



# 3<sup>ème</sup> Communication sur le Progrès

Pacte Mondial des Nations Unies - septembre 2011





Paris, Septembre 2011

Nations Unies  
Pacte Mondial  
New York  
Etats-Unis

Mesdames, Messieurs,

La nécessaire prise en compte des préoccupations et pratiques en matière de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale dans la gestion des entreprises, sont au cœur de l'initiative du Pacte Mondial des Nations Unies. La tourmente et les multiples désastres industriels dont le monde a été témoin au cours des derniers mois, démontrent clairement le besoin pour l'industrie de poursuivre dans cette direction.

Dès sa fondation, il y a 80 ans, CGGVeritas n'a cessé de développer et de mettre en place des technologies géophysiques de pointe afin de répondre aux défis d'un environnement d'une complexité géologique croissante. CGGVeritas contribue ainsi à l'efficacité et à la pérennité de l'exploration/production pétrolière et gazière, tout en s'efforçant de maintenir une approche équilibrée du développement économique, du progrès social et de la gestion responsable de l'environnement.

La déclaration de nos obligations en vertu du Pacte Mondial en 2007 a donc confirmé notre engagement envers l'ensemble de nos partenaires et constitue la marque de notre ambition de relever de nouveaux défis.

Chaque année, nous progressons en concrétisant nos engagements par la mise en œuvre de pratiques durables et la prise en compte constante des préoccupations de l'ensemble de nos partenaires dans la conception et le déploiement de nos produits et de nos activités.

Cette année, nous nous sommes attachés plus particulièrement aux problématiques liées aux Droits de l'Homme. Nous avons développé des outils et des procédures afin d'anticiper au mieux et de contrôler notre exposition potentielle à toute violation en la matière, y compris du fait de nos contractants et fournisseurs. Depuis cette année également, un volet Développement Durable et Responsabilité Sociétale a été adjoint à tous les audits internes Hygiène, Sécurité, Environnement. Grâce à ces mesures, nous garantissons que toute problématique est revue au bon niveau de notre organisation.

Nous avons également poursuivi nos efforts dans d'autres domaines importants.

Nous sommes fiers de l'enthousiasme des collaborateurs de CGGVeritas pour leur contribution et leur investissement dans des causes sociales et environnementales ; notre « Think Tank » Développement Durable est un excellent outil pour matérialiser leur esprit d'innovation ainsi que continuer à promouvoir une culture pérenne et socialement responsable.

Nous avons le plaisir de réitérer les engagements pris par CGGVeritas sur la base des principes fondateurs du Pacte Mondial et de vous présenter nos initiatives et plans d'action dans ces domaines, mis en place au cours de ces derniers mois.

Nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Jean-Georges Malcor  
Directeur Général  
CGGVeritas

A handwritten signature in black ink, appearing to read "J. Malcor", written over a horizontal line.

**Compagnie Générale  
de Géophysique - Veritas**  
Corporate Headquarters  
Tél. : +33 1 64 47 45 00  
Fax : +33 1 64 47 34 31

[cggveritas.com](http://cggveritas.com)

Tour Maine-Montparnasse - 33, avenue du Maine - 75015 Paris, France

Société Anonyme au Capital de 60 739 960 € - N° 969 202 241 RCS Paris - Code TVA UE : FR 16 969 202 241 - APE : 7112B  
Siège social : Tour Maine-Montparnasse - 33, avenue du Maine - 75015 Paris - France

# Pacte Mondial des

## 3<sup>ème</sup> Communication sur le Progrès

### Table des Matières

Page 5	<b>I. CGGVeritas en 2010</b>
Page 6	<b>II. Développement Durable et Responsabilité Sociétale (SD/SR) chez CGGVeritas</b>
Page 6	<b>II. 1. Politiques</b>
Page 6	<b>II. 2. Objectifs</b>
Page 6	<b>II. 3. Organisation</b>
Page 8	<b>II. 4. SD Think Tank</b>
Page 8	<b>II. 5. Agences de Notation Extra-financière</b>
Page 9	<b>III. Enjeux liés au Développement Durable</b>
Page 9	<b>III.1 Contribution à la Gestion Durable des Ressources Naturelles</b>
Page 10	<b>III.2 Promotion du Progrès Social</b>
Page 10	<b>III.2.A. Chiffres Clés</b>
Page 10	<b>III.2.B. Nos Obligations</b>
Page 10	III.2.B.1. Droits de l'Homme
Page 11	III.2.B.2. Sécurité
Page 13	III.2.B.3. Recrutement
Page 13	III.2.B.4. Liberté d'Association et Droit de Négociation Collective
Page 14	III.2.B.5. Non Discrimination
Page 14	III.2.B.6. Formation
Page 14	III.2.B.7. Hygiène et Sécurité
Page 15	<b>III.3 Maintien des Bonnes Pratiques</b>
Page 15	<b>III.3.A. Partenariats de Long Terme</b>
Page 16	<b>III.3.B. Emploi Local</b>
Page 16	<b>III.3.C. Achats Locaux</b>
Page 16	<b>III.3.D. Plan de Gestion des Relations avec les Communautés</b>
Page 16	<b>III.3.E. Lutte contre la Corruption</b>
Page 17	<b>III.3.F. Promotion de la Conformité aux Règles du Commerce</b>
Page 17	<b>III.4 Implication dans la Communauté</b>
Page 17	<b>III.4.A. Implication dans l'Industrie</b>
Page 17	<b>III.4.B. Implication dans la Société</b>
Page 20	<b>III.5 Réduction de Notre Empreinte Environnementale</b>
Page 21	<b>IV. Perspectives et Priorités pour le Futur</b>
Page 23	<b>Annexes</b>

Convention: Les progrès liés aux 10 Principes des Nations Unies seront précédés du logo du Pacte.



## I. CGGVeritas en 2010

CGGVeritas, en tant qu'entité, résulte de la fusion entre Compagnie Générale de Géophysique et Veritas DGC. CGGVeritas emploie **plus de 7 200 employés à travers le monde.**

CGGVeritas est enregistrée en France et cotée sur les bourses de New York et Paris.

CGGVeritas opère plus de **70 bureaux**, centres ou sites d'exploitation à travers le monde.

Grâce à nos collaborateurs et notre technologie, nous sommes en position de leader et bénéficions d'une grande proximité avec nos clients.

### I.1. Cinq Divisions

Les activités du Groupe sont organisées autour de cinq Divisions.

#### I.1.A. Division Équipement

**Sercel** est le leader mondial dans la fabrication d'équipements et de technologies d'acquisition sismique. Sercel développe et commercialise des équipements géophysiques, incluant notamment, des systèmes électroniques d'enregistrement de haute technologie, des câbles, des capteurs, des streamers, des vibrateurs et des sources sismiques, pour l'exploration à terre, en zones de transition, en mer ou dans des puits de forage. Depuis ses 20 sites et locaux répartis à travers le monde, Sercel est particulièrement bien positionné pour satisfaire les besoins de l'industrie en équipements sismiques.

#### I.1.B. Divisions Terrestre et Marine

L'acquisition de données géophysiques en mer ("Marine") ou sur terre ou en zone de transition ("Terrestre").

Avec une flotte de 19 navires sismiques, dont 15 navires 3D de grande capacité, et des équipes spécialisées pour les opérations sur terre et en zone de transition, le Groupe est reconnu pour son expertise mondiale dans la conduite de projets très complexes dans des environnements sensibles et dans le respect de tous ses partenaires.

#### I.1.C. Division Multi-Clients & Nouveaux Modèles de Business

Au fil des ans, CGGVeritas a développé sa propre bibliothèque de données pour laquelle elle octroie des licences à de multiples clients, en particulier dans le Golfe du Mexique, au Brésil, et en Mer du Nord ("Multi-Clients").

#### I.1.D. Division Traitement & Imagerie

CGGVeritas dispose d'un réseau mondial de plus de 40 centres de traitement, dont 15 centres sont dédiés à des clients donnés.

### I.2. Fonctions Supports

Les Divisions sont appuyées par six Fonctions :

- Geomarkets et Marketing Global
- Technologie
- Finance & Stratégie
- Secrétariat Général
- Ressources Humaines
- Excellence Opérationnelle Globale

Le site internet de CGGVeritas ([www.cggveritas.com](http://www.cggveritas.com)) contient des informations additionnelles sur les activités et les chiffres clés du Groupe.

# Pacte Mondial des Nations Unies

## 3ème Communication sur le Progrès - septembre 2011

### II. Développement Durable et Responsabilité Sociétale chez CGGVeritas

Nous avons détaillé l'organisation SD/SR mise en place pour répondre à nos objectifs dans notre 2ème Communication sur le Progrès, publiée l'année dernière. Sont décrits ci-après les ajustements effectués au cours de ces derniers mois.

#### II.1. Politiques

Au début de l'année 2011, CGGVeritas a renouvelé et mis à jour ses politiques afin de prendre en compte de nouvelles problématiques telles que :

- Les Droits des Peuples Autochtones tels que définis dans la Déclaration des Nations Unies (Politique Développement Durable – ci-jointe – Annexe 4)
- Les recommandations établies dans les “Principes Volontaires en matière de Sécurité et de Droits de l’Homme” (Volprin), le document intitulé “Armes à feu et recours à la force” de l’OGP et le “Guide relatif à la piraterie et le vol à main armée contre les bateaux” de l’Organisation Maritime Internationale (OMI) (Politique Sécurité – ci-jointe – Annexe 8)
- La Politique Commerce International (Annexe 11) applicable aux biens importés et exportés ainsi qu’aux services rendus et mis à disposition, en conformité avec les lois et réglementations applicables (tels que les contrôles à l’exportation, les embargos, et les lois anti-boycott).

#### II.2. Objectifs

Chaque année, le Groupe fixe des objectifs pour répondre aux principaux enjeux en matière de SD/SR. Les hiérarchies opérationnelles ont pour mission de mobiliser leur organisation vers la réalisation de ces objectifs et sont responsables de leur performance.

Les principaux objectifs pour 2011 sont les suivants :

- Améliorer la définition, la coordination et le contrôle de nos actions concernant le Développement Durable et la Responsabilité Sociétale (SD/SR) en associant étroitement les Divisions et les Fonctions au Comité SD/SR ;
- Soutenir, prioritairement, les initiatives SD/SR qui demandent une implication pratique des collaborateurs ou qui sont requises par les objectifs de notre Société ;
- Revoir régulièrement le risque de violation des Droits de l’Homme et mettre en place des mesures pour minimiser de tels risques ;
- Mettre en place, le cas échéant, des Plans de Gestion des Relations avec les Communautés ;
- Inclure un volet SD/SR à tous les audits Hygiène, Sécurité, Environnement (“HSE”) de nos sites et de nos opérations ;
- Conduire, si nécessaire, des audits spécifiques de nos fournisseurs et contractants ;
- Réduire notre consommation énergétique et nos voyages par avion en ayant recours plus fréquemment à la visio-conférence.

L'intégralité des Objectifs figure dans les Annexes.

#### II.3. Organisation

La composition du Comité de pilotage SD/SR, présidé par le Secrétaire Général du Groupe, a fait l’objet d’une adaptation pour refléter la nouvelle organisation du Groupe et inclut désormais le Directeur Exécutif de la Fonction Geomarkets.

De plus, début 2011, le Conseil d’administration de CGGVeritas a pris la décision de créer un comité dédié aux questions relatives au HSE, ainsi qu’au SD/SR, lequel a pour mission :

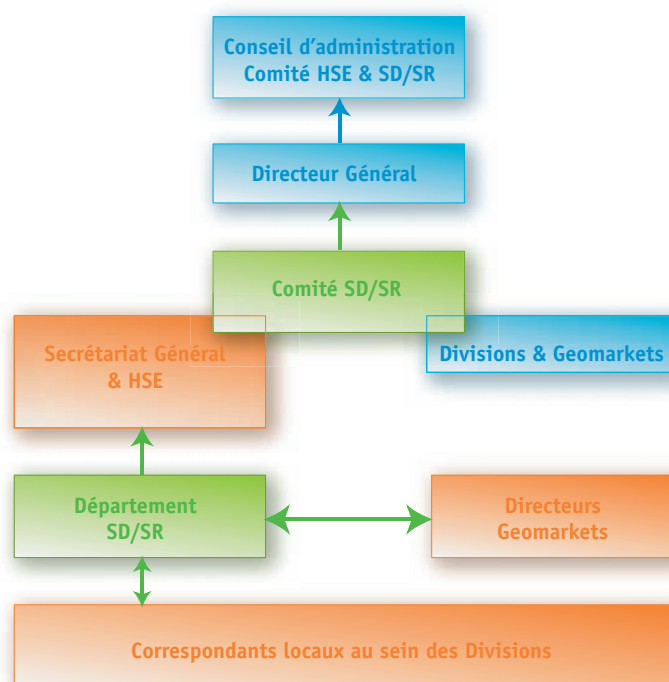
- D’identifier les principaux domaines où la performance du Groupe peut être améliorée en matière de HSE et SD/SR et comparer régulièrement nos progrès à ceux réalisés par les autres sociétés de l’industrie ;
- De revoir les incidents à risque élevé (“High Potential Incidents”) dont les conséquences sont jugées sérieuses ; analyser les causes et les mesures correctrices ;



- De gérer toutes crises majeures dans le domaine HSE & SD/SR et les mesures prises pour les résoudre ;
- De tenir le Conseil d'administration informé des mesures prises par le Groupe en termes de HSE et SD/SR et des initiatives en matière de développement durable.

