
Code de conduite professionnelle et de déontologie

Le présent Code énonce les directives que tous les employés, dirigeants, administrateurs, sociétés affiliées et toute autre personne représentant Cactus, Inc. ou l'une de ses filiales ou sociétés affiliées sont tenus de respecter ; tout manquement au présent Code peut entraîner la cessation de l'emploi ou de la prestation de services. Toutefois, aucune disposition du présent Code ne saurait être interprétée comme créant un droit contractuel à l'emploi là où il n'en existait pas auparavant, ni comme modifiant de quelque manière que ce soit le caractère discrétionnaire de l'emploi d'un salarié. Le présent Code n'est pas exhaustif. Le conseil d'administration a également approuvé le présent Code et pourra, à l'avenir, approuver d'autres directives et politiques relatives à la Société et à ses pratiques commerciales que tous les employés, administrateurs, dirigeants des sociétés affiliées et toute personne qui nous représente ou agit en notre nom, y compris les employés contractuels, les partenaires, les sous-traitants, les fournisseurs, les entrepreneurs et les intermédiaires tiers, sont tenus de respecter.

Le conseil d'administration, dans le cadre de ses responsabilités en matière de gouvernance, se réserve le droit de modifier, d'adapter ou de résilier le présent code ou ses directives et politiques à tout moment et pour quelque raison que ce soit.

SOMMAIRE

	Page n°
MESSAGE DE LA DIRECTION	3
AVANT-PROPOS.....	4
OBJET ET PORTÉE.....	4
DIVERSITÉ, RESPECT ET ÉGALITÉ DES CHANCES	5
RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET CONFORME À LA LOI DES EMPLOYÉS.....	6
PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT.....	6
GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SANS VIOLENCE.....	7
MAINTENIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SANS DROGUE NI ALCOOL.....	8
DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL.....	8
COMMUNIQUER DE MANIÈRE RESPONSABLE	9
OPPORTUNITÉS D'ENTREPRISE ET DÉLIT D'INITIÉ.....	10
ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS	10
ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES ET COMITÉS CONSULTATIFS.....	12
CONCURRENCE ET OPÉRATIONS ÉQUITABLES.....	12
PAIEMENTS CONTRAIRES À LA DÉONTOLOGIE.....	13
DONS ET ACTIVITÉS CARITATIVES.....	15
OFFRIR ET RECEVOIR DES CADEAUX	15
HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT.....	16
GESTION EFFICACE DES DOSSIERS.....	17

PROTECTION DE NOTRE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DE NOS INFORMATIONS CONFIDENTIELLES.....	18
PRÉVENTION DE LA FRAUDE ET DU VOL — UTILISATION APPROPRIÉE DES BIENS DE L'ENTREPRISE.....	19
UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES AUTRES RESSOURCES	20
DÉPLACEMENT ET REPRÉSENTATION.....	21
PARLER AU NOM DE CACTUS.....	22
POUVOIR ADJUDICATEUR.....	22
RESPECT DES LOIS COMMERCIALES	23
PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	23
PROMOTION DES DROITS HUMAINS.....	24
CACTUS CARES : SIGNALEMENT D'UN SOUPÇON DE FRAUDE OU DE COMPORTEMENT IRRÉGULIER ET INAPPROPRIÉ.....	24
APRÈS LE SIGNALEMENT.....	26
MESURES DISCIPLINAIRES.....	26
DÉROGATIONS AU PRÉSENT CODE DE CONDUITE	27
FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION INDIVIDUEL.....	28



Cactus



Cactus International

Chers collaborateurs,

Le nom Cactus est lié à notre famille depuis 1959. La solide réputation de Cactus revêt une importance majeure pour nous tous qui y gagnons notre vie. Aucune pratique douteuse ne doit au grand jamais y être associée. Toute personne travaillant pour Cactus, Inc. ou l'une de ses filiales ou sociétés affiliées, quel que soit son rôle ou son domaine d'activité, doit agir de manière éthique et morale, et dans le respect des lois locales, régionales et fédérales. Tout comportement inapproprié peut avoir de graves répercussions négatives sur notre entreprise, nos collaborateurs et notre réputation.

Ce qui suit constitue le Code de conduite professionnelle et de déontologie de Cactus, qui a été adopté par le conseil d'administration de Cactus, Inc. en tant que politique officielle de Cactus, Inc. ainsi que de ses filiales et sociétés affiliées. Ses dispositions fournissent des directives générales ainsi que des règles spécifiques qui régissent notre conduite. Les situations d'ordre déontologique et juridique sont souvent complexes et peuvent donner lieu à diverses interprétations. À ce titre, ce manuel ne peut prétendre répondre à toutes les questions ni couvrir tous les sujets. Une entreprise portée sur la déontologie a besoin de collaborateurs éthiques et, en fin de compte, nous ne pouvons pas compter uniquement sur des règles pour garantir un environnement de travail éthique ; les collaborateurs doivent prendre des décisions et choisir des lignes de conduite fondées sur des principes moraux.

Le Code de conduite professionnelle et de déontologie de Cactus s'applique en complément de nos politiques et procédures, qui sont publiées sur notre site web interne. N'hésitez pas à vous y référer si vous avez besoin d'explications plus détaillées sur nos valeurs, nos politiques et nos procédures.

S'il vous arrive un jour d'être dans le doute ou plongé dans l'incertitude concernant une décision ou une ligne de conduite spécifique, renseignez-vous avant d'agir.

Préserver notre réputation de fiabilité, d'honnêteté et de professionnalisme renforce la confiance et nous protège tous, ainsi que nos clients, nos fournisseurs et le grand public. Bienvenue dans notre famille !

Cordialement,

Scott Bender, Président-Directeur Général

Joel Bender, Président



AVANT-PROPOS

CONSULTEZ CE CODE ET N'HÉSITÉS PAS À POSER DES QUESTIONS. Veuillez lire ce Code et vous y référer régulièrement. Ce n'est pas un document banal. Il s'agit d'un guide pour un travail en toute intégrité. En complément des orientations générales du Code, Cactus, Inc. peut adopter des politiques et des procédures plus spécifiques qui s'appliquent à l'échelle mondiale, à un niveau géographique donné ou à certains processus opérationnels, unités, fonctions ou services. Familiarisez-vous avec le Code ainsi qu'avec les lois, politiques et procédures qui s'appliquent à vous dans le cadre de vos fonctions au sein de Cactus, Inc. et de ses filiales et sociétés affiliées. Vous devez également suivre avec soin tous les cours obligatoires en matière de déontologie et de conformité, dans les délais impartis. Bien entendu, notre Code et nos politiques ne peuvent pas couvrir toutes les situations possibles ; il vous appartient donc de faire preuve de bon sens et de demander de l'aide chaque fois que vous avez des questions ou que vous n'êtes pas sûr de la marche à suivre. Si vous avez d'autres préoccupations, parlez-en à votre responsable ou à votre supérieur hiérarchique, ou contactez les Ressources humaines ou le service juridique.

N'HÉSITÉS PAS À SIGNALER VOS PRÉOCCUPATIONS. Si vous soupçonnez quelqu'un d'avoir un comportement illicite ou contraire à l'éthique, n'hésitez pas à le signaler. Parlez-en à votre supérieur hiérarchique, appelez les Ressources humaines ou le service juridique, ou appelez la HOTLINE gratuite au (800) 279-4038. Vous trouverez d'autres numéros de téléphone pour les personnes situées en dehors des États-Unis sur <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Vous pouvez également soumettre un signalement en ligne via le site web Cactus Cares à l'adresse <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/or> ou vous adresser directement aux Ressources humaines ou au service juridique.

PRENEZ L'ENGAGEMENT. En tant qu'employés, prestataires ou tout autre représentant de Cactus (« collaborateurs »), nous devons tous nous engager à mener nos activités de manière équitable, avec intégrité et dans le respect des normes déontologiques les plus strictes. Nous sommes tenus de confirmer, lors de notre embauche, que nous avons lu, compris et accepté de respecter le Code. L'intégrité étant essentielle à notre réussite à long terme, le non-respect du Code peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Veuillez noter que le Code ne constitue pas un contrat de travail et que Cactus, Inc. peut à tout moment interpréter, modifier ou abroger tout ou partie des dispositions du Code, ainsi que les politiques et procédures y afférentes.

OBJET ET PORTÉE

Conformément à ses valeurs fondamentales, Cactus, Inc. ainsi que ses filiales et sociétés affiliées (ci-après dénommées « Cactus » ou la « Société ») s'engagent à mener leurs activités dans le respect de toutes les lois et réglementations applicables et conformément aux normes déontologiques les plus strictes.

