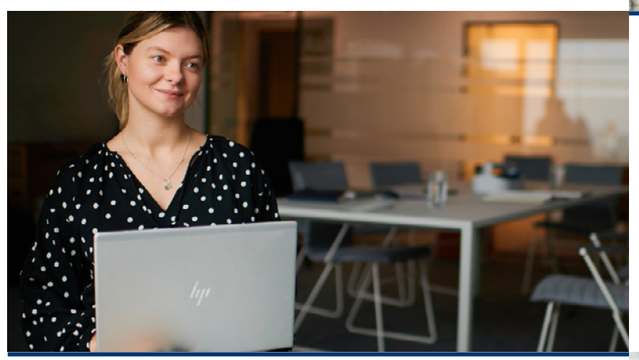
Vi fostrer respekt på arbeidsplassen: Vår forpliktelse til hverandre

I Noble forplikter vi oss til å passe på hverandre. Enten det er på kontoret eller ute på havet, er vi overbevist om at alle fortjener en arbeidsplass som er sunn, bærekraftig og fri for enhver form for vold eller trakassering. Trakassering, som omfatter enhver adferd – verbal, ikke-verbal eller andre – som bagatelliserer eller utviser fiendlighet overfor et individ eller en gruppe, vold eller truende adferd er brudd på Noble-kodeksen.

Trakassering inkluderer en rekke oppførsler, inkludert følgende:

Hva vi sier eller skriver.

Ord, skriftlig som muntlig, mens man representerer Noble offisielt eller uoffisielt (ved å vise frem Noble-logoer eller nevne Noble) personlig eller på sosiale medier, kan ikke inkludere rasebaserte, etniske eller kjønnsrelaterte nedsettende uttrykk, vitser, stereotypier eller annet krenkende eller støtende språk



Hva vi viser frem.

Bilder som viser upassende innhold slik som pornografisk eller seksuelt utfordrende materiell, tegninger, bilder eller objekter, så vel som potensielt støtende slagord, plakater eller klistremerker, er ikke tillatt på Nobles eiendom, inkludert på nettet.

Hva vi gjør.

Fysiske handlinger som uønsket berøring, seksuell trakassering, nedverdigende innvielsesritualer eller å delta i mobbing er brudd på Noble-kodeksen og gjenstand for disiplinære tiltak.

Enhver Noble-ansatt som utsettes for trakassering, bør rapportere bekymringen umiddelbart til direkte leder, seniorleder eller avdelingen for etikk og etterlevelse.

Policy mot diskriminering og trakassering

Åpen-dør-policy

I Noble prioriterer vi ærlig og åpen kommunikasjon ved å oppfordre alle ansatte til å snakke med sine direkte ledere dersom de har spørsmål eller bekymringer. Disse uformelle samtalene utgjør åpen-dør-policyen vår. De tillater oss å ta opp problemer omgående og hjelpe ledelsen med å fatte beslutninger som er til det beste for de ansatte. Noble tar hver diskusjon alvorlig, og forplikter seg til å finne løsninger raskt. Tydelig og ærlig kommunikasjon er essensielt for å ivareta og fremme en respektfull arbeidsplass

Skape en trygg og sunn arbeidsplass

Vi beskytter våre egnes velvære ved å ikke bare implementere robuste sikkerhetstiltak, men også ved å prioritere deres fysiske og psykiske helse.

Alkohol og rusmidler

For å sikre et trygt, sunt og effektivt arbeidsmiljø, forbyr Noble bestemte stoffer og bruken av dem på anlegg som tilhører oss kundene våre, inkludert kontorer, varehus og rigger. Detaljert informasjon, inkludert lister over forbudte stoffer, er tilgjengelig på P2R. Ansatte er ansvarlige for å gjøre seg kjent med denne listen og sikre etterlevelse til enhver tid.

Retningslinjer for rusmidler, alkohol og forbudte gjenstander

Hva vi verdsetter

Vi prioriterer de ansattes velvære

Noble forsyner en rekke ulike programmer og tjenester med mål om å promotere fysisk velvære gjennom kosthold, fysisk aktivitet og stresshåndtering. Videre tilbyr Noble programmer med fokus på de ansattes psykiske helse. Disse assistanseprogrammene for ansatte omfatter rådgivning, økonomisk planlegging, advokatbistand, betalte fridager, permisjonsordninger og en rekke andre frynsegoder. Vi jobber kontinuerlig for å utvide programmene for å sikre at våre egne kan ta positive valg. Noble overvåker også globale og regionale helsetrender aktivt i de varierte områdene vi bor og jobber i for å forbedre helse- og sikkerhetsprogrammene våre og identifisere høyverdige, kostnadseffektive helsetjenester og støtteprogrammer.

Vi ivaretar våre ansatte

Menneskene er de mest verdifulle ressursene våre, og sikkerheten deres er vår høyeste prioritet. Implementering av robuste sikkerhetstiltak er ikke bare det rette å gjøre, men også godt for forretningene. Vern av arbeidsstyrken skaper verdi for ansatte, kunder og aksjonærer, samtidig som det sikrer bærekraftig drift.

Ingenting er viktigere enn å sikre at alle kommer seg trygt hjem. I Noble lover vi å støtte deg i arbeidet og utstyre deg med de nødvendige verktøyene, inkludert absolutt myndighet til å stanse arbeidet. Hvert individ kan trygt si ifra og stanse eventuelle utrygge oppførsler eller handlinger. Dersom en ansatt legger merke til en situasjon som kan sette folk eller miljøet i fare, har de myndighet til å stanse den umiddelbart.

Vi oppmuntrer partnere og lokalsamfunn

Langsiktige forretningssuksess avhenger av at man ivaretar sterke relasjoner. Noble forplikter seg til å fostre varige, positive relasjoner med lokalsamfunnene som huser oss og lokale interessenter ved å opptre som ansvarlige naboer og partnere. Vi kommer med meningsfylte bidrag til samfunnet, og integrerer sømløst bærekraftig konsernutvikling og sosial utvikling i forretningsprinsippene våre. Noble har en lang historie med et engasjement for utvikling og veldedige aktiviteter.