Ce comité, dont le Directeur Général de CGGVeritas est membre, se réunit au moins deux fois par an, fixe les grandes orientations et revoit les progrès du Groupe dans le domaine du HSE & SD/SR.

L'organisation SD/SR, conforme à l'organisation du Groupe, est désormais la suivante :



- **Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence
- **Principe 2** : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme
- **Principe 3** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- **Principe 4** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- **Principe 5** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- **Principe 6** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession
- **Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les audits internes HSE, qui sont largement conduits au sein de la Société, ont été complétés par un volet SD/SR, lequel inclut les principaux sujets relatifs à la Responsabilité Sociétale afin de permettre l'identification d'éventuelles dérives et le reporting de ces écarts aux managers pour revue. Ces écarts génèrent des actions correctives et, si besoin, des audits spécifiques SD/SR supplémentaires, pour y pallier (cf. check-list audit en Annexe 15).

### SDThinkTank

This is how the process works:



### II.4 SD Think Tank

Le “SD Think Tank” (“Laboratoire d’idées sur le Développement Durable”) de CGGVeritas, lancé en avril 2011, est un forum interactif accessible à tous les collaborateurs de CGGVeritas par le site intranet de CGGVeritas (“InSite”). Il leur permet de soumettre des idées et de débattre de sujets relatifs aux moyens d’améliorer notre impact écologique sur nos lieux de vie et lieux de travail. Les meilleures idées sont étudiées selon un processus établi et, si elles sont acceptées, le collaborateur a l’opportunité de participer à leur concrétisation.

Le **SD Think Tank** a été créé à la suite de l’initiative intitulée « Energize your Future » avec un forum qui s’est tenu à Paris et auquel a participé un groupe de jeunes professionnels de CGGVeritas. La motivation et l’enthousiasme suscités par cet événement ont conduit ce groupe à promouvoir la création du SD Think Tank – Laboratoire d’idées, laquelle a été validée par le Comité Exécutif de CGGVeritas.

1. Si un collaborateur voit ou pense à quelque chose qui pourrait améliorer (beaucoup ou un peu) notre impact écologique au travail, il soumet son idée en ligne au SD Think Tank.
2. L’idée est débattue et votée par les autres collaborateurs. Plus une idée aura de votes, plus elle aura de succès, et mieux elle sera placée dans la liste.
3. Les discussions sont suivies par des modérateurs, lesquels inviteront les idées les plus populaires à passer au niveau supérieur : la préparation d’un dossier pour déterminer et justifier l’intérêt de son application dans la Société. C’est là que tout se joue ! L’idée n’est pas soumise pour finir oubliée dans un fond de tiroir, c’est une chance pour le collaborateur de pouvoir véritablement participer à sa concrétisation.
4. Si le dossier est solide et réalisable, l’idée passe au stade suivant : une proposition de projet et sa présentation devant l’entité décisionnelle compétente.
5. Si une idée/un programme passe cette dernière étape, le projet sera financé et le collaborateur sera invité à participer à sa mise en œuvre.

Depuis le lancement du SD Think Tank en avril 2011, les collaborateurs de CGGVeritas ont proposé et débattu plus d’une trentaine d’idées, et notamment :

- La promotion d’aliments issus de l’agriculture biologique dans les cafétérias de CGGVeritas ;
- La protection des tortues de mer dans le Golfe du Mexique ;
- Les moyens d’améliorer le traitement des déchets offshore ;
- La réduction de la consommation d’eau ;
- Les techniques de recyclage des piles.

### II.5 Agences de Notation Extra-financière

- CGGVeritas a intégré l’indice Ethibel EXCELLENCE Investment Register de VIGEO (cf. [www.ethibel.org](http://www.ethibel.org)) depuis le 6 juillet 2010 et fait l’objet d’un contrôle régulier de son profil RSE.

VIGEO est une agence indépendante de conseil et de notation, spécialiste de l’Investissement Socialement Responsable. Son label qualité est décerné aux investissements socialement responsables et éthiques.

- CGGVeritas a également intégré l’index ASPI Eurozone ® de VIGEO depuis le 17 septembre 2010.

L’index ASPI Eurozone comprend des sociétés cotées de la zone Euro, ayant les meilleures performances en matière de développement durable et de gouvernance.





## III. Enjeux liés au Développement Durable

### III.1. Contribution à la Gestion Durable des Ressources Naturelles

L'accroissement de la population et des revenus seront des moteurs puissants de la demande en énergie pour les décennies à venir. Nonobstant l'augmentation des sources énergétiques alternatives (lesquelles représenteront progressivement une part plus importante de la totalité des énergies), les énergies fossiles, y compris le pétrole et le gaz, demeureront des sources d'énergie prédominantes.

En tant que propriétaires ou exploitants de ces ressources énergétiques limitées, les gouvernements et les sociétés pétrolières et gazières sont tenus de s'assurer qu'elles sont gérées de manière efficace et que le processus d'exploration, de développement et de production est mené de manière socialement responsable et durable. En tant que prestataire de services auprès des sociétés pétrolières et gazières, CGGVeritas a un rôle important à jouer pour soutenir ces objectifs, ainsi que l'obligation de mener ses propres activités en conformité avec les principes de développement durable.

Afin que l'industrie pétrolière et gazière puisse faire face à la demande prévue et qu'elle puisse compenser le déclin de la production dans les réserves existantes, 67 millions de barils par jours supplémentaires sont nécessaires entre 2010 et 2035, selon les prévisions de l'Agence Internationale de l'Énergie (AIE). Le besoin de compenser la production pétrolière en déclin et la réduction des réserves facilement accessibles auront un impact majeur sur les besoins en termes d'exploration, de développement et de production des sociétés pétrolières et gazières.

#### III.1.A. Exploration

Au cours de ces dernières années, le rythme des découvertes s'est ralenti par rapport à celui de la production. En 2008 – 2009 par exemple, les découvertes de nouvelles réserves ont remplacé seulement un baril de pétrole produit sur deux. En conséquence, il est nécessaire d'accroître l'effort d'exploration. Cette tendance est aggravée par celle qui peut être observée dans la taille des nouvelles découvertes. Nonobstant la découverte de quelques réserves de très grande taille, la taille moyenne des réserves découvertes ne cesse de diminuer.

En conséquence, les efforts en matière d'exploration pourraient s'intensifier au cours des prochaines années, et l'exploration est susceptible de se poursuivre dans des zones géologiques plus complexes, plus lointaines, mais également plus hostiles et plus sensibles d'un point de vue environnemental, y compris en eaux profondes et en Arctique, nécessitant le recours à des techniques pointues.

En tant que leader mondial de l'industrie sismique, CGGVeritas a un rôle important à jouer. Par la fabrication d'équipements et l'acquisition, le traitement et l'imagerie de données sismiques, CGGVeritas fournit aux sociétés pétrolières et gazières une image de la géologie du sous-sol, laquelle leur permet d'identifier des zones éventuelles d'exploration, constitue une étape clé dans la réduction du risque encouru lors du processus d'exploration et permet d'améliorer sa pérennité.

Par le biais de moyens spécifiques pour mener des opérations dans des zones difficiles d'accès, hostiles et sensibles d'un point de vue environnemental, de méthodes d'acquisition et d'équipements élaborés pour répondre à des besoins géologiques particuliers, ainsi que par l'amélioration de la précision de l'image, CGGVeritas offre une alternative durable au forage et aide à diminuer de manière significative le risque lié au forage de puits "secs". Le forage constitue en effet un processus énergétique intensif par comparaison à la sismique. La sismique peut contribuer, de manière considérable, à augmenter l'efficacité de la consommation énergétique lors du processus d'exploration, à réduire l'empreinte écologique en réduisant le nombre de puits forés et à diminuer de manière significative le nombre de puits secs forés.

#### III.1.B. Développement

Dès lors qu'un champ est découvert, son exploitation doit s'effectuer de la manière la plus pérenne possible.

Avec la probabilité de diminution des découvertes et la complexité grandissante du développement des réserves, la pression qui pèse sur l'industrie sismique est forte afin d'améliorer la pénétration des réservoirs et la résolution des images par des technologies et des méthodes innovantes. Le basalte, les carbonates et le sel perturbent l'imagerie des bassins sédimentaires. Les capacités d'améliorer l'imagerie et la résolution dans des contextes géologiques particuliers doivent être augmentées.

Grâce à ses efforts en matière de recherche et développement, CGGVeritas est en première ligne pour répondre à ces défis et occupe une position de leader reconnu dans le domaine du traitement et de l'imagerie sismique.

# Pacte Mondial des Nations Unies

## 3ème Communication sur le Progrès - septembre 2011

### III.1.C. Production

L'optimisation de la récupération du pétrole et du gaz issus des champs existants constituera un levier clé dans la gestion pérenne des ressources limitées en pétrole et gaz.

La sismique devient une méthode de plus en plus attrayante pour évaluer le potentiel d'un réservoir pendant toute sa durée de vie. Les études haute densité répétitives (4D) qui nécessitent des moyens particuliers continueront de se développer à l'instar des méthodes alternatives de fond de mer et des méthodes non sismiques complémentaires.



*L'Oceanic Vega, le premier navire type X-BOW® de la flotte CGGVeritas.*

### III.2. Promotion du Progrès Social

#### III.2.A. Chiffres Clés

##### III.2.A.1. Employés

Au 31 décembre 2010, le Groupe CGGVeritas comptait 7264 collaborateurs permanents de plus de 90 nationalités différentes. Ces chiffres sont à rapprocher du total des effectifs permanents au 31 décembre 2009 qui était de 7509 après la restructuration de la flotte marine. Les centres de traitement et les usines de production d'équipements emploient majoritairement des salariés locaux : en Inde 96 % des employés sont nationaux. Cette proportion est de 93 % en Argentine, 83 % au Brésil, 82 % au Mexique, et de plus de 90 % en Chine.

En 2010, au niveau mondial, 629 nouveaux salariés ont rejoint le Groupe CGGVeritas et 874 l'ont quitté. Le nombre important de départs s'explique par l'impact de la diminution des activités Marine. La plupart des départs sont des départs volontaires intégrés dans le cadre d'un plan global.

Le turnover représente 11 % des effectifs.

##### III.2.A.2. Répartition Hommes-Femmes

Au niveau mondial, 25 % des effectifs sont des femmes.

Compte tenu de l'environnement et des conditions de travail au sein des équipes sismiques, les femmes représentent seulement 5 % des prospecteurs et environ 10 % du personnel dans les Divisions Terrestre ou Marine ; cependant le pourcentage de femmes dans les autres Divisions et Fonctions est substantiellement plus élevé.

#### III.2.B. Nos Obligations

En 2010, nous nous sommes attachés à mener des actions en faveur de la promotion des Droits de l'Homme.

##### III.2.B.1. Droits de l'Homme



- **Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans leur sphère d'influence
- **Principe 2** : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme
- **Principe 3** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- **Principe 4** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- **Principe 5** : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- **Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Nos politiques ont été renforcées afin de mettre l'accent sur nos obligations, à savoir :

- Le respect des Droits de l'Homme, tels que proclamés dans la Déclaration Universelle des Nations Unies ;
- Le respect des Droits des Peuples Autochtones, tels que définis dans la Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones ;
- La mise en œuvre des recommandations figurant dans les "Principes Volontaires en matière de Sécurité et de Droits de l'Homme" (Volprin), le document intitulé "Armes à Feu et Recours à la Force" de l'ONGP et le "Guide relatif à la piraterie et aux attaques à main armée contre les bateaux" de l'OMI.

