



业务行为与道德规范

本规范规定了所有员工、高级管理人员、董事、关联方以及其他代表 Cactus, Inc. 或其任何子公司或关联公司行事的人员必须遵守的指导原则。任何未遵守本规范的行为，均可能导致解除劳动关系或终止服务关系。然而，本规范的任何内容均不得被解释为在原本不存在雇佣关系的情况下创设雇佣合同权利，亦不得以任何方式改变员工“随意雇佣”的性质。本规范并非排他性文件。董事会已批准本规范，并可在未来不时批准与公司及其业务行为相关的其他指导方针和政策。所有员工、董事、关联方及高级管理人员，以及任何代表公司或以公司名义行事的人员（包括合同员工、合作伙伴、分包商、供应商、承包商及第三方中介）均须遵守上述各项规定。

拥有管理职责的董事会拥有在任何时间以任何理由修改、更改或终止此规范或者其指南和政策的权利。

目录

	页码
来自管理层的信息.....	3
前言.....	4
目的和范围.....	4
多样性、尊重和平等机会.....	5
公平合法地支付员工薪酬.....	6
防止骚扰.....	6
确保工作场所没有暴力.....	7
维持无吸毒、无酗酒的工作场所.....	7
个人识别信息.....	8
负责任地沟通.....	8
企业机会和内幕交易.....	9
避免利益冲突.....	10
行业协会和咨询委员会.....	11
竞争和公平交易.....	11
不当付款.....	12
慈善捐赠和活动.....	13
给予和接受礼物.....	14

健康、安全与环境 (HSE)	14
有效的记录管理.....	15
保护我们的知识产权和保密信息.....	16
防止欺诈和偷盗-妥善使用公司财产	17
使用信息技术和其他资源	18
差旅和业务招待.....	19
代表 Cactus 发言	19
合同签署权限	20
遵守贸易法律法规.....	20
保护环境	21
推进人权	21
Cactus Cares: 报告可疑欺诈或不寻常和不合适的行为.....	22
在举报之后.....	23
纪律处分	23
本《业务行为与道德规范》的豁免.....	23
个人确认书.....	24



尊敬的员工们：

Cactus这个名字自1959年开始就和我们的家族联系在一起。Cactus的强大声誉对于我们所有在此谋生的人来说都是极具价值的。有问题的做法绝不可以和它联系在一起。每一个在Cactus, Inc. 或其任何分支或附属机构承担任何我们的业务职责的人都必须以道德和伦理的方式行事并遵守本地、州和联邦法律。任何不恰当的行为都可能会对我们的企业、同事和声誉造成负面影响。

以下是Cactus的业务行为与道德规范，是Cactus, Inc.的董事会将其作为Cactus, Inc. 以及其分支和附属机构的官方政策而制定的。其条款为管理我们的行为提供了一般指南和特定规则。伦理和法律情形通常比较复杂，可以以数种不同的方式诠释。由此，本手册不可能回答所有问题或涵盖所有主题。一个具备伦理道德的企业需要同样具备伦理道德的员工，而最终我们不能仅仅依靠规则来确保符合伦理道德的工作环境；员工们必须自行决定，选择符合伦理规范的做法。

Cactus的业务行为与道德规范与发布在我们的内部网站上的我们的政策和程序并行，如果您需要对我们的价值观、政策和程序有更详细的了解，随时可参考它们。

如果您对于特定的决定或者做法有困惑或疑问，请在行动之前先咨询。

保持我们可靠、诚信和专业的声誉会带来信任并保护我们所有员工以及我们的顾客、供应商和公众。欢迎来到我们的大家庭！

您的诚挚的，

Scott Bender, 董事长兼首席执行官

Joel Bender, 总裁

前言

请参考此规范并提出问题。 请阅读此规范并时常参考它。您不可以只阅读一次然后就把它忘掉。它是您诚信工作的指南。作为对一般规范指南的补充，Cactus, Inc. 可能还会采取适用于全球各地、某一地区或者特定商业程序或单元、职能或者部门的更加具体的政策。请熟悉此规范以及适用于您在Cactus, Inc. 以及其分支或附属机构的职责的法律、政策和程序。您还必须以认真负责的态度，按时完成所有必修的道德与合规培训课程。当然了，我们的规范和政策不可能解决所有可能出现的情形，因此您就需要应用良好的判断力，在任何有问题或者不确定正确做法的时候寻求帮助。如果您仍然有问题，请联系人力资源部或法律部门。

发声报告顾虑。 如果您怀疑任何人有非法或者不符合伦理规范的行为，请发声。请和您的主管或经理沟通，致电人力资源部或者法律部门或者拨打免费热线电话（800）279-4038。美国境外的其他联系电话可参见 <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>，或者您也可以通过Cactus Cares网络举报站点<https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/> 提交在线报告，亦可直接联系人力资源部或法律部门。

做出承诺。 作为Cactus的员工、承包商或者任何其他代表（以下简称“员工”），我们都需要展示对于我们能够公平、诚信地开展业务并遵循最高的道德行为准则的承诺。在受雇之时，我们需要确认我们已经阅读、理解并同意遵循此规范。诚信对于我们的长期成功是如此重要，因此无法遵循规范可能会导致最高包括终止劳动关系的纪律处分。请注意：此规范不是雇用合同，Cactus, Inc.可以在任何时候诠释、修改或废止某些或所有规范条款以及相关的政策和程序。

目的和范围

Cactus, Inc. 以及其分支和附属机构（以下统称为“Cactus”或者“公司”）依据其核心价值，致力于在开展业务时遵循所有适用法律和法规并遵照最高的道德行为准则。

