
Código de Conduta e Ética Empresarial

Este Código estabelece orientações que todos os colaboradores, dirigentes, administradores, filiais e outros que representem a Cactus, Inc. ou qualquer uma das suas subsidiárias ou filiais têm por obrigação cumprir, e qualquer incumprimento deste Código pode resultar em despedimento ou cessação de prestação de serviços. No entanto, nada neste Código deve ser interpretado no sentido de criar um direito contratual a emprego que não existia anteriormente, nem alterará, de qualquer forma, a natureza do vínculo laboral por tempo indeterminado de um colaborador. Este Código não é exaustivo. O Conselho de Administração também aprovou este Código e poderá, no futuro, aprovar outras orientações e políticas relacionadas com a Empresa e as suas práticas comerciais, as quais serão de cumprimento obrigatório para todos os colaboradores, administradores, filiais, dirigentes e qualquer pessoa que nos represente ou aja em nosso nome, incluindo colaboradores por contrato, parceiros, subcontratados, fornecedores, contratantes independentes ou intermediários terceiros.

O Conselho de Administração, no âmbito das suas responsabilidades de administração, reserva-se o direito de alterar, modificar ou revogar este Código ou as suas orientações e políticas a qualquer momento e por qualquer motivo.

ÍNDICE

	Página
MENSAGEM DA DIREÇÃO	3
PREFÁCIO	4
OBJETIVO E ÂMBITO	4
DIVERSIDADE, RESPEITO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	5
REMUNERAÇÃO JUSTA E LEGAL DOS COLABORADORES	6
PREVENÇÃO DE ASSÉDIO	6
GARANTIR UM AMBIENTE DE TRABALHO NÃO VIOLENTO	7
MANTER UM AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DE DROGAS E ÁLCOOL	7
INFORMAÇÃO PESSOAL IDENTIFICÁVEL	8
COMUNICAÇÃO RESPONSÁVEL	8
OPORTUNIDADES EMPRESARIAIS E POLÍTICA DE NEGOCIAÇÃO	9
EVITAR CONFLITOS DE INTERESSES	10
ASSOCIAÇÕES SETORIAIS E COMISSÕES CONSULTIVAS	11
CONCORRÊNCIA E PRÁTICAS COMERCIAIS JUSTAS	11
PAGAMENTOS CONTRÁRIOS À ÉTICA	12
DONATIVOS E INICIATIVAS SOCIAIS	13
OFERECER E RECEBER PRESENTES	14
SAÚDE, SEGURANÇA E AMBIENTE	14
GESTÃO EFICAZ DE REGISTOS	15

PROTEÇÃO DA PROPRIEDADE INTELECTUAL E INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL	16
PREVENÇÃO DE FRAUDE E FURTO — UTILIZAÇÃO ADEQUADA DOS BENS DA EMPRESA	17
UTILIZAÇÃO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E OUTROS RECURSOS	18
VIAGENS E HOSPITALIDADE	19
REPRESENTAÇÃO DA CACTUS	19
AUTORIDADE PARA CELEBRAR CONTRATOS	20
CUMPRIMENTO DE LEGISLAÇÃO COMERCIAL	20
PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE	21
PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS	21
CACTUS CARES: DENÚNCIA DE SUSPEITA DE FRAUDE OU COMPORTAMENTO IRREGULAR	22
APÓS A DENÚNCIA	23
AÇÕES DISCIPLINARES	23
DISPENSA DO CUMPRIMENTO DESTE CÓDIGO	23
FORMULÁRIO DE DECLARAÇÃO INDIVIDUAL	24

Caros colegas,

O nome Cactus está associado à nossa família desde 1959. A sólida reputação da Cactus é um valor inestimável para todos nós que aqui construímos a nossa carreira. Nunca deverá haver qualquer ligação entre a empresa e qualquer prática duvidosa. Quem trabalha para a Cactus, Inc. ou qualquer uma das suas subsidiárias ou filiais, independentemente da sua função ou área de negócio, deve agir sempre de forma ética e moral, cumprindo sempre com a legislação local, regional e nacional. O exercício de qualquer conduta inadequada pode ter implicações graves para o nosso negócio, colaboradores e reputação.

Apresentamos aqui o Código de Conduta e Ética Empresarial da Cactus, a política oficial da Cactus, Inc. e das suas subsidiárias e filiais implementada pelo Conselho de Administração. As disposições deste Código fornecem orientações gerais, bem como regras específicas que regem a nossa conduta. As situações éticas e legais são muitas vezes complexas e passíveis de várias interpretações. Como tal, este manual não tem por objetivo abordar todas as questões ou temas. Uma empresa com princípios éticos exige colaboradores com princípios éticos. Afinal, não podemos depender apenas de regras para garantir um ambiente de trabalho ético. Os colaboradores devem tomar decisões e escolher linhas de ação assentes em princípios moralmente idóneos.

O Código de Conduta e Ética Empresarial da Cactus deve ser observado em conjugação com as nossas políticas e procedimentos, disponíveis no nosso website interno. Não hesite em consultá-los sempre que necessitar de uma explicação mais detalhada sobre os nossos valores, políticas e procedimentos.

Em caso de dúvida relativamente a qualquer decisão ou ação, pergunte antes de agir.

Manter uma reputação de credibilidade, honestidade e profissionalismo cria confiança e protege-nos a todos, incluindo os nossos clientes, fornecedores e o público em geral. Seja muito bem vindo à nossa família!

Atentamente,

Scott Bender, Presidente do Conselho de Administração & CEO

Joel Bender, Presidente

PREFÁCIO

CONSULTE ESTE CÓDIGO E FAÇA PERGUNTAS. Leia este Código e consulte-o com frequência. Não é um documento para ler uma vez e esquecer. Foi concebido para ser um guia para trabalhar com integridade. Para complementar as orientações gerais do Código, a Cactus, Inc. pode adotar políticas e procedimentos mais específicos, aplicáveis a nível global, geográfico ou a determinados processos, unidades, funções ou departamentos. Deve familiarizar-se não só com o Código mas também com a legislação, políticas e procedimentos aplicáveis à sua função na Cactus, Inc. e respetivas subsidiárias e filiais. Deve também frequentar, de forma atenta e atempada, todos os cursos obrigatórios de ética e conformidade. O nosso Código e políticas não podem, obviamente, abordar todas as situações possíveis, sendo por isso sua responsabilidade usar o bom senso e procurar ajuda sempre que tiver dúvidas ou não tiver a certeza sobre a melhor forma de agir. Em caso de dúvida, fale com o seu gestor ou supervisor, ou contacte os Recursos Humanos ou o Departamento Jurídico.

DENUNCIE E RELATE PREOCUPAÇÕES. Se suspeitar que alguém está a agir de forma ilegal ou antiética, faça uma denúncia. Fale com o seu supervisor ou gestor, contacte os Recursos Humanos ou o Departamento Jurídico, ou ligue para o número gratuito (800) 279-4038. Também disponibilizamos contacto telefónico para quem se encontra fora dos Estados Unidos da América, em <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Pode também fazer uma denúncia online através do website Cactus Cares: <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Em alternativa, dirija-se diretamente aos Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico.

ASSUMA O COMPROMISSO. Todos os colaboradores, contratantes ou outros representantes da Cactus (“Colaboradores”) devem mostrar o seu compromisso de exercer a sua atividade de forma justa, com integridade e de acordo com os mais elevados padrões éticos de conduta. É nossa obrigação confirmar que lemos, compreendemos e concordamos em cumprir o Código no momento de admissão. Sendo a integridade fundamental para o nosso sucesso a longo prazo, qualquer incumprimento do Código pode resultar em ações disciplinares, incluindo despedimento. Note, por favor, que o Código não constitui um contrato de trabalho, e a Cactus, Inc. pode, a qualquer momento, interpretar, alterar ou revogar algumas ou todas as disposições do Código, bem como políticas e procedimentos relacionados.

OBJETIVO E ÂMBITO

Em conformidade com os seus valores fundamentais, a Cactus, Inc. e as suas subsidiárias e filiais (doravante designadas por “Cactus” ou “Empresa”) comprometem-se a desempenhar as suas funções em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis e de acordo com os mais elevados padrões éticos de conduta.