Afin de permettre aux hiérarchies opérationnelles et aux responsables locaux d'évaluer de manière adéquate les risques et leur permettre de prendre les mesures en vue de leur réduction, nous avons classé les pays en fonction de cinq critères fondamentaux :

- Travail des enfants ;
- Travail forcé ou obligatoire ;
- Liberté d'association et droit de négociation collective ;
- Droits des Peuples Autochtones ;
- Corruption.

Chaque pays est associé à un niveau de risque faible, moyen ou élevé pour chaque critère ; chacun de ces pays fait ensuite l'objet d'un classement général en fonction de la combinaison de ces cinq critères.

Cette évaluation se fonde sur des chiffres et des analyses émises par les agences des Nations Unies, telles que l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les sources mises à disposition par le gouvernement américain, et/ou des organisations non-gouvernementales internationales reconnues (telles que Transparency International ou Human Rights Watch).

Cette évaluation est revue chaque année, ou plus fréquemment si la situation géopolitique dans un pays vient à changer de manière soudaine.

Les hiérarchies opérationnelles et les responsables locaux ont pour mission de mettre en place des contrôles spécifiques sur la base de cette évaluation. Les actions préventives et de contrôle varient en fonction du risque associé au pays dans lequel se déroulent nos opérations ou au pays d'origine d'un partenaire ou d'un contractant donné :

- En cas de risque faible, aucune action spécifique n'est nécessaire ;
- En cas de risque moyen, nous exigeons qu'une attention particulière soit portée à ces sujets lorsque nous menons nos opérations ou travaillons avec l'un de nos partenaires ou contractants. La réalisation, chaque année, d'une auto-évaluation mesurant notre performance est requise sur la base d'une liste qui couvre les cinq critères fondamentaux retenus ;
- En cas de risque élevé, des audits de conformité globale ou des audits sur un partenaire ou un contractant particulier sont exigés.

Une liste des bonnes pratiques, largement inspirée des Lignes Directrices du Social Audit 8000, a été élaborée et diffusée à nos responsables locaux afin de les aider à être en conformité et de leur permettre de détecter les dérives. Des formations visant à sensibiliser l'ensemble du personnel sur ces sujets sont actuellement en cours de préparation pour un déploiement en 2012.

### III.2.B.2. Sécurité



- **Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme**

La sécurité de notre personnel et de nos actifs fait partie de nos préoccupations dans nos activités.

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr, en protégeant nos salariés et en ayant recours, si nécessaire, à des services compétents en matière de sécurité pour réaliser cet objectif.

# Pacte Mondial des Nations Unies

## 3ème Communication sur le Progrès - septembre 2011

Ces services de sûreté sont, de préférence, mis à disposition par les autorités locales, par le biais souvent d'un contrat avec notre client. Lorsque les services de sûreté étatiques ne sont pas disponibles, nous pouvons avoir recours à des sociétés de protection privées.

Un processus de sélection spécifique a été mis en place pour vérifier la formation, les compétences, l'intégrité et le professionnalisme de ces sociétés et de leur personnel.

Notre Politique Sûreté a été révisée en 2011 pour refléter nos efforts concernant la mise en œuvre des recommandations des "Principes Volontaires en matière de Sûreté et de Droits de l'Homme" (Volprin) ([internet www.voluntaryprinciples.org](http://internet.www.voluntaryprinciples.org)), du document de l'OGP intitulé "Armes à feu et recours à la force" ([internet www.ogp.org.uk](http://internet.www.ogp.org.uk)) et du "Guide relatif à la piraterie et aux attaques à main armée contre les bateaux" de l'OMI ([internet www.imo.org](http://internet.www.imo.org)). Ces principes s'appliquent non seulement aux forces de sécurité étatiques mais également aux sociétés de protection privées.



En conséquence, nous avons établi un accord type pour ces services de sûreté, en conformité avec les règles applicables en précisant que :

- Le prestataire de sûreté devra respecter les politiques de CGGVeritas en matière de conduite éthique et de droits de l'homme, les normes légales et professionnelles du pays dans lequel il opère, les meilleures pratiques continuellement développées et mises à jour par l'Industrie, la société civile et les gouvernements, et favoriser le respect du droit international humanitaire.
- Le prestataire de sûreté devra maintenir des niveaux élevés de compétence professionnelle et technique, en particulier au regard du recours local à la force et à l'utilisation des armes.
- Le prestataire de sûreté garantit que son personnel est parfaitement formé au respect des droits des employés et de la communauté locale.
- CGGVeritas sera autorisé à examiner les dossiers du personnel du prestataire de sûreté (notamment : les CV, casiers judiciaires, certificats de formation, livrets de service militaire/états de service dans la police, autorisations de posséder et d'utiliser des armes à feu dans les pays d'accueil et d'origine, résultats des examens et exercices de résistance au stress, etc.), dans la mesure où ces informations peuvent être légalement examinées par le prestataire de sûreté.
- Le prestataire de sûreté et son personnel doivent agir à tout moment en totale conformité avec les lois applicables.
- Ils doivent agir de façon conforme à toutes directives internationales applicables en matière de recours à la force, en ce compris :
  - » les Principes des Nations Unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les fonctionnaires chargés de l'application de la loi ;
  - » le Code de conduite des Nations Unies relatif aux fonctionnaires chargés de l'application de la loi ;
  - » les "Principes Volontaires en matière de Sûreté et de Droits de l'Homme" ;
  - » le document de l'OGP "Armes à feu et recours à la force" ;
  - » ainsi que les règles et règlements établis par les autorités publiques.
- Le prestataire de sûreté devra disposer de politiques en matière de conduite appropriée et de recours à la force (des règles d'engagement par exemple). Les pratiques dans le cadre de ces politiques doivent pouvoir être contrôlées par CGGVeritas ou, le cas échéant, par des tiers indépendants. Ce contrôle doit prévoir des procédures d'enquête détaillées en cas d'allégations d'actes abusifs ou illicites, un éventail de mesures disciplinaires suffisantes pour dissuader le non-respect des règles d'engagement et l'existence de procédures permettant de signaler de telles allégations aux autorités chargées de l'application de la loi.
- Toutes allégations de violation des droits de l'homme imputables au prestataire doivent être dûment enregistrées et rapportées à CGGVeritas. Les allégations crédibles devront faire l'objet d'une enquête approfondie. Lorsque les allégations portées à l'encontre du service de sûreté ou de son personnel sont transmises aux autorités chargées de l'application de la loi concernée, CGGVeritas contrôlera de façon active l'état d'avancement des enquêtes.
- Conformément à ses fonctions, le prestataire de sûreté n'assurera que des services préventifs et défensifs et ne devra pas participer à des activités qui relèvent de la responsabilité exclusive des autorités militaires ou chargées de l'application de la loi de l'état. CGGVeritas pourra exiger que les services, les technologies et les équipements offensifs et défensifs ne soient utilisés que de manière défensive.

- Le prestataire de sûreté informera CGGVeritas le cas échéant de la nécessité d'une aide venant des forces de Sûreté publique et précisera si ces services doivent être rémunérés. Le prestataire de sûreté gardera des dossiers exacts de tous ces paiements et fera des copies de ces dossiers, qui seront à la disposition de CGGVeritas.
- Le prestataire de sûreté devra (1) s'abstenir d'employer lors de l'exécution des services des personnes soupçonnées d'avoir été impliquées dans des violations des droits de l'homme ; (2) recourir à la force uniquement lorsque cela s'avère strictement nécessaire et de façon proportionnelle à la menace ; et (3) s'abstenir de violer les droits des personnes agissant dans le cadre de l'exercice de leur droit à la liberté d'association et de rassemblement pacifique, les droits de prendre part à des négociations collectives, ou autres droits des employés de CGGVeritas tels que reconnus par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et la Déclaration de l'OIT sur les Principes et Droits Fondamentaux au Travail.
- En cas de recours à la force, le prestataire de sûreté devra enquêter de façon approfondie et signaler immédiatement l'incident à CGGVeritas. Le prestataire de sûreté devra soumettre l'affaire aux autorités locales et/ou prendre des mesures disciplinaires le cas échéant. En cas de recours à la force, une aide médicale devra être prodiguée en faveur des personnes blessées, y compris en faveur des contrevenants, auteurs d'infractions.

Ce modèle d'accord est actuellement en cours de déploiement pour tous les nouveaux prestataires de sûreté et sera progressivement mis en œuvre lors du renouvellement des contrats existants.

### III.2.B.3. Recrutement

Afin de pourvoir à ses besoins en recrutement, CGGVeritas est présent dans de nombreux forums et entretient des relations étroites avec les écoles/universités au sein desquelles il sait trouver les potentiels dont il a besoin. CGGVeritas contribue également au rayonnement des Géosciences auprès du monde scolaire et universitaire au travers de sa participation à des programmes éducatifs mis en œuvre par la SEG (Society of Exploration Geophysicists) et l'EAGE (European Association of Geoscientists & Engineers).

CGGVeritas est le principal contributeur au programme de la SEG "Geoscientists Without Borders®", lequel sponsorise des projets géophysiques ayant un contenu socialement responsable et suivis par des étudiants du monde entier.

Compte tenu de l'expansion internationale de CGGVeritas, un effort particulier de promotion de ses activités est engagé en vue de recruter des personnels de talent dans les différents pays dans lesquels nous sommes établis.

Notre structure de formation interne, CGGVeritas University, a organisé plusieurs sessions de sensibilisation au multi-culturalisme dans les différents sites à travers le monde, reconnaissant la diversité au sein du Groupe et encourageant à une meilleure compréhension des spécificités des employés.

Cette démarche volontariste est complétée en amont par une politique de stages dynamique (stages école, contrats d'apprentissage et de professionnalisation, contrats CIFRE, etc.). Dans ce contexte, 45 stagiaires ont été accueillis pour des stages d'une durée supérieure à quatre mois dans l'ensemble du Groupe.

Enfin, le programme ciblé de recrutement de jeunes talents à haut potentiel, initialisé dès 2007, a été poursuivi en 2010 et a conduit à des embauches. Ces cadres, bénéficiant d'une solide expérience internationale et ayant démontré dans leur cursus leurs aptitudes à la gestion des affaires vont nous permettre, après une période de formation et d'intégration d'environ un an, de renforcer nos plans de succession.

### III.2.B.4. Liberté d'Association et Droit de Négociation Collective



- **Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective. Nous attachons une importance particulière à ces sujets dans nos engagements SD/SR, directement liés aux Droits de l'Homme.**

Plus de 50 % du personnel permanent de CGGVeritas au niveau mondial bénéficie d'accords collectifs sur les conditions de travail dans nos Divisions Acquisition Sismique et Traitement (dont : France, Norvège et CGGVeritas International en Suisse).

Des comités ou des délégués du personnel représentent environ 50 % de nos salariés dans le monde.

Nous encourageons la représentation de nos salariés par des syndicats ou organismes similaires ou, dans les endroits où la liberté d'association est restreinte localement par la loi, par des représentants élus par les salariés.

Dans tous les pays, nous favorisons les discussions avec nos salariés sur les sujets liés aux conditions de travail et le consensus employeurs/employés par le biais d'accords collectifs ou de manuels RH, publiés après consultation des employés et de leurs représentants.

### III.2.B.5. Non-Discrimination



#### • Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Le respect de la diversité et de la non-discrimination à l'embauche fait partie de nos préoccupations constantes. Ces principes sont formalisés dans la Charte Éthique du Groupe (cf. Annexe 2), le Code de Conduite des Affaires (cf. Annexe 3) ainsi que dans la Politique Développement Durable. À cet égard, une campagne de sensibilisation et de formation spécifique ciblée par métier s'est poursuivie afin de mieux formaliser et améliorer ce qui existait par ailleurs dans le Groupe. Ainsi, l'enjeu lié au respect de la non-discrimination a été mis à l'ordre du jour des séminaires régionaux de la Fonction Ressources Humaines et de la formation « Gouvernance et Performance » dispensée par CGGVeritas University et suivie par le management. CGGVeritas continuera à déployer sa campagne de sensibilisation interne en 2011.