Menneskerettigheter

I Noble anerkjenner vi betydningen av å opprettholde menneskerettighetene i hele driften vår. Vi er opptatt av å beskytte menneskerettigheter, og av å sikre at forretningspartnere og leverandører deler denne forpliktelsen.

«Myndighet til å stanse arbeid er en rettighet, en plikt og, i Noble, en urokkelig forventning til hver av dere.»

Robert Eifler, adm. dir.

Spørsmål: Lederen min kommer med vitser om den religiøse overbevisningen min på møter. Hva bør jeg gjøre?

Svar: Dersom du opplever eller er vitne til trakassering på jobb eller fra andre medlemmer av fellesskapet vårt, bør du umiddelbart rapportere det til direkte leder, seniorleder eller avdelingen for etikk og etterlevelse. Du kan også bruke NobleLine til å rapportere hendelsen anonymt, dersom du foretrekker det. Det er viktig å si ifra for å sikre en trygg og respektfull arbeidsplass for alle.

Spørsmål: Kommer jeg til å utsettes for represalier for å ha rapportert trakassering?

Svar: Nei, Noble har strengt forbud mot represalier mot envher som rapporterer trakassering i god tro eller samarbeider med en etterforskning. Represalier kan inkludere disiplinære tiltak, oppsigelse, å sette folk ned i stilling, overføringer, trusler eller andre nedverdigende handlinger. Dersom du tror du kan ha opplevd represalier, bør du ta kontakt med avdelingen for etikk og etterlevelse, HR eller NobleLine for assistanse.

Spørsmål: Hvordan støtter Noble ansatte som opplever psykisk press?

Svar Noble forplikter seg til å støtte ansatte som opplever psykisk press ved å tilby en rekke velværeprogrammer med fokus på psykisk helse. Disse programmene inkluderer rådgivning, stresshåndterings-workshoper og ressurser for å ivareta en sunn balanse mellom arbeid og fritid. Ansatte oppfordres til å benytte seg av disse tjenestene for å håndtere stress og forbedre velvære generelt. Assistanse for å få tilgang til disse tjenestene kan fås ved å kontakte HR.

Spørsmål: Hva bør jeg gjøre dersom jeg mistenker at en kollega er påvirket av rusmidler eller alkohol på jobb?

Svar: Dersom du mistenker at en kollega er påvirket av rusmidler eller alkohol på jobb, bør du umiddelbart rapportere bekymringene til direkte leder eller sjef. Du kan også kontakte avdelingen for etikk og etterlevelse eller bruke NobleLine for å rapportere situasjonen anonymt, dersom du foretrekker det. Det er viktig at du tar opp slike problemer raskt for å ivareta en trygg arbeidsplass.

Tredjepartsstandarder

Noble påbyr at alle entreprenører, leverandører og agenter som utfører arbeid for Noble, følger prinsippene i Noble-kodeksen, enten ved å overholde en kodeks som omfatter disse prinsippene, eller ved å ta i bruk Noble-kodeksen. Nobles standard kontraktsvilkår krever at disse tredjepartene overholder Nobles krav til antikorrupsjon, helse og sikkerhet, miljø, arbeid og menneskerettigheter. Våre krav til menneskerettigheter inkluderer en forpliktelse til å sikre fravær av slaveri og menneskehandel i noen del av forretningsdriften eller forsyningskjeden. Som beskrevet i Nobles innkjøpspolicy gjennomgår våre tredjeparts forretningspartnere en omhyggelig screening for etterlevelse av globalt lovverk som omhandler internasjonal handel, menneskerettigheter, etterlevelse av helse og sikkerhet, og finanssikkerhet. Noble anser tredjepartspartnerne som et direkte uttrykk for verdiene og prinsippene våre. Derfor krever vi samme nivå av fremragenhet og forpliktelse fra dem, som vi forventer av oss selv.

For å bidra til lokalsamfunnene vi opererer i og samfunnet for øvrig

- **engasjerer vi leverandører gjennom egnede prosesser i forsyningskjeden**
- **utfører vi frivillig arbeid og deltar i veldedige aktiviteter og/eller samfunnstjeneste innen lokalsamfunnene vi opererer i**
- **tilbyr vi støtte til globale ideelle organisasjoner**
- **forplikter vi oss til inkludering i hvert aspekt av driften**

Erklæringen vår om moderne slaveri og gjennomsiktighet er tilgjengelig på nettet på:

Erklæring mot slaveri og menneskehandel

Prestasjoner som fortjener å være et «førstevalg»

Vi etterstreber fremragenhet og høy kvalitet i hvert aspekt av arbeidet vårt. Gjennom et system av kontinuerlig forbedring etterstreber vi å forbedre driftens effektivitet, booste ressursenes pålitelighet, forbedre sikkerhetsprestasjonene og bidra til miljøvern. Vi etterstreber aktivt læring, vekst og forbedring for å tjene interessentene våre bedre og gjøre Noble til «førstevalget» innen boring.

Spørsmål: Hvordan sikrer Noble at en leverandør overholder global lovgivning som angår menneskerettigheter?

Svar: Nobles tredjeparts forretningspartnere gjennomgår en omhyggelig screening for etterlevelse av globalt lovverk som omhandler internasjonal handel, menneskerettigheter, etterlevelse av helse og sikkerhet, og finanssikkerhet.

Spørsmål: Hvordan engasjerer Noble seg i og bidrar til lokalsamfunn og samfunnet for øvrig?

Svar: Ikke bare utdanner og ansetter Noble lokal arbeidskraft, men vi engasjerer oss med lokalsamfunnene vi opererer i gjennom frivillig arbeid og deltakelse i veldedige aktiviteter og/eller samfunnstjeneste, og gjennom å gi støtte til globale ideelle organisasjoner.

Spørsmål: Kan eventuelle tredjeparter skaffe godkjenning til å gjøre forretninger med Noble?

Svar: Noble anser tredjeparts partnere som et direkte uttrykk for verdiene og prinsippene våre. Derfor engasjerer Noble seg kun med tredjeparter som gjenspeiler samme nivå av fremragenhet og forpliktelse.