Notre réputation d'entreprise portée sur la déontologie et de partenaire commercial de confiance constitue l'un de nos atouts les plus précieux et est essentielle à la pérennité de notre succès. Afin de préserver notre réputation et nos marques, nous nous imposons des normes de comportement éthique qui vont au-delà des exigences légales minimales. Parmi les valeurs fondamentales de Cactus figurent l'intégrité, l'obligation redditionnelle et le professionnalisme. Le présent Code de conduite professionnelle

et de déontologie (le « Code »), qui contient ces normes de conduite, a été remis à nos collaborateurs afin de les aider à respecter nos obligations légales et éthiques.

Cactus est une entreprise dont le siège social est situé aux États-Unis, qui emploie des collaborateurs et sert des clients dans le monde entier. Nous respectons la législation des États-Unis ainsi que celle des autres pays où nous exerçons nos activités. Notre Code s'applique à tous les collaborateurs de Cactus à l'échelle mondiale, y compris tous les employés, dirigeants et administrateurs de Cactus et de chacune de ses filiales et sociétés affiliées, notamment, mais sans s'y limiter, les employés à temps plein et à temps partiel, ainsi que certaines entités et personnes qui nous représentent, fournissent des services ou agissent en notre nom, notamment les consultants, distributeurs, agents, employés contractuels, entrepreneurs, sous-traitants, fournisseurs, partenaires et autres représentants. Dans l'ensemble du Code, les termes « Société », « Cactus », « nous » ou « notre » sont utilisés pour désigner l'entreprise dans son ensemble, chaque personne qui en fait partie, ainsi que toute personne ou entité qui représente la Société, lui fournit des services ou agit en son nom.

Le présent Code définit un large éventail de pratiques et de procédures commerciales. Il ne couvre pas toutes les situations susceptibles de se présenter, mais il établit des normes de conduite fondamentales destinées à guider l'ensemble des collaborateurs de Cactus. Tous nos collaborateurs doivent se conformer à ces normes et veiller à éviter tout éventuel comportement inapproprié. En cas de conflit entre une loi et une disposition du Code, le collaborateur doit se conformer à la loi ; en revanche, si une coutume ou une politique locale est en contradiction avec le Code, le collaborateur doit se conformer au Code. Si un aspect du Code n'est pas clair, ou s'il existe des questions ou des dilemmes qui ne sont pas abordés, le collaborateur doit demander à son supérieur hiérarchique comment gérer la situation. Étant donné que le Code traite à la fois des responsabilités légales et éthiques, le non-respect de tout aspect du Code pourrait entraîner non seulement des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, mais pourrait également exposer le contrevenant et la Société à des responsabilités civiles et/ou pénales.

SI UN COLLABORATEUR SE TROUVE DANS UNE SITUATION SUSCEPTIBLE D'ENFREINDRE LE CODE OU QUI CONDUISE À UNE INFRACTION AU CODE, OU S'IL A CONNAISSANCE D'UNE TELLE SITUATION, IL DOIT IMMÉDIATEMENT CONTACTER SON SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE OU SON RESPONSABLE, LE SERVICE JURIDIQUE OU LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES, OU APPELER LA HOTLINE GRATUITE AU (800) 279-4038. D'AUTRES NUMÉROS DE TÉLÉPHONE POUR LES PERSONNES SITUÉES EN DEHORS DES ÉTATS-UNIS SONT DISPONIBLES À L'ADRESSE : <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/> OU ENVOYER UN SIGNALEMENT EN LIGNE VIA LE SITE DE SIGNALEMENT CACTUS CARES À L'ADRESSE : <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>

DIVERSITÉ, RESPECT ET ÉGALITÉ DES CHANCES

La diversité de notre personnel – composé de collaborateurs apportant un large éventail de compétences, d'aptitudes, d'expériences et de points de vue – est essentielle à la réussite

durable de Cactus. Nous adhérons aux principes d'égalité des chances en matière d'emploi, d'inclusion et de respect.

La politique de Cactus stipule que toutes les décisions relatives à l'emploi doivent être fondées sur les besoins de l'entreprise, les exigences du poste et les qualifications individuelles. Les employés sont encouragés à prendre en compte les talents de nos collaborateurs actuels lorsqu'ils réfléchissent aux candidats pour de nouveaux postes.

Cette politique d'inclusion signifie que Cactus ne pratique aucune discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, la religion, l'origine nationale, le sexe (y compris la grossesse), l'âge, le handicap, le statut VIH, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'état civil, le service militaire passé ou présent, ou tout autre statut protégé par les lois ou réglementations en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités.

Cactus se conforme aux lois relatives aux immigrants et aux non-ressortissants et offre des chances égales d'emploi à toute personne légalement autorisée à travailler dans le pays concerné. En outre, Cactus met en place des aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap et s'efforce d'éliminer tout obstacle artificiel à la réussite professionnelle.

Les collaborateurs de Cactus sont encouragés à signaler immédiatement tout soupçon de discrimination et aucune mesure de représailles ne sera prise à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, estime qu'une discrimination illicite a eu lieu.

RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET CONFORME À LA LOI DES EMPLOYÉS

Les collaborateurs de Cactus consacrent leur temps, leurs talents et leur énergie à la réalisation de nos objectifs et méritent d'être rémunérés équitablement pour leurs efforts. Cactus respecte toutes les lois en vigueur en matière de rémunération, d'avantages sociaux et de conditions de travail.

Les lois relatives à la rémunération, aux avantages sociaux, aux horaires de travail, aux congés, aux absences et aux autres conditions d'emploi peuvent varier d'un pays à l'autre (et parfois d'un État à l'autre ou d'une province à l'autre), et tous les collaborateurs sont tenus de se conformer aux lois applicables en matière d'emploi. Les politiques de Cactus sont en totale conformité avec ces lois et réglementations.

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

Tous les collaborateurs doivent pouvoir exercer leurs fonctions dans un environnement sûr et respectueux, sans craindre d'être victimes de harcèlement.

La politique de Cactus vise à ce que chacun soit traité avec respect et dignité, qu'il s'agisse des



collaborateurs, des partenaires commerciaux ou de toute autre partie prenante. Notre politique de lutte contre le harcèlement va au-delà de la définition juridique et interdit tout comportement susceptible de nuire aux performances professionnelles d'un collaborateur ou d'entraver celles-ci en créant un environnement de travail hostile ou offensant.

Le harcèlement comprend les actes, les propos, les documents écrits ou les objets qui sont dirigés ou utilisés de manière à nuire aux performances professionnelles d'une personne ou à y faire obstacle, ou qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Les employés de Cactus ne doivent jamais traiter quiconque de manière défavorable en raison de sa race, de sa couleur de peau, de sa religion, de son origine nationale, de son sexe (y compris la grossesse), de son âge, de son handicap, de son statut VIH, de son service militaire passé ou présent, ou de tout autre statut protégé par les lois ou réglementations en vigueur dans les lieux où nous exerçons nos activités.

Toutes les formes de harcèlement sont interdites chez Cactus, y compris les avances, invitations ou commentaires sexuels déplacés, les représentations visuelles telles que des images ou des gestes désobligeants ou à caractère sexuel ; les comportements physiques, y compris les agressions ou les attouchements non consentis ; ou les menaces ou exigences de se soumettre à des demandes à caractère sexuel comme condition d'emploi ou pour éviter des répercussions négatives.

Tout comportement de harcèlement sera strictement interdit. Si vous êtes témoin d'un tel comportement, signalez-le immédiatement à un responsable ou à un supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines ou au service juridique, ou appelez le numéro vert de Cactus Cares au (800) 279-4038. Vous trouverez d'autres numéros de téléphone pour les personnes situées en dehors des États-Unis sur <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Vous pouvez également soumettre un signalement en ligne via le site de signalement Cactus Cares à l'adresse <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/> ou vous adresser directement aux ressources humaines ou au service juridique.

Toute forme de représailles à l'encontre d'une personne qui signale de bonne foi un cas de harcèlement illicite est strictement interdite.

GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SANS VIOLENCE

Un lieu de travail exempt de violence, d'armes et de tout autre comportement perturbateur garantit la sécurité des collaborateurs et leur permet de se concentrer pleinement sur leur travail.