我们作为诚信企业和值得信赖的商业合作伙伴的声誉是我们最为宝贵的资产之一，也对我们的持续成功至关重要。为了维护我们的声誉和品牌，我们对自身的道德行为标准要求高于法律规定的最低要求。我们向我们的员工提供包含这些行为标准的本业务行为与道德规范（简称“规范”）以帮助他们达到我们的法律与伦理义务要求。

Cactus是一家总部位于美国的公司，在全球各地雇佣员工并服务于客户。我们遵守美国的法律以及我们开展业务的其他国家/地区的法律。我们的规范适用于全球所有的Cactus员工，包括Cactus以及其分支和附属机构的所有员工、高级管理人员以及董事，包括但不限于全职和兼职员工以及代表我们或者代表我们提供服务的特定实体和个人，包括顾问、批发商、代理人员、合同制雇员、承包商、转包商、供应商、合作伙伴以及其他代表。在本规范中，诸如“公司”、“Cactus”、“我们”或者“我们的”等词语是用于指代作为整体的本公司，每个在其中的人以及代表本公司、为本公司提供服务或代表本公司行事的任何人或实体。

该规范设定了一系列的业务行为与规程。它并未涵盖所有可能出现的问题，但是它设定了指导所有Cactus员工的基本标准。我们的所有员工都必须依照这些标准行事并设法避免出现不恰当行为。如果某项法律与规范中的政策相冲突，则员工必须遵守法律；如果本地习俗或政策与规范冲突，则员工必须遵守规范。如果规范的某个方面不清楚，或者存在尚未解决的问题或困境，则员工必须询问他/她的主管如何处理这种局面。本规范涉及法律和伦理责任，因此未能遵循该规范的任何方面都不仅会导致包括终止劳动关系在内的纪律处分，未遵循规范的个人和公司还可能需要承担民事和/或刑事责任。

如果任何员工处于或者意识到任何可能违反或导致违反本规范的情形，那么此员工应当立即联系其总管或经理，法律部门或者人力资源部门，或者拨打免费热线电话（800）279-4038。美国境外的其他联系电话可参见 <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>，或者您也可以通过Cactus Cares网络举报站点<https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/> 提交在线报告。

多样性、尊重和平等机会

拥有一支由具备各种技能、能力和视角的员工组成的多样化的劳动力队伍，对于Cactus的持续成功至关重要。我们坚守平等雇用机会、包容和尊重的原则。

Cactus的政策是，所有与雇用相关的决定都必须基于公司需要、工作要求和个人资质做出。我们鼓励员工在思考新职位的人选时先考虑我们现有员工的才干。

包容的政策意味着Cactus不会因为种族、肤色、宗教信仰、原国籍、性别（包括孕妇）、年龄、残障、艾滋病状况、性取向、性别认同、婚姻状况、过去或当前在军队服役情况或其他任何受到我们业务所在地法律法规保护的状况而歧视任何人。

Cactus遵守有关移民和非公民的法律，为每一个在适用国家可以合法工作的人提供平等的雇用机会。此外，Cactus还为有残疾的个人提供便利，努力去除任何阻碍个人工作成功的人为障碍。

Cactus的员工应当即时报告可疑的歧视，且不应报复任何相信有非法歧视情况发生的人。

公平合法地支付员工薪酬

Cactus的员工付出了时间、才干和精力来达到我们的目的，他们应当为着他们的努力而获得公平的报酬。在薪酬、福利和工作条件方面，Cactus遵守所有适用法律。

与薪酬、员工福利、工作小时、休息、休假和其他雇用条件条款相关的法律会因国家的不同而不同（某些时候会因州或省的不同而不同），而所有员工都应当遵循与雇用相关的适用法律。



Cactus的政策完全遵照这些法律和法规。

防止骚扰

所有员工都必须能在安全且受到尊重的环境中工作而不必惧怕骚扰。

Cactus的政策是每个人，包括所有员工、商业合作伙伴和其他利益相关人都必须受到尊重并拥有尊严。我们对于骚扰的政策比法律的定义还要宽泛，它禁止一切通过创造敌对性或令人反感的工作环境而削弱或干扰员工的工作表现的行为。

骚扰包括以某种方式针对或使用的行为、言语、书面材料或物品，从而削弱或干扰他人的工作表现，或造成令人生畏、敌意或冒犯性的工作环境。Cactus的员工绝不应该因为种族、肤色、宗教信仰、原国籍、性别（包括孕妇）、年龄、残障、艾滋病状况、过去或现在在军队服役状况或其他任何受到我们业务所在地法律法规保护的状况而对某人进行负面对待。

在Cactus，任何形式的骚扰行为均被禁止，包括但不限于：不受欢迎的性示好、邀请或评论；带有贬损或性暗示性质的图片或手势等视觉展示；包括攻击或不受欢迎触碰在内的身体行为；以及以服从性要求作为雇佣条件或避免不利后果的威胁或要求。

骚扰行为不能被容忍。如果您看到了骚扰行为的发生，请立即将此行为报告给经理或者主管，人力资源部或法律部门，或拨打Cactus Cares 免费热线电话（800）279-4038。美国境外的其他联系电话可参见 <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>，或通过

Cactus Cares 网络举报站点（<https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>）提交在线报告，亦可直接联系人力资源部或法律部门。

Cactus严禁对任何相信有非法骚扰行为发生的人的报复行为。

确保工作场所没有暴力

一个没有暴力、武器或者其他干扰性行为的工作场所保证了员工们的安全，让他们得以全身心投入工作。

Cactus的员工在工作场所需要以礼貌、恭敬和专业的方式行事。通过书面、口头或其他非口头行为（比如手势或表情）对另一个人或他们的财产进行霸凌、威胁、恐吓或伤害均被明令禁止。同时严禁破坏公司财产。参与了干扰性行为或暴力或暴力威胁行为的Cactus员工将会受到最高包括终止劳动关系以及刑事指控的纪律处分。员工必须将任何干扰性行为、暴力或暴力威胁行为报告