Beskyttelse av miljøet

Vi forstår at det å skape en bærekraftig verden krever at vi er oppmerksomme på egen miljøpåvirkning. Det er derfor vi har forpliktet oss til å fremme miljøvennlig praksis i selskapet vårt, blant ansatte og med våre forretningspartnere. Vi er opptatt av å være ansvarlige miljøforvaltere ved å følge Nobles policyer som vektlegger miljøvern, forebygging av hendelser og avfallsreduksjon – uten unntak.

Vår bærekraftsstrategi

Bærekraftsstrategien våre fremhever det urokkelige engasjementet vårt for miljøvern og å skape en positiv effekt på samfunnet og økonomien. Vi forplikter oss til å integrere bærekraftig praksis i den daglige driften, slik at den er i tråd med misjonen og verdiene våre. Ved å sette klare mål som detaljerer spesifikke tiltak, og ved å sikre ansvarlighet, gjør vi betydelige fremskritt.

Bærekraftsrapporten er tilgjengelig på nettet her.

Fremdrift gjennom innovasjon

Nobles ansatte er drivkraften bak selskapets suksess, som benytter seg av teknologi for å styrke virksomheten vår. Ikke bare tar de innovative løsningene deres opp problemer i flåten vår, men forbedrer også effektiviteten til riggoperasjonene våre, noe som sikrer selskapets langsiktige vekst. I Noble defineres innovasjon på strategiske, kulturelle og organisatoriske nivåer innenfor selskapet.

Strategisk innovasjon

Den strategiske innovasjonsstrategien vår benytter seg av en disiplinert tilnærming til å finne, skape og fange opp langsiktig verdi gjennom unike teknologipartnerskap innenfor energiøkosystemet. Dette strategiske rammeverket forsyner Noble med operasjonell motstandsdyktighet, nye vekstmuligheter, en fordel som «førsteaktør» innen viktige teknologier og muligheten til å maksimere avkastning på investeringer i teknologi.

Kulturell innovasjon

Grunnleggeren vår, Samuel Lloyd Noble, innprentet verdiene sine som entreprenør og filantrop i selskapets kulturelle røtter. Lederne våre fortsetter å nære denne lidenskapen ved å fostre en innovativ kultur. I Noble oppfordres ansatte til å ta i bruk nye metoder for å forbedre arbeidsprosessene våre, mens vi forsyner et miljø som stimulerer kreativitet og tjener som et trygt sted for å generere nye ideer.

Organisatorisk innovasjon

I Noble oppfordres hver ansatt til å skape og dele ideer for å forbedre organisasjonens prestasjoner. Ved å bygge tillit, fremme velvære, fostre kontinuerlig læring og oppmuntre til åpen kommunikasjon, maksimerer vi effektiviteten på samhandling mellom likepersoner og driver organisasjonens innovasjon.

Hvordan vi arbeider

Kundene og interessentene våre fortjener nøyaktig og komplett informasjon om Noble. Vi bokfører og dokumenterer i tråd med alle gjeldende lover, regler og regnskapskrav.

Hvordan vi arbeider

Nøyaktig regnskapsføring

I Noble forplikter vi oss til å sørge for at all regnskapsmessig informasjon registreres nøyaktig og med integritet. Rettferdig og presis bokføring og dokumentasjon handler ikke bare om å tilfredsstille finans- og regnskapsregelverk – det er avgjørende for hvordan vi styrer virksomheten. Vi er stolte over nøyaktigheten på alt vi rapporterer, enten det er interne data til ledelsen eller offentlig regnskapsinformasjon, pressemeldinger eller fremtidsutsikter vi deler med investorer og offentligheten. Vi har strengt forbudt mot å ikke oppgi eller unnlate å registrere midler eller eiendeler som tilhører selskapet.

Det er også strengt forbudt for ansatte å forsøke å påvirke, villede eller presse Nobles uavhengige granskere på noen måte som kan medføre unøyaktig finansrapportering.

Krav til regnskap og dokumentasjon

Ansatte må sørge for at Nobles regnskapspapirer er i samsvar med selskapets policyer for arkivering og sletting. Dersom selskapet blir involvert i en rettstvist eller en offentlig gransking som omfatter dokumenter under din kontroll, bør du konsultere selskapets juridiske avdeling for veiledning om de dokumentene.

Videre må alle selskapets offentlige kunngjøringer og kommunikasjon – som periodiske regnskapsrapporter, flåteoppdateringer, pressemeldinger og SEC-innsendinger – være nøyaktige, punktlige og tydelige. Vesentlig villedende eller ufullstendige offentliggjøringer kan påvirke Nobles omdømme og forretningsdrift negativt.

Rettferdig behandling

I Noble behandler vi selskapets kunder, leverandører, konkurrenter og ansatte rettferdig. Å utnytte noen på en utilbørlig måte gjennom manipulasjon, skjuling av informasjon, misbruk av fortrolig informasjon, villedende fremstilling av vesentlige fakta, eller enhver annen form for uærlig forretningspraksis, er et brudd på Noble-kodeksen og Noble-policyen.

Spørsmål: Hva bør jeg gjøre dersom jeg mistenker at et regnskapsbilag ikke gjenspeiles riktig?

Svar: Dersom du mistenker at et regnskapsbilag ikke gjenspeiles riktig, bør du rapportere avviket til direkte leder eller sjef, avdelingen for etikk og etterlevelse eller NobleLine. Det er viktig å ta opp eventuelle unøyaktigheter raskt for å sikre integriteten i selskapets økonomiske rapportering.

Spørsmål: Hvordan bør jeg kvitte meg med dokumenter jeg mener det ikke er nødvendig å beholde lenger?

Svar: Dokumenter som ikke lenger er nødvendige å beholde, bør avhendes trygt og i samsvar med Nobles retningslinjer for dokumentlagring og lovkrav. Dette innebærer som regel spesifikke prosedyrer for sikker destruering av dokumenter for å sikre at sensitiv informasjon ikke blir kompromittert.