Les collaborateurs de Cactus sont tenus d'adopter un comportement courtois, respectueux et professionnel sur leur lieu de travail. Il est formellement interdit de harceler, de menacer, d'intimider ou de causer du tort à une autre personne ou à ses biens, que ce soit par des moyens écrits, verbaux ou non verbaux (tels que des gestes ou des expressions). Il est également interdit d'endommager les biens de



l'entreprise. Les collaborateurs de Cactus qui se livrent à tout comportement perturbateur, à des actes de violence ou à des menaces de violence s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi qu'à des poursuites pénales. Les collaborateurs doivent signaler tout cas de comportement perturbateur, d'actes de violence ou de menaces au service des ressources humaines ou au service juridique.

MAINTENIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SANS DROGUE NI ALCOOL

L'alcool, les drogues illicites et les substances contrôlées peuvent nuire à la sécurité, à la productivité, à l'attitude, à la fiabilité et au jugement. Les drogues illicites et les substances réglementées comprennent les médicaments sur ordonnance utilisés de manière illégale. Elles n'ont pas leur place sur le lieu de travail.

Il est interdit aux collaborateurs de consommer de l'alcool ou d'autres substances altérant les facultés, ou d'être sous leur emprise, lorsqu'ils travaillent ou utilisent du matériel de Cactus, y compris les véhicules de l'entreprise, ou lorsqu'ils exercent des activités pour le compte de Cactus. Il est également interdit aux collaborateurs de posséder ou de distribuer des drogues illicites, ou d'être sous leur emprise.

Cactus s'engage à maintenir un environnement de travail exempt de toute influence de drogues ou d'alcool. Dans le cadre de cet engagement, nous prenons toutes les mesures appropriées et légalement requises pour garantir le respect de cette politique, ce qui peut inclure la réalisation de tests de dépistage auprès des candidats à un poste ou des employés actuels, ou l'obligation de déclarer toute condamnation pénale liée à l'alcool ou aux drogues.

Tout résultat positif à un test de dépistage de drogues ou d'alcool entraînera l'expulsion immédiate des locaux de l'entreprise ou du site ou des locaux d'un client. La confirmation d'un résultat positif à un test de dépistage de drogues ou d'alcool entraînera le licenciement.

DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Chacun d'entre nous a la responsabilité de protéger la vie privée, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel et autres données privées des collaborateurs. Cactus se conforme à toutes les lois applicables en matière de protection de la vie privée et des données dans les pays où nous exerçons nos activités.

De nombreuses lois aux États-Unis et dans d'autres pays régissent la collecte, l'utilisation, le stockage, la divulgation et la suppression des données à caractère personnel. Ces informations peuvent inclure des données générales telles que le nom, l'adresse postale, le courriel et l'adresse IP, les numéros de téléphone et les numéros d'identification délivrés par les autorités publiques. Elles comprennent également des informations plus sensibles – telles que les dossiers financiers, les cotes de solvabilité, les numéros de carte de crédit, les dossiers médicaux, les dossiers scolaires ou professionnels, les affiliations

politiques et religieuses, les emplacements de projets, les données sismiques, les rapports de forage et d'autres informations relatives aux projets de l'entreprise – qui peuvent être soumises à des obligations légales ou contractuelles supplémentaires spécifiques.

Nous prenons très au sérieux nos obligations en matière de confidentialité et de protection des données. Lorsqu'ils accèdent à ce type de renseignements personnels ou les traitent – quels qu'en soient le propriétaire, la source ou le lieu de stockage –, les collaborateurs doivent se conformer aux lois et réglementations en vigueur, ainsi qu'aux politiques de Cactus, à ses obligations contractuelles et aux normes qu'elle a volontairement adoptées. Tout manquement à ces obligations entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

COMMUNIQUER DE MANIÈRE RESPONSABLE

Les communications de Cactus nous aident à créer des liens entre nous, avec nos clients et avec nos parties prenantes. Ce que nous disons reflète qui nous sommes et ce en quoi nous croyons. Nous nous efforçons de communiquer d'une manière qui mette en avant nos valeurs, serve notre mission et renforce notre réputation et notre image de marque.

Faites attention à la manière dont vous vous adressez aux autres, en particulier dans toute forme de communication écrite, y compris les communications électroniques et en ligne telles que les e-mails, la messagerie instantanée, les chats en ligne, les blogs, les publications ou les réseaux sociaux. Soyez objectif et professionnel. Évitez tout langage offensant, provocateur ou agressif, ainsi que tout ce qui pourrait embarrasser ou discréditer Cactus. Soyez honnête et précis. Les déclarations erronées, même faites par inadvertance, peuvent vous exposer, vous et Cactus, à de graves risques juridiques. N'exagérez pas, ne faites pas de généralisations abusives, ne spéculiez pas sur des questions ayant une portée juridique et ne faites pas de déclarations qui pourraient être sorties de leur contexte. Les informations partagées par messagerie instantanée, SMS, blogs et réseaux sociaux peuvent avoir une large portée, être permanentes et avoir un impact négatif ou préjudiciable sur vous, Cactus et nos parties prenantes.

Adaptez de manière appropriée la portée et le contenu de vos communications. N'envoyez pas d'e-mails à des personnes qui n'ont pas de besoin légitime de les recevoir. Utilisez avec parcimonie les listes de diffusion étendues et la fonction « Répondre à tous ». Ne publiez sur les forums publics ou les réseaux sociaux que des informations adaptées à un large public. Soyez concis et n'incluez pas d'informations ou de détails superflus.

Ne divulguez pas d'informations confidentielles ou exclusives appartenant à Cactus ou à des tiers, sauf aux personnes qui ont un besoin légitime de les connaître et qui sont autorisées à y avoir accès. Assurez-vous que vos communications ne violent pas la loi ou les politiques de l'entreprise.

À moins d'être explicitement autorisé à parler au nom de Cactus, vous devez indiquer clairement que vos

opinions personnelles n'engagent que vous et ne reflètent pas le point de vue de Cactus ni ne représentent une position officielle de l'entreprise.

OPPORTUNITÉS D'ENTREPRISE ET DÉLIT D'INITIÉ

Nous nous engageons à accroître la valeur que nous apportons à nos parties prenantes, à honorer leur confiance et à protéger leurs investissements. Nous respecterons l'ensemble des exigences légales et des règles boursières applicables en matière d'organisation et de gouvernance d'entreprise, de titres, d'enregistrement et de négoce, de licences commerciales, de fiscalité et d'autorisation d'exercer nos activités.

Cactus prend très au sérieux ses obligations en vertu de la législation fédérale américaine sur les valeurs mobilières et attend de ses collaborateurs qu'ils en fassent de même. Vous ne devez en aucun cas divulguer ou utiliser des informations importantes non publiques avant leur publication officielle.

Les « informations importantes et non publiques » concernant une société sont des informations qu'un actionnaire raisonnable jugerait capitales pour décider d'acheter, de vendre ou de conserver des actions ou tout autre titre, et qui n'ont pas été précédemment divulguées au grand public et ne sont pas accessibles au public de manière générale. Il peut s'agir, à titre d'exemple et sans s'y limiter, d'informations financières non encore annoncées, de projections ou de prévisions financières, de fusions ou d'acquisitions, de relations avec les fournisseurs ou les clients, de changements au sein de la direction générale et de nouveaux produits.

En tant que collaborateur de Cactus, vous êtes tenu de connaître et de respecter la politique commerciale de la société, disponible sur le site web de la société. Si vous avez des questions concernant cette politique, veuillez contacter le service juridique.

Il est interdit aux collaborateurs de Cactus de tirer un avantage personnel des opportunités découvertes grâce à l'utilisation des biens, des informations ou de la position de la société. Les collaborateurs ont le devoir envers la société de promouvoir ses intérêts légitimes lorsque des opportunités se présentent. Aucun collaborateur de Cactus ne peut utiliser les biens, les informations ou la position de la société à des fins de gain personnel indu, et aucun employé, dirigeant ou administrateur ne peut entrer en concurrence avec la société, directement ou indirectement. Si l'on estime qu'il existe une exception, en raison d'avantages pour la société, la direction ou le conseil d'administration doit en être pleinement informée et déterminer que toute initiative est conforme aux objectifs commerciaux de la société.

ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les collaborateurs de Cactus doivent toujours agir dans le meilleur intérêt de la Société. Nous évitons les conflits d'intérêts, ou même la présence d'un conflit, ainsi que toute autre activité susceptible de nuire à Cactus ou de lui porter atteinte.