Une Politique Ressources Humaines a été établie au début de l'année 2011, dans laquelle sont énoncés nos principes pour le recrutement du personnel et prohibant toute forme de discrimination (cf. Annexe 10).

### III.2.B.6. Formation

La politique de formation, dans ses composantes de développement individuel et de professionnalisation des employés, est un levier majeur et structurant du Groupe. En ligne avec les orientations du Groupe, CGGVeritas University a accompagné le Groupe dans son déploiement avec les nouveaux centres technologiques de Calgary, Al Khobar, Luanda et au Brésil.

CGGVeritas University a poursuivi la politique d'intégration de nouveaux embauchés avec le programme GeoRise destiné à former aux métiers de l'entreprise et à accompagner de jeunes talents dans leur début de carrière. Depuis le lancement du programme en septembre 2006, douze sessions ont été organisées dans les trois centres de formations principaux (Massy, Houston et Singapour). Dans le même temps, CGGVeritas University a développé de nouveaux modules de formation pour le déploiement de Geovation (notre nouveau logiciel de traitement) au sein du Groupe.

Les programmes techniques sont une composante essentielle de l'offre de CGGVeritas University ; dix conférences géophysiques ont été organisées dans les centres de formation. Les kits de formation pédagogiques nécessaires au plan de convergence des logiciels ont été finalisés en décembre 2010.

Les programmes de management offerts par CGGVeritas University ont évolué à plusieurs niveaux. Les modules managériaux ont été renforcés afin de mieux intégrer la vision du Groupe CGGVeritas et son modèle de leadership tout en supportant les programmes individuels de développement personnel. Par ailleurs, la priorité a été donnée à des programmes spécifiques volontaristes de sensibilisation aux thèmes liés à la sécurité financière, au HSE et au management.

Sur la base d'une vision réaffirmée et partagée, le concept de « Learning for Development » a été formalisé et déployé. Cette notion traduit le besoin et le souhait de chacun de se former et de former les employés de façon continue et adaptée à l'évolution des technologies et de l'environnement de travail. Pour ce faire, le Groupe a rassemblé de manière cohérente au sein de CGGVeritas University les actions développées depuis plusieurs années de façon indépendante dans le domaine de la formation et de l'apprentissage.

Sur le périmètre de CGGVeritas University, 17826 journées de formation (dont 7161 journées de formation en France) ont été dispensées en 2010, dont 3936 concernaient des programmes managériaux, 13863 journées des programmes techniques (dont 1644 journées de programmes pour des clients externes et 1711 journées des programmes spécifiques sur l'hygiène, la sécurité et l'environnement).

### III.2.B.7. Hygiène et Sécurité

Les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont placées sous la responsabilité des hiérarchies opérationnelles de chaque entité ou activité. Les Divisions s'appuient sur des professionnels spécialisés répartis dans chaque activité et sous l'autorité d'un responsable fonctionnel. Par exemple, un médecin est en charge en interne des questions médicales et de santé (maladies professionnelles, épidémiologie et anticipation des risques sanitaires à l'étranger) et s'appuie sur des correspondants sur le terrain. Le programme de réengagement du management a été étendu en 2010 de la Division Terrestre à la Division Marine, au sein de laquelle un programme de formation de deux ans a été déployé conformément à ce qui était prévu.

Notre programme de sécurité comportementale TOP (Task Observation Program) a été étendu au sein de la Division Marine, contribuant ainsi à améliorer la sensibilisation et l'engagement de notre personnel, dont le doublement des indicateurs proactifs (nombre de rapports de danger, de réunions HSE d'équipe, et de rapports TOP par million d'heures d'exposition) durant l'année est le meilleur témoin. Ce programme a également été testé au sein de la Division Terrestre pour une mise en place prévue en 2011.



Les programmes de formation HSE à destination de notre personnel sur le terrain se sont poursuivis et ont été complétés par des formations supplémentaires vidéo et en ligne, en particulier pour le personnel de la Division Marine.

Le transport par la route a continué d'être l'activité présentant le plus de risques. Le programme spécifique au transport en cours depuis 2007 a été poursuivi en 2010, avec un effort particulier porté sur les véhicules sous traités, principalement pour les activités d'Acquisition Sismique Terrestre. Un effort constant a été porté sur la suppression de véhicules là où c'est possible (remplacement de plusieurs véhicules unitaires par un nombre réduit de bus par exemple), l'installation de systèmes de limitation de vitesse et cages anti retournement, l'amélioration des systèmes de suivi embarqués, et la formation continue des chauffeurs. La démarche engagée continue à dégager un impact positif significatif sur le taux d'accidents en véhicule à moteur qui, de 1,40 en 2008 et 0,96 en 2009, a été réduit à 0,92 en 2010.

Une part importante de notre personnel étant exposée à des déplacements internationaux fréquents : un nouveau Manuel de Voyage HSE a été conçu et mis en œuvre. Ce manuel a été partagé avec l'industrie géophysique et adopté par l'IAGC.

43 audits internes, plus de 50 audits externes et des milliers d'inspections ont été réalisés sur l'ensemble des sites de CGGVeritas, et les actions correctives aux non conformités ont été identifiées et mises en œuvre.

Nos efforts dans la réalisation de nos objectifs HSE ont été suivis et mesurés régulièrement dans toute la société à travers des indicateurs clés de performance (Key Performance Indicators) proactifs. Les objectifs ont été atteints, voire dépassés.

Les "High Potential Events" ont été systématiquement identifiés et ont fait l'objet d'une analyse pour en déterminer les causes. Les résultats de ces analyses ont ensuite été présentés au Comité Exécutif de CGGVeritas ainsi qu'au Conseil d'administration. La mise en place d'actions correctives a fait l'objet d'un suivi et les recommandations faites à l'issue de ces événements ont été intégrées aux bonnes pratiques du Groupe.

CGGVeritas continue à jouer un rôle actif dans le domaine HSE au sein d'associations de l'industrie et participe au conseil et aux comités de l'International Association of Geophysical Contractors (IAGC) ainsi qu'un certain nombre de groupes de travail de l'Oil and Gas Producers (OGP).

Le programme GoCare de suivi médical régulier des personnels sous contrat CGGVeritas International a été mis en place. Grâce à ce programme, chaque employé de CGGVeritas International a maintenant accès à des centres médicaux agréés à travers le monde, ainsi qu'à un suivi centralisé de son dossier médical par un partenaire reconnu au plan international.

La mise en œuvre de la politique anti-tabac du Groupe s'est poursuivie au travers de démarches de sensibilisation sur plusieurs sites et par l'assistance au sevrage des employés volontaires. Des programmes de sensibilisation à l'ergonomie et au bien-être au travail ont été conduits sur plusieurs sites.

CGGVeritas a standardisé son approche des services médicaux sur le terrain, dans le domaine des installations, de la pharmacie et de la formation du personnel médical, sur la base de l'évaluation des risques. Des formations conjointes pour les spécialistes médicaux employés directement par CGGVeritas ou par sous-traitance ont été organisées pour harmoniser les approches et partager les meilleures pratiques sur nos sites d'acquisition.

### III.3. Maintien des Bonnes Pratiques

#### III.3.A. Partenariats de Long Terme

CGGVeritas a toujours soutenu les **partenariats de long terme** avec des sociétés locales.

Des partenariats, tels qu'ARGAS, en Arabie Saoudite, ont été initiés et poursuivis pendant plus de 50 ans.

En 2010 et début 2011, CGGVeritas a annoncé la création de joint-ventures importantes, avec les entités suivantes :

- PT Elnusa Tbk, Indonésie (déjà partenaire de CGGVeritas pour l'acquisition de données sismiques terrestres et en eaux peu profondes) pour une joint-venture en acquisition marine 2D/3D relative au marché offshore indonésien ;
- Gardline Group Ltd. pour l'acquisition marine et les études sismiques ;
- Geotech Holding, Fédération de Russie, pour une joint-venture en acquisition 2D/3D pour le marché offshore russe ;
- PetroVietnam Technical Services Corporation (PTSC), Vietnam, concernant une joint-venture en acquisition marine 2D/3D principalement pour le marché offshore vietnamien.

# Pacte Mondial des Nations Unies

## 3ème Communication sur le Progrès - septembre 2011

Les partenariats avec des entreprises locales permettent le développement de l'emploi local et des compétences, des opportunités commerciales et une contribution au développement économique sur le long terme. Cette approche conduit également à encourager le commerce équitable et à offrir des sources de revenus pour les différents acteurs des communautés situées près de nos opérations (employés, fournisseurs et contractants locaux).

### III.3.B. Emploi Local

CGGVeritas opère dans toutes les régions du monde et dans beaucoup de pays qui sont considérés comme des réservoirs de talents et dans lesquels la proportion de personnes que nous recrutons localement augmente de manière croissante.

Plus de 90 % de nos salariés dans les usines de fabrication d'équipements et les bureaux sont des employés locaux.

La nature des activités d'acquisition sismique terrestre de CGGVeritas ainsi que nos opérations dans des zones géographiques variées offrent des opportunités de travail aux communautés locales.

L'emploi local permet de partager les compétences et le savoir-faire. La coopération entre le personnel local et international est encore renforcée par les programmes de formation offerts au sein de la Société.

### III.3.C. Achats Locaux

CGGVeritas s'efforce de s'approvisionner localement, à chaque fois que cela est possible, afin de contribuer au développement économique de la zone ainsi qu'au bien-être des communautés avec lesquelles la Société travaille.

Le Code de Conduite des Achats a été revu et un « Programme de Formation aux Achats Responsables » a été élaboré et diffusé.

### III.3.D. Plan de Gestion des Relations avec les Communautés



#### • Principe 8 : Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Afin de mieux gérer ses relations avec les communautés et les parties prenantes lors de ses opérations, CGGVeritas a développé un guide pour aider les chefs de projet à :

- Réaliser un diagnostic social complet du site ou de l'équipe ;
- Identifier les impacts positifs ou négatifs des activités de CGGVeritas sur les communautés et les mesures sociales nécessaires ;
- Identifier les différentes parties prenantes pour mettre en place un processus de consultation de ces parties prenantes intégrant leurs attentes et des niveaux de satisfaction ;
- Évaluer, suivre et contrôler la performance dans les relations avec les communautés et la gestion des demandes.

Cet outil est à la fois un guide, avec des annexes telles que "Guideline for Fishery Activities Management", "Guideline for Permitting Activities" ou "Guideline for Implementing an SD/SR Initiative", une méthode pour la gestion des projets et un carnet de bord pour conserver la trace du projet.

### III.3.E. Lutte Contre la Corruption

Conformément aux informations fournies dans notre deuxième Communication sur le progrès ([www.cggveritas.com](http://www.cggveritas.com)), CGGVeritas continue d'appliquer ses politiques, procédures et bonnes pratiques afin de minimiser les risques de corruption (audit et sélection des consultants commerciaux, séparation des obligations et contrôle interne).

De plus, lors de l'évaluation des droits de l'homme fondamentaux (cf. III.2.B.1), CGGVeritas identifie l'exposition directe et indirecte aux pratiques de corruption comme des enjeux cruciaux au même titre que le travail des enfants, le travail forcé, la liberté d'association/conventions collectives et les droits des Peuples Autochtones.

La corruption constitue le critère le plus important parmi les cinq critères retenus pour l'élaboration de l'évaluation globale de chaque pays.

La prévention et le contrôle des risques de corruption liés à chaque pays reposent sur la même base, laquelle est décrite en III.2.B.1.

Ces actions reposent principalement sur des outils internes existants (procédure de sélection, choix et contrôle des agents commerciaux,

séparation des obligations, contrôle interne, etc.) décrits dans notre Deuxième Communication sur le progrès et dans le guide des bonnes pratiques visé au paragraphe III.2.B.1.

### III.3.F. Promotion de la Conformité aux Règles du Commerce

Certains de ses équipements étant soumis à des réglementations d'exportation ou d'usage particulières, CGGVeritas a réitéré son engagement de conformité par sa Politique Commerce International (Annexe 11).

Cette politique garantit que les biens importés et exportés ainsi que les services rendus et mis à disposition le sont conformes aux lois et réglementations en vigueur concernant les contrôles à l'exportation, les embargos et les lois anti-boycott.

Les questions de conformité aux règles du commerce font désormais partie de la Fonction Excellence Opérationnelle Globale (GOE). Le département traitant des questions de conformité aux règles du commerce rapporte au Directeur Exécutif du GOE, lequel est membre du Comité Exécutif du Groupe.