Vi ivaretar høye etiske standarder

I Noble forplikter vi oss til å ivareta de høyeste etiske standardene i all forretningspraksis. Vi anerkjenner at suksessen vår avhenger av teamets integritet, og vi er opptatt av å gjøre det rette under enhver samhandling med interessentene våre. Som sådan er brudd på Nobles policyer om interessekonflikter, gaver og gjestfrihet, og innsidehandler strengt forbudt innen driften, og kan medføre disiplinære tiltak som kan omfatte oppsigelse av arbeidsforholdet.

Interessekonflikter

En interessekonflikt oppstår når personlige interesser – enten ekte, potensielle eller oppfattede – kolliderer med Noble sine. Disse konfliktene skjer som regel når muligheten for personlig vinning påvirker beslutningene dine eller arbeidsprestasjonene dine i Noble. Interessekonflikter kan også oppstå når en ansatt, en betjent, en direktør eller et familiemedlem mottar upassende personlige fordeler som et resultat av vedkommendes stilling i selskapet. Disse situasjonene kan gjøre det vanskelig for ansatte å holde seg objektive og treffe fornuftige forretningsbeslutninger på vegne av Noble. Det er best å styre unna enhver situasjon som en gang kan virke som en konflikt. Heldigvis kan de fleste interessekonflikter unngås eller håndteres dersom de kommuniseres tidlig og tas opp på en egnet måte.

For å håndtere interessekonflikter:

- **Unngå eller trekk deg fra beslutningstakingssituasjoner der de personlige aktivitetene og relasjonene dine kan påvirke objektiviteten din.**
- **Gi umiddelbart beskjed om eventuelle faktiske, potensielle eller oppfattede interessekonflikter.**
- **Du må aldri opptre som en konsulent eller et styremedlem overfor en konkurrent.**
- **Du må aldri bruke stillingen eller innflytelsen din i Noble til å oppnå en upassende fordel.**

Policy for interessekonflikter

Ansatte, betjenter og direktører plikter overfor selskapet å fremme sistnevntes legitime interesser når det oppstår en mulighet til å gjøre dette. Derfor forbys ansatte, betjenter og direktører å

- **utnytte muligheter til personlig vinning som oppdages gjennom bruk av konsernets eiendom eller informasjon, eller stillingen i konsernet**
- **bruke konsernets eiendom eller informasjon, eller stillingen til personlig vinning**
- **konkurrere med selskapet**

Gaver og gjestfrihet – kunder og leverandører

Relasjonene til kunder og leverandører er essensielle for virksomhetens suksess, og vi forstår at utveksling av små gaver og gjestfrihet kan styrke disse båndene. Likevel er det viktig å være forsiktig, siden misbruk av slike gester kan utgjøre risikoer for virksomheten vår. Av den grunn har vi en policy om å ikke tilby, akseptere eller forsyne noen form for gaver eller gjestfrihet av en uforholdsmessig høy verdi som kan påvirke, eller gi inntrykk av å påvirke, forretningsbeslutninger. Dersom du har noen spørsmål om hvorvidt du kan tilby eller akseptere gaver eller gjestfrihet fra en kunde eller leverandør, kontakter du direkte leder, en seniorleder eller avdelingen for etikk og etterlevelse.

Policy for gaver, gjestfrihet og underholdning

Gaver og gjestfrihet – offentlige tjenestepersoner

Gaver, reiser og gjestfrihet til offentlige tjenestepersoner er svært følsomme saker. I henhold til lover mot bestikkelser, kan visse former for gaver, reiser eller gjestfrihet som tilbys offentlige tjenestepersoner anses som en bestikkelse, og være et brudd på lover og regler i landene Noble opererer i. Før du tilbyr eventuelle gjenstander til en offentlig tjenesteperson, bør du forsikre deg om at dette er i samsvar med Nobles policyer og prosedyrer. Dersom du har spørsmål om hvorvidt du kan tilby noen form for gaver, reiser eller gjestfrihet til en offentlig tjenesteperson, kontakter du avdelingen for etikk og etterlevelse.

Veldedige donasjoner

Veldedige donasjoner foretatt av Noble bør støtte veldedige saker og organisasjoner, hvis moral og etiske prinsipper gjenspeiler Nobles egne. Forespørsler om veldedige bidrag må gjennomgås og forhåndsgodkjennes av komiteen for veldedige bidrag og/eller avdelingen for etikk og etterlevelse. Noble har strengt forbud mot å gi eller tilby å gi et veldedig bidrag med det formål å påvirke selskapets forretninger.

Spørsmål: En leverandør har invitert meg til datterens bryllup. Går det greit om jeg kjøper en gave?

Svar: Selv om det er omtenksomt at man ønsker å gi en gave, er det viktig å ta hensyn ti Nobles policy for gaver og gjestfrihet. Noble har en policy om å ikke tilby eller akseptere noen form for gaver eller gjestfrihet av uforholdsmessig verdi, som kan påvirke, eller fremstå som å påvirke, forretningsbeslutninger. I så fåll er det best å rådføre deg med direkte leder, en seniorleder eller avdeling for etikk og etterlevelse for å forsikre deg om at gavekjøpet er i tråd med Nobles policyer, og at den ikke utgjør en potensiell interessekonflikt.

Spørsmål: Myndighetene i landet vi borer i (og/eller klientens kontrakt) krever at Noble gir veldedige bidrag på et visst beløp. Trenger jeg godkjenning fra avdelingen for etikk og etterlevelse?

Svar: Ja. Selv om beløpet på bidrag(ene) kommer til å fastsettes av loven og/eller kontrakten, må avdelingen for etikk og etterlevelse gjennomføre bakgrunnssjekker av mottakerne teamet ditt har valgt. Noen ganger fungerer veldedige organisasjoner som et skalkeskjul for aktører med uærlige hensikter. Ved å undersøke med avdelingen for etikk og etterlevelse, sikrer du at de veldedige organisasjonene du velger, ikke setter Noble i fare for bestikkelser eller korrupsjon.

Spørsmål: Kan jeg dele informasjon om et nytt prosjekt i Noble dersom alle på kontoret allerede vet om det?