给人力资源部或法律部门。

维持无吸毒、无酗酒的工作场所

酒精、非法毒品和受管制物质会对安全、生产力、态度、可靠性和判断力造成负面影响。非法毒品和包括处方药在内的受管制物质的非法使用在工作场所被绝对禁止。

员工被禁止在Cactus设备上工作或操作Cactus设备（包括公司车辆）以及参与Cactus事务时消费酒精或其他致损物质或处于其影响之下。员工还被禁止拥有、分发非法毒品或者处于其影响之下。

Cactus致力于营造无毒品酒精损害的工作场所。作为此承诺的一部分，我们会采取一切合适且合法的必需步骤来确保合规，包括可能对工作申请者或现有员工进行测试，或要求其披露过往的刑事、酒精及毒品法规判罪史。

个人毒品或酒精测试阳性将会导致其立刻被驱逐出公司设施或客户的场地或设施。确认毒品或酒精测试阳性将会导致劳动关系终止。

个人识别信息

我们每个人都有责任保护员工的个人识别信息和其他私人资料的私密、机密和安全。Cactus遵循我们开展业务的国家的所有适用隐私和数据保护法律。

美国和其他国家有很多法律条款规管个人识别信息的收集、适用、储存、披露以及删除。此类信息可能包括诸如姓名、家庭地址、电邮和IP地址、电话号码和政府签发的证件号等一般信息。它还可能包括更加敏感的信息-比如财务记录、信用分数、信用卡号、病历、教育或受雇记录，政治和宗教派别从属，项目地点、地震数据、测井资料以及其他与公司相关的项目信息。这些信息可能需遵守额外的特定法律或合同义务。

我们对待隐私和数据保护义务十分认真。员工在访问或处理此类个人信息（不管此信息属于谁、是如何获得的或储存在哪里）时，都必须遵守适用法律和法规以及Cactus的政策、合同义务和自愿采取的标准。如无法做到这一点，可能会导致最高包括终止劳动关系的纪律处分。

负责任地沟通

Cactus的沟通帮助我们相互联结，并和我们的客户和利益相关方联结。我们所说的反映了我们是什么样的人以及我们拥护什么。我们要努力以能够展示我们的价值观、推进我们的目的以及增强我们的声誉和品牌的方式沟通。

注意您与别人谈话的方式-尤其是在任何形式的书面沟通中包括电子和在线沟通诸如电邮、即时短信、在线聊天、博客或者帖子或是社交网络站点。要保持客观和专业的态度。避免使用具有冒犯性的、煽动性的或者攻击性的语言以及任何可能会使得Cactus难堪或者贬损Cactus的语言。沟通要真实准确。即使是无意间做出的错误陈述也可能让您和Cactus遭受严重的法律风险。不得夸大事实、作出过于宽泛的概括、就具有法律意义的事项进行猜测，或发表可能被断章取义的言论。通过即时消息、文本、博客以及社交网络共享的信息会有深远而永久性的影响，会对您、Cactus和我们的利益相关者有着负面和破坏性的冲击。

要合适定制您的沟通的范围和内容。不要发送电邮给没有合法需要接收它们的人。要保守使用大型通讯列表以及“回复所有”功能。仅在公共论坛或社交网络站点上发布适合广泛受众的信息。要简洁，不要捎带不必要的信息或细节。

请勿披露属于Cactus或他人的机密或专有信息，那些有合理需求来了解、并已获得授权来查看这些信息的人除外。确保您的沟通不会违反法律或公司政策。

除非您获得了明确的授权来代表Cactus发言，否则您必须清楚您的个人观点只是您个人的，并不反映Cactus的观点或代表任何公司的官方立场。

企业机会和内幕交易

我们致力于提升为利益相关方创造的价值，珍视其信任并保护其投资。我们将遵守与公司组织与治理、证券、登记与交易、营业许可与税务以及经营授权相关的所有适用法律要求及证券交易所规则。

Cactus十分重视美国联邦证券法赋予其的责任，也希望员工们能够同样这样做。您绝不应当在官方公开发布之前披露或使用重大非公开信息。

“重大非公开信息”是指有关某公司的信息，该等信息属于理性股东在决定买入、卖出或持有股票或任何其他证券时会认为重要的信息，且该信息此前未向公众披露，亦不以其他方式为公众普遍获取。此类信息的示例包括但不限于：尚未公布的财务信息、财务预测/预估、合并或收购事项、供应商或客户关系、高级管理层变动以及新产品。

作为Cactus的员工的您需要熟悉或者遵循Cactus的交易政策，此政策可在公司网站上找到。如果您对公司的交易政策有任何疑问，则您应当联系法律部门。

Cactus 员工不得利用通过使用公司财产、信息或其职务所获知的机会为个人谋取利益。当出现相关机会时，员工有义务促进公司的合法利益。任何 Cactus 员工均不得利用公司财产、信息或其职务获取不正当的个人利益，任何员工、高级管理人员或董事均不得以直接或间接方式与公司竞争。如认为存在例外情形，且该情形有利于公司，则必须将相关情况充分披露予管理层或董事会，由

其认定该行为是否符合公司的业务目标。

避免利益冲突

Cactus 员工必须始终以公司的最佳利益为出发点行事。我们应避免利益冲突，甚至避免出现利益冲突的表象，以及其他可能对 Cactus 造成损害或带来负面影响的行为。

当个人活动、投资或关联关系以任何方式干扰公司的利益时，即可能构成利益冲突。当董事、高级管理人员或员工，或其家庭成员，因其在公司中的职务而给予或获得不正当的个人利益时，也可能产生利益冲突。例如，向员工及/或其家庭成员提供贷款、服务或债务担保，或由公司的客户或供应商提供的礼品、旅行及款待等，均可能引发利益冲突。正如您在 Cactus 的行为不应使您的个人、商业或财务利益受益一样，这些行为也不应使您的家庭成员或与您存在重大个人、商业或财务关系的其他人的商业或财务利益受益。