## III.4. Implication dans la Communauté

### III.4.A. Implication dans l'Industrie

La "Society of Exploration Geophysicists" ("SEG") est une organisation internationale regroupant des personnes ayant un intérêt pour la géologie économique. Ces personnes représentent des industries, des universités et des institutions gouvernementales.

La communauté des géophysiciens estime qu'elle **"dispose des outils nécessaires afin d'opérer un changement positif dans les communautés exposées à des difficultés en matière d'environnement et des catastrophes naturelles, telles que les pénuries liées aux changements climatiques et les menaces de tremblements de terre et les tsunamis"** ([www.seg.org](http://www.seg.org)).

Par conséquent, la SEG a créé une fondation dénommée "Geoscientists Without Borders®" ("GWB") afin de promouvoir des projets qui font appel à la géophysique appliquée et profiteront à la population et à l'environnement.

CGGVeritas a rejoint la fondation GWB et participe à son financement en tant que sponsor principal.

### III.4.B. Implication dans la Société

D'autres actions et projets, directement liés aux parties prenantes de CGGVeritas (salariés, communautés locales, etc.) dans les domaines de l'éducation, de la santé ou de la solidarité internationale ont vu le jour l'année dernière (cf. 2ème Communication sur le progrès) et se sont poursuivies en 2010, comme par exemple :

- Education : Soutien des universités et accès par elles à nos logiciels de traitement à titre gratuit. Nous avons développé des partenariats avec plus de 60 universités en France, aux USA, au Royaume-Uni, en Norvège, en Chine, au Nigeria, au Brésil, au Mexique, en Russie, en Turquie, en Allemagne, en Pologne, en Hongrie, en Suisse, en Afrique du Sud, en Arabie Saoudite, en Italie, en Tunisie, en Égypte, en Belgique, au Portugal, en Autriche, aux Pays-Bas, en République Tchèque et en Ukraine ;
- Education : **"Gol Del Letra"** Fondation pour l'éducation au Brésil et l'école **"Muktangan school"** en Inde ;
- Insertion sociale : **"Fondation de la deuxième chance"** en France, **"Casa Hogar "** au Mexique ;
- Santé : Initiative **"Life Bus"**, **"MS150 cycle challenge"**, **"Race for Life"**, **"Mumbai Marathon"** ;
- Participation de nos salariés dans des organisations caritatives : **"Calgary Inter-Faith Food Bank"**, **"Habitat for Humanity"**, **"Action contre la Faim"** ;
- **"Planète Urgence"** pour les **"Congés Solidaires"**.

Toutes ces actions se sont poursuivies cette année, actions pour lesquelles nos partenaires et nos collaborateurs ont démontré leur enthousiasme et leur implication.

# Pacte Mondial des Nations Unies

## 3ème Communication sur le Progrès - septembre 2011



### Quelques projets en détail

La Fondation Gol de Letra (GDL), créée il y a dix ans par deux célèbres joueurs de l'équipe de football brésilienne, Raí et Leonardo, a pour vocation de faire entrer le sport, l'éducation et la culture dans la vie des jeunes enfants et adolescents brésiliens qui ont peu d'opportunités d'avoir accès à ces domaines par eux-mêmes. GDL est une fondation reconnue par l'UNESCO qui vient en aide aux adolescents vivant dans des environnements sociaux difficiles.

Le modèle de la fondation fonctionne sur la base d'un partenariat avec les écoles locales, avec pour objectif principal de favoriser l'éducation des jeunes enfants et adolescents brésiliens.

*"La Fondation Gol de Letra est une organisation qui existe depuis plus de dix ans et qui dispose d'une pratique en matière éducative reconnue par la société civile. Le parrainage de nos projets par CGGVERITAS, une société leader sur son marché, contribuera à étendre ce partenariat. Nous pensons que l'association de ces deux noms consolidera les deux réputations et renforcera les valeurs auxquelles la Fondation Gol de Letra est attachée, à savoir la dignité, la transparence, l'engagement, la fiabilité, la compétence et le travail en mettant en avant les efforts sociaux éducatifs avec les communautés vulnérables d'un point de vue social." (Gol del Letra)*

*"Il est valorisant de collaborer avec une organisation non-gouvernementale reconnue sur le plan international tel que Gol del Letra avec laquelle nous partageons des priorités communes" (George Uller, CGGVeritas Brésil HSE)*



Jean-Georges Malcor échange avec quelques-uns des 1 200 jeunes auxquels la Fondation GDL redonne espoir.



Les congés solidaires permettent à nos salariés de participer à des projets humanitaires au cours de leurs vacances par leur implication et leurs qualités humaines dans des domaines variés : éducation, formation, animation, finance, économie, gestion, comptabilité, organisation, informatique, bureautique, environnement et travaux manuels. CGGVeritas finance les 2/3 de leur billet d'avion et l'intégralité de leurs frais de mission.

Du Bénin à la Patagonie en passant par Madagascar, du soutien scolaire pour des enfants hospitalisés aux actions de protection de l'environnement, les salariés du Groupe ont été impliqués sur le terrain dans des actions SD/SR et ont pu bénéficier d'expériences humaines très riches :

*"J'ai choisi de participer à une mission dans le cadre d'un congé solidaire car j'avais envie d'expérimenter la solidarité d'une autre façon qu'en donnant de l'argent. Je suis intéressée par le concept des congés solidaires car il y a un réel échange de compétences. Pour participer à ce type de mission, il est nécessaire de vouloir être en contact avec des personnes et d'aimer les relations humaines". Mireille Lethimonier (Ingénieur R&D, Sercel) a participé à une mission de soutien scolaire à des enfants hospitalisés au Bénin.*

*"Pour ce type de mission, il est important de faire preuve d'ouverture d'esprit : tout d'abord, il faut s'affranchir de toute idée préconçue. De plus, il faut rester très humble et ne pas oublier que ces missions reposent sur un échange mutuel." Tamila Khélil (Analyste Recherche Senior, CGGVeritas) a fait du soutien scolaire dans l'école d'un village du Parc national de la Bénoué au Cameroun.*



La Fondation de la 2ème Chance ("F2C") (site internet [www.deuxiemechance.org](http://www.deuxiemechance.org)) lutte contre l'exclusion sociale en épaulant des personnes qui, ayant traversé de lourdes épreuves dans la vie, se trouvent en situation de grande précarité mais manifestent une réelle volonté de rebondir.

F2C leur apporte un soutien financier, leur permettant de mener à bien un projet professionnel réaliste et pérenne. Ce projet peut consister en la création ou la reprise d'une entreprise ou l'obtention d'une formation qualifiante.

Reconnue d'utilité publique, la fondation accorde aujourd'hui deux "coups de pouce" par jour. La réception et l'étude des demandes sont assurées grâce à un réseau d'une soixantaine de « sites relais », animés par quelque 2 000 bénévoles à travers la France.

Partenaire financier de la F2C depuis l'an dernier, CGGVeritas a renforcé son engagement en devenant à son tour, fin juin, « site relais » pour l'Essonne. Claire Lejeune (responsable Développement Durable et Responsabilité Sociétale, CGGVeritas) en est la déléguée.

Une quinzaine de collaborateurs du Groupe, dont des seniors et des retraités, accompagnent déjà des lauréats dans la mise en place de leur projet, en qualité de "parrains".

Cet accompagnement, par téléphone ou en face à face, est à la fois humain (écoute, coaching, mise en relation...) et technique (conseil, expertise).

Pour Edith Vino (CGGVeritas), nouvelle volontaire auprès de la F2C, la question de la motivation se pose à peine :

« Lorsqu'à l'occasion d'une réunion d'information on nous a informé de la possibilité de venir en aide à quelqu'un, cela m'a simplement paru naturel de m'engager. Surtout qu'en s'impliquant dans le cadre de CGGVeritas, je ne suis pas seule : les bénévoles bénéficient d'une petite formation et d'un suivi permanent. »



*"13 000 cyclistes ont parcouru 290 kilomètres sur les routes du Texas de Houston à Austin" : un des événements majeurs de l'année pour le Texas.*

Une course cycliste à but caritatif sur deux jours, et 240 à 290 kilomètres à parcourir de Houston à Austin, Texas, pour aider à vaincre la sclérose en plaques. Les fonds collectés sont reversés à la recherche sur cette maladie aux États-Unis ainsi qu'à des programmes locaux et éducatifs pour les personnes touchées. Chaque année, CGGVeritas se classe parmi les premiers collecteurs de fonds pour le BP MS150.

CGGVeritas contribue à hauteur de 50 % des dons effectués par ses collaborateurs à l'équipe cycliste CGGVeritas. CGGVeritas prend également en charge le paiement de grandes tentes et les coûts d'hébergement des cyclistes pour la nuit ; les vivres pour les cyclistes à mi-parcours et sur la ligne d'arrivée ; les tenues de l'équipe cycliste et les sacs de cadeaux.

Le nombre estimé de cyclistes pour l'équipe CGGVeritas s'élève à environ 80 avec autant de volontaires sur place durant tout le week-end. Cet événement est devenu, au fil des ans (depuis 2002), une tradition au sein de CGGVeritas et de nombreuses familles et amis y participent en tant que cyclistes, volontaires ou les deux. L'équipe CGGVeritas quitte Houston à l'aurore le samedi matin, parcourant 160 kilomètres à vélo jusqu'à La Grange pour un arrêt d'une nuit, puis repartent vers Austin (130 kilomètres) le dimanche. Les volontaires sont acheminés le vendredi soir à mi-parcours (la grange) pour monter leurs tentes et les autres installations, et ensuite déballer les sacs des cyclistes qui ont été transportés à la grange tôt le samedi matin pour la nuit. Lorsque les cyclistes commencent à arriver après avoir parcouru les 160 premiers kilomètres, les volontaires les orientent vers la tente installée pour l'équipe, les aident avec leurs vélos, leur fournissent de la nourriture et des boissons, puis leur préparent le dîner le soir et le petit-déjeuner le lendemain matin.

*"Lorsque l'on m'a demandé la première fois si je souhaitais me porter volontaire pour aider nos cyclistes d'un point de vue logistique, j'ai trouvé que c'était un défi amusant. Six ans plus tard, c'est pour moi une immense satisfaction de réaliser que chaque effort fourni par mes collègues volontaires, les nombreux cyclistes et moi-même, est dirigé vers l'association "Creating the World Free of MS" ("Créer un monde libre de la sclérose en plaques"). Nous avons la conviction que tout notre travail en vaut vraiment la peine si l'argent que nous collectons aide une personne à vivre une vie plus fructueuse. Je suis fière de faire partie d'une société qui encourage cette noble cause." (Kathy Pounds, CGGVeritas)*





### III.5. Réduction de Notre Empreinte Environnementale



- **Principe 7** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement
- **Principe 8** : Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- **Principe 9** : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

CGGVeritas, acteur mondial en services et équipements géophysiques, considère que les enjeux liés à l'environnement et à la qualité de la vie constituent une part intégrale et fondamentale dans la conduite de ses activités. Son engagement public est défini dans sa politique environnementale. CGGVeritas s'efforce d'améliorer continuellement ses performances environnementales, tout en diminuant l'impact de ses activités sur l'environnement.

Le détail de notre consommation d'énergie et des émissions GES ainsi que la description des initiatives en matière d'environnement qui sont entreprises dans nos activités ainsi que les progrès réalisés, sont détaillés en annexe 16.

En ligne avec les objectifs établis en 2009, des mesures de performance environnementale normalisées ont été testées dans chaque Division en 2010, pour permettre l'établissement d'objectifs quantifiés en 2011. Il n'a pas été possible de sélectionner des indicateurs pertinents pour la Division Terrestre, laquelle est soumise à une très grande variété d'activités.

L'Efficacité du Carburant Consommé, qui mesure la quantité de données sismiques linéaires acquises par mètre cube de carburant consommé (MDO + HFO), est l'indicateur choisi pour la Division Marine (CMP km/m<sup>3</sup>). La performance de 2010, établie à 45,33 CMP km/m<sup>3</sup>, montre une amélioration par rapport à 2009 (31,8 CMP km/m<sup>3</sup>). L'objectif pour 2011 a été fixé à 50 CMP km/m<sup>3</sup>.

Pour la Division Traitement et Imagerie, l'indice d'efficacité de consommation énergétique (PUE, soit Power Usage Effectiveness), indicateur de référence dans l'informatique, a été privilégié. Cet indicateur a été suivi pour nos centres les plus importants en 2010 et sera étendu à la majorité de nos centres en 2011.