Svar: Informasjon som kan virke som den er allment kjent, kan være ikke-offentlig og vesentlig. Henvendelser om hvorvidt bestemt informasjon bør forbli konfidensiell, bør rettes til den juridiske avdelingen for å unngå potensiell innsidehandel, som er et lovbrudd.

Retningslinjer for offentliggjøring av informasjon

Politisk aktivitet

Noble anerkjenner og respekterer individers rett til å uttryke personlige politiske overbevisninger. Som selskap følger vi likevel strenge regelverk som omhandler konserners politiske aktiviteter, lobbyvirksomhet og bidrag i jurisdiksjonene vi opererer i. Noble påvirker offentlig politikk og uttrykker politiske synspunkter gjennom autorisert lobbyvirksohet og politiske bidrag til offentlige tjenestepersoner. Kun utpekte teammedlemmer har tillatelse til å engasjere seg med offentlige tjenestepersoner på vegne av Noble, og eventuell lobbyvirksomhet eller eventuelle politiske bidrag må forhåndsgodkjennes av Corporate Affairs eller Nobles juridiske avdeling.

Politiske donasjoner

En politisk donasjon anses som ethvert finansielt bidrag til eller forsyning av varer, handelsvarer eller tjenester til politikere, politiske kampanjer, politiske partier, politiske formål, eller organisasjoner som støtter eller motsetter seg folkeavstemninger eller lovforslag. Ansatte kan foreta personlige politiske donasjoner, men Noble kommer ikke til å refundere ansatte for personlige donasjoner. Videre må ansatte tydelig oppgi at donasjonen er personlig, og at den ikke representerer synspunktene til selskapet. Ansattte er ikke autorisert til å foreta donasjoner til politikere, politiske partier eller kandidater til politiske verv på Nobles vegne. Deltakelse i personlige politiske aktiviteter under betalt arbeidstid eller bruk av konsernets lokaler eller ressurser (e-post, kopimaskiner eller konferanserom) uten forhåndsgodkjenning fra avdelingen for etikk og etterlevelse, er et brudd på Noble-kodeksen. Spørsmål vedrørende personlige politiske donasjoner og bruken av selskapets tid og ressurser bør rettes direkte til Nobles avdeling for etikk og etterlevelse.

Noble-ansatte bør aldri gi eller akseptere gaver

- som er ulovlige eller upassende
- i kontanter eller kontantekvivalenter
- når forretningsbeslutninger fattes av Noble eller forretningspartnerne deres
- som overskrider en nominell verdi, med mindre godkjenning er gitt av avdelingen for etikk og etterlevelse

** Gaver bør ikke gis til offentlige tjenestepersoner uten godkjenning fra avdelingen for etikk og etterlevelse, siden slike gaver kan være et brudd på visse lover og forskrifter.

Innsidehandel

Noble er et stort, børsnotert selskap. Det kan være tidspunkter der Nobles betjenter, direktører eller ansatte kan ha tilgang til informasjon om Noble, en leverandør, en konkurrent eller en kunde som anses som «vesentlig» og «ikke-offentlig».

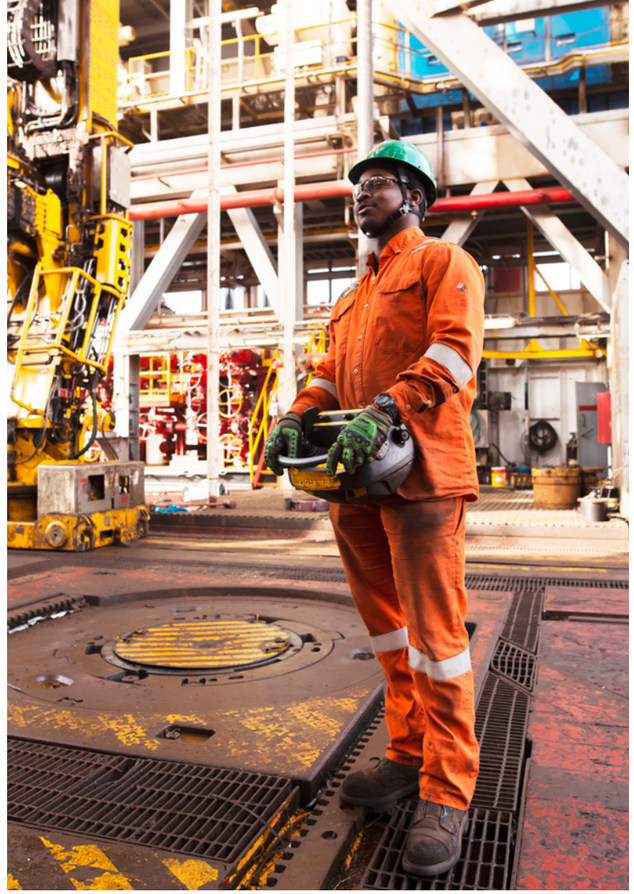
Vesentlig informasjon er informasjon en investor ville ansett som viktig når man beslutter å kjøpe eller selge verdipapirer.

Ikke-offentlig informasjon er informasjon som vanligvis ikke er allment tilgjengelig for offentligheten.

Bruk av dette materialet, ikke-offentlig informasjon, til personlig eller økonomisk vinning, som ved kjøp eller salg av aksjer, er kjent som innsidehandel. Innsidehandel er ulovlig og strider med Nobles policy. Noble forbyr også «tipsing». Tipsing er når vesentlig, ikke-offentlig informasjon deles med andre – familier, venner, kolleger osv. Tipsing er et brudd på loven selv om personen aldri handler verdipapirer basert på informasjonen. Både innsidehandel og tipsing er uetisk, ulovlig og et brudd på Nobles policyer. De kan også utsette et individ for alvorlige rettslige og strafferettslige straffer, inkludert bøter og fengsling.

Direktører, betjenter, ansatte og agenter som handler Noble-verdipapirer må overholde Nobles policy for handel med selskapets verdipapirer. Visse ansatte er underlagt en «blackout-periode», som betyr at de ikke kan kjøpe eller selge Noble-verdipapirer i en bestemt periode. Berørte ansatte kan ikke kjøpe eller selge Noble-aksjer før de får beskjed fra selskapet. Dersom du har noen spørsmål om hvorvidt Noble-relatert informasjon er vesentlig eller ikke-offentlig, kontakter du Nobles juridiske avdeling.