Cactus 员工应当了解并避免可能引发利益冲突的各类情形。所有潜在的利益冲突均必须向您的主管或经理、人力资源部门、法律部门，或首席执行官（CEO）或首席财务官（CFO）披露，以便对相关情况进行评估并妥善处理。

对于在 Cactus 任职的家庭成员或与您存在密切个人关系的人员，您应当回避参与与其相关的任何用工决策，例如招聘、薪酬、绩效评估或晋升等。

您不得从事任何与 Cactus 存在竞争关系的外部任职、商业活动或其他行为，也不得从事违反您对 Cactus 所负保密义务或其他义务的活动，或任何违法、不道德或可能对 Cactus 产生负面影响的行为。您不得在上述外部活动中使用 Cactus 的设备或资源（包括保密信息或知识产权），并确保此类活动不会影响您的工作效率或履行在 Cactus 职责的能力。

未经 Cactus 首席执行官（CEO）批准，您不得在任何上市公司或大型非上市商业实体（即年收入达到或超过 2500 万美元的实体）担任董事、受托人、高级管理人员或类似的有偿或无偿治理职务。经副总裁级别或以上的经理或主管批准，您可在较小的非上市实体中担任此类职务。如您目前正在或拟接受相关任命，请联系人力资源部门或法律部门。

如您在非营利组织、社区组织、慈善机构、政治组织或社会团体中担任治理职务，且该等任职不与 Cactus 的利益发生冲突，亦不会对 Cactus 产生负面影响，则无需取得 Cactus 的批准。为避免实际或被认为存在的利益冲突，您不应参与任何与 Cactus 是否向您所关联的该等组织提供资金或其他支持有关的决策。



最好的策略是避免与公司的客户、供应商或竞争对手产生直接或间接的个人或商业联系，代表公司的除外。利益冲突可能不总是很明显，因此如果您有问题，您应当咨询公司的法律部门或人力资源部门。任何意识到利益冲突或潜在利益冲突的员工都应当让您的主管、经理，法律部门或人力资源部门立刻注意到此事宜；或者如果您不愿与任何人接触，则您应当拨打Cactus Cares热线电话（800）279-4038。美国境外的其他联系电话可参见 <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>，，或者您也可以[通过Cactus Cares网络举报站点](https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/)提交在线报告，亦可直接联系人力资源部门或法律部门。

行业协会和咨询委员会

Cactus 可能会要求您代表公司参与行业或贸易协会、标准制定机构、客户或供应商咨询委员会或类似组织。在此类情况下，您系代表 Cactus 行事，必须确保始终以 Cactus 的最佳利益为出发点。未经授权，您不得代表 Cactus 作出任何承诺。

除非系应 Cactus 要求参与上述组织，否则，在获得 Cactus 副总裁级别或以上的主管或经理批准的前提下，您可基于个人身份参与此类组织，但前提是您须明确表明您并非代表 Cactus 行事，且您的参与不得与 Cactus 的利益发生冲突或对 Cactus 产生负面影响。

竞争和公平交易

我们将通过以合理价格向客户提供高质量的产品和服务，在公平且具有竞争性的市场环境中取得成功。我们遵守旨在维护自由和开放竞争的相关法律。

法律要求Cactus 必须完全基于公司的最佳利益作出自身决策，并保持独立性，不得与任何竞争对手存在任何形式的默契或协议。该要求意味着必须绝对避免任何违反或可能被认为违反反垄断法律的行为。反垄断法律禁止竞争对手之间就价格、销售条款、市场划分、客户分配或任何限制竞争的行为达成任何形式的默契或协议。反垄断法律旨在通过竞争促进消费者福利，并通过禁止限制贸易的合谋行为来保护竞争。在与竞争对手进行任何谈判之前，应咨询法律部门。

一般而言，与竞争对手开展联合活动容易引发反垄断方面的问题，只有在与法律部门确认拟采取的行动合法后，方可进行。某些为实现共同合法商业目标而与竞争对手开展的联合行为可能是合法的，例如联合开展研发项目以及通过行业协会进行游说活动等。违反反垄断法律可能对公司及个人员工同时施加刑事和民事处罚，包括较长刑期、民事罚款以及向受损方支付最高可达三倍的赔偿金。

任何 Cactus 员工均不得通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、歪曲重大事实或任何其他故意的不公平交易行为，从任何人处获取不正当利益。

不当付款

公司禁止在与私营部门及政府机构的所有业务往来中进行任何形式的**不当付款**。本规定适用于公司人员之间以及与外部相关方之间以**金钱支付、礼品或超出象征性价值的款待形式**进行的付款。以下概述了公司就若干类型付款所制定的相关政策。

疏通费是指用于加快或促成某项交易的付款，此类付款通常亦被称为“**润滑费**”，旨在使交易过程更加顺畅。即使在特定业务机会中该等付款似乎具有必要性，亦一律禁止支付疏通费。

贿赂行为及相关指控可能严重损害公司的声誉，并导致民事罚款、处罚以及刑事起诉。凡被认定为**行贿或受贿**的员工，将被解除劳动关系，并在适当情况下承担刑事责任。《海外反腐败法》等反贿赂法律通常主要针对向政府官员**行贿**的行为。

公司严禁向任何政府官员提供任何有价之物，无论其金额或价值大小；亦不得以获取或维持业务为目的，直接或通过第三方，向政府官员提供、承诺提供或授权提供任何有价之物。

“政府官员”是指：（1）政府雇员，包括政府部门的任何官员或雇员，或政府所有或控制的企业（如银行或国家石油公司）的任何官员或雇员；（2）政治职位候选人及政党官员；（3）公共国际组织（如世界银行）的官员或雇员；以及（4）上述第（1）、（2）及（3）项所列人员的家庭成员。“政府官员”还包括任何以官方身份代表该等政府、部门、机构或其附属实体行事的人员。