A nossa reputação como empresa ética e parceira comercial de confiança é um dos nossos ativos mais valiosos e é fundamental para o nosso sucesso contínuo. Para proteger a nossa reputação e as nossas marcas, obrigamo-nos a seguir normas de conduta ética que excedem os requisitos legais. Integridade, responsabilidade e profissionalismo são alguns dos valores orientadores da Cactus. Este Código de Conduta e Ética Empresarial (o “Código”), que contém as referidas normas de conduta, foi disponibilizado

aos nossos Colaboradores para os ajudar a cumprir as nossas obrigações legais e éticas.

A Cactus é uma empresa com sede nos Estados Unidos da América, com Colaboradores e clientes em todo o mundo. Cumprimos as leis dos Estados Unidos da América, bem como as dos outros países onde operamos. Este Código aplica-se a todos os Colaboradores da Cactus a nível global, nomeadamente todos os colaboradores, dirigentes e administradores da Cactus e de cada uma das suas subsidiárias e filiais, assim como os seus colaboradores a tempo inteiro ou parcial, ou qualquer entidade ou pessoa que nos represente ou preste serviços em nosso nome, incluindo consultores, distribuidores, agentes, colaboradores por contrato, contratantes, subcontratantes, fornecedores, parceiros e outros representantes. Quando referidos no presente Código, os termos “Empresa”, “Cactus”, “nós” ou “nosso” referem-se ao grupo empresarial como um todo, a cada pessoa que o integre, ou qualquer pessoa ou entidade que represente a Empresa ou preste serviços à mesma ou atue em seu nome.

Este Código estabelece uma vasta gama de práticas e procedimentos empresariais. Não abrange todas as questões que possam surgir, mas define as normas básicas de conduta com o objetivo de dar orientação a todos os Colaboradores da Cactus. Todos os nossos Colaboradores devem agir em conformidade com o Código e tentar evitar qualquer ato que aparente ser um comportamento inadequado. Na eventualidade de ocorrer qualquer conflito entre a legislação e uma política do Código, o Colaborador deve cumprir a lei. No entanto, se ocorrer qualquer conflito entre costumes ou políticas locais e o Código, o Colaborador deve cumprir o Código. Se algum aspeto do Código estiver pouco claro, ou se existirem dúvidas ou dilemas que não foram abordados, o Colaborador deve perguntar ao seu supervisor como proceder. Este Código aborda responsabilidades legais e éticas, pelo que o incumprimento de qualquer aspeto do mesmo pode resultar não só em ações disciplinares, como despedimento, por exemplo, como também na imputação de responsabilidades civis e/ou penais ao infrator e à Empresa.

SE ALGUM COLABORADOR ESTIVER ENVOLVIDO NUMA SITUAÇÃO QUE POSSA IR CONTRA O CÓDIGO OU RESULTAR NUMA VIOLAÇÃO DO MESMO, OU SE TIVER CONHECIMENTO DAS REFERIDAS SITUAÇÕES, DEVERÁ CONTACTAR IMEDIATAMENTE O SEU SUPERVISOR OU GESTOR, O DEPARTAMENTO JURÍDICO OU O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, OU LIGAR PARA O NÚMERO GRATUITO (800) 279-4038. TAMBÉM DISPONIBILIZAMOS CONTACTO TELEFÓNICO PARA QUEM SE ENCONTRA FORA DOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA, EM <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. PODE TAMBÉM FAZER UMA DENÚNCIA ONLINE ATRAVÉS DO WEBSITE CACTUS CARES: <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>

DIVERSIDADE, RESPEITO E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Ter uma força de trabalho diversificada (composta por Colaboradores com grande variedade de competências, capacidades, experiências e perspetivas) é essencial para o sucesso contínuo da Cactus. Temos por compromisso manter os princípios de igualdade de oportunidades, inclusão e respeito.

A política da Cactus dita que todas as decisões relativas a questões de empregabilidade devem estar

sustentadas nas necessidades da empresa, nos requisitos do cargo e nas qualificações dos candidatos. Os nossos colaboradores são incentivados a considerar os talentos dos atuais colaboradores ao ponderar candidatos para novos cargos.

Esta política de inclusão significa que a Cactus não discrimina em razão da origem racial, cor, religião, nacionalidade, sexo (incluindo gravidez), idade, deficiência, estado serológico (relativamente à infecção por VIH), orientação sexual, identidade de género, estado civil, serviço militar (passado ou presente) ou qualquer outro estatuto protegido pela legislação ou regulamentos dos locais onde operamos.

A Cactus cumpre as leis relativas a imigrantes e pessoas sem cidadania e oferece igualdade de oportunidades de emprego a todas as pessoas legalmente autorizadas a trabalhar no país em questão. Além disso, a Cactus assegura as condições necessárias para pessoas com deficiências e procura eliminar quaisquer barreiras artificiais ao sucesso profissional.

Os Colaboradores da Cactus são incentivados a denunciar imediatamente quaisquer suspeitas de discriminação, e não serão alvo de retaliação por levantarem, de boa fé, a suspeita de que ocorreu discriminação ilegal.

REMUNERAÇÃO JUSTA E LEGAL DOS COLABORADORES

Os Colaboradores da Cactus dedicam o seu tempo, talentos e energia ao cumprimento dos nossos objetivos e merecem ser remunerados de forma justa pelos seus esforços. A Cactus cumpre todas as leis aplicáveis em matéria de salários, benefícios e condições de trabalho.

As leis relativas a salários, benefícios de emprego, horários de trabalho, férias, licenças e outras condições de emprego podem variar de país para país (e, por vezes, de estado para estado ou de província para província), pelo que se espera que todos os Colaboradores cumpram as leis laborais aplicáveis. As políticas da Cactus estão em plena conformidade com estas leis e regulamentos.

PREVENÇÃO DE ASSÉDIO

Todos os Colaboradores devem poder exercer as suas funções num ambiente seguro e de respeito mútuo, sem receio de assédio.

A política da Cactus dita que todos, nomeadamente Colaboradores, parceiros comerciais e outras partes interessadas, sejam tratados com respeito e dignidade. A nossa política contra o assédio é mais abrangente do que a definição legal e proíbe todos os comportamentos que deem origem a um ambiente de trabalho hostil ou ofensivo que prejudique ou afete o rendimento profissional de um Colaborador.

Considera-se assédio qualquer ação, linguagem, material escrito ou objeto que, devido à sua ocorrência ou uso, prejudique o rendimento profissional de alguém ou crie um ambiente de trabalho intimidatório,

hostil ou ofensivo. Os colaboradores da Cactus nunca deverão segregar ninguém em razão da sua origem racial, cor, religião, nacionalidade, sexo (incluindo gravidez), idade, deficiência, estado serológico (relativamente à infecção por VIH), serviço militar (passado ou presente) ou qualquer outro estatuto protegido pela legislação ou regulamentos dos locais onde operamos.

Na Cactus, todas as formas de assédio são proibidas, nomeadamente comportamentos, convites ou comentários de cariz sexual indesejados; demonstrações visuais de imagens ou gestos depreciativos ou de cariz sexual; conduta física, incluindo agressão ou contacto indesejado; ameaça ou exigência da prática de favores sexuais como condição de emprego ou no sentido de evitar consequências negativas.

O assédio não será tolerado. Se presenciar qualquer conduta de assédio, denuncie-a imediatamente ao seu gestor ou supervisor, aos Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico, ou através do número gratuito Cactus Cares (800) 279-4038. Também disponibilizamos contacto telefónico para quem se encontra fora dos Estados Unidos da América, em <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Pode também fazer uma denúncia online através do website Cactus Cares: <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Em alternativa, dirija-se diretamente aos Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico.

É completamente proibida qualquer retaliação contra alguém que tenha levantado, de boa fé, a suspeita de que ocorreu discriminação ilegal.

GARANTIR UM AMBIENTE DE TRABALHO NÃO VIOLENTO

Um ambiente de trabalho livre de violência, armas e outros comportamentos perturbadores mantém os Colaboradores em segurança, podendo assim concentrar-se plenamente nas suas funções.