Policy for handel med selskapets verdipapirer



For å forhindre innsidehandel bør ansatte følge disse retningslinjene:

- Du må aldri kjøpe, selge eller på annet vis handle i aksjer fra Noble, eller noe annet børsnotert selskap, når du besitter innsideinformasjon.
- Du må aldri gi vesentlig informasjon til noen utenfor Noble, inkludert familiemedlemmer, slektninger eller venner.
- Du kan kun dele innsideinformasjon med andre ansatte som har behov for denne kunnskapen.
- Beskytt innsideinformasjon mot utilsiktet utlevering.
- Du må aldri spre falsk informasjon eller forsøke å manipulere prisen på børsnoterte verdipapirer.

ENGASJEMENT AV TREDJEPART

Motvirkelse av bestikkelser og korrupsjon

Tillit og gjennomsiktighet er hjørnesteinene i Nobles globale drift og grunnmuren til virksomhetens omdømme. Vi prioriterer etterlevelse av lovkrav i alle regione, spesielt der bestikkelser og korrupsjon er utbredt. Bestikkelser omfatter å tilby, love, gi eller autorisere noe av verdi – enten direkte eller gjennom en tredjepart eller agent – med intensjon om å oppnå en upassende fordel. Tilretteleggingsbetalinger oppstår når en offentlig tjenesteperson betales et nominelt beløp for å fremskynde en administrativ prosess eller tjeneste som betaleren har retmessig rett på. Noble har strengt forbud mot både bestikkelser og tilretteleggingsbetalinger.

Hver ansatt er ansvarlig for å forstå og overholde gjeldende lover. For videre veiledning konsulterer du Nobles policy mot bestikkelser og korrupsjon, eller kontakte avdelingen for etikk og etterlevelse for spørsmål om lover mot bestikkelser og korrupsjon, og situasjoner der det kan være en konflikt mellom Noble-policyer og lokal lovgivning.

Policy mot bestikkelser og korrupsjon

Konkurranserett og konkurranselovgivning

Konkurranserett og konkurranselovgivning er essensielt for å promotere global fri markedsøkonomi og motvirke forretningspraksis som begrenser konkurranse. Disse lovene sikrer rettferdig behandling når Noble omgås kunder, leveerandører, konkurrenter og andre tredjeparter. Noble forplikter seg til å overholde disse lovene. Det er et på Noble-kodeksen dersom en ansatt, betjent eller direktør bedriver ulovlige aktiviteter, som prisfiksing eller å forsyne villedende informasjon for å oppnå en gunstig markedsposisjon.
For eventuelle spørsmål vedrørende konkurraserett og konkurranselovgivning bør du kontakte avdelingen for etikk og etterlevelse.

Motvirkelse av hvitvasking av penger

Hvitvasking av penger skjer når en straffbar handling blandes med midler fra lovlig forretningsvirksomhet. I Noble forplikter vi oss til å gjøre forretninger på en gjennomsiktig måte ved å dokumentere, administrere og rapportere de finansielle aktivitetene våre og sikre overholdelse av alle relevante lover mot hvitvasking av penger. Vi har implementert en robust prosess for selskapsgjennomgang for å forebygge deltakelse i og bruk av selskapet til hvitvasking av penger. For å stille spørsmål eller rapportere hvitvasking av penger eller mistanker, kontakter du avdelingen for etikk og etterlevelse eller benytter NobleLine.

Policy mot hvitvasking av penger

«Brudd på antitrust- og konkurranselover inkluderer

- deling av selskapets priser, leverandørpriser eller annen strategisk informasjon med konkurrenter
- avtaler mellom konkurrenter for å kun operere i bestemte regioner eller med bestemte kunder
- avtaler om å fikse priser eller begrense tjeneste eller produktproduksjon
- komme med falske påstander eller negative kommentarer om konkurrenters produkter, eller med hensikt blande seg i forretningsrelasjoner
- manipulering av bud eller anbud for tjenester

Handelskontroller

Nobles globale fotavtrykk forutsetter etterlevelse av både regionale og internasjonale regler og forskrifter for handel. Vi overholder en rekke ulike lover, inkludert handelsregler, sanksjoner, og import- og eksportrestriksjoner.

Gitt virksomhetens art og hyppige endringer i handelslover, er det viktig for Noble og våre ansatte å holde oss informerte om handelsrestriksjoner som påvirker driften vår. Handelskontrollover er ekstremt komplekse. Før du beveger eventuelle varer over en internasjonal grense, må du derfor ta kontakt med den globale forsyningskjeden eller avdelingen for etikk og etterlevelse.

For å forhindre brudd på handelsrestriksjoner bør Noble-ansatte

- aldri distribuere, motta eller markedsføre noen varer på tvers av internasjonale grenser uten å først bekrefte forskriftsmessige implikasjoner
- følge Nobles policyer og prosedyrer som styrer handelsforskrifter
- aldri markedsføre, selge eller forsyne varer eller tjenester til bedrifter eller individer som står på en embargo- eller sanksjonsliste.

Retningslinjer for innkjøp

Sanksjoner og embargoer

Selv om handelskontrollover påvirker varer vi beveger eller selger, begrenser visse internasjonale lover hvilke folk og enheter vi gjør forretninger med. Noble gjør ikke forretninger med folk eller enheter som er på en sanksjons- eller embargoliste. Vi gjennomfører selskapsgjennomgang av tredjeparter – leverandører, klienter og til og med veldedige organisasjoner – for å verifisere potensiell status som sanksjonert enhet. Eventuelle tredjeparter utenom den ordinære leverandørprosessen må først gjennomgås av avdelingen for etikk og etterlevelse.