“政府官员”亦包括在美国境内工作的美国公民，如其受雇于政府所有或控制的企业（例如外国银行或国家石油公司）。在员工因受到胁迫或强制，且面临非法的、现实存在的、紧迫且即将发生的死亡或严重人身伤害威胁的情况下，公司承认可对上述禁止性规定作出例外。任何在胁迫或强制情况下作出的付款，均必须立即向总法律顾问报告。

向各类组织进行的慈善捐赠须经首席执行官批准，因为即使是慈善捐赠，也可能被误解为贿赂行为，尤其是在政治人物或政府官员参与决定向特定慈善机构捐赠的情况下。

关于政治捐赠及一般政治活动，公司认为员工有权在不受胁迫或报复的情况下，自主选择是否加入任何政党。因此，员工可以使用个人资金进行捐赠并支持相关政党。但员工不得使用公司资金向政治团体或政府官员提供捐赠。

如对拟采取行动的适当性存在任何疑问或顾虑，应在采取相关行动之前与法律部门进行沟通。任何涉嫌违反《海外反腐败法》或其他反贿赂法律的行为，均必须立即向法律部门报告，或拨打免费电话（800）279-4038。美国境外的其他联系电话可参见 <https://cactuswhd.com/governance->



[documents/cactus-cares/](#)，或者您也可以[通过Cactus Cares网络举报站点](https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/)提交在线报告，亦可直接联系人力资源部或法律部门。

慈善捐赠和活动

Cactus致力于回馈我们的员工所生活和工作的社区。我们所做的慈善捐赠与我们的回馈目标一致，我们也鼓励我们的员工通过合适的志愿者活动来支持他们的社区。

很多Cactus的员工无偿奉献出他们的时间、才干和精力来支持慈善事业和非盈利组织。Cactus为我们的员工的博大胸怀而骄傲，也鼓励他们进行这一类的活动，前提是绝不会与Cactus的利益相冲突或者对Cactus造成负面影响。

在提前获得您的经理或者主管的同意的情况下，支持Cactus发起的社区项目的志愿者活动可在工作时间内完成。其他的志愿者活动必须利用您自己的时间完成，也绝不能危及您履行Cactus工作职责的生产力或能力。

给予和接收礼物

Cactus致力于仅凭借我们的产品、服务和人员的价值和诚信成为赢家企业。由此，我们的商业决策应当始终符合Cactus的最佳利益。

员工之间给予或接受的礼品和款待，不得使接受方因此对提供方产生需给予特殊照顾的义务。礼品及/或款待一般应符合以下指引：

- 价值应为象征性，且在任何情况下不得超过 200 美元；
- 不得为任何形式的金钱性礼品，如现金或礼品卡；
- 仅可在符合合理商业惯例的范围内给予或接受；
- 不得以影响任何业务交易为目的；
- 即使相关情况被公开披露，也不应使公司感到尴尬；以及
- 对本规定的任何例外情况，均须经 Cactus, Inc. 首席财务官批准。

员工可为其本人及/或其家庭成员接受通常与惯常商业惯例相关的常见礼遇，包括但不限于：

- 应供应商邀请与其共进午餐及/或晚餐（可包括配偶）；
- 来自供应商的小额礼品，如日历、钢笔、记事本、刀具等；
- 活动门票（通常建议供应商同时出席该活动）；以及

- 节日期间通常赠送的易腐礼品，如火腿、饼干、坚果等。

与政府机构及其员工开展业务往来时，相关规定更为严格且更加复杂。员工在向政府雇员或官员提供礼品、款待或其他个人利益时，必须始终遵守相关法律要求及政府规定。在与美国联邦、州及地方政府机构以及其他公共机构开展业务往来时，应始终遵守适用的法律法规及 Cactus 的相关政策。

健康、安全与环境 (HSE)

公司致力于提供安全、健康的工作环境，以安全环保的方式开展业务，同时力求在这方面有持续的进步。任何人都不应当因为受雇于Cactus而生病或受伤。

所有Cactus的员工都应当依据经理的批准履行职责，并遵守所有与健康、安全和环境相关的本地、州、省以及联邦政策、程序、法律以及与其的所在地相关的法规。当您在办公室工作、远程工作或是居家工作时，要始终谨慎，安全工作。

在客户场所工作的员工，还必须遵守客户的健康与安全要求。Cactus 员工有责任将适用的安全与健康要求传达给进入 Cactus 场所的任何人员，包括访客、客户、派驻人员及承包商。

所有员工均应立即报告工作场所发生的伤害、疾病或不安全状况，包括“险些发生的事故”。及时报告有助于防止他人受到伤害。任何情况下，均不得以牺牲自身、员工或他人安全为代价。

如管理人员或其他主管要求您采取可能带来安全风险的做法，您应立即将相关情况报告给其他主管、人力资源部门或法律部门，或拨打免费电话（800）279-4038。美国境外的其他联系电话可参见 <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>，或通过 Cactus Cares 网络举报站点（<https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>），提交报告，亦可直接联系人力资源部门或法律部门。

有效的记录管理

我们财务报表及其他监管申报文件的完整性，对于公司业务的成功运作以及维持利益相关方、客户和业务合作伙伴的信心与信任至关重要。

我们每个人均有责任根据适用法律及 Cactus 的档案保留政策，对公司记录进行保存、保护并予以适当处置。Cactus 要求对信息进行真实、准确的记录和报告，以便（1）作出负责任的业务决策，（2）确保遵守适用法律法规，以及（3）确保公司向相关税务或其他政府机构提交或报送的报告和文件，以及公司进行的其他任何公开沟通，均实现完整、公平、准确、及时且易于理解的信息披露。