Os Colaboradores têm por obrigação agir de forma educada, respeitosa e profissional no local de trabalho. É proibido qualquer comportamento de *bullying*, ameaça, intimidação, ou qualquer ação que prejudique outra pessoa ou os seus bens, seja por escrito, verbalmente ou através de outros comportamentos não verbais (como gestos ou expressões). É também proibida a prática de qualquer ato danoso à Empresa. Os Colaboradores que pratiquem comportamentos perturbadores, violência ou ameaças de violência estarão sujeitos a ações disciplinares, que podem até resultar em despedimento e ação penal. Os Colaboradores devem denunciar aos Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico qualquer caso de comportamento perturbador, violência ou ameaça de violência.

MANTER UM AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DE DROGAS E ÁLCOOL

O álcool, drogas ilícitas e substâncias regulamentadas podem afetar negativamente a segurança, produtividade, comportamento, credibilidade e discernimento. Medicamentos sujeitos a receita médica que estejam a ser utilizados de forma ilícita são considerados drogas ilícitas ou substâncias controladas. Não têm lugar no local de trabalho.

É proibido aos Colaboradores consumir ou estar sob o efeito de álcool ou outras substâncias que afetem a capacidade de trabalho, no exercício das suas funções ou enquanto usam equipamento da Cactus (como viaturas da empresa, por exemplo) ou participam em atividades relacionadas com a Cactus. É também proibido aos Colaboradores possuir, distribuir ou estar sob o efeito de drogas ilícitas.

A Cactus tem por compromisso manter um ambiente de trabalho livre das influências negativas de drogas e álcool. No âmbito desse compromisso, tomamos todas as medidas adequadas e obrigatórias por lei com vista garantir o cumprimento da legislação, o que poderá incluir a avaliação de candidatos ou atuais colaboradores, ou a exigência de divulgação de condenações penais relacionadas com álcool ou drogas.

Um despiste de drogas ilícitas ou álcool com resultado positivo terá como resultado imediato a remoção das instalações da Empresa ou de locais ou instalações de clientes. A confirmação de um resultado positivo terá como consequência o despedimento.

INFORMAÇÃO PESSOAL IDENTIFICÁVEL

Todos temos a responsabilidade de proteger a privacidade, confidencialidade e segurança da informação pessoal identificável dos Colaboradores, bem como outras informações privadas. A Cactus cumpre todas as leis de privacidade e proteção de dados aplicáveis nos países onde opera.

A recolha, utilização, armazenamento, divulgação e eliminação de informação pessoal identificável são atividades regulamentadas por lei nos EUA e noutros países. Estas informações compreendem dados de cariz geral, como nome, morada, e-mail, endereço IP, números de telefone e números de identificação emitidos pelo governo. Podem também compreender outros dados mais sensíveis, tais como registos financeiros, perfis de crédito, números de cartões de crédito, registos médicos, educacionais ou profissionais, filiações partidárias ou religiosas, localizações de projetos, dados sísmicos, perfis de poços e outras informações relacionadas com projetos da empresa, que podem estar sujeitas a obrigações legais ou contratuais específicas.

Levamos as nossas obrigações em matéria de privacidade e proteção de dados muito a sério. O acesso ou processamento deste tipo de dados pessoais (independentemente do titular dos dados ou da forma de obtenção ou armazenamento dos mesmos) por parte de Colaboradores requer o cumprimento de leis e regulamentos aplicáveis, bem como das políticas da Cactus, obrigações contratuais e normas adotadas de forma voluntária. O incumprimento destas regras terá como consequência a instauração de ações disciplinares, que podem até resultar em despedimento.

COMUNICAÇÃO RESPONSÁVEL

As comunicações da Cactus ajudam a estabelecer contacto entre pessoal da Cactus, com os nossos clientes e partes interessadas. O que dizemos reflete quem somos e aquilo em que acreditamos. Procuramos

sempre comunicar de uma forma que demonstre os nossos valores, promova a nossa missão e reforce a nossa reputação e marca.

Tenha cuidado com o que diz aos outros, especialmente através de comunicação escrita, nomeadamente comunicações eletrônicas e online, como e-mail, mensagens instantâneas, chats online, blogs, publicações ou nas redes sociais. Seja objetivo e profissional. Evite usar linguagem ofensiva, inflamatória ou agressiva, ou qualquer termo que possa ser constrangedor para a Cactus ou que denigre a sua reputação. Seja verdadeiro e rigoroso. Uma declaração incorreta, mesmo quando é feita de forma não intencional, pode colocar o autor da declaração e a Cactus em sério risco jurídico. Não exagere, não generalize, não especule sobre assuntos com relevância jurídica nem faça declarações que possam ser consideradas fora do contexto em que foram proferidas. As informações partilhadas através de mensagens instantâneas, SMS, blogs e redes sociais podem ter um alcance vastíssimo, ser permanentes e ter um impacto negativo ou prejudicial para os Colaboradores, a Cactus e as nossas partes interessadas.

Adapte o alcance e conteúdo das suas comunicações de forma adequada. Não envie e-mails a pessoas que não tenham uma necessidade legítima de os receber. Use listas de distribuição longas e a opção “responder a todos” com moderação. A publicação de informações em fóruns públicos ou redes sociais deve ser exclusivamente adequada a um público alargado. Seja conciso e não acrescente informações ou detalhes desnecessários.

Não divulgue informações confidenciais ou proprietárias da Cactus ou de terceiros, exceto a quem tenha uma necessidade legítima de conhecer essas informações e esteja autorizado a aceder às mesmas. Assegure-se de que as suas comunicações não violam a lei ou as políticas da Empresa.

Deve deixar claro que as suas opiniões pessoais são exclusivamente suas e não refletem a posição da Cactus nem representam qualquer posição oficial da empresa, salvo expressa autorização da Cactus para falar em nome da mesma.

OPORTUNIDADES EMPRESARIAIS E NEGOCIAÇÃO COM INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Comprometemo-nos a aumentar o valor que proporcionamos às nossas partes interessadas, honrando a sua confiança e protegendo o seu investimento. Cumpriremos todos os requisitos legais e regulamentos aplicáveis relativos à organização e administração da empresa, valores mobiliários, registo e negociação, licenças comerciais, impostos e autorizações para exercer atividade.

A Cactus encara as suas responsabilidades ao abrigo das leis federais de valores mobiliários dos EUA com muita seriedade e espera o mesmo dos seus Colaboradores. Nunca divulgue ou utilize informação material não pública antes da sua divulgação oficial.

“Informação material não pública” sobre uma empresa é informação que um acionista sensato consideraria importante ao tomar a decisão de comprar, vender ou manter ações ou qualquer outro valor mobiliário e que não tenha sido previamente divulgada ao público em geral nem esteja de outra forma acessível ao público. Como exemplo desta informação, destaca-se, nomeadamente, a informação financeira ainda não anunciada, projeções/previsões financeiras, fusões ou aquisições, relações com fornecedores ou clientes, alterações dos quadros superiores e novos produtos.

Os Colaboradores da Cactus têm por obrigação estarem familiarizados com a Política de Negociação da Cactus, que pode ser consultada no site da Empresa, e cumprir a mesma. Em caso de dúvidas sobre a Política de Negociação da Empresa, contacte o Departamento Jurídico.

Os Colaboradores da Cactus não podem tirar proveito pessoal de oportunidades descobertas através da utilização de propriedade ou informações da Empresa ou das suas posições na mesma. Os Colaboradores têm o dever de promover os interesses legítimos da Empresa quando surgem oportunidades. Nenhum Colaborador da Cactus pode usar propriedade ou informações da Empresa, ou a sua posição na mesma, para ganhos pessoais indevidos, e nenhum colaborador, dirigente ou administrador pode concorrer direta ou indiretamente com a Empresa. Se algum Colaborador achar que se deva fazer uma exceção que por sua vez trará vantagens para a Empresa, a gestão ou o Conselho de Administração deve ser devidamente informado para determinar se qualquer atividade está alinhada com os objetivos da Empresa.