Cactus



Cactus International

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque nos activités, investissements ou relations privées interfèrent de quelque manière que ce soit avec les intérêts de la Société. Un conflit d'intérêts peut également survenir lorsqu'un administrateur, un dirigeant ou un employé, ou un membre de sa famille, accorde ou reçoit des avantages personnels indus en raison de sa position au sein de la Société. Par exemple, les prêts accordés à des collaborateurs et/ou aux membres de leur famille, les services fournis à ces derniers ou les garanties de leurs obligations, ainsi que les cadeaux, voyages et loisirs offerts par des clients ou des fournisseurs de la Société, peuvent créer des conflits d'intérêts. Tout comme vos actions chez Cactus ne doivent pas servir vos intérêts personnels, commerciaux ou financiers, elles ne doivent pas non plus servir les intérêts commerciaux ou financiers des membres de votre famille ou d'autres personnes avec lesquelles vous entretenez une relation personnelle, commerciale ou financière significative.

Les collaborateurs de Cactus doivent comprendre et éviter les types de situations susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts. Tout conflit d'intérêts potentiel doit être signalé à votre supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines, au service juridique, au PDG ou au directeur financier afin que la situation puisse être évaluée et traitée de manière appropriée.

Vous devez vous récuser de toute décision liée à l'emploi – telle que le recrutement, la rémunération, l'évaluation ou la promotion – concernant un membre de votre famille ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation personnelle étroite et qui travaille également chez Cactus.

Vous ne devez en aucun cas exercer un emploi, mener une activité commerciale ou toute autre activité extérieure qui soit en concurrence avec Cactus, qui enfreigne vos obligations de confidentialité ou autres obligations envers Cactus, ou qui soit illégale, immorale ou susceptible de nuire à l'image de Cactus. N'utilisez pas le matériel ou les ressources de Cactus (y compris les informations confidentielles ou la propriété intellectuelle) dans le cadre de ces activités extérieures et veillez à ce qu'elles ne compromettent pas votre productivité ou votre capacité à remplir vos fonctions chez Cactus.

Vous ne pouvez pas occuper les fonctions de directeur, d'administrateur ou de cadre, ni aucun poste de gouvernance similaire, rémunéré ou non, au sein d'une société cotée en bourse ou d'une grande entité commerciale privée (c'est-à-dire dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur ou égal à 25 millions de dollars américains) sans l'accord du PDG de Cactus. Vous pouvez occuper de tels postes au sein d'entités privées de plus petite taille, sous réserve de l'accord d'un responsable ou d'un supérieur hiérarchique de niveau vice-président ou supérieur. Si vous occupez ou envisagez d'accepter une invitation à occuper un tel poste, veuillez contacter le service des ressources humaines ou le service juridique.

Vous n'avez pas besoin de l'autorisation de Cactus pour occuper un poste de direction au sein d'organisations à but non lucratif, communautaires, caritatives, politiques ou sociales, à condition que votre engagement n'entre pas en conflit avec les intérêts de Cactus et ne porte pas atteinte à la réputation de Cactus. Afin d'éviter tout conflit d'intérêts réel ou apparent, vous ne devez pas prendre part aux



Cactus



Cactus International

décisions concernant l'octroi d'un appui financier ou autre par Cactus à des organisations auxquelles vous êtes affilié.

La meilleure conduite à tenir consiste à éviter tout lien personnel ou professionnel, direct ou indirect, avec les clients, les fournisseurs ou les concurrents de la Société, sauf lorsque vous agissez pour le compte de celle-ci. Les conflits d'intérêts ne sont pas toujours évidents ; par conséquent, si vous avez un doute, vous devez consulter le service juridique ou le service des ressources humaines de la Société. Tout collaborateur qui constate un conflit ou un conflit potentiel doit immédiatement le signaler à son supérieur hiérarchique, à son responsable, au service juridique ou au service des ressources humaines. Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour en parler à quelqu'un, vous pouvez utiliser la hotline Cactus Cares au (800) 279-4038. Vous trouverez d'autres numéros de téléphone pour les personnes situées en dehors des États-Unis sur <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Vous pouvez également soumettre un rapport en ligne via le site de signalement Cactus Cares à l'adresse <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/> ou vous adresser directement aux Ressources humaines ou au service juridique.

ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES ET COMITÉS CONSULTATIFS

Cactus peut vous demander de la représenter au sein d'associations professionnelles ou sectorielles, d'organismes de normalisation, de comités consultatifs de clients ou de fournisseurs, ou d'organisations similaires. Dans ces situations, vous agissez en tant que représentant de Cactus et devez veiller à toujours agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Ne prenez aucun engagement au nom de Cactus à moins d'y être habilité.

À moins que Cactus ne vous demande de siéger au sein d'une telle organisation, vous pouvez participer à ce type d'organisations à titre personnel, sous réserve de l'accord d'un supérieur hiérarchique ou d'un responsable de Cactus occupant un poste de vice-président ou supérieur, et à condition que vous indiquiez clairement que vous n'agissez pas au nom de Cactus et que votre participation n'entre pas en conflit avec les intérêts de Cactus ni ne porte atteinte à la réputation de Cactus.

CONCURRENCE ET OPÉRATIONS ÉQUITABLES

Nous réussissons sur un marché équitable et concurrentiel en proposant à nos clients des produits et services de haute qualité à des prix raisonnables. Nous respectons les lois visant à préserver une concurrence libre et ouverte.

Cactus est légalement tenue de prendre ses propres décisions dans l'intérêt supérieur de la société, en toute indépendance et sans aucun accord ni entente avec un concurrent quelconque. Cette norme exige d'éviter absolument tout comportement qui enfreint, ou qui pourrait même sembler enfreindre, la législation antitrust qui interdit toute forme d'entente ou d'accord entre concurrents concernant les prix,

les conditions de vente, le partage des marchés, la répartition des clients ou toute autre activité restreignant la concurrence. Les lois antitrust visent à promouvoir le bien-être des consommateurs par la concurrence et à protéger la concurrence en interdisant les ententes visant à restreindre le commerce. Avant de négocier avec des concurrents, consultez le service juridique.

En règle générale, toute collaboration avec des concurrents peut facilement soulever des questions en matière de droit de la concurrence et ne doit être engagée qu'après avoir obtenu la confirmation du service juridique que l'action envisagée est légale. Certaines actions menées conjointement avec des concurrents dans le but d'atteindre des objectifs commerciaux légitimes communs peuvent être légales. Parmi ces objectifs commerciaux légitimes, on peut citer les coentreprises de recherche et développement et les activités de lobbying menées par l'intermédiaire d'associations professionnelles. Des sanctions pénales et civiles peuvent être infligées tant aux entreprises qu'aux employés à titre individuel en cas de violation de la législation antitrust. Ces sanctions comprennent des peines d'emprisonnement importantes, des amendes civiles et le versement éventuel d'un triple dédommagement aux parties lésées.

Aucun collaborateur de Cactus ne doit tirer indûment profit d'autrui par le biais de manipulations, de dissimulations, d'abus d'informations privilégiées, de fausses déclarations sur des faits importants ou de toute autre pratique déloyale intentionnelle.

PAIEMENTS CONTRAIRES À LA DÉONTOLOGIE

La Société interdit tout paiement irrégulier dans le cadre de ses relations commerciales avec le secteur privé et les entités gouvernementales. Cette interdiction s'applique aux paiements versés au personnel de la Société ou par celui-ci, qu'il s'agisse de sommes d'argent, de cadeaux ou de marques d'hospitalité dont la valeur dépasse un montant symbolique. Vous trouverez ci-dessous un résumé des politiques de la Société concernant certains types de paiements.

Les paiements de facilitation sont des paiements destinés à accélérer ou à obtenir la conclusion d'une transaction. Ces paiements sont souvent appelés « pots-de-vin » et visent à faciliter le bon déroulement d'une transaction. Les paiements de facilitation sont interdits, même s'ils peuvent être avérés nécessaires pour une opportunité commerciale spécifique.

Les actes de corruption et les allégations de corruption peuvent nuire gravement à la réputation des sociétés et entraîner des amendes civiles, des sanctions et des poursuites pénales. Les collaborateurs reconnus coupables d'avoir versé ou accepté des pots-de-vin s'exposent à un licenciement et, le cas échéant, à des poursuites pénales. La législation anti-corruption, telle que la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (*Foreign Corrupt Practices Act*), vise souvent la corruption d'agents publics.

La Société ne tolère pas le fait de fournir quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire, quel qu'en soit le montant ou la valeur, ni d'offrir, de promettre ou d'autoriser la remise de quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire, que ce soit directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers, dans le but d'obtenir ou de conserver un marché.