Cactus 的所有账簿、记录、账目及财务报表，必须在合理详尽的基础上予以维护，并应及时、适当地反映公司的交易情况，同时必须符合适用法律法规、美国公认会计原则以及公司的内部控制体系。

即使您并非从事财务或会计相关工作，您仍对 Cactus 财务报表的完整性负有责任。日常交易（如记录费用报销和开具销售发票）均会反映至财务报表中，因此必须确保其准确、完整。同样，在进行预测和前景分析时，您亦应保持坦诚和如实反映。

切勿歪曲公司的财务或经营业绩，或以任何方式明知故犯地损害公司财务报表的完整性。不得在公司的账簿或记录中录入任何有意隐瞒、误导或掩盖任何财务或非财务交易、结果或余额真实情况的信息。务必根据适用法律要求及 Cactus 的档案保留政策，对公司财务记录进行保存、保护并予以适当处置。

许多员工和高级管理人员经常使用业务费用账户，该等费用必须进行充分记录并准确入账。如您不确定某项费用是否可以合理计入公司费用，请咨询您的经理或主管。

应按照适用的保留要求保存所有 Cactus 公司记录，并将其存储于经批准的电子或实体存储位置。在满足保留期限要求且未受到法律部门发布的保存指令（“法律保全通知”）约束的情况下，应妥善处置相关记录。“法律保全通知”是指 Cactus 法律部门以书面或口头形式发出的指令，要求员工保存与公司某项法律事务相关的特定文件。您必须始终遵守法律保全通知中的相关指示。

所有非记录类的一般业务信息亦应妥善存储和保护，但不适用特定的保留要求，并应在不再因业务运营、法律事务或审计需要而保留时予以处置。

保护我们的知识产权和保密信息

我们的商业秘密及其他保密信息是使我们区别于竞争对手的重要资产，必须予以妥善保护。

“保密信息”是指属于 Cactus 且未向公众公开的重要和/或具有价值的商业信息。其包括由 Cactus 开发、获得专利、许可使用或取得的商业秘密及其他知识产权，也包括在保密义务约束下由客户、业务合作伙伴或其他方披露给 Cactus 的信息。

示例包括尚未公布的财务信息、战略业务计划、尚未发布的产品或服务及解决方案、计划中或拟进行的合并或收购、诉讼及其他法律程序、产品设计与技术知识，以及客户和员工的个人信息等。

始终谨慎保护属于 Cactus 的保密信息，以及属于我们的客户、业务合作伙伴及其他利益相关方的任何保密信息。应采取合理的物理和电子措施，确保所有保密信息的安全。



大多数专有信息的泄露源于疏忽或不当行为。例如，人们可能会向以下对象披露超出必要范围的信息：

- 不具有知情必要的其他员工；
- 家庭成员和朋友；
- 供应商、分销商和客户；
- 访客/检查人员及其他外部人员；以及
- 在展会或行业协会会议期间。

仅可在基于合法业务需要知情的前提下，与 Cactus 员工共享保密信息，或在已与 Cactus 签署保密协议的情况下与其他方共享。部分保密信息具有高度敏感性，即使在公司内部，其知悉和访问亦受到限制。

在讨论保密信息时务必格外谨慎。不得在公共场所谈论相关信息，亦不得向任何非 Cactus 员工披露，包括家庭成员和朋友。

请注意，Cactus 的保密信息属于公司所有，您不得将其用于个人利益。如您在工作中或受雇于 Cactus 期间开发了知识产权，必须向公司披露，因为该等权利在法律上可能归属于 Cactus。未经授权，不得披露、复制或传播 Cactus 的知识产权。

除非通过信息技术部门提供或批准的安全方式进行，否则不得在个人设备（如个人智能手机、笔记本电脑、台式电脑或其他个人计算或电子设备）上访问或存储 Cactus 的保密信息。

防止欺诈和偷盗：妥善使用公司财产

盗窃和欺诈均属犯罪行为，公司对此绝不容忍。员工实施盗窃或欺诈行为，不仅会损害公司的声誉和品牌，也会对我们所有人造成不利影响。我们都清楚何为盗窃：即未经适当许可，擅自取得不属于自己的财物。盗窃既可能表现为对金钱或财产的实际占有，也可能通过伪造、侵占和/或欺诈等方式实施。

欺诈是一种通过欺骗实施的盗窃行为。其表现为通过言语、行为或隐瞒重要信息，使他人相信不真实的情况，并意图使其基于该等虚假陈述采取或不采取某种行动，从而导致其遭受经济损失。

任何实施或协助他人实施盗窃或欺诈行为的员工，均将受到纪律处分，直至并包括解除劳动关系，并可能被依法追究刑事责任。



请通过警惕任何针对 Cactus、其员工、客户、股东、业务合作伙伴或其他利益相关方的欺诈行为，协助保护公司的资产和声誉。对于任何可疑活动，应始终立即报告，且不得因实现销售目标、业绩指标或其他任何目标的压力，而歪曲任何交易的真实情况、规避内部控制或损害您的职业操守。

任何涉嫌欺诈、盗窃、侵占或其他不当行为的情况，均应立即报告给您的经理或主管、人力资源部门或法律部门，或拨打免费电话（800）279-4038。美国境外的其他联系电话可参见

<https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>，或通过

Cactus Cares 网络举报站点（<https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>）提交报告，亦可直接联系人力资源部门或法律部门。

对涉嫌不诚信及欺诈行为的调查，将始终在严格保密的程序下进行。

使用信息技术和其他资源

安全、可靠的信息技术资源对公司业务的正常运作至关重要。在使用该等资源及其他 Cactus 资源时，我们始终有责任遵守相关安全措施并遵循 Cactus 的相关政策。