CGGVeritas s'engage à participer à des initiatives en faveur du développement durable en apportant son aide à la protection de l'environnement ainsi qu'en se conformant strictement aux règles en vigueur en matière d'environnement dans les pays dans lesquels nous opérons.

Certains sites ont mis en place des initiatives écologiques. Cela a été par exemple le cas à Crawley (Angleterre) où CGGVeritas a obtenu du gouvernement la certification « Carbon Trust Certification », qui reconnaît les efforts réalisés pour mesurer, gérer et réduire les émissions de carbone.

De plus, en 2010, nous avons mené une campagne de sensibilisation, l'«Eco Campagne», en publiant chaque mois, de juillet à décembre, une newsletter qui donne à nos collaborateurs des exemples de bonnes pratiques et de comportements à adopter pour réduire leur consommation d'énergie ou d'eau chez eux ou au bureau.

L'Eco Campagne a été complétée par un concours de dessins pour les enfants, d'un questionnaire auquel plus de 100 collaborateurs ont répondu et de la publication sur notre site Intranet d'un Eco Guide, résumant les bonnes pratiques et les conseils à suivre pour la maison et le bureau.



En complément de ces initiatives et dans le cadre de nos objectifs SD/SR pour 2011, nous avons lancé des groupes de travail afin de promouvoir la réduction des voyages en avion et de la consommation d'énergie dans nos principaux locaux. Ces programmes comprennent : le développement et l'encouragement au recours à de multiples options technologiques telles que la vidéo-conférence se substituant au voyage ; l'amélioration de nos comportements au travail et l'amélioration de notre efficacité énergétique dans les locaux.

En juillet 2011, le site de CGGVeritas à Massy (France) a été transféré vers un autre bâtiment qui répond aux normes HQE (Haute Qualité Environnementale). CGGVeritas a saisi cette opportunité pour agir en coopération avec la ville de Massy et d'autres sociétés implantées dans la même zone pour : améliorer les transports en commun (augmentation de la fréquence des bus et des trains et amélioration du service



aux heures de pointe) ; effectuer les démarches nécessaires pour fournir des espaces dédiés aux vélos dans la ville ainsi qu'organiser et promouvoir le covoiturage pour tous les collaborateurs travaillant dans cette zone.

Avant le déménagement, des "Cleaning Days" ont été organisés afin de permettre aux salariés de remettre leurs vieux équipements et archives et permettre, par un effort commun, le tri de l'intégralité de ces biens en vue de leur recyclage.

Au sein de la Division Equipement (Sercel) :

- Dans les sites de production, nous avons continué à chercher des moyens pour réduire la consommation d'énergie par l'utilisation de minuteurs, l'achat d'équipements plus performants et l'installation de portes à ouverture et fermeture rapide afin de réduire la perte de chaleur.
- À compter de 2011, et suite aux recommandations ISO 14062, Sercel intégrera les considérations liées développement durable dans son Guide relatif au Développement des Produits. Cette nouvelle étape dans la définition du projet permettra de définir les objectifs du produit en matière d'environnement, l'impact de son utilisation sur le terrain ainsi que sa composition et sa spécification au regard du développement durable.
- Les règles d'emballage ont été affinées et les bonnes pratiques ont été identifiées.
- S'agissant du transport, des règles concernant les modes de transport écologiques ont été diffusées en interne (qui incluent le calcul de l'émission de CO<sub>2</sub> en fonction du moyen de transport), aux termes desquelles il est demandé d'utiliser, aussi souvent que possible, le transport par la mer plutôt que par avion. Cette obligation de transport écologique est envoyée à nos transporteurs, et nous encourageons l'utilisation des programmes écologiques de nos transporteurs là où cela est possible. Sercel attache une importance particulière à l'enlèvement, au recyclage ou à la destruction de ses produits et à la réduction de l'impact sur l'environnement lorsqu'un produit arrive en fin de vie. Par conséquent, Sercel propose à ses clients des possibilités de recyclage des produits Marine et Terrestre en leur permettant de remettre et de recycler les déchets en toute sécurité sur un site de Sercel (principalement pour les produits Marine) ou par l'intermédiaire d'une société spécialisée et référencée dans le pays dans lequel Sercel opère.

## IV. Perspectives et Priorités pour le Futur

Les initiatives actuellement en cours seront poursuivies et de nouvelles initiatives verront le jour en 2011, en mettant l'accent sur les problématiques environnementales (Principes 7, 8 et 10) :

### IV.1. Suivi et Audit des Activités

- Extension des audits SD/SR ;
- Suivi des actions correctrices.

### IV.2. Environnement

- Certification ISO 14001 de notre centre de traitement de Crawley / Redhill en tant qu'entité pilote avant le futur déploiement de cette certification sur d'autres sites ;
- Amélioration de la remontée systématique des informations en matière d'environnement, grâce au déploiement complet du système PRISM dans toutes nos activités et sur tous nos sites ;
- Définition des objectifs en termes de réduction de nos consommations et de nos émissions sur la base de ce reporting et du diagnostic des économies potentielles ou des optimisations.

### IV.3. Renforcement de l'Intégration SD/SR par nos Fournisseurs et Contractants

- Développement d'une campagne de sensibilisation à destination de notre Département des Achats, de nos fournisseurs et de nos contractants autour des enjeux SD/SR ;
- Intégration des critères de risques SD/SR dans la fiche d'évaluation des sous-traitants, de leur sélection et de leur contrôle.

# Pacte Mondial des Nations Unies

3ème Communication sur le Progrès - septembre 2011

## ANNEXES

Annexe 1 :	Vision et Valeurs du Groupe
Annexe 2 :	Charte d'Ethique
Annexe 3 :	Code de Conduite des Affaires
Annexe 4 :	Politique Développement Durable
Annexe 5 :	Politique Hygiène Sécurité Environnement
Annexe 6 :	Politique Environnement
Annexe 7 :	Politique Santé et Bien-être
Annexe 8 :	Politique Sûreté
Annexe 9 :	Politique Sécurité Financière
Annexe 10 :	Politique Ressources Humaines
Annexe 11 :	Politique Commerce International
Annexe 12 :	Politique Qualité
Annexe 13 :	Objectifs Hygiène Sécurité Environnement
Annexe 14 :	Objectifs SD/SR
Annexe 15 :	Audit check-list
Annexe 16 :	Indicateurs environnementaux – Extrait du Rapport Financier Annuel (AMF)

## **Annexes 1 & 2 : Vision et valeurs du Groupe, Charte d’Ethique**



## Notre Mission

Imager demain ce qui ne peut pas être vu aujourd'hui

- ➔ Donner à nos clients la capacité de voir l'image du sous-sol par la géophysique.
- ➔ Développer les sciences de la terre en intégrant les dernières technologies accessibles.
- ➔ Faire progresser les sciences géophysiques par l'innovation et par l'intégration de technologies de pointe.
- ➔ Créer de la valeur pour l'ensemble des parties prenantes dans une logique de développement durable.

## Notre Vision

Etre le partenaire international de premier rang en matière de développement des ressources naturelles par la géophysique

- ➔ Etre la référence de notre secteur industriel.
- ➔ Etre à la pointe des technologies et développer des solutions innovantes.
- ➔ Attirer, développer et reconnaître les talents.
- ➔ Promouvoir une culture de la performance, créatrice de valeur dans la durée.

## Nos Valeurs

### Le sens de la performance

- ➔ Nous opérons avec une vision à long terme et sommes engagés à avoir des résultats élevés.
- ➔ Nous avons le sens du client et nous visons l'excellence en cherchant à nous améliorer en permanence.
- ➔ Nous sommes individuellement engagés au succès de l'entreprise.
- ➔ Nous fournissons des produits et des services de qualité dans une logique développement durable.

### La Passion de l'innovation

- ➔ Nous sommes convaincus que l'innovation est essentielle au développement de notre entreprise.
- ➔ Nous exprimons notre avis et savons qu'il faut accepter la contradiction pour progresser.
- ➔ Nous déléguons, permettons aux individus de prendre des décisions et encourageons les initiatives.
- ➔ Nous avons un rôle moteur dans le progrès technologique.

### La force du capital humain

- ➔ Nous visons l'excellence et nous passionnons pour ce que nous faisons.
- ➔ Nous reconnaissons et récompensons l'investissement personnel et la performance.
- ➔ Nous savons que le travail d'équipe est notre force et valorisons la diversité à l'échelle mondiale.
- ➔ Nous recherchons et proposons des opportunités de développement personnel et de progression professionnelle.

### L'intégrité dans l'action

- ➔ Nous dirigeons par l'exemple.
- ➔ Nous répondons de nos actes, sommes responsables et honorons nos engagements.
- ➔ Nous créons un climat de confiance par notre écoute, dans un esprit ouvert, honnête et cohérent : nous faisons ce que nous disons.
- ➔ Nous soutenons et appliquons les décisions qui sont prises.

Un leader mondial en services et équipements géophysiques

Notre engagement pour la performance et notre passion de l'innovation sont portés par notre personnel et mis en œuvre avec intégrité

## Charte Ethique

Le Groupe CGGVeritas fonde son développement sur ses valeurs et sur une éthique rigoureuse qui l'engage vis-à-vis de ses clients, ses actionnaires, ses collaborateurs et ses partenaires, à se conformer aux lois et aux règlements et à respecter les principes de son code de conduite des affaires.

- ➔ Nous contribuons individuellement et collectivement à l'amélioration continue des conditions d'hygiène, de sécurité et de sûreté de l'environnement de travail.
- ➔ Nous respectons les normes environnementales dans le souci permanent de réduire l'impact de nos activités.
- ➔ Nous assurons la protection des biens appartenant au Groupe et nous respectons les obligations de confidentialité.
- ➔ Nous évitons les conflits d'intérêt, notamment dans nos rapports avec nos clients, nos fournisseurs, nos concurrents et nos partenaires.
- ➔ Nous respectons nos engagements à leur égard et fondons nos relations sur des règles de commerce équitable.
- ➔ Nous respectons en toutes circonstances les règles applicables au délit d'initié.
- ➔ Nous nous abstenons de procéder à des échanges de cadeaux et à des invitations non conformes aux usages acceptables et nous rejetons la corruption sous toutes ses formes.
- ➔ Nous sommes attentifs à la qualité des relations humaines au sein des équipes de travail et nous nous conformons aux règles visant à exclure toute action de discrimination ou de harcèlement.
- ➔ Nous produisons des états financiers qui reflètent fidèlement la situation de l'entreprise et nous communiquons de façon fiable, ouverte et transparente.

Toute difficulté d'application de ces règles doit être portée à l'attention du Comité d'éthique.