Le terme « fonctionnaire/agent public » désigne : i) toute personne physique employée par un gouvernement, y compris tout dirigeant ou employé d'une entité gouvernementale ou d'une entreprise publique telle qu'une banque ou une compagnie pétrolière nationale ; ii) les candidats à des fonctions politiques et les responsables de partis politiques ; iii) tout dirigeant ou employé d'une organisation internationale publique telle que la Banque mondiale ; et iv) les membres de la famille des personnes visées aux points i), ii) et iii). Le terme « fonctionnaire/agent public » inclut toute personne agissant à titre officiel pour le compte ou au nom d'un tel gouvernement, ou d'un ministère, d'une agence ou d'un organisme public.

Le terme « fonctionnaire/agent public » inclut également tout citoyen américain travaillant aux États-Unis alors qu'il est employé par une entreprise publique telle qu'une banque étrangère ou une compagnie pétrolière nationale. La Société reconnaît toutefois une exception à cette interdiction lorsque le collaborateur est soumis à une contrainte ou à une coercition et fait l'objet d'une menace illégale, présente, immédiate et imminente de mort ou de blessure grave. Tout paiement de ce type effectué sous la contrainte ou la coercition doit être signalé sans délai au responsable juridique.

Les dons caritatifs versés à des organisations doivent être approuvés par le PDG, car même les contributions caritatives peuvent être interprétées à tort comme des actes de corruption, en particulier si un homme politique ou un fonctionnaire est impliqué dans le choix de faire un don à une association caritative spécifique.

En ce qui concerne les dons politiques et la politique en général, la Société reconnaît le droit de ses collaborateurs à s'affilier ou non au parti politique de leur choix sans crainte de coercition ou de représailles ; à ce titre, les collaborateurs peuvent faire des dons et soutenir des partis avec leurs fonds personnels. Toutefois, les collaborateurs ne peuvent pas utiliser les fonds de la Société pour contribuer à des groupes politiques ou à des fonctionnaires.

Toute question ou doute concernant la légitimité d'une ligne de conduite envisagée doit être abordé avec le service juridique avant de mettre en œuvre la mesure en question. Tout soupçon de violation de la loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (*Foreign Corrupt Practices Act*) ou d'autres lois anti-corruption doit être signalé sans délai au service juridique, au numéro vert (800) 279-4038. Vous trouverez d'autres numéros de téléphone pour les personnes situées en dehors des États-Unis sur <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Vous pouvez également soumettre un rapport en ligne via le site de signalement Cactus Cares à l'adresse <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/> ou vous adresser directement aux Ressources humaines ou au service juridique.



DONS ET ACTIVITÉS CARITATIVES

Cactus s'engage à faire des dons aux communautés dans lesquelles nos collaborateurs vivent et travaillent. Nous effectuons des dons conformément à nos objectifs en la matière et encourageons nos collaborateurs à soutenir leurs communautés par le biais d'activités bénévoles appropriées.

De nombreux collaborateurs de Cactus consacrent bénévolement leur temps, leurs talents et leur énergie à soutenir des causes caritatives et des organisations à but non lucratif. Cactus apprécie vivement la générosité de ses collaborateurs et encourage ce type d'activités, à condition qu'elles n'entrent pas en conflit avec les intérêts de Cactus ou ne nuisent pas à l'image de l'entreprise.

Les activités bénévoles menées dans le cadre des programmes d'engagement communautaire parrainés par Cactus peuvent être effectuées pendant les heures de travail si elles ont été préalablement approuvées par votre responsable ou votre supérieur hiérarchique. Toutes les autres activités bénévoles doivent être effectuées sur votre temps libre et ne doivent pas compromettre votre productivité ni votre capacité à remplir vos fonctions au sein de Cactus.

OFFRIR ET RECEVOIR DES CADEAUX

Cactus s'engage à remporter des contrats uniquement grâce à la qualité et à l'intégrité de ses produits, de ses services et de son personnel. De même, nos décisions commerciales doivent toujours être prises dans le meilleur intérêt de Cactus.

Les cadeaux et les invitations offerts aux collaborateurs ou reçus de leur part ne doivent en aucun cas placer le destinataire dans l'obligation d'agir en faveur du donateur. Les cadeaux et/ou les invitations sont généralement soumis aux directives suivantes :

- Ils doivent être d'une valeur symbolique et ne doivent en aucun cas dépasser 200 \$.
- Ils ne doivent en aucun cas être des dons en espèces, tels que de l'argent liquide ou des cartes-cadeaux.
- Ils ne doivent être offerts ou acceptés que dans les limites raisonnables des pratiques commerciales légitimes.
- Ils ne doivent pas avoir pour but d'influencer une transaction commerciale.
- La divulgation publique des faits ne doit pas mettre la Société dans l'embarras ; et
- Le directeur financier de Cactus, Inc. doit approuver toute exception à cette disposition.

Les collaborateurs peuvent accepter, pour eux-mêmes et/ou les membres de leur famille, les marques de courtoisie habituelles qui s'inscrivent dans le cadre des pratiques commerciales courantes. Celles-ci comprennent, sans s'y limiter :

- Un déjeuner et/ou un dîner avec des fournisseurs, y compris les conjoints, si le fournisseur en fait l'invitation ;
- Des cadeaux de faible valeur offerts par des fournisseurs, tels que des calendriers, des stylos, des blocs-notes, des couteaux, etc. ;
- Des billets pour des événements ; il est généralement conseillé que le fournisseur assiste également à l'événement ; et
- Des cadeaux sous forme de denrées périssables généralement offerts pendant les fêtes, tels que des jambons, des biscuits, des noix, etc.

Les règles relatives aux relations commerciales avec les entités publiques et leurs employés sont beaucoup plus strictes et complexes. Les collaborateurs doivent toujours se conformer aux exigences légales et aux règles gouvernementales concernant les cadeaux, les invitations ou tout autre avantage personnel offerts à des employés ou à des fonctionnaires. Dans le cadre de vos relations avec des entités gouvernementales fédérales, étatiques et locales basées aux États-Unis, ainsi qu'avec d'autres institutions publiques, veillez à toujours respecter les lois et réglementations en vigueur, ainsi que les politiques de Cactus.

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT (HSE)

La Société s'engage à offrir un environnement de travail sûr et sain, à mener ses activités dans le respect de la sécurité et de l'environnement, et s'efforce de s'améliorer continuellement à cet égard. Personne ne devrait jamais tomber malade ou se blesser dans le cadre de son emploi chez Cactus.

Tous les collaborateurs de Cactus sont tenus d'exercer leurs fonctions conformément à l'approbation de leur responsable, ainsi que de respecter l'ensemble des politiques, procédures, lois et réglementations locales, régionales, provinciales et fédérales en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement applicables à leur lieu de travail. Faites toujours preuve de prudence et appliquez des pratiques de travail sûres lorsque vous travaillez au bureau, à distance ou à domicile.

Les collaborateurs travaillant sur les sites des clients doivent également respecter les exigences de ces derniers en matière d'hygiène et de sécurité. Les collaborateurs de Cactus sont tenus de communiquer les consignes de sécurité et d'hygiène applicables à toute personne accédant à un site de Cactus, y compris les visiteurs, les clients, les travailleurs mobiles et les sous-traitants.

Tous les collaborateurs sont tenus de signaler immédiatement les accidents du travail, les maladies ou les conditions dangereuses, y compris les « accidents évités de justesse ». Un signalement rapide peut contribuer à éviter que d'autres personnes ne se blessent. Ne compromettez jamais votre sécurité, celle de vos employés ou celle d'autrui.

Si un responsable ou un autre supérieur hiérarchique vous demande d'adopter une pratique présentant un risque potentiel pour la sécurité, signalez immédiatement l'incident à un autre supérieur hiérarchique,



au service des ressources humaines, au service juridique ou en appelant le numéro vert (800) 279-4038. Vous trouverez d'autres numéros de téléphone pour les personnes situées en dehors des États-Unis sur <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Vous pouvez également soumettre un rapport en ligne via le site de signalement Cactus Cares à l'adresse <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/> ou vous adresser directement au service des ressources humaines ou au service juridique.

GESTION EFFICACE DES DOSSIERS

L'intégrité de nos états financiers et autres documents réglementaires est essentielle au bon fonctionnement de notre entreprise et au maintien de la confiance de nos parties prenantes, de nos clients et de nos partenaires commerciaux.