Cactus 为员工提供办公场所、家具、办公用品、设备以及信息技术资源（指各类通信和计算设备及装置、互联网和内联网访问、网络连接能力以及软件程序和应用），以支持其为公司开展工作。我们所有人均应妥善管理和使用这些资源，谨慎维护，并防止其遭受丢失、损坏、浪费或滥用。

在符合适用法律的前提下，Cactus 保留对其资源使用情况进行监控的权利，包括信息技术资源。在适用法律允许的范围内，您对该等资源的使用即视为您同意接受此类监控。

在遵守公司政策及法律规定，并以负责任、合乎道德的方式行事的前提下，员工可在个别情况下将这些系统用于个人用途。尽管允许适度的个人使用，员工必须明确，这些系统及其所包含的信息均属公司所有。公司会对员工的使用情况进行监控，员工不应对其在公司计算机及信息技术系统上的个人使用抱有任何隐私期望。

员工在使用 Cactus 计算机系统发送或接收电子邮件或访问互联网时，不应期待享有隐私。Cactus 有权且会对计算机系统的使用情况进行监控，以防止不当使用并控制与存储大量数据相关的成本。员工不得将电子邮件用于个人牟利、广告宣传、筹款请求、连锁信或任何可能损害 Cactus 声誉的通信。在发送保密或专有信息时，应谨慎使用电子邮件，因为电子邮件通信并不安全，本质上类似于电子明信片。

差旅和业务招待

合理的商务差旅和业务招待有助于提升公司的盈利能力和声誉。员工应真实、准确、完整地记录差旅及招待费用。

费用报销欺诈的示例包括提交虚假票据、虚报里程、伪造客户名称以及编造业务用途等。

仅可将 Cactus 资金用于合法的业务目的，且不得超出必要支出。应遵守 Cactus 关于公司信用卡使用、首选差旅供应商、必要的管理层审批、票据、费用报销以及其他与差旅相关事项的政策。

在提交报销申请时应诚实、准确，且不得将 Cactus 资金用于个人差旅或娱乐活动，或用于补充个人收入。

在进行商务差旅或招待活动时，不得前往可能对 Cactus 造成负面影响的场所，例如带有性内容的场所。在此类场所发生的费用将不予报销。即使未申请报销，该等场所亦不适用于任何形式的业务招待。

代表Cactus发言

Cactus 的对外声明必须经过谨慎管理，以确保其准确性、公正性并符合相关法律要求，同时保护公司的声誉，并确保与公司的宗旨、价值观及品牌保持一致。

Cactus 通过特定的信息发布渠道（如新闻稿、媒体沟通、会议以及在 www.cactuswhd.com 发布的其他声明）向公众传达公司的官方立场。上述渠道的使用仅限于经授权的人员，所发布的信息必须真实、准确并已获批准对外发布。

仅经授权的人员方可就财务业绩、战略业务计划、法律事务及公共政策等特定事项代表公司发表官方立场。

如您收到来自媒体、行业或金融分析师的咨询，或收到邀请要求 Cactus 参与公共关系活动，或被邀请代表 Cactus 在会议、研讨会、展会或其他活动中发表公开讲话或参与调查，请联系投资者关系总监。

如您收到来自任何政府人员就公共政策、监管或执法事项提出的咨询，请联系法律部门。

合同签署权限

我们在与客户、业务合作伙伴及其他利益相关方建立合同关系时，应保持客观，并以 Cactus 的最

佳利益为出发点。

为提高效率，确保遵守法律、会计及财务报告要求，并防止公司资产遭受欺诈、浪费或滥用，Cactus 已制定相关政策、程序及控制措施，以规范 Cactus 与其客户、供应商、业务合作伙伴及其他利益相关方之间合同的谈判与审批。

根据合同的性质、相关方、范围及金额，Cactus 已将代表公司订立及签署合同的权限授予不同的员工。

如您参与 Cactus 的任何合同谈判，应确保理解并遵守 Cactus 的合同管理政策，仅在该等政策及相关签署权限矩阵所授予的权限范围内行事，并确保已取得财务、会计、采购、HSEQ、合同管理及法律部门的所有必要批准。

遵守贸易法律法规

我们为世界各地的客户提供服务，并与世界各地的业务合作伙伴开展合作。通过遵守贸易法律法规，我们促进商业活动的发展，并帮助我们开展业务的各个国家和地区实现繁荣。

无论在何处开展业务，我们都必须遵守适用于我们的海关法律及贸易监管规定。例如，我们不得向受美国政府禁运的国家出口产品或服务，不得向特定个人或实体或特定最终用户进行销售，也不得转让某些类型的技术。在从美国或其他任何国家出口商品、服务或技术之前，或如对该领域的合规义务有任何疑问，请咨询法律部门。

保护环境

我们对环境的关注不仅限于遵守政府法规的要求。我们积极与员工、业务合作伙伴、客户及其他相关方合作，探索减少公司及客户运营对环境影响的方法，以促进子孙后代的可持续发展。我们还通过运营 Cactus 的各项设施来节约资源、降低对环境的不利影响并防止污染。在产品的设计过程中，我们贯穿产品全生命周期，尽可能减少对环境的影响。

Cactus 在其供应链中设定环境卓越的要求，并在采购过程中纳入可持续发展绩效标准。我们选择符合以下条件的供应商和供货商：

- 展现出遵守环境保护相关法律法规的承诺；
- 采取可持续的商业实践；以及
- 实施相关计划以减少和控制重大环境影响。

在工作中，员工应在条件允许的情况下践行资源回收，并采取措施减少水、能源及其他资源的消



耗。通过减少打印以及在可能的情况下重复使用纸箱及其他容器，以节约纸张。

应按照适用法律要求及 Cactus 的相关政策，妥善处置所有电子产品、部件以及 Cactus 产品。

推进人权

所有人都应当受到尊严与尊重的对待。Cactus 已制定相关制度，在合理范围内确保所有员工及代表 Cactus 工作的人员均出于自愿提供劳动，并依照适用法律获得相应报酬。Cactus 员工不得以任何形式实施侵犯人权的行为，包括但不限于奴役、体罚或使用童工。