Global sikkerhet

Noble forplikter seg til å unngå eventuell medvirkning til aktiviteter som støtter kriminalitet eller terrorisme. Dette betyr at vi ikke handler eller selger teknologi eller varer som kan brukes til kjemiske, biologiske eller kjernefysiske våpen, eller leveranse av missiler. Videre avstår vi fra å handle dersom vi mistenker at varer eller teknologi kan bli misbrukt til disse formålene. Før du beveger teknologi eller varer over en internasjonal grense, må du sørge for å kontakte den globale forsyningskjeden.

RISIKOHÅNDTERING INNEN INFORMASJON OG TEKNOLOGI

Vi beskytter egne eiendeler og egen teknologi

Vi er opptatt av å beskytte Nobles eiendeler, og å sikre at de brukes effektivt. Eiendelene våre omfatter avansert teknologi og intellektuell eiendom, som er avgjørende for å levere kvalitetstjenester og utmerke oss i arbeidet. De fastsatte retningslinjene beskytter sensitiv informasjon, ivaretar selskapets eiendeler og sikrer at proprietære opplysninger forblir konfidensielle. Hver av oss spiller en avgjørende rolle i å beskytte de sensitive opplysningene våre, så omfattende opplæring gis for å sikre at teamet forstår selskapets policyer for sikkerhet og konfidensialitet. Ikke bare styrker dette den interne sikkerheten, men det demonstrerer også forpliktelsen vår til å gjøre oss fortjent til og opprettholde tilliten til interessentene våre.

Vi sørger for datasikkerhet

Nobles sikkerhetstiltakt er utformet for å ivareta konfidensialiteten, integriteten og tilgjengeligheten til kritisk informasjon og IT-eiendeler. Tilgang til Nobles datamaskiner og nettverkstjenester, inkludert internett, e-postapplikasjoner og filarkiver, er begrenset til kun autoriserte brukere. Brukertilgangen er begrenset til de spesifikke IT-eiendelene og -systemene som er nødvendige for å utføre de aktuelle arbeidsoppgavene. Noble har også implementert overvåkning for å forhindre misbruk eller utaorisert tilgang. Vi overholder juridiske, regulatoriske og kontraktsmessige krav for å ivareta sikkerheten til informasjons- og IT-systemene våre. Uatorisert omgåelse, endring eller fjerning av IT-kontroller er et brudd på Noble-kodeksen.

Datavern

Retten til privatliv er grunnleggende for alle. I Noble kan vi innimellom innhente og behandle ansattes personidentifiserbare informasjon med henblikk på legitime forretningsformål og i henhold til relevante lover samt Nobles policyer og prosedyrer. Datainnhentingen vår er begrenset til kun informasjon som anses som essensiell for forretningsdriften. Informasjonsdeling kommer til å finne sted kun der det er juridisk nødvendig. All informasjon om ansatte opprettholdes på en trygg måte, med strenge kontroller som begrenser tilgang og visningsprivilegier til kun autorisert personell. Personopplysninger skal kun oppbevares lenge nok til å fullføre oppgaven de ble innhentet for.

For spørsmål eller veiledning om datavern, eller for assistanse, kontakter du personvernteamet på Privacy@noblecorp.com eller avdelingen for etikk og etterlevelse.

Datavernpolicy

Intellektuelt personvern

Noble intellektuelle rettigheter er blant de mest verdifulle eiendelene våre, i tillegg til medarbeiderne og utstyret vårt. Lederskapet og differensieringen vår innen bransjen drives av de originale ideene og de intellektuelle rettighetene våre. Nobles forpliktelse til og investeringer i teknologi har ført til nye oppfinnelser, oppdagelser, prosessforbedringer, dataprogrammer og annen proprietær informasjon. Derfor er det avgjørende at vi beskytter den konfidensielle informasjonen og de intellektuelle rettighetene for å forhindre uatorisert utlevering eller misbruk.

Policy for konfidensialitet og overdragelse av immaterielle rettigheter

Kunstig intelligens

Noble forplikter seg til å ta i bruk «kunstig intelligens», bedre kjent som «KI», for å drive innovasjonen i selskapet. Vi oppfordrer ansatte til å utforske bruken av KI som er i tråd med Nobles kjerneverdier, nemlig og gjennomsiktighet. KI-muligheter bør forfølges for å forbedre Nobles produkter, tjenester og prosesser. Likevel bør ansatte alltid sikre overholdelse av gjeldende lover og forskrifter, og selskapets policyer. Nobles KI-praksis kommer ved behov til å gjennomgå granskning for å innrette seg etter et KI-landskap i stadig endring.

Selskapets bruk

Ansatte må følge alle gjeldende lover og forskrifter når de bruker KI-verktøy, især regionale datavernlover (inkludert GDPR-lovgivningen implementert i Den europeiske union), og forskrifter som gjelder Noble og enheter eid av Noble. For å sikre trygg bruk og beskytte Nobles eiendeler, kan ansatte kun bruke IT-applikasjoner på enheter eid av Noble eller enheter som er autorisert til å brukes på Noble-nettverket, for eksempel datamaskiner og mobilenheter dersom de har blitt forhåndsgodkjent av IT. IT-sikkerheten må evaluere eventuelle tilknyttede risikoer før aktivering av KI-funksjoner eller -applikasjoner. Ved bruk av KI-teknologi bør ansatte også avstå fra å bruke konfidensiell, proprietær eller sensitiv Noble-informasjon eller informasjon om klienter (dvs. passord, tilgangsopplysninger eller eventuelle personopplysninger om noen av Nobles ansatte, entreprenører, leverandører, klienter, eksterne konsulenter, eller rådgivere).

Ansvarlig bruk

Noble forplikter seg til etisk, gjennomsiktig og ansvarlig bruk av KI i driften vår. Hver av Nobles ansatte, entreprenører eller rådgivere, individuelt eller kollektivt, påvirker selskapets omdømme. Hver part er ansvarlig for å bruke KI på en etisk måte. Overholdelse med gjeldende lover, forskrifter og relevante Noble-policyer sørger for sikker bruk av KI-verktøy. Selv om KI-verktøy kan forbedre selskapets ytelse, må de brukes samtidig som man ivaretar Nobles høye standarder for ærlig og etisk adferd.