Chacun d'entre nous est tenu de conserver, de protéger et d'éliminer de manière appropriée les documents de la société Cactus, conformément à la législation en vigueur et à la politique de conservation des documents de Cactus. Cactus exige que les informations soient enregistrées et communiquées de manière honnête et précise afin (i) de prendre des décisions commerciales responsables, (ii) de garantir le respect des lois et réglementations applicables et (iii) d'assurer une divulgation complète, équitable, précise, opportune et compréhensible dans les rapports et documents que la Société dépose ou soumet aux autorités fiscales ou autres entités gouvernementales compétentes, ainsi que dans toute autre communication publique faite par la Société.

Tous les livres, registres, comptes et états financiers de Cactus doivent être tenus avec un niveau de détail raisonnable, refléter fidèlement (et en temps opportun) les opérations de la Société, et se conformer aux lois et réglementations applicables, aux principes comptables généralement reconnus aux États-Unis et au système de contrôle interne de la Société.

Même si vous n'occupez pas de poste dans le domaine financier ou comptable, vous avez néanmoins des responsabilités concernant l'intégrité des états financiers de Cactus. Les transactions quotidiennes, telles que l'enregistrement des notes de frais et la préparation des factures de vente, alimentent nos états financiers et doivent être exactes et complètes. De même, vous devez faire preuve de franchise et de transparence lorsque vous établissez des prévisions et des perspectives.

Ne déformez jamais nos résultats financiers ou opérationnels et ne compromettez en aucun cas sciemment l'intégrité des états financiers de la Société. N'inscrivez pas dans les livres ou registres de la Société des informations visant intentionnellement à dissimuler, induire en erreur ou masquer la nature réelle d'une transaction, d'un résultat ou d'un solde, qu'il soit financier ou non. Veillez à conserver, protéger et détruire les documents financiers de la Société Cactus conformément aux exigences légales applicables et aux politiques de conservation des documents de Cactus.

De nombreux employés et dirigeants utilisent régulièrement des comptes de frais professionnels, qui doivent être documentés et enregistrés avec précision. Si vous n'êtes pas certain qu'une dépense donnée puisse être légitimement imputée à la Société, demandez conseil à votre responsable ou à votre supérieur hiérarchique.

Conservez tous les documents de la société Cactus conformément aux exigences de conservation applicables et stockez-les dans des emplacements de stockage électroniques ou physiques agréés. Éliminez de manière appropriée les documents de la société Cactus qui ont satisfait à leurs exigences de conservation et qui ne font pas l'objet d'une directive de conservation (« Mise en suspens juridique ») émanant du service juridique. Une directive de conservation (« Mise en suspens juridique ») est une instruction écrite ou orale du service juridique de Cactus indiquant à un collaborateur que certains documents liés à l'une des affaires juridiques de Cactus doivent être conservés. Vous devez toujours respecter les instructions contenues dans une mise en suspens juridique.

Toutes les informations commerciales générales ne constituant pas des documents doivent également être conservées et protégées, mais elles ne sont pas soumises à des exigences de conservation spécifiques et doivent être mises au rebut lorsqu'elles ne sont plus nécessaires aux opérations commerciales, aux affaires juridiques ou aux audits.

PROTECTION DE NOTRE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DE NOS INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Nos secrets commerciaux et autres informations confidentielles constituent des actifs précieux qui nous distinguent de nos concurrents et doivent être protégés.

Les « informations confidentielles » désignent les informations commerciales importantes et/ou précieuses appartenant à Cactus qui ne sont pas accessibles au public. Elles comprennent les secrets industriels et toute autre propriété intellectuelle développée, brevetée, concédée sous licence ou acquise par Cactus. Elles peuvent également inclure des informations relatives à des clients, des partenaires commerciaux ou d'autres parties qui ont été communiquées à Cactus dans le cadre d'obligations de confidentialité.

Il s'agit notamment d'informations financières non divulguées, de plans stratégiques d'entreprise, de produits, services ou offres de solutions non annoncés, de fusions ou acquisitions prévues ou envisagées, de litiges et autres procédures judiciaires, de connaissances techniques et de conception de produits, ainsi que des données à caractère personnel des clients et des collaborateurs.

Veillez toujours à protéger les informations confidentielles appartenant à Cactus, ainsi que celles de nos clients, partenaires commerciaux et autres parties prenantes. Prenez toutes les précautions physiques et électroniques raisonnables pour préserver la sécurité de toutes les informations confidentielles.

La plupart des fuites d'informations confidentielles sont dues à un manque de vigilance ou à une négligence. Les personnes divulguent plus d'informations qu'elles ne le devraient, par exemple :

- à d'autres employés qui ne sont pas habilités ;
- à leur famille et à leurs amis ;
- aux fournisseurs, distributeurs et clients ;
- aux visiteurs/inspecteurs et autres personnes extérieures ; et/ou
- lors de salons professionnels ou de réunions d'associations professionnelles.

Ne communiquez des informations confidentielles qu'aux collaborateurs de Cactus qui en ont l'habilitation, ou à toute autre personne liée par un accord de confidentialité conclu avec Cactus. Certaines informations confidentielles sont extrêmement sensibles, même au sein de l'entreprise, et leur accès est strictement limité.

Faites preuve d'une grande prudence lorsque vous évoquez des informations confidentielles. N'en parlez pas dans des lieux publics et ne les communiquez jamais à des personnes extérieures à Cactus, y compris à des membres de votre famille ou à des amis.

N'oubliez pas que les informations confidentielles de Cactus appartiennent à Cactus et que vous ne devez pas les utiliser à des fins personnelles. Si vous créez des éléments de propriété intellectuelle dans le cadre de votre travail ou pendant que vous êtes employé par Cactus, vous devez les signaler à Cactus, car les droits sur ces éléments peuvent légalement appartenir à Cactus. Il vous est interdit de divulguer, de reproduire ou de diffuser sans autorisation la propriété intellectuelle de Cactus.

À moins que cela ne soit sécurisé par des moyens fournis ou approuvés par le service informatique, n'accédez pas aux informations confidentielles de Cactus et ne les stockez pas sur des appareils personnels tels que votre smartphone, votre ordinateur portable, votre ordinateur de bureau ou tout autre appareil informatique ou électronique personnel.

PRÉVENTION DE LA FRAUDE ET DU VOL – UTILISATION APPROPRIÉE DES BIENS DE L'ENTREPRISE

Le vol et la fraude sont des délits et ne seront pas tolérés. Lorsque des collaborateurs commettent un vol ou une fraude, cela nuit à notre réputation et à notre image de marque, et nous porte préjudice à tous. Nous savons tous ce qu'est le vol : il s'agit de s'approprier quelque chose qui ne nous appartient pas sans y avoir été dûment autorisé. Cela peut consister à s'emparer physiquement d'un objet, comme de l'argent ou des biens, ou à recourir à d'autres moyens, tels que la falsification, le détournement de fonds et/ou la fraude.



Cactus



Cactus International

La fraude est une forme de vol par tromperie. Elle consiste à faire croire à quelqu'un (par des paroles, des actes ou en dissimulant des informations importantes) quelque chose qui n'est pas vrai, dans l'intention de l'amener à agir (ou à s'abstenir d'agir) en se fondant sur cette fausse déclaration, ce qui lui cause un préjudice économique.

Tout collaborateur qui se livre à des actes de vol ou de fraude, ou qui aide d'autres personnes à le faire, s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi qu'à des poursuites judiciaires.

Contribuez à protéger les actifs et la réputation de Cactus en restant vigilant face à toute forme d'activité frauduleuse visant Cactus, nos employés, nos clients, nos actionnaires, nos partenaires commerciaux ou toute autre partie prenante. Signalez toujours immédiatement toute activité suspecte et ne laissez jamais la pression liée à la réalisation d'objectifs de vente, de quotas ou de tout autre objectif vous amener à déformer la nature réelle d'une transaction, à contourner les contrôles internes ou à compromettre votre intégrité.

Tout incident suspecté de fraude, de vol, de détournement de fonds ou de toute autre infraction doit être immédiatement signalé à son responsable hiérarchique, au service des ressources humaines ou au service juridique, en appelant le numéro vert (800) 279-4038. D'autres numéros de téléphone pour les personnes situées en dehors des États-Unis sont disponibles sur <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Vous pouvez également soumettre un rapport en ligne via le site de signalement Cactus Cares à l'adresse <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/> ou vous adresser directement au service des ressources humaines ou au service juridique.

Les enquêtes sur les activités présumées malhonnêtes et frauduleuses seront toujours menées dans le strict respect de la confidentialité.

UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES AUTRES RESSOURCES

Des ressources informatiques sécurisées et fiables sont essentielles au bon fonctionnement de notre entreprise. Il nous incombe de respecter les mesures de sécurité appropriées et de nous conformer à la politique de Cactus à tout moment lorsque nous utilisons ces ressources ainsi que d'autres ressources de Cactus.