Jean-Georges Malcor, Directeur Général

Notre engagement vis-à-vis de nos clients, nos actionnaires, nos collaborateurs et nos partenaires

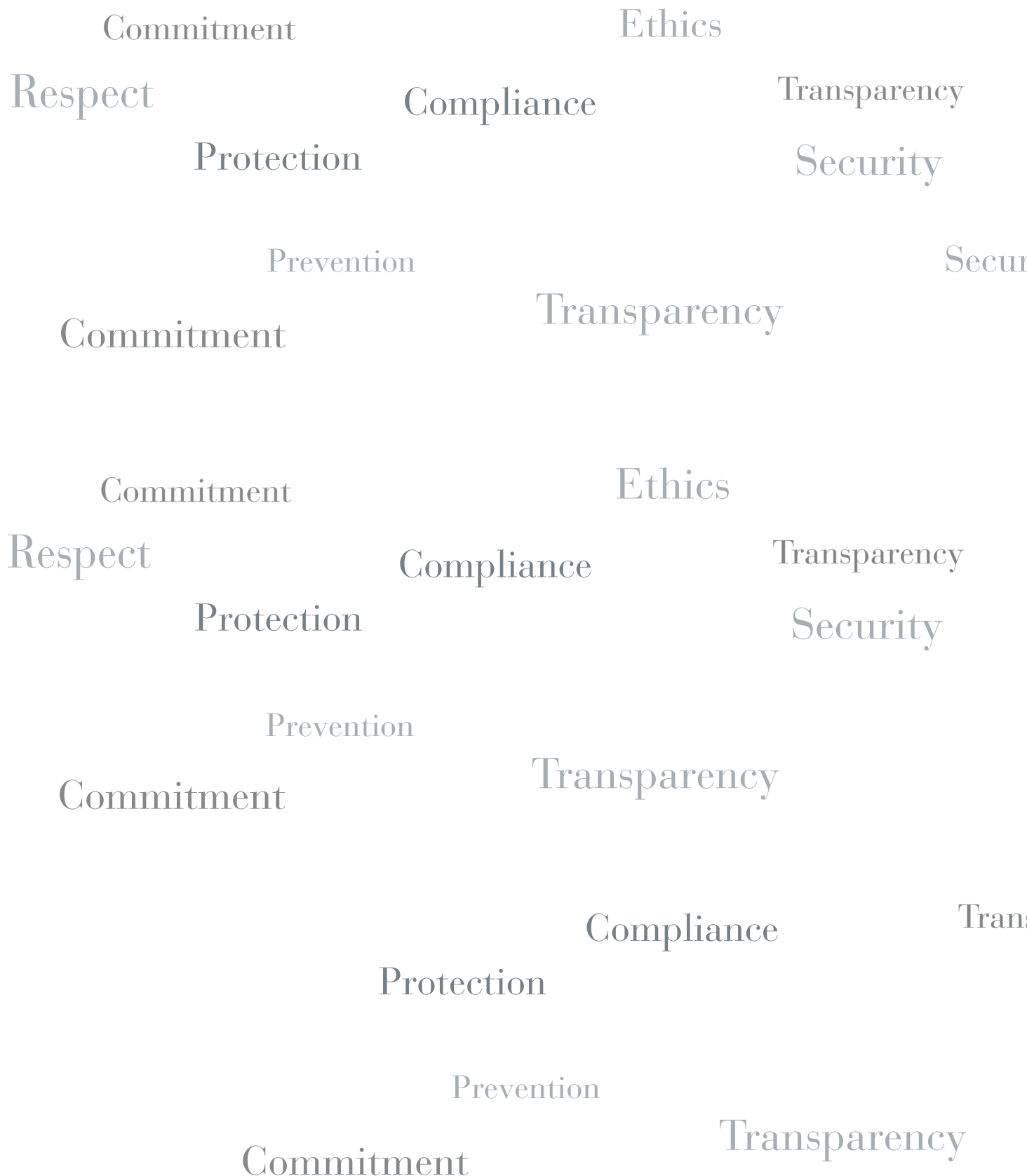
### **Annexe 3 : Code de Conduite des Affaires**





# **Code De Conduite Des Affaires**

# Code de Conduite des Affaires



# Lettre du Président

Chers collègues,

Une bonne décision repose sur des valeurs solides. La véracité de ce principe n'est plus à démontrer. Il a servi de fondement à la mise à jour de notre Code de Conduite CGGVeritas. L'intégrité est essentielle dans la plupart de nos activités. Parce que notre réussite dépend de notre réputation, il revient à chacun d'entre nous de préserver celle-ci.

Notre réputation joue un rôle primordial dans la manière dont nos clients jugent nos produits et nos services, et dans la politique d'investissement de nos actionnaires. Au cours des dernières années, nous avons tous connu des exemples de grandes entreprises dont la réputation, pourtant solide, a été définitivement entachée par les agissements contraires à l'éthique de certaines personnes, voire d'une seule personne.

Agir avec intégrité ne consiste pas uniquement à préserver l'image et la notoriété de l'entreprise ou à éviter les litiges. Il s'agit de créer et de préserver un environnement dans lequel nous sommes fiers de travailler. C'est à chacun de nous de savoir si ce qu'il fait est bien. Il faut agir en vrais professionnels, dans le respect de l'autre et, en particulier, de nos clients en assumant nos responsabilités : c'est-à-dire, tout simplement, faire notre travail correctement.

Le Code de Conduite de l'entreprise nous sert de guide de bonne conduite. Dans la droite ligne de nos principes d'entreprise —tels que notre mission, notre vision et nos valeurs—, il doit inciter chacun d'entre nous à fournir des produits et des services dans une totale intégrité.

Conservez ce Code auprès de vous pour le consulter aussi souvent que nécessaire. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à demander conseil. Grâce à vous, notre réputation d'entreprise intègre et performante s'inscrira dans la durée. Nous vous remercions pour votre soutien et votre implication personnelle.

Sincères salutations.

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Malcor'.

Jean-Georges Malcor,  
Directeur Général

# Code De Conduite Des Affaires

## Sommaire

<b>I. RESPECT DES LOIS ET RÈGLEMENTS</b> .....	page 10
Orientations générales	
Règles relatives à la lutte contre la corruption	
Respect des règles relatives au délit d'initié	
Conformité avec les lois et réglementations anti-monopoles	
<b>II. PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS</b> .....	page 11
Liens avec un concurrent, client ou fournisseur	
Commerce équitable	
Rémunérations, cadeaux et avantages	
Activités publiques	
<b>III. RESPECT DES PERSONNES ET DE L'ENVIRONNEMENT</b> .....	page 12
Santé, Sécurité et Environnement	
Promotion et mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail	
<b>IV. PROTECTION DES ACTIFS DU GROUPE</b> .....	page 13
Sincérité et protection de l'information	
Protection des biens et des ressources du Groupe	
Utilisation de l'informatique	
<b>V. SÉCURITÉ ET TRANSPARENCE FINANCIÈRE</b> .....	page 14
<b>VI. CONTRÔLE INTERNE ET RÔLE DE L'AUDIT INTERNE</b> .....	page 15
<b>VII. ARCHIVAGE</b> .....	page 16
<b>VIII. MISE EN PLACE D'UN COMITÉ D'ÉTHIQUE</b> .....	page 17

# Introduction

## Pourquoi un Code de Conduite chez CGGVeritas ?

Ce Code n'est pas tout à fait nouveau : il actualise, révisé et synthétise, dans une perspective globale, les principes de conduite des collaborateurs CGGVeritas, afin de nous aider à respecter et à porter les valeurs du groupe.

Ce Code sert de référence quant aux informations essentielles que vous devez connaître en la matière et vous indique notamment vers qui vous tourner si vous avez besoin d'aide. Cependant, il ne peut pas traiter toutes les situations. Il n'a pas non plus vocation à vous déresponsabiliser. Pour éviter de nuire à la réputation d'intégrité durablement acquise par CGGVeritas, chacun de vos actes doit faire preuve de jugement et de bon sens.

## Le Code explique-t-il tous les principes que je dois connaître ?

Le Code constitue un point de départ. Il ne peut pas décrire chaque loi, réglementation ou politique CGGVeritas vous concernant. L'entreprise dispose de règles, recommandations et processus supplémentaires d'application des principes du Code. Assurez-vous de bien connaître les règles vous concernant. Pour en savoir plus, consultez la rubrique Politiques et Procédures de l'intranet InSite.

## Que faire lorsque les lois varient d'un pays à l'autre ?

CGGVeritas est un groupe mondial. Nos collaborateurs sont donc soumis à des lois et réglementations différentes selon leur pays. Chacun d'entre nous est censé connaître et respecter les lois en vigueur dans le pays où il vit et travaille.

Le Code établit des principes de conduite professionnelle applicables à l'ensemble du groupe, quel que soit le lieu. S'il existe des différences résultant de coutumes, normes, lois ou réglementations locales, vous devez appliquer soit le code soit les obligations locales, en donnant la priorité à la norme la plus exigeante. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à demander conseil à votre direction ou aux membres de notre Comité d'éthique.

## Qui doit appliquer ce Code ?

Tous les collaborateurs doivent respecter les principes et obligations contenus dans ce Code et doivent s'y référer lorsqu'ils agissent pour le compte de CGGVeritas.

Les collaborateurs ne doivent pas avoir recours à un sous-traitant, un représentant, un consultant ou à tout autre tiers dont les agissements

sont contraires à ce Code. Tout collaborateur devant faire travailler des tiers, notamment des sous-traitants, des représentants ou des consultants, pour le compte de CGGVeritas doit s'assurer qu'ils ont eu connaissance de ce Code et qu'ils y adhèrent et s'y conforment, si possible, à travers une clause contractuelle allant dans ce sens. Vous devez signaler toute violation ou comportement non-conforme de la part de ces tiers. Dans le cas d'opérations conjointes menées sous notre direction, nous appliquerons directement les principes de notre Code. Si nous ne sommes pas porteurs du projet, nous ferons en sorte d'inciter nos coentreprises à adopter des principes similaires. En cas de violation du Code, des sanctions disciplinaires ou juridiques pourront être prises.

## Obligations des responsables hiérarchiques

Ce Code prévoit un certain nombre d'obligations supplémentaires réservées aux responsables hiérarchiques. Ceux-ci doivent :

- Promouvoir l'éthique et le respect du Code en donnant l'exemple, c'est-à-dire montrer par leur comportement ce que signifie agir avec intégrité.
- S'assurer que leurs subordonnés comprennent les obligations du Code et disposent des ressources pour les respecter. Organiser, si nécessaire, une formation dans cet objectif.
- S'assurer que les personnes qu'ils supervisent se conforment aux principes éthiques du Code.
- Surveiller, de manière raisonnable, le comportement des tiers agissant pour le compte de CGGVeritas afin de s'assurer qu'ils travaillent dans le respect du Code de conduite.
- Veiller au respect systématique du Code.
- Aider les collaborateurs qui, en toute bonne foi, posent des questions ou font part de problèmes.

## Votre engagement personnel à agir en conformité avec le Code

Ce Code est un engagement de bonne conduite. En travaillant pour CGGVeritas, vous acceptez de vous conformer à cet engagement. Il vous faut comprendre les exigences de ce Code et de ces normes, recommandations et processus applicables à votre fonction et veiller à toujours les respecter. Les personnes qui ne respectent pas ce Code prennent des risques pour elles-mêmes, pour leurs collaborateurs et pour CGGVeritas.

# Code de Conduite des Affaires

## Introduction

### Poser des questions et faire part de problèmes

- Vous devez signaler toute violation ou tentative de violation au Code de CGGVeritas et ses obligations dont vous auriez connaissance, que cela vous concerne vous-même, des subordonnés directs ou d'autres personnes. Vous devez également demander conseil si vous n'êtes pas certain de la marche à suivre. Si vous vous interrogez sur la nécessité de signaler un fait, posez-vous quelques questions simples :
- L'acte en question est-il légal ?
- Est-il conforme au Code de conduite CGGVeritas ?
- Est-il respectueux des valeurs de la société CGGVeritas ?
- Expose-t-il CGGVeritas à des risques inacceptables ?
- Est-il respectueux des engagements et des garanties vis-à-vis d'autres personnes ?
- Que penseraient les autres de cet acte, notamment votre directeur, vos collègues ou votre famille ?
- Quel serait l'impact de cet acte s'il était relayé par la presse ?
- Quel effet produit-il ? Il peut sembler plus facile de se taire ou de détourner les yeux. Mais notre engagement d'intégrité signifie que nous ne devons jamais ignorer un problème d'ordre juridique ou éthique devant être traité.

### Où demander de l'aide ?

La direction à laquelle vous êtes rattaché est généralement le lieu adéquat pour signaler un problème juridique ou de déontologie professionnelle. Vous pouvez également demander de l'aide ou des conseils auprès de :

- Votre représentant des ressources humaines.
- Votre service juridique CGGVeritas.

Toutefois, si vous hésitez à recourir à l'une de ces personnes, vous pouvez également contacter le Comité d'éthique de CGGVeritas ou l'assistance téléphonique traitant des questions de conduite, comme indiqué ci-dessous.

### Ligne EthicsAlert de CGGVeritas

Si vous avez encore des craintes ou des doutes quant aux personnes à démarcher, CGGVeritas a mis en place un Comité d'éthique et la ligne "EthicsAlert". Le système EthicsAlert a pour but de répondre aux questions et problèmes relatifs au respect des principes éthiques et des obligations décrits dans ce Code. La ligne téléphonique EthicsAlert et le système de courrier électronique sont gérés par une société indépendante qui aide les entreprises à répondre aux questions et préoccupations en la matière. N'oubliez pas que cette ligne traite

uniquement des problèmes relevant de la loi SOX (finance, comptabilité et banque) et des affaires de corruption. Les appels concernant d'autres questions seront redirigés vers le Comité d'éthique. Tous les autres problèmes doivent être communiqués directement au Comité d'éthique.