EVITAR CONFLITOS DE INTERESSES

Os Colaboradores da Cactus devem sempre agir no melhor interesse da Empresa. Devemos evitar conflitos de interesse, ou até a aparência de um conflito, bem como outras atividades que possam prejudicar ou refletir negativamente na Cactus.

Um conflito de interesses pode ocorrer quando as nossas atividades, investimentos ou associações particulares interferem, de alguma forma, com os interesses da Empresa. Um conflito de interesses também pode surgir quando um administrador, dirigente ou colaborador, ou um membro da sua família, recebe ou concede benefícios pessoais indevidos em resultado da sua posição na Empresa. Constituem também situações de conflito de interesses, por exemplo, a concessão de empréstimos, a prestação de serviços ou garantias de obrigações a Colaboradores e/ou aos seus familiares, bem como ofertas, viagens e hospitalidade proporcionadas por clientes ou fornecedores da Empresa. Da mesma forma que as suas ações na Cactus não devem beneficiar os seus interesses pessoais, comerciais ou financeiros, também não devem beneficiar os interesses empresariais ou financeiros dos membros da sua família ou de outras pessoas com quem tenha uma relação pessoal, comercial ou financeira significativa.

Os Colaboradores da Cactus devem compreender e evitar os tipos de situações que podem dar origem a conflitos de interesses. Todos os potenciais conflitos de interesses devem ser divulgados ao seu supervisor

ou gestor, aos Recursos Humanos, ao Departamento Jurídico, ou ao CEO ou CFO, para que a situação possa ser avaliada e tratada de forma adequada.

Deve abster-se de participar em qualquer decisão relativa à relação laboral, como a contratação, remuneração, avaliação ou promoção, entre a Cactus e um familiar seu ou alguém com quem tenha uma relação pessoal próxima e que também trabalhe na Cactus.

Não se envolva em qualquer relação laboral, empreendimento comercial ou outra atividade que concorra com a Cactus, que viole as suas obrigações de confidencialidade ou outras obrigações para com a Empresa, ou que seja ilegal, imoral ou que possa refletir negativamente na Cactus. Não utilize equipamentos ou recursos da Cactus (incluindo informação confidencial ou propriedade intelectual) no âmbito destas atividades externas e certifique-se de que as mesmas não comprometem a sua produtividade ou capacidade de desempenhar as suas funções para a Cactus.

Não poderá exercer funções como administrador, fiduciário, dirigente ou qualquer outro cargo de administração semelhante (seja ele remunerado ou não) em qualquer sociedade cotada em bolsa ou grande entidade comercial privada (ou seja, com volume de negócios anual superior a USD 25 milhões) sem a aprovação do CEO da Cactus. Pode exercer tais funções em entidades privadas mais pequenas mediante aprovação de um gestor ou supervisor ao nível de Vice-Presidente ou superior. Se está a ponderar aceitar um convite para exercer tal função, contacte os Recursos Humanos ou o Departamento Jurídico.

Não necessita de aprovação da Cactus para exercer funções de administração em organizações sem fins lucrativos, de cariz comunitário, benemérito, político ou social, desde que o seu envolvimento não esteja em conflito com os interesses da Cactus nem reflita negativamente na Empresa. Para evitar a ocorrência ou aparência de conflitos de interesses, não deve participar em qualquer decisão relacionada com a prestação de apoio financeiro ou outro tipo de apoio pela Cactus a qualquer uma dessas organizações com as quais esteja afiliado.

Idealmente, deve-se evitar qualquer ligação pessoal ou empresarial, direta ou indireta, com clientes, fornecedores ou concorrentes da Empresa, exceto em nome da Empresa. Os conflitos de interesse nem sempre são óbvios, por isso, se tiver dúvidas, deve consultar o Departamento Jurídico ou de Recursos Humanos da Empresa. Qualquer Colaborador que tome conhecimento de um conflito ou potencial conflito de interesses deverá fazer imediatamente uma denúncia ao seu supervisor, gestor, ao Departamento Jurídico ou de Recursos Humanos ou, se não estiver à vontade para falar sobre o tema com outra pessoa, deve utilizar a Linha Cactus Cares: (800) 279-4038. Também disponibilizamos contacto telefónico para quem se encontra fora dos Estados Unidos da América, em <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Pode também fazer uma denúncia online através do website Cactus Cares: <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Em alternativa, dirija-se diretamente aos Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico.

ASSOCIAÇÕES SETORIAIS E COMISSÕES CONSULTIVAS

A Cactus pode pedir-lhe para representar a Empresa em associações do setor ou associações comerciais, organismos de definição de normas, conselhos consultivos de clientes ou fornecedores ou outras entidades similares. Nestas situações, estará a representar a Cactus e deverá assegurar-se de que está sempre a agir no melhor interesse da Empresa. Não assuma compromissos em nome da Cactus se não tiver autoridade para o fazer.

A Cactus permite a sua participação a título pessoal nestas organizações, exceto se a Cactus lhe pedir para participar em nome da empresa, estando a sua participação pessoal sujeita a aprovação de um supervisor ou gestor da Cactus ao nível de Vice-Presidente ou superior e desde que deixe claro que não está a agir em nome da Cactus e que a sua participação não constitua um conflito com os interesses da Cactus nem reflita negativamente na Empresa.

CONCORRÊNCIA E PRÁTICAS COMERCIAIS JUSTAS

Iremos alcançar o sucesso num mercado justo e competitivo, fornecendo aos clientes bens e serviços de alta qualidade a preços razoáveis. Cumprimos as leis concebidas para manter a concorrência livre e aberta.

A Cactus é legalmente obrigada a tomar as suas próprias decisões com base nos melhores interesses da Empresa, de forma totalmente independente e livre de qualquer acordo ou entendimento com qualquer concorrente. Esta obrigação exige a prevenção de qualquer conduta que viole, ou que aparente violar, as leis de concorrência que proíbem qualquer tipo de acordo ou entendimento entre concorrentes em relação a preços, condições de venda, divisão de mercados, repartição de clientes, ou qualquer outra atividade que condicione a concorrência. As leis de concorrência são concebidas para promover o bem-estar do consumidor através da concorrência, bem como para proteger a própria concorrência através da proibição de práticas colusórias que condicionem o comércio. Antes de negociar com concorrentes, consulte o Departamento Jurídico.

Em geral, atividades conjuntas com concorrentes podem facilmente suscitar questões de concorrência e só devem ser realizadas quando o Departamento Jurídico confirmar que a ação em questão é legal. Certas iniciativas realizadas em conjunto com concorrentes, que objetivem alcançar objetivos empresariais legítimos comuns, podem ser legais. Como exemplo dos referidos objetivos empresariais legítimos destacam-se as *joint ventures* de investigação e desenvolvimento ou o *lobby* através de associações comerciais. A violação das leis de concorrência acarreta sanções penais e civis que podem ser aplicadas tanto a empresas como a colaboradores. As referidas sanções podem passar por penas de prisão substanciais, sanções civis, possíveis indemnizações triplas pagas a partes lesadas.

Os Colaboradores da Cactus estão proibidos de usar qualquer vantagem injusta sobre outrem por meio da manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpação de fatos materiais ou

qualquer outra prática intencional de negociação injusta.

PAGAMENTOS CONTRÁRIOS À ÉTICA

A Empresa proíbe pagamentos indevidos em todas as transações comerciais com o setor privado e entidades governamentais. Esta proibição aplica-se a pagamentos para e por colaboradores da Empresa, sob a forma de pagamentos monetários, ofertas ou hospitalidade com valor superior ao nominal. Abaixo encontram-se resumos das políticas da Empresa relativas a determinados tipos de pagamentos.

Pagamentos de facilitação são pagamentos que servem para agilizar ou concretizar uma transação. Estes pagamentos são frequentemente chamados de “luvas” e têm por objetivo tornar uma determinada transação mais fluida e sem sobressaltos. Os pagamentos de facilitação são proibidos, mesmo que sejam considerados necessários para uma determinada oportunidade de negócio.