Cactus met à la disposition de ses collaborateurs des locaux, du mobilier, des fournitures, du matériel et des technologies de l'information (définies comme l'ensemble des équipements et appareils de communication et informatiques, l'accès à Internet et à l'intranet, les capacités réseau, ainsi que les logiciels et applications) afin de les aider à accomplir leur travail pour Cactus. Nous devons tous être de bons gestionnaires de ces ressources, les utiliser et les entretenir avec soin, et les protéger contre la perte,

les dommages, le gaspillage et les abus.

Conformément à la législation en vigueur, Cactus se réserve le droit de surveiller l'utilisation de ses ressources, y compris ses ressources informatiques. Dans la mesure où la législation en vigueur le permet, votre utilisation de ces ressources vaut acceptation de cette surveillance.

Les collaborateurs peuvent occasionnellement utiliser ces systèmes à des fins personnelles s'ils agissent de manière responsable, éthique et dans le respect de la politique de l'entreprise et de la loi. Bien qu'une utilisation personnelle modérée soit autorisée, les collaborateurs doivent comprendre que les systèmes et les informations qu'ils contiennent sont la propriété de l'entreprise. L'entreprise surveille l'utilisation qui en est faite par les collaborateurs, et ces derniers ne doivent pas s'attendre à bénéficier d'une quelconque confidentialité dans le cadre de leur utilisation personnelle des ordinateurs et des systèmes informatiques de l'entreprise.

Les employés ne doivent pas s'attendre à bénéficier d'une quelconque confidentialité lorsqu'ils utilisent les systèmes informatiques de Cactus pour envoyer ou recevoir des courriels ou pour accéder à Internet. Cactus peut surveiller et surveille effectivement l'utilisation des systèmes informatiques afin de prévenir toute utilisation abusive et de limiter les coûts liés au stockage de grandes quantités de données. Les employés ne sont pas autorisés à utiliser le courrier électronique à des fins personnelles, pour faire de la publicité, solliciter des fonds, envoyer des lettres faisant partie d'une chaîne ou pour toute communication susceptible de nuire à la réputation de Cactus. Le courrier électronique doit être utilisé avec discernement lors de l'envoi d'informations confidentielles ou exclusives, car les communications par courrier électronique ne sont pas sécurisées et s'apparentent essentiellement à une carte postale électronique.

DÉPLACEMENT ET REPRÉSENTATION

Les frais de déplacement et de représentation raisonnables contribuent à renforcer notre rentabilité et notre réputation. Les collaborateurs sont tenus de déclarer leurs frais de déplacement et de représentation de manière honnête, précise et exhaustive.

Parmi les exemples de fraude dans les notes de frais, on peut citer la présentation de reçus fictifs, la déclaration d'un kilométrage inexact, la falsification des noms de clients et l'invention de motifs professionnels.

N'utilisez les fonds de Cactus qu'à des fins professionnelles légitimes et ne dépensez pas plus que nécessaire. Respectez les politiques de Cactus concernant l'utilisation des cartes de crédit d'entreprise, les prestataires de voyage agréés, les autorisations de la direction requises, les reçus, les notes de frais et toute autre question liée aux déplacements.

Faites preuve d'honnêteté et de précision lorsque vous soumettez vos notes de frais en vue d'un

remboursement, et n'utilisez jamais les fonds de Cactus pour des déplacements ou des divertissements à titre personnel, ni pour compléter vos revenus.

Lors de vos déplacements ou de vos réceptions d'affaires, évitez les lieux susceptibles de nuire à l'image de Cactus, tels que les établissements à caractère sexuel. Les dépenses engagées dans ces établissements ne seront pas remboursées. Ces lieux ne sont pas acceptables pour les réceptions d'affaires, même si les dépenses ne font pas l'objet d'une demande de remboursement.

PARLER AU NOM DE CACTUS

Les déclarations publiques de Cactus doivent être gérées avec soin afin de garantir leur exactitude, leur impartialité et leur conformité aux exigences légales, ainsi que pour protéger notre réputation et assurer leur cohérence avec notre mission, nos valeurs et notre marque.

Cactus utilise certains canaux de diffusion, tels que les communiqués de presse, les médias, les conférences et les déclarations sur www.cactuswhd.com, pour communiquer la position officielle de notre entreprise au public. L'utilisation de ces canaux est réservée aux personnes autorisées et les informations partagées doivent être valides, exactes et approuvées pour diffusion publique.

Seules les personnes autorisées peuvent communiquer la position officielle de l'entreprise sur certains sujets tels que les résultats financiers, les plans d'affaires stratégiques, les questions juridiques et les enjeux de politique publique.

Veillez contacter le directeur des relations avec les investisseurs si vous recevez une demande de la part des médias, d'analystes du secteur ou d'analystes financiers, si Cactus est sollicitée pour participer à un événement de relations publiques, ou si vous êtes invité à participer à une enquête ou à prendre la parole au nom de Cactus lors de conférences, séminaires, salons professionnels ou autres événements.

Veillez contacter le service juridique si vous recevez une demande de la part d'un représentant des pouvoirs publics concernant des questions de politique publique, de réglementation ou d'application de la loi.

POUVOIR ADJUDICATEUR

Nous établissons des relations contractuelles avec nos clients, nos partenaires commerciaux et les autres parties prenantes de manière objective et dans le meilleur intérêt de Cactus.

Afin de favoriser l'efficacité, de garantir le respect des exigences légales, comptables et en matière d'information financière, et de protéger les actifs de Cactus contre la fraude, le gaspillage et les abus, Cactus a mis en place des politiques, des procédures et des contrôles régissant la négociation et

l'approbation des contrats entre Cactus et ses clients, fournisseurs, partenaires commerciaux et autres parties prenantes.

Le pouvoir de conclure et de signer des contrats au nom de Cactus a été délégué à différents collaborateurs de Cactus en fonction de la nature, des parties, de la portée et de la valeur financière du contrat concerné.

Si vous participez à la négociation de contrats pour le compte de Cactus, assurez-vous de bien comprendre et de respecter les politiques contractuelles de Cactus, d'agir uniquement dans les limites des pouvoirs qui vous ont été délégués en vertu de ces politiques et des matrices de pouvoirs de signature associées, et de vous assurer que toutes les autorisations nécessaires des services Finance, Comptabilité, Achats, HSEQ, Gestion des contrats et Juridique ont été obtenues.

RESPECT DES LOIS COMMERCIALES

Nous servons des clients et collaborons avec des partenaires commerciaux partout dans le monde. En respectant les lois commerciales, nous favorisons les échanges et contribuons à la prospérité des populations dans tous les pays où nous exerçons nos activités.

Nous devons nous conformer aux lois douanières et aux réglementations commerciales qui s'appliquent à nous, quel que soit le lieu où nous exerçons nos activités. Par exemple, nous ne pouvons pas exporter des produits ou des services vers des pays soumis à un embargo par le gouvernement américain, vendre à certaines personnes ou entités ou à des utilisateurs finaux spécifiques, ni divulguer certains types de technologies. Consultez le service juridique avant de vous engager à exporter des biens, des services ou des technologies depuis les États-Unis ou tout autre pays, ou si vous avez des questions concernant les obligations de conformité dans ce domaine.

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Notre engagement en faveur de l'environnement va au-delà des exigences réglementaires. Nous impliquons activement nos collaborateurs, nos partenaires commerciaux, nos clients et d'autres acteurs dans la recherche de solutions visant à réduire l'impact environnemental de nos activités et de celles de nos clients, afin d'assurer la prospérité des générations futures. Nous gérons également les sites de Cactus de manière à préserver les ressources, à minimiser les impacts néfastes sur l'environnement et à prévenir la pollution. Lors de la conception de nos produits, nous nous efforçons d'éliminer et de réduire au minimum leur impact environnemental tout au long de leur cycle de vie.

Cactus fixe des normes d'excellence environnementale pour sa chaîne d'approvisionnement et intègre des critères de performance en matière de développement durable dans ses négociations en matière d'approvisionnement. Nous sélectionnons des prestataires et des fournisseurs qui :

- font preuve d'un engagement en faveur du respect des lois protégeant l'environnement ;
- adoptent des pratiques commerciales durables ; et
- mettent en œuvre des programmes visant à réduire et à maîtriser tout impact environnemental significatif.

Au travail, les collaborateurs doivent recycler dès que cela est possible et prendre des mesures pour réduire leur consommation d'eau, d'énergie et d'autres ressources. Économisez le papier en limitant vos impressions et réutilisez les boîtes et autres contenants lorsque cela est possible.