Cactus 同时对其供应链中的社会责任提出要求。我们选择的供应商、供货商及业务合作伙伴应当：

- 展现对员工健康与安全的承诺，并全面遵守有关工资、工时及工作条件的法律法规；
- 不使用强迫劳动或契约束缚劳动，亦不得使用由此类劳动生产的原材料或成品；以及
- 确保其所使用的材料不来源于涉及侵犯人权行为的渠道。

Cactus 认为，保障劳动者权益的最佳方式，是允许每位员工就其关切的问题直接与管理层进行沟通。

Cactus Cares: 报告可疑欺诈或者不寻常和不合适的行为

Cactus 鼓励员工在发现任何违法或不道德行为时，或在面对特定情形不确定应采取何种最佳行动时，主动与经理、主管或其他适当人员沟通。

在公司内部，每个人都应能够安心表达自己的意见，尤其是在涉及道德合规问题时更应如此。当员工在适当的时间提出关键问题，从而防止错误和不当行为的发生时，所有人都会从中受益。公司鼓励员工就任何关切或问题与其经理或人力资源部门进行沟通。

凡员工发现任何可能属于违法、不道德或违反公司政策的行为，必须向相关负责人员报告。如您为高级管理人员或董事，应就任何商业道德方面的关切事项联系审计委员会成员进行报告。

如员工不便就某一问题与其经理或人力资源部门沟通，鼓励其利用公司的“开放政策”（Open Door Policy），直接联系任何高级管理人员或审计委员会。

公司设有供员工举报涉嫌违法或不道德行为的热线，名为“Cactus Cares”。员工可选择匿名举报，



亦可实名举报。举报可通过访问以下网址在线提交：<https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>。进入该页面后，员工可找到Cactus Cares 热线的相关链接。或者，员工也可拨打下方列示的相应免费电话进行举报。

- 美国 - (800) 279-4038
- 澳大利亚 - 1800-196-077
- 加拿大 - (800) 279-4038
- 中国 - 400-120-0490
- 印度 - 000 800 050 3980
- 科威特 - +965 2206 9123
- 墨西哥 - 800 099 0679
- 挪威 - 800 62 140
- 卡塔尔 - 00800-101-667
- 沙特阿拉伯 - 800 850 0314
- 新加坡 - 800 492 2322
- 泰国 - 1 800 012 652
- 阿拉伯联合酋长国 - 800 0320103
- 英国 - 0808 149 1659
- 越南 - 120-32331
(Vinaphone 和 SPT)
- 越南 - 121-020128
(Mobifone 移动网络)
- 越南 - 122-80078
(仅限Viettel 网络)

向总法律顾问的举报可通过发送电子邮件至 generalcounsel@cactuswellhead.com 提交。

公司禁止对任何基于善意举报涉嫌违法或不道德行为的人员进行报复。相关问题可通过保密和/或匿名方式进行举报。公司将对所报告的可疑或不当行为展开调查。在确认存在不当行为的情况下，公司将及时采取适当措施予以处理。

未报告已知的违法行为或违反公司政策的情况，或未能在针对已举报违规行为的调查中提供协助或配合的，可能会受到纪律处分，情节严重的，最高可至解除劳动关系。

在举报之后

根据本准则，在完成适当且必要的调查后，公司将酌情决定相应的处理措施。相关措施可能包括暂停职务、纪律处分（包括解雇）、对员工或第三方提起指控，以及通过法律程序追偿 Cactus 或第三方可能遭受的任何损失。

在特定情况下，如认为适当，公司将毫不延迟地将任何欺诈或不当/违规行为报告给警方或其他主管机关。是否以及何时将相关事项移交政府部门，或就合规违规行为进行主动报告，将由法律部门或人力资源部门决定。

如您以匿名方式进行举报，调查人员可能无法与您取得联系。即使能够联系到您，出于隐私和保

密方面的考虑，也可能无法向您披露调查结果。在任何情况下，您仍可通过再次拨打Cactus Cares 热线进行跟进，询问相关事项是否已得到解决。

纪律处分

员工有责任尽其最大努力履行本职工作，并达到其岗位说明书或公司以其他方式规定、传达及期望的标准。同时，员工亦有责任充分了解公司在本政策及其他相关政策中所界定的各类不当行为。

纪律处分的具体程序如下。请注意，视员工行为的性质不同，实际采取的纪律处分顺序可能与下列顺序不完全一致：

- 约谈及口头警告
- 书面警告
- 停职及最终书面警告
- 解除劳动关系

本《业务行为与道德规范》的豁免

对本规范的任何修改或豁免，均须由公司董事会批准方可生效。凡对本规范作出的任何修改或授予的任何豁免，均将依照适用法律的要求及时予以披露。



业务行为与道德规范：个人确认书

本人特此确认已收到公司《业务行为与道德规范》。

《业务行为与道德规范》（以下简称“本规范”）的内容仅供参考。本规范可随时进行修订。本人在下方签署，即表示本人已阅读本规范，并同意遵守本规范及其任何修订中所载的各项指引和政策，以及公司的其他相关政策和程序。

本人明确理解并同意，本规范仅供参考和指引之用，并不旨在穷尽列举所有可能设想或发生的不当行为或欺诈情形。本人进一步理解，本规范及公司的任何政策均不构成对就业或持续就业的保证或承诺。

本人确认，公司已给予本人就公司政策及本《业务行为与道德规范》提出问题的机会。除上述内容外，公司任何代表均未作出其他任何承诺或陈述。

日期

签名

正楷姓名