O suborno ou a alegação de suborno podem prejudicar gravemente a reputação da Empresa e ter como consequência multas e sanções de natureza civil e processos penais. Os Colaboradores que oferecerem ou receberem subornos podem ser despedidos e, se necessário, alvo de processo penal. A legislação em vigor em matéria de corrupção, como a Lei de Práticas de Corrupção no Estrangeiro (*Foreign Corrupt Practices Act*, ou FCPA) dos EUA, visa muitas vezes o suborno de funcionários do governo.

A Empresa não tolera a oferta de qualquer coisa de valor a qualquer funcionário do governo, independentemente do montante ou valor, nem a oferta, promessa ou autorização de entrega de qualquer coisa de valor a um funcionário público, direta ou indiretamente através de terceiros, com o objetivo de obter ou reter negócios.

Um “funcionário do governo” é i) uma pessoa que trabalhe para um governo, incluindo qualquer dirigente ou colaborador de um departamento governamental ou empresa estatal, como um banco ou empresa petrolífera nacional, ii) um candidato ao exercício de cargo político ou um dirigente partidário, iii) um dirigente ou colaborador de uma organização internacional pública, como o Banco Mundial, iv) familiares das pessoas referidas em (i), (ii) e (iii). O termo “funcionário do governo” contempla também qualquer pessoa que atue em nome ou por conta de um governo, departamento, agência ou entidade governamental.

O termo “funcionário do governo” abrange também cidadãos norte-americanos que trabalhem nos Estados Unidos ao serviço de uma empresa estatal, como um banco estrangeiro ou uma empresa petrolífera nacional. A Empresa reconhece uma exceção a esta proibição em casos em que o Colaborador esteja sob coação ou ameaça iminente de morte ou lesões corporais graves. Qualquer pagamento efetuado nestas circunstâncias deve ser imediatamente denunciado ao Responsável Jurídico.

É necessária a aprovação do CEO para quaisquer donativos a organizações de cariz social, visto que até as

contribuições beneméritas podem ser interpretadas como atos de suborno, especialmente se um político ou funcionário público estiver envolvido na decisão de realizar um donativo para um grupo em particular.

Relativamente a donativos políticos e ao tema da política em geral, a Empresa defende o direito dos seus Colaboradores de se filiarem ou não a qualquer partido político da sua escolha, sem receio de coação ou retaliação. Como tal, os Colaboradores podem fazer donativos particulares para partidos políticos e apoiar os mesmos. No entanto, os Colaboradores não podem usar fundos da Empresa como contribuição para grupos políticos ou funcionários públicos.

Em caso de dúvida sobre a idoneidade legal de uma determinada ação proposta, contacte o Departamento Jurídico. Qualquer suspeita de violação da Lei de Práticas de Corrupção no Estrangeiro (FCPA) ou de outras leis em vigor em matéria de corrupção deve ser denunciada imediatamente ao Departamento Jurídico, através do número gratuito (800) 279-4038. Também disponibilizamos contacto telefónico para quem se encontra fora dos Estados Unidos da América, em <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Pode também fazer uma denúncia online através do website Cactus Cares: <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Em alternativa, dirija-se diretamente aos Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico.

DONATIVOS E INICIATIVAS SOCIAIS

A Cactus está empenhada em retribuir às comunidades onde os seus Colaboradores vivem e trabalham. Fazemos donativos de cariz social de acordo com os nossos objetivos e incentivamos os nossos Colaboradores a apoiar as suas comunidades através de atividades de voluntariado adequadas.

Muitos Colaboradores da Cactus dedicam o seu tempo, talentos e energia a causas beneméritas e organizações sem fins lucrativos. A Cactus orgulha-se do espírito generoso dos seus Colaboradores e incentiva estas atividades, desde que não entrem em conflito com os interesses da Cactus nem reflitam negativamente na Empresa.

As atividades de voluntariado no âmbito de programas comunitários patrocinados pela Cactus podem ser realizadas durante o horário de trabalho, mediante aprovação prévia do gestor ou supervisor. Todas as outras atividades de voluntariado devem ser realizadas fora do horário de trabalho e não podem comprometer a sua produtividade ou capacidade de desempenhar as suas funções para a Cactus.

OFERECER E RECEBER PRESENTES

A Cactus assume o compromisso de captar negócios apenas com base no mérito e integridade dos nossos produtos, serviços e colaboradores. Desta forma, as nossas decisões comerciais devem ser sempre

tomadas no melhor interesse da Cactus.

Os ofertas e hospitalidade proporcionadas por ou para Colaboradores não podem criar qualquer obrigação, para quem as recebe, de agir de forma favorável em relação a quem as oferece. Em geral, as ofertas e/ou hospitalidade estão sujeitas às seguintes orientações:

- Devem ter um valor simbólico, sem nunca exceder o valor de 200 USD.
- Não podem constituir um valor em dinheiro, como dinheiro em numerário ou cartões-oferta.
- Só podem ser oferecidas ou aceites se forem razoáveis segundo práticas comerciais legítimas.
- Não podem ter por intenção influenciar uma transação comercial.
- A divulgação pública do facto não deve causar embaraço à Empresa;
- Qualquer exceção a esta regra deve ser aprovada pelo Diretor Financeiro da Cactus, Inc.

Os Colaboradores podem aceitar, para si ou para os membros das suas famílias, gestos de cortesia habitualmente associados a práticas comerciais normais. Seguem-se exemplos dos referidos gestos de cortesia:

- Almoços e/ou jantar com fornecedores, incluindo cônjuges, a convite do fornecedor;
- Ofertas de pequeno valor de fornecedores, como agendas, canetas, blocos de notas, canivetes, etc.
- Bilhetes para eventos. Neste caso, recomenda-se que o fornecedor também participe no evento; e
- Ofertas de produtos perecíveis, normalmente oferecidos durante épocas festivas, como cabazes, bolachas, frutos secos, etc.

As regras relativas à realização de negócios com entidades governamentais e os seus colaboradores são muito mais rigorosas e complexas. Os Colaboradores devem cumprir todos os requisitos legais e regras governamentais relativos a ofertas, hospitalidade ou outros benefícios pessoais concedidos a funcionários ou dirigentes do governo. Nunca deixe de cumprir com a legislação, nem com os regulamentos e políticas da Cactus em qualquer interação com entidades do governo federal, estadual ou local bem como outras instituições públicas dos EUA.

SAÚDE, SEGURANÇA E AMBIENTE (SSA)

A Empresa assume o compromisso de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e em realizar as suas atividades de forma segura e responsável do ponto de vista ambiental, visando uma melhoria contínua nestes temas. Não é aceitável que alguém adoença ou sofra lesões devido ao seu trabalho na Cactus.

Dos Colaboradores da Cactus espera-se que desempenhem as suas funções de acordo com a aprovação

do seu gestor, e que cumpram todas as políticas, procedimentos, leis e regulamentos relacionados com saúde, segurança e ambiente, a nível local, estadual, provincial ou federal, conforme seja adequado. Seja prudente e adote práticas de trabalho seguras, quer esteja a trabalhar no escritório, em locais remotos ou em casa.

Os Colaboradores que trabalhem em instalações de clientes devem também cumprir os requisitos de saúde e segurança do cliente. Dos Colaboradores da Cactus espera-se que comuniquem os requisitos de segurança e saúde aplicáveis a qualquer pessoa que entre em instalações da Cactus, incluindo visitantes, clientes, trabalhadores temporários e contratantes.

Todos os Colaboradores devem denunciar imediatamente qualquer lesão, doença ou condição insegura no local de trabalho, incluindo “quase-acidentes”. Fazer uma denúncia a tempo pode ajudar a evitar que outros se magoem. Nunca comprometa a sua segurança ou a segurança dos seus colaboradores ou de outras pessoas.

Se um gestor ou outro supervisor lhe pedir para adotar uma prática que possa representar um risco para a segurança, denuncie imediatamente essa situação a outro supervisor, ao Departamento de Recursos Humanos, ao Departamento Jurídico ou através do número gratuito (800) 279-4038. Também disponibilizamos contacto telefónico para quem se encontra fora dos Estados Unidos da América, em <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Pode também fazer uma denúncia online através do website Cactus Cares: <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Em alternativa, dirija-se diretamente aos Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico.