Éliminez correctement tous les produits électroniques, composants et produits Cactus conformément aux exigences légales en vigueur et aux politiques de Cactus.

PROMOTION DES DROITS HUMAINS

Tout être humain doit être traité avec dignité et respect. Cactus a mis en place des programmes raisonnablement conçus pour garantir que tous ses collaborateurs et toute autre personne travaillant pour le compte de Cactus le fassent de leur plein gré et soient rémunérés conformément à la législation en vigueur. Les collaborateurs de Cactus ne doivent en aucun cas se livrer à des violations des droits humains sous quelque forme que ce soit, qu'il s'agisse d'esclavage, de châtiments corporels ou de travail des enfants.

Cactus définit également des exigences en matière de responsabilité sociale au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Nous sélectionnons des prestataires, des fournisseurs et des partenaires commerciaux qui :

- font preuve d'un engagement envers la santé et la sécurité de leurs employés et respectent pleinement les lois régissant les salaires, les horaires et les conditions de travail ;
- n'ont pas recours au travail forcé ou à la servitude pour dettes, ni n'utilisent de matières premières ou de produits finis issus du travail forcé ou servile ; et
- veillent à ce qu'aucun matériau ne provienne de sources responsables de violations des droits humains.

Cactus estime que la meilleure façon de protéger les droits des travailleurs est de permettre à chacun d'entre eux de traiter directement avec la direction les questions qui le concernent.

CACTUS CARES : SIGNALEMENT D'UN SOUPÇON DE FRAUDE OU DE COMPORTEMENT IRRÉGULIER ET INAPPROPRIÉ

Les collaborateurs de Cactus sont encouragés à s'adresser à leurs responsables, superviseurs ou à tout autre membre du personnel compétent lorsqu'ils constatent un comportement illicite ou contraire à

l'éthique, ou lorsqu'ils ont des doutes quant à la meilleure conduite à tenir dans une situation donnée.

Au sein de l'entreprise, chacun doit pouvoir s'exprimer librement, en particulier en ce qui concerne les questions de déontologie. Tout le monde y gagne énormément lorsque les collaborateurs exercent leur pouvoir pour prévenir les erreurs et les actes répréhensibles en posant les bonnes questions au bon moment. Les collaborateurs sont encouragés à aborder toutes leurs préoccupations ou tous leurs problèmes avec leur responsable ou le service des ressources humaines.

Les collaborateurs qui ont connaissance d'actes semblant illégaux, contraires à l'éthique ou en violation de la politique de l'entreprise doivent signaler ces faits aux personnes compétentes. Si vous êtes cadre dirigeant ou administrateur, vous devez contacter un membre du comité d'audit pour signaler tout problème lié à l'éthique professionnelle.

Si un collaborateur hésite à aborder un sujet particulier avec son responsable ou le service des ressources humaines, il est encouragé à faire usage de la politique de porte ouverte de la Société et à contacter directement tout cadre supérieur ou le comité d'audit.

La société met à disposition de ses collaborateurs une ligne d'assistance, baptisée « Cactus Cares », leur permettant de signaler tout manquement présumé aux règles juridiques ou éthiques. Les signalements peuvent être effectués de manière anonyme ou en indiquant l'identité du collaborateur. Les signalements peuvent être effectués en ligne sur le site <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. À partir de là, les collaborateurs trouveront un lien vers la hotline Cactus Cares. Ils peuvent également contacter le numéro vert correspondant indiqué ci-dessous.

- États-Unis – (800) 279-4038
- Australie – 1800-196-077
- Canada – (800) 279-4038
- Chine – 400-120-0490
- Inde – 000 800 050 3980
- Koweït - +965 2206 9123
- Mexique – 800 099 0679
- Norvège – 800 62 140
- Qatar – 00800-101-667
- Arabie Saoudite – 800 850 0314
- Singapour – 800 492 2322
- Thaïlande – 1 800 012 652
- Émirats arabes unis – 800 0320103
- Royaume-Uni - 0808 149 1659
- Vietnam – 120-32331
(Vinaphone et SPT)
- Vietnam – 121-020128
(Réseau mobile Mobifone)
- Vietnam – 122-80078
(Réseau Viettel uniquement)

Les signalements au responsable juridique peuvent être effectués par e-mail à l'adresse suivante : generalcounsel@cactuswellhead.com.

La Société interdit toute mesure de représailles à l'encontre de toute personne qui signale de bonne foi

une activité présumée illicite ou contraire à l'éthique. Les problèmes préoccupants peuvent être signalés de manière confidentielle et/ou anonyme. La Société mènera une enquête sur les cas signalés de comportements douteux ou contraires à l'éthique. Dans tous les cas où un comportement inapproprié est constaté, la Société prendra des mesures rapides et appropriées.

Le fait de ne pas signaler une violation de la loi ou de la politique de la Société dont on a connaissance, ou de ne pas apporter son aide ou sa coopération dans le cadre d'une enquête sur une violation signalée, peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

APRÈS LE SIGNALEMENT

Conformément au présent Code, la Société examinera, après avoir mené une enquête en bonne et due forme, les mesures à prendre. Celles-ci peuvent inclure la suspension, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, le dépôt de plainte contre des employés ou des tiers, ainsi que l'engagement de poursuites judiciaires visant à obtenir réparation pour toute perte subie par Cactus ou un tiers.

En outre, si les circonstances le justifient, la Société signalera sans délai toute fraude ou tout comportement inapproprié ou irrégulier à la police ou à d'autres autorités. La décision de saisir ou non les autorités publiques ou de signaler de sa propre initiative des violations de conformité sera prise par le service juridique ou les ressources humaines.

Si vous avez effectué votre signalement de manière anonyme, il se peut que l'enquêteur ne puisse pas vous contacter. Même s'il a réussi à vous joindre, il se peut qu'il n'ait pas pu vous communiquer le résultat de son enquête pour des raisons de protection de la vie privée et de confidentialité. Quoiqu'il en soit, n'hésitez pas à prendre des nouvelles, à rappeler le numéro de Cactus Cares et à demander si le problème a été résolu.

MESURES DISCIPLINAIRES

Il incombe à chaque collaborateur d'exercer ses fonctions au mieux de ses capacités et conformément aux normes énoncées dans la fiche de description de ses tâches ou telles qu'elles ont été définies, communiquées et attendues d'une autre manière. Il incombe également à chaque collaborateur de connaître parfaitement ce que l'entreprise considère comme une faute professionnelle, tel que décrit dans la présente politique et dans toutes les autres politiques.

Les procédures disciplinaires sont énumérées ci-dessous. Veuillez noter que, selon la nature du comportement de l'employé, les mesures disciplinaires peuvent être appliquées dans un ordre différent de celui indiqué ci-dessous :

- Entretien d'orientation et avertissement verbal

-
- Avertissement écrit
 - Suspension et dernier avertissement écrit
 - Licenciement

DÉROGATIONS AU PRÉSENT CODE DE CONDUITE

Seul le conseil d'administration de la société est habilité à apporter des modifications au Code ou à accorder des dérogations à celui-ci. Toute modification ou dérogation au Code sera communiquée sans délai, conformément à la loi.



CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE ET DE DÉONTOLOGIE : FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION INDIVIDUEL

Le soussigné accuse réception du Code de conduite professionnelle et de déontologie de la Société.

Le contenu du Code de conduite professionnelle et de déontologie (ci-après dénommé « le Code ») est présenté à titre informatif. Le Code peut être modifié à tout moment. Par ma signature ci-dessous, je certifie avoir lu le Code et m'engage à respecter les directives et les politiques qui y sont énoncées, ainsi que toute modification apportée au Code et les autres politiques et procédures de la Société.

Il est expressément entendu et convenu que le Code est fourni à titre de référence et d'orientation uniquement et qu'il n'a pas pour but d'énumérer tous les cas d'irrégularités ou de fraudes imaginables ou susceptibles d'être commis. Il est en outre entendu que ni le Code ni aucune politique de la Société ne constituent une garantie ou une promesse d'emploi ou de maintien dans l'emploi.

Je reconnais et conviens qu'il m'a été donné l'occasion de poser toutes questions concernant les politiques de la Société et le présent Code de conduite professionnelle et de déontologie. Aucun représentant de la Société n'a fait de promesse ou de déclaration autre que ce qui a été dit précédemment.

Date

Signature

Nom en majuscules



Cactus



FLEXSTEEL
A Cactus Company



Cactus International