Selskapets KI-policy

Spørsmål: Kan jeg bruke et kostnadsfritt nettbasert KI-verktøy til å oppsummere e-postene mine eller for å bistå i utførelsen av arbeidsoppgavene mine?

Svar: Nei, du kan ikke bruke KI-verktøyet med mindre det er godkjent av Nobles IT-avdeling. Ansatte bør ikke introdusere noen av Nobles sensitive, konfidensielle opplysninger eller intern kommunikasjon når de bruker KI-verktøy.

Spørsmål: Hva bør jeg gjøre dersom et KI-verktøy produserer partiske, urettferdige eller feilaktige resultater?

Svar: Rapporter det til lederen din eller Nobles IT-avdeling umiddelbart. Noble forplikter seg til rettferdig og ansvarlig KI-bruk.

Spørsmål: Kan jeg bruke KI-verktøy på min egne personlige enhet til hobbyer eller egne interesser?

Svar: Ja, dersom du utøver tilgang til verktøyet på egen tid og din egen enhet uten å bruke noen av Nobles dataer eller systemer, og uten at det er i konflikt med utførelsen av arbeidsoppgavene dine.

Spørsmål: Jeg ønsker å dele et innlegg om en vellykket jobb jeg fullførte på en Noble-rigg. Er det greit å publisere dette i personlige kanalene mine på sosiale medier?

Svar: Du kan dele personlige tanker om jobbens suksess, som å uttrykke stolthet over jobben Noble utfører på riggen. Du må likevel ikke inkludere noen spesifikke detaljer om selve jobben, eller eventuelle kunder, fordi dette anses som konfidensiell informasjon.

Spørsmål: Er det trygt å sjekke jobb-e-posten min på offentlig wifi på favorittkafeen?

Svar: Selv om det kan være praktisk å bruke offentlig wifi på favorittkafeen, er det viktig å ta hensyn til sikkerhetsrisikoene dette innebærer. Offentlige wifi-nettverk er ofte mindre sikre, og kan være sårbare overfor cyberangrep, som kan kompromittere sensitiv informasjon, inkludert jobb-e-poster. For å ivareta sikkerheten til jobb-e-poster og andre sensitive data, anbefales det å bruke et privat virtuelt nettverk (VPN) til å kryptere forbindelsen, aktivere tofaktorautentisering og unngå å utøve tilgang til høysensitiv informasjon på offentlig wifi. Dersom du lurer på noe eller trenger ytterligere veiledning, konsulterer du Nobles IT-avdeling.

Kommunikasjon

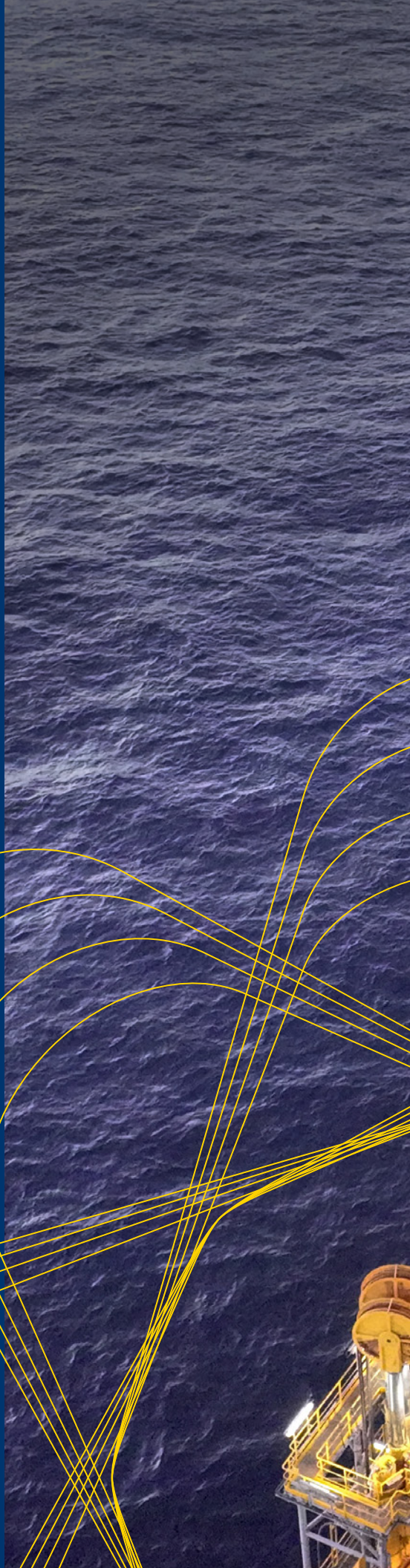
I kommunikasjon med media, finansanalytikere, investorer og offentligheten opprettholder Noble en enhetlig stemme. Kundene og interessentene våre fortjener og forventer nøyaktig og rettidig informasjon om Noble. Som sådan er tilnærmingen vår direkte og etisk, og sikrer at vi aldri med hensikt villeder noen som omgås Noble. Selskapets omdømme og offentlige image kan svertes av unøyaktig eller for tidlig publiserte offentlige uttalelser, som også kan bryte loven. For å sikre konsistens og klarhet, er kun selskapets utpekte talspersoner autorisert til å snakke på vegne av selskapet.

Sosiale medier

Sosiale medier kan være effektivt for å stimulere til samtale og diskusjon blant medarbeidere, kunder og partnere. I Noble bør personlige sosiale medier brukes ansvarlig for å sikre at det ikke forstyrrer arbeidet vårt. Ansatte kan ikke bruke sine private sosiale medier til å utføre selskapets forretningsvirksomhet. Kun godkjent personell kan snakke på vegne av eller dele informasjon om Noble. Unøyaktig, ufullstendig eller for tidlig kommunikasjon kan skade omdømmet vårt å få juridiske konsekvenser. For ytterligere veiledning kontakter du avdelingen for kommunikasjon eller investorrelasjoner.

Policy for elektronisk kommunikasjon

Gjennom kjerneverdiene våre – overlegen driftsutførelse og forpliktelsen til etisk forretningsførsel – har Noble posisjonert seg for å kontinuerlig levere service og resultater av høyeste kvalitet.



NOBLE