GESTÃO EFICAZ DE REGISTOS

A integridade das nossas demonstrações financeiras e outros documentos regulamentares é fundamental para o sucesso dos nossos negócios, e para manter credibilidade e a confiança dos nossos parceiros comerciais, clientes e partes interessadas.

Todos temos a responsabilidade de conservar, proteger e eliminar adequadamente os registos da Cactus, em conformidade com as leis aplicáveis e a política de conservação de registos da Empresa. A Cactus exige um registo e relato de informações honesto e exato com vista a: i) tomar decisões comerciais responsáveis; ii) garantir o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis; e iii) garantir que os documentos que a Empresa apresenta às entidades fiscais ou governamentais competentes são divulgados de forma integral, justa, exata, oportuna e clara, bem como outras comunicações públicas da Empresa.

Todos as atas, registos escritos, contas e demonstrações financeiras da Cactus devem ser mantidos com um nível de detalhe razoável, refletir adequadamente (e de forma oportuna) as transações da Empresa e estar de acordo com a legislação e regulamentos aplicáveis, com os princípios de contabilidade

geralmente aceites nos EUA (GAAP) e com o sistema de controlo interno da Empresa.

Todos têm responsabilidade relativamente à integridade das demonstrações financeiras da Cactus, mesmo que não trabalhem diretamente na área financeira ou contabilística. Na elaboração das nossas demonstrações financeiras utilizamos transações de rotina, como registos de despesas ou faturas de vendas emitidas, sendo por isso essencial que estes sejam exatos e completos. É também por este motivo que a elaboração de previsões e perspetivas requer honestidade e transparência.

Não distorça o desempenho financeiro ou operacional da Empresa, nem comprometa intencionalmente a integridade das suas demonstrações financeiras. Não introduza informações nos registos contabilísticos da Empresa que induzam em erro ou que ocultem ou disfarcem a verdadeira natureza de qualquer transação, resultado ou saldo. Certifique-se de que os registos financeiros da Cactus são conservados, protegidos e eliminados em conformidade com os requisitos legais aplicáveis e as políticas de conservação de registos da Empresa.

Muitos colaboradores e dirigentes utilizam contas de despesas da empresa, que devem ser documentadas e registadas com precisão. Se não souber se uma determinada despesa pode ser faturada à Empresa, pergunte ao seu gestor ou supervisor.

Conserve todos os registos da Cactus de acordo com os requisitos de conservação aplicáveis e guarde-os em unidades de armazenamento eletrónico ou físico aprovadas. Elimine adequadamente os registos da Cactus cujo prazo de conservação já foi cumprido e que não estejam abrangidos por ordens de suspensão de eliminação emitidas pelo Departamento Jurídico. Uma ordem de suspensão de eliminação é uma diretiva escrita ou oral do Departamento Jurídico da Cactus que instrui um Colaborador a guardar documentos que sejam considerados relevantes para a questões jurídicas da Empresa. As ordens de suspensão de eliminação devem ser cumpridas integralmente.

Para além dos registos da Empresa, é também necessário conservar e proteger as informações comerciais em geral. No entanto, estas não estão sujeitas a requisitos específicos de conservação e devem ser eliminadas quando perderem utilidade para operações comerciais, questões jurídicas ou auditorias.

PROTEÇÃO DA PROPRIEDADE INTELECTUAL E INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL

Os nossos segredos comerciais e outras informações confidenciais são ativos valiosos que nos distinguem dos nossos concorrentes e devem ser protegidos.

“Informação Confidencial” é toda a informação comercial importante e/ou valiosa de propriedade da Cactus e que não está disponível ao público. Abrange segredos comerciais e propriedade intelectual que foi desenvolvida, patenteada, licenciada ou adquirida pela Cactus. Pode também incluir informações de clientes, parceiros comerciais ou outras entidades que tenham sido divulgadas à Cactus ao abrigo de

obrigações de confidencialidade.

A título de exemplos das referidas informações, destacam-se as informações financeira não divulgadas, planos estratégicos de negócios, produtos, serviços ou soluções não anunciados, fusões ou aquisições planeadas ou projetadas, processos judiciais ou outros procedimentos legais, conhecimento técnico e design de produtos, informações pessoais de clientes e Colaboradores.

Devemos ser sempre muito cuidadosos no que toca à proteção de informação confidencial da Cactus, bem como qualquer informação confidencial de clientes, parceiros comerciais e outras partes interessadas. Adote medidas físicas e eletrónicas adequadas para salvaguardar todas as informações confidenciais.

A maioria dos casos de perda de informação proprietária ocorre por negligência ou descuido. As pessoas partilham mais informações do que deviam, por exemplo, com:

- outros colaboradores que não têm necessidade de as conhecer;
- familiares e amigos;
- fornecedores, distribuidores e clientes;
- visitantes/inspetores e outras pessoas externas; e/ou
- em feiras do setor ou reuniões de associações comerciais.

A partilha de informação confidencial deve ser feita apenas com Colaboradores da Cactus que tenham uma necessidade legítima de a conhecer ou com outras pessoas que tenham assinado um acordo de confidencialidade com a Cactus. Certas informações confidenciais são altamente sensíveis, mesmo para conhecimento interno, e o acesso às mesmas é limitado.

Seja muito cuidadoso ao falar sobre informação confidencial. Não fale sobre estas informações em locais públicos e nunca a partilhe com pessoas que não sejam Colaboradores da Cactus, incluindo familiares e amigos.

Lembre-se de que a informação confidencial da Cactus pertence à Empresa e não pode ser utilizada para benefício pessoal. Se desenvolver propriedade intelectual no âmbito do seu trabalho ou enquanto colaborador da Cactus, deve divulgá-la à Empresa, pois os direitos sobre essa propriedade podem legalmente pertencer à Cactus. A divulgação, duplicação ou distribuição não autorizada da propriedade intelectual da Cactus é proibida.

As informações confidenciais da Cactus nunca devem ser guardadas em dispositivos pessoais (telemóveis, portáteis, computadores ou outros dispositivos eletrónicos pessoais) que não estejam protegidos por meios fornecidos ou aprovados pelo Departamento de TI.

PREVENÇÃO DE FRAUDE E FURTO: UTILIZAÇÃO ADEQUADA DOS BENS DA EMPRESA

O roubo e a fraude constituem crimes e não serão tolerados. Quando os Colaboradores roubam ou cometem fraude, prejudicam a nossa reputação e marca, o que afeta todos nós. Todos sabemos o que é roubo: é a apropriação de algo que não nos pertence sem a devida autorização. Pode ser, por exemplo, a apropriação física de algo, como dinheiro ou propriedade, ou através de meios ilícitos como falsificação, desvio de fundos ou fraude.

A fraude é um tipo de roubo cometido por via de engano. Consiste em levar alguém a acreditar (através de palavras, ações ou pela ocultação de informações importantes) em algo que não é verdade, com a intenção de que essa pessoa faça (ou deixe de fazer) algo com base nessa caracterização falsa, resultando em prejuízo económico para a vítima.

Qualquer Colaborador que pratique ou auxilie roubo ou fraude estará sujeito a ações disciplinares, que podem resultar em despedimento e ação judicial.

Ajude a proteger os ativos e a reputação da Cactus. Fique atento a qualquer tipo de atividade fraudulenta contra a Empresa, os nossos colaboradores, clientes, acionistas, parceiros comerciais ou outras partes interessadas. Denuncie atividades suspeitas de imediato. Nunca permita que a pressão para atingir metas de vendas, quotas ou outros objetivos deturpe a verdadeira natureza de qualquer transação, contorne controlos internos ou comprometa a sua integridade.

Qualquer suspeita de fraude, roubo, desvio de fundos ou outra irregularidade deve ser denunciada imediatamente ao seu gestor ou supervisor, ao Departamento de Recursos Humanos, ao Departamento Jurídico, ou para o número gratuito (800) 279-4038. Também disponibilizamos contacto telefónico para quem se encontra fora dos Estados Unidos da América, em <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Pode também fazer uma denúncia online através do website Cactus Cares: <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Em alternativa, dirija-se diretamente aos Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico.

As atividades suspeitas de desonestidade ou fraude serão sempre investigadas em absoluto sigilo.

UTILIZAÇÃO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E OUTROS RECURSOS

Os recursos de tecnologias de informação seguros e fiáveis são essenciais para o nosso negócio. Todos temos a responsabilidade de cumprir as medidas de segurança adequadas e de respeitar sempre as políticas da Cactus quando utilizamos estes e outros recursos da Empresa.

Para ajudar os seus Colaboradores a desempenhar as respetivas funções, a Cactus disponibiliza instalações, mobiliário, materiais, equipamentos e tecnologias de informação (ou seja, equipamentos e

dispositivos de comunicação e informática, acesso à Internet e Intranet, capacidades de ligação em rede, programas e aplicações de software). Estes recursos devem ser utilizados com o devido cuidado, com manutenção adequada, evitando-se a ocorrência de perdas, danos, desperdício e uso indevido.

Em conformidade com as leis aplicáveis, a Cactus reserva-se o direito de monitorizar a utilização dos seus recursos, incluindo os recursos de tecnologias de informação. Sempre que a legislação o autorize, a utilização destes recursos constitui consentimento para a referida monitorização.

Os Colaboradores podem, de forma pontual, utilizar estes sistemas para fins pessoais, desde que o façam de forma responsável, ética e de acordo com as políticas da Empresa e legislação. É permitido dar uso pessoal a estes equipamentos de forma responsável, no entanto, os sistemas e a informação neles contida são propriedade da Empresa. A Empresa monitoriza a utilização destes equipamentos por parte dos Colaboradores, portanto não há garantia de privacidade na utilização pessoal dos sistemas informáticos e de TI da Empresa.

Não é garantida privacidade aos colaboradores quando utilizam os sistemas informáticos da Cactus para enviar ou receber e-mails ou para aceder à Internet. A Cactus pode monitorizar e monitoriza a utilização dos sistemas informáticos para evitar utilizações indevidas e para controlar os custos relacionados com o armazenamento de grandes quantidades de dados. Os colaboradores não podem usar o e-mail para obter lucro pessoal, fazer publicidade, solicitar fundos, enviar correntes de e-mail ou qualquer comunicação que possa prejudicar a reputação da Cactus. Deve ser feito um uso criterioso do e-mail para o envio de informações confidenciais ou proprietárias, uma vez que as comunicações por e-mail não são seguras e são, essencialmente, um cartão-postal eletrónico.

VIAGENS E HOSPITALIDADE

A razoabilidade no âmbito de viagens e hospitalidade de negócios contribui para a rentabilidade e reputação da Empresa. Os Colaboradores devem manter um registo verídico, exato e completo das despesas de viagem e hospitalidade.

Apresentar recibos falsos, quilometragens imprecisas, falsificar nomes de clientes ou inventar fins comerciais são alguns exemplos de fraude em relatórios de despesas.

Utilize os fundos da Cactus apenas para fins comerciais legítimos e não gaste mais do que o necessário. Cumpra as políticas da Cactus relativas à utilização de cartões de crédito corporativos, agências de viagens preferenciais, aprovações necessárias da gestão, recibos, relatórios de despesas e outros temas relacionados com viagens.

Seja honesto e preciso ao submeter requisições de reembolso e nunca utilize fundos da Cactus para despesas de viagens ou hospitalidade a título pessoal ou para complementar o seu rendimento.

Se viajar ou oferecer serviços de hospitalidade por motivos profissionais, não frequente locais que possam refletir negativamente na Cactus, como estabelecimentos de cariz sexual. As despesas nestes locais não serão reembolsadas. Estes locais não são aceitáveis para serviços de hospitalidade num contexto profissional, mesmo que as despesas não sejam submetidas para reembolso.

FALAR EM NOME DA CACTUS

As declarações públicas da Cactus devem ser cuidadosamente geridas para garantir exatidão, imparcialidade e cumprimento dos requisitos legais, bem como para proteger a nossa reputação e assegurar a harmonização das mesmas com os nossos fins, valores e marca.

A Cactus utiliza canais de divulgação específicos para comunicar as posições oficiais da Empresa, como comunicados de imprensa, comunicação social, conferências e outras declarações disponibilizadas em www.cactuswhd.com. A utilização destes canais está limitada a pessoas autorizadas, e a informação partilhada deve ser válida, precisa e aprovada para divulgação pública.

A posição oficial da Empresa sobre determinados temas, como o desempenho financeiro, planos estratégicos de negócios, questões jurídicas ou de ordem pública, é exclusivamente transmitida por pessoas autorizadas.

Contacte o Diretor de Relações com Investidores se receber um pedido de informação da comunicação social, analistas financeiros ou do setor; se receber um convite para a Cactus participar num evento de relações públicas; se for convidado a participar num inquérito ou a falar publicamente em nome da Cactus em conferências, seminários ou feiras do setor, ou outros eventos.

Contacte o Departamento Jurídico se receber um pedido de informação de qualquer funcionário do governo sobre questões de ordem pública, temas de regulamentação ou de fiscalização.

AUTORIDADE PARA CELEBRAR CONTRATOS

As relações contratuais que estabelecemos objetivamente com clientes, parceiros comerciais e outras partes interessadas visam sempre o melhor interesse da Cactus.

No sentido de promover eficiência, garantir o cumprimento dos requisitos legais, contabilísticos e de reporte financeiro e proteger os ativos da Cactus de fraudes, desperdícios e abusos, a Empresa estabeleceu políticas, procedimentos e controlos que regem a negociação e aprovação de contratos entre a Cactus e os seus clientes, fornecedores, parceiros comerciais e outras partes interessadas.

A Cactus delega autoridade para celebrar e assinar contratos em seu nome a diversos diferentes Colaboradores, consoante a natureza, as partes, o âmbito e o valor financeiro do contrato em questão.

Se estiver envolvido na negociação de contratos para a Cactus, certifique-se de que compreende e cumpre as políticas de contratação da Empresa, atue apenas com a autoridade que lhe foi delegada ao abrigo dessas políticas e das respetivas matrizes de autorização de assinatura, e certifique-se da existência de todas aprovações necessárias dos Departamentos de Finanças, Contabilidade, Aquisições, SSA, Gestão de Contratos e Jurídico.

CUMPRIMENTO DE LEGISLAÇÃO COMERCIAL

Atendemos clientes e colaboramos com parceiros comerciais em todo o mundo. O cumprimento da legislação comercial possibilita a atividade comercial e contribui para o progresso da sociedade em todos os países onde operamos.

Devemos cumprir todas as leis aduaneiras e regulamentos comerciais aplicáveis, onde quer que operemos. Não podemos, por exemplo, exportar produtos ou serviços para países sujeitos a embargo pelo governo dos EUA, vender a determinadas pessoas, entidades ou utilizadores finais, nem divulgar determinadas tecnologias. Consulte o Departamento Jurídico antes de assumir qualquer compromisso de exportação de bens, serviços ou tecnologia dos EUA ou de qualquer outro país, ou em caso de dúvida relativamente a quaisquer obrigações de cumprimento nesta matéria.

PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE

O nosso interesse pelo ambiente vai além dos requisitos legais. Atuamos de forma proativa, envolvendo Colaboradores, parceiros comerciais, clientes e outros intervenientes na procura de formas de redução do impacto ambiental das nossas operações e das dos nossos clientes, para que as gerações futuras possam prosperar. Operamos as instalações da Cactus de forma a conservar recursos, minimizar impactos nocivos no ambiente e prevenir a poluição. No desenvolvimento dos nossos produtos, eliminamos e minimizamos os impactos ambientais ao longo do seu ciclo de vida.

A Cactus mantém elevadas expectativas de excelência ambiental na sua cadeia de fornecimento e os critérios de sustentabilidade são uma parte natural do diálogo em contexto de aquisições. Seleccionamos fornecedores e parceiros que:

- Demonstram o seu compromisso de cumprir as leis de proteção ambiental;
- Adotam práticas empresariais sustentáveis;
- Implementam programas para reduzir e controlar impactos ambientais significativos.

No contexto profissional, os Colaboradores devem reciclar sempre que possível e tentar reduzir o consumo de água, energia e outros recursos. Para poupar papel, imprima menos e, se for viável, reutilize caixas e outros recipientes.

Os produtos eletrônicos, componentes e outros produtos da Cactus devem ser eliminados de forma adequada e em conformidade com os requisitos legais aplicáveis e as políticas da Empresa.

PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Todas as pessoas devem ser tratadas com dignidade e respeito. A Cactus implementou programas concebidos para garantir que todos os Colaboradores e outros que trabalham em nome da Empresa o façam por livre vontade e sejam remunerados de acordo com a lei aplicável. Os Colaboradores da Cactus nunca devem participar em violações dos direitos humanos, como trabalho forçado ou escravo, castigos corporais ou trabalho infantil.

A Cactus também estipula as suas expectativas em matéria de responsabilidade social na cadeia de fornecimento. Seleccionamos fornecedores, vendedores e parceiros comerciais que:

- Demonstram um compromisso com a saúde e segurança dos seus colaboradores e cumprem integralmente a legislação no que diz respeito a salários, horários e condições de trabalho;
- Não utilizam trabalho forçado ou servidão nem matérias-primas ou produtos acabados produzidos nestas condições;
- Garantem que a origem dos seus materiais não está associada a violações dos direitos humanos.

A Cactus acredita que os direitos dos trabalhadores são mais bem protegidos quando cada colaborador pode abordar diretamente a gestão sobre questões que lhe dizem respeito.

CACTUS CARES: DENÚNCIA DE SUSPEITA DE FRAUDE OU COMPORTAMENTO IRREGULAR

A Cactus incentiva os seus colaboradores a falarem com os seus gestores, supervisores ou outros responsáveis sempre que observarem qualquer comportamento ilícito ou contrário à ética, ou sempre que tenham dúvidas sobre a melhor forma de agir numa determinada situação.

Na Empresa, todos devem sentir-se à vontade para expressar as suas preocupações, especialmente em matérias relacionadas com ética. Sempre que um Colaborador dá uso aos seus poderes para prevenir erros e transgressões, colocando as questões certas no momento certo, todos acabam por ser beneficiados. Os Colaboradores são incentivados a apresentar qualquer preocupação ou questão ao seu gestor ou aos Recursos Humanos.

Se um Colaborador tiver conhecimento de quaisquer ações que pareçam ilegais, contrárias à ética ou que

violem as políticas da Empresa, deverá denunciar as mesmas aos responsáveis competentes. Se for um dirigente ou administrador, deve contactar um membro do Conselho Fiscal para denunciar questões relacionadas com ética empresarial.

Se um Colaborador não se sentir à vontade para apresentar uma questão ao seu gestor ou aos Recursos Humanos, pode dar uso à Política de Porta Aberta da Empresa e contactar diretamente qualquer membro dos quadros superiores ou o Conselho Fiscal.

A Empresa disponibiliza uma linha de denúncia, Cactus Cares, para denunciar suspeitas de violações legais ou éticas. Os Colaboradores podem fazer as denúncias de forma anónima ou identificarem-se. Pode fazer uma denúncia online em <https://cactuswhd.com/governance-documents/cactus-cares/>. Esta página disponibiliza um link através do qual os Colaboradores poderão aceder número gratuito Cactus Cares. Em alternativa, os Colaboradores podem ligar para o número gratuito indicado abaixo.

- | | |
|--|--|
| • Estados Unidos da América – (800) 279-4038 | • Singapura – 800 492 2322 |
| • Austrália – 1800-196-077 | • Tailândia – 1 800 012 652 |
| • Canadá – (800) 279-4038 | • Emirados Árabes Unidos – 800 0320103 |
| • China – 400-120-0490 | • Reino Unido - 0808 149 1659 |
| • Índia – 000 800 050 3980 | • Vietname – 120-32331 |
| • Kuwait – +965 2206 9123 | (Vinaphone e SPT) |
| • México – 800 099 0679 | • Vietname – 121-020128 |
| • Noruega – 800 62 140 | (Mobifone Mobile Network) |
| • Catar – 00800-101-667 | • Vietname – 122-80078 |
| • Arábia Saudita – 800 850 0314 | (apenas Viettel Network) |

As denúncias ao Responsável Jurídico podem ser enviadas para o endereço de e-mail generalcounsel@cactuswellhead.com.

A Empresa proíbe qualquer retaliação contra quem denuncie, de boa-fé, suspeitas de atividades ilícitas ou contrárias à ética. Pode denunciar, de forma confidencial e/ou anónima, qualquer questão que suscite preocupações. A Empresa investigará todas as denúncias de comportamentos questionáveis ou contrários à ética. Qualquer conduta inadequada que seja detetada pela Empresa será rapidamente alvo de medidas adequadas.

Se não denunciar uma violação da lei ou da política da Empresa, ou se não colaborar nas investigações destas denúncias, poderá ser alvo de uma ação disciplinar, com possibilidade de despedimento.

APÓS A DENÚNCIA

De acordo com o presente Código, a Empresa irá avaliar as medidas necessárias após a conclusão de uma

investigação rigorosa e adequada. As medidas a aplicar podem passar pela suspensão, ação disciplinar, com possibilidade de despedimento, instauração de processo judicial contra colaboradores ou terceiros, instauração de ação judicial com vista à recuperação de prejuízos sofridos pela Cactus ou por terceiros.

Se as circunstâncias assim o exigirem, a Empresa poderá fazer de imediato uma denúncia de fraude ou conduta irregular à polícia ou outras autoridades. Cabe ao Departamento Jurídico ou de Recursos Humanos decidir se e quando um determinado caso deverá ser denunciado às autoridades públicas, ou se será tratado internamente.

Se fizer uma denúncia anónima, o investigador poderá não conseguir contactá-lo. Mesmo que o investigador consiga contactá-lo, poderá não ser possível partilhar consigo os resultados da investigação por motivos de confidencialidade e privacidade. Em todo o caso, não hesite em acompanhar o assunto. Ligue para o número da Cactus Cares e pergunte se o assunto foi resolvido.

AÇÕES DISCIPLINARES

É responsabilidade de cada Colaborador desempenhar as suas funções da melhor forma e segundo os critérios estipulados ou presentes na descrição das suas funções. O Colaborador tem também a responsabilidade de compreender exatamente o que a Empresa considera ser má conduta na aceção desta e qualquer outra política.

Indicamos abaixo os procedimentos que compõem uma ação disciplinar. A ordem dos procedimentos pode variar consoante a conduta do colaborador:

- Aconselhamento e advertência verbal
- Advertência por escrito
- Suspensão e última advertência por escrito
- Despedimento.

DISPENSA DO CUMPRIMENTO DESTES CÓDIGOS DE CONDUTA E ÉTICA EMPRESARIAL

O Conselho de Administração é o único órgão que poderá fazer alterações ou acrescentar exceções neste Código. Qualquer alteração ao Código ou exceção acrescentada no mesmo será divulgada atempadamente, conforme exigido por lei.

CÓDIGO DE CONDUTA E ÉTICA EMPRESARIAL: FORMULÁRIO DE DECLARAÇÃO INDIVIDUAL

O signatário reconhece ter recebido o Código de Conduta e Ética Empresarial da Empresa.

O conteúdo do Código de Conduta e Ética Empresarial (o "Código") é apresentado para fins informativos. O Código pode ser alterado a qualquer momento. Ao assinar abaixo, declaro que li o Código e que aceito cumprir as orientações e políticas nele estabelecidas, bem como quaisquer alterações ao Código e a outras políticas e procedimentos da Empresa.

Fica entendido e acordado que o Código é apenas para efeitos de referência e orientação e não tem por objetivo catalogar casos de irregularidades ou fraude, reais ou especulativos. Fica ainda entendido que nem o Código nem qualquer política da Empresa constitui garantia ou promessa de emprego ou de continuidade do emprego.

Declaro e reconheço que me foi dada a oportunidade de colocar quaisquer dúvidas sobre as políticas da Empresa e este Código de Conduta e Ética Empresarial. Nenhum representante da Empresa fez quaisquer promessas ou outras declarações para além do que foi mencionado acima.

Data
Assinatura

Nome em maiúsculas