La ligne fonctionne 24h/24 et 7J/7 et dispose d'un service de traduction accessible à toute heure. Une liste complète des numéros de téléphone locaux est consultable sur le site <http://insite/ethics> Le courriel du Comité d'éthique est le suivant : [ethicscommittee@cggveritas.com](mailto:ethicscommittee@cggveritas.com)



Country	ATT Service Access Code	Toll-free number
Angola	808-000-011	800-736-0460
Argentina	0-800-555-4288	800-736-0460
	0-800-222-1288	800-736-0460
Australia	1-800-551-155	800-736-0460
	1-800-881-011	800-736-0460
Austria	0-800-200-288	800-736-0460
Brazil	0-800-890-0288	800-736-0460
Bolivia	800-101-110	800-736-0460
	800-101-111	800-736-0460
Canada	800-736-0460	
China South	108-10	800-736-0460
China	10-811	800-736-0460
North, Beijing	108-888	800-736-0460
Columbia	01-800-911-0010	800-736-0460
France	0-800-99-0011	800-736-0460
	0-805-701-288	800-736-0460
Germany	0-800-225-5288	800-736-0460
India	000-117	800-736-0460
Indonesia	001-801-10	800-736-0460
Italy	800-172-444	800-736-0460
Kazakhstan	8-800-121-4321	800-736-0460
Malaysia	1-800-80-0011	800-736-0460
Mexico	01-800-288-2872	800-736-0460
	01-800-112-2020	800-736-0460
Norway	800-190-11	800-736-0460
Peru	0-800-50-288	800-736-0460
	0-800-70-088	800-736-0460
Russia	8-10-800-110-1011	800-736-0460
Moscow	755-5042	800-736-0460
Singapore	800-011-1111	800-736-0460
	800-001-0001	800-736-0460
South Africa	0-800-99-0123	800-736-0460
Spain	900-99-0011	800-736-0460
Switzerland	0-800-890011	800-736-0460
Thailand	1-800-0001-33	800-736-0460
U.A.E.	0-800-121	800-736-0460
U.S.A.	800-736-0460	
United Kingdom	0-800-89-0011	800-736-0460
	0-500-89-0011	800-736-0460
	0-800-013-0011	800-736-0460
Venezuela	0-800-225-5288	800-736-0460

# Code de Conduite des Affaires

## Introduction

### Que se passe-t-il si je contacte EthicsAlert ? Est-il possible de conserver l'anonymat ?

EthicsAlert est gérée par un sous-traitant indépendant. Si vous contactez EthicsAlert, l'opérateur indépendant va vous écouter et faire un compte-rendu détaillé de votre appel. La personne traitant votre appel va ensuite transmettre votre question ou votre problème, en toute confidentialité, à la personne concernée chez CGGVeritas afin qu'elle examine la question, comme indiqué ci-dessous. Les problèmes sont traités par les membres du Comité d'éthique de CGGVeritas, qui agissent indépendamment afin de garantir une approche équitable et cohérente. Si vous le souhaitez, votre communication avec EthicsAlert peut rester anonyme. Bien sûr, la mention de votre nom est souvent utile aux enquêteurs pour étudier le problème et, comme indiqué ci-dessous, CGGVeritas œuvre résolument contre toute mesure de représailles lorsqu'une violation de ce Code est signalée en toute bonne foi.

Tout est mis en œuvre pour répondre rapidement à votre appel et pour traiter votre question ou votre problème dans les meilleurs délais, notamment lorsque les circonstances impliquent d'agir vite. Le Comité d'éthique supervise l'ensemble du programme EthicsAlert en contrôlant les réponses aux questions et problèmes afin de s'assurer de leur traitement équitable.

### Mesures de représailles non tolérées

Tout collaborateur qui, en toute bonne foi, demande conseil, signale un problème ou fait état d'une faute, respecte, ce faisant, notre Code de conduite et se comporte comme il le doit. CGGVeritas ne tolérera aucune mesure de représailles à l'encontre de cette personne.

Nous traiterons les plaintes pour représailles avec tout le sérieux qui s'impose. Les allégations de représailles feront l'objet d'une enquête et des mesures seront prises en conséquence. Toute personne qui s'est rendue coupable de représailles à l'égard d'individus ayant fait état, en toute bonne foi, d'un soupçon de faute ou de tout autre risque pour l'entreprise fera l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si vous pensez que vous-même ou une autre personne avez été victime de représailles après avoir signalé un problème éthique relatif au respect du Code, veuillez contacter immédiatement le Comité d'éthique.

### Quel est le rôle du Comité d'éthique CGGVeritas ?

CGGVeritas a mis en place un Comité d'éthique composé de dirigeants agissant en toute indépendance. Il incombe à la direction de CGGVeritas en général et à chacun de ses collaborateurs de veiller au respect du Code de Conduite. Le Comité d'éthique nécessite l'engagement et le soutien de toute personne travaillant pour

CGGVeritas afin de garantir le respect du Code de Conduite dans chacun de nos actes.

- Il veille à éviter toute pratique professionnelle illégale ou contraire à l'éthique et à la détecter, le cas échéant.
- Il évalue en permanence les risques en matière de respect du Code et s'assure que les contrôles internes permettent de les éviter.
- Il assure un soutien afin d'aider les employés à respecter le Code de Conduite et les lois en vigueur.
- Il supervise les formations et politiques de communication relatives au respect du Code.
- Il supervise les procédures d'enquêtes internes.
- Il contrôle et favorise des procédures disciplinaires cohérentes en cas de violation du Code ainsi que l'intégration de critères d'éthique et de respect du Code dans les processus d'évaluation des performances.
- Il fournit au PDG du groupe et aux comités de direction des rapports indépendants sur les résultats en matière de respect du Code.

Coordonnées du Comité d'éthique :

**ethicscommittee@cggveritas.com**, or individually:

Jonathan Miller – **jonathan.miller@cggveritas.com**

Pascal Rosset – **pascal.rosset@cggveritas.com**

Raymond Basset – **raymond.basset@sercel.com**

Luc Schlumberger – **luc.schlumberger@cggveritas.com**

Commitment Ethics  
Respect Compliance Transparency  
Protection Security  
Prevention Se  
Commitment Transparency  
Commitment Ethics  
Respect Compliance Transparency  
Protection Security  
Prevention  
Commitment Transparency  
Compliance Ti  
Protection  
Prevention  
Commitment Transparency

# Code De Conduite Des Affaires

## I Respect des lois et règlements

### ORIENTATIONS GÉNÉRALES

Du fait de sa présence dans de nombreux pays du monde, CGGVeritas est soumise à l'application d'une grande diversité de lois et règlements. Chaque salarié ou affilié doit se conformer, en toutes circonstances, aux lois et règlements applicables, notamment en matière d'environnement, de concurrence, de pratique commerciale et d'obligations fiscales et sociales.

En outre, en raison de sa double cotation en France et aux Etats-Unis, CGGVeritas se doit de faire respecter par chacune des entités composant le Groupe les règles s'imposant à elle en tant qu'émetteur coté et ce, indépendamment du pays de localisation de l'entité concernée.

Il est demandé à chaque salarié ou affilié d'acquérir une connaissance suffisante des règles impératives devant être respectées dans le cadre de ses fonctions et, en cas de doute, de s'adresser à sa hiérarchie qui lui indiquera la démarche à suivre.

Chaque salarié ou affilié est tenu par ailleurs d'exécuter de bonne foi et de respecter les engagements pris dans ses relations avec les clients, fournisseurs ou autres partenaires de CGGVeritas. Il doit traiter ces partenaires et fournisseurs de façon équitable en se fondant sur des critères d'objectivité et de transparence.

### RÈGLES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

CGGVeritas rejette la corruption sous toutes ses formes. CGGVeritas s'engage en particulier à ne pas recourir à la corruption « en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage indu dans le commerce international », conformément aux termes de la convention OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers, des textes nationaux applicables en la matière (dont le Foreign Corrupt Practices Act des USA) et du principe n° 10 du GCNU. Pour de plus amples informations sur la convention OCDE voir : [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

### RESPECT DES RÈGLES RELATIVES AU DÉLIT D'INITIÉ

La législation applicable sur les places financières où est cotée CGGVeritas régit strictement le droit d'intervenir sur les marchés pour les collaborateurs disposant, du fait de l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession, d'informations privilégiées sur les perspectives ou la situation du Groupe CGGVeritas. Le caractère significatif d'une information est normalement lié à son influence sur les résultats financiers de la société cotée. Une information significative peut porter sur le chiffre d'affaires, le carnet de commandes, les perspectives financières ou budgétaires, les opérations d'investissement, d'acquisition ou de désinvestissement, les évolutions technologiques (brevets d'invention en préparation par exemple), les

éventuels projets de restructuration ou de réorganisation, le lancement ou le retrait de produits ou des services, les changements significatifs d'actionnariat ou de direction générale, les opérations affectant le capital, le dividende, la survenance ou le règlement d'un contentieux, etc.

Une liste d'initiés permanents est régulièrement mise à jour par le Directeur Financier du Groupe. En outre, pour chaque projet particulier, une liste d'initiés propre au dit projet est établie et chaque personne y figurant se voit demander de signer un engagement aux termes duquel elle s'engage à maintenir la confidentialité des informations relatives au projet concerné et à respecter la réglementation applicable aux initiés.



En conséquence, les personnes concernées doivent s'abstenir d'intervenir sur les titres de CGGVeritas, soit directement, soit par personne interposée avant que l'information n'ait été portée à la connaissance du public. Tout manquement à la législation applicable en la matière est sanctionné sur le plan civil et pénal. Ce n'est qu'une fois que l'information est publiée que ces personnes retrouvent leur liberté d'agir.

### CONFORMITÉ AVEC LES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS ANTI-MONOPOLES

La plupart des pays possèdent des lois et règlements qui encouragent une compétition équitable et prohibent certaines pratiques qui pourraient restreindre le développement du commerce (Accords illicites entre fournisseurs par exemple). Tout salarié ou affilié du Groupe concerné doit connaître et respecter ces lois et règlements dont la violation peut entraîner des conséquences sérieuses pour le Groupe et pour le ou les salariés ou affiliés concernés. Ces lois et règlements sont souvent complexes et en cas de doute tout salarié ou affilié se doit de se renseigner auprès des personnes compétentes au sein du Groupe.

## II Prévention des conflits d'intérêts



### LIENS AVEC UN CONCURRENT, CLIENT OU FOURNISSEUR

Une situation de conflit d'intérêt se rencontre lorsque l'intérêt privé d'un salarié / affilié ou un de ses proches, interfère ou pourrait interférer directement ou indirectement avec l'intérêt de CGGVeritas, d'un client ou d'un fournisseur.

En cohérence avec ces principes, constituent une situation de conflit d'intérêt :

- Le fait d'entretenir des intérêts financiers ou d'affaires avec des clients, des fournisseurs, des partenaires ou des concurrents sans que cela ait fait l'objet d'une information et d'une approbation.
- Le fait d'entretenir des relations d'affaires qui amènent à disposer d'informations privilégiées ou à exercer une influence et notamment dans ce contexte :
  - (i) La détention directe ou indirecte d'actions d'un client, d'un fournisseur, d'un partenaire ou d'un concurrent ;
  - (ii) L'acceptation ou la sollicitation de prêts, avances, garanties ou autres services de la part d'un tiers extérieur au Groupe afin d'influencer la décision du Groupe ;
  - (iii) Le travail pour un fournisseur, client ou concurrent du Groupe simultanément à la collaboration avec le Groupe.

### COMMERCE ÉQUITABLE

Les salariés ou affiliés de CGGVeritas doivent maintenir des règles de commerce équitable, en particulier vis à vis des clients et des fournisseurs, au bénéfice de toutes les parties. De telles relations garantissent un climat de confiance, propice à des relations de long terme.

Les relations avec nos clients et la satisfaction de leurs besoins sont un pilier de la culture de notre Groupe. Nous sommes engagés à fournir à nos clients des services et des produits technologiques de pointe qui leur apporte la meilleure valeur en termes de prix et de qualité, de délais, de sécurité et de respect de l'environnement.

### RÉTRIBUTIONS, CADEAUX ET AVANTAGES

Aucun salarié ou affilié ne doit accepter ou offrir de cadeau, rétribution ou autres avantages à un client, fournisseur ou concurrent. Seuls les cadeaux ou avantages de faible valeur, non versés en espèces et conformes aux usages acceptables et aux dispositions concernant la lutte contre la corruption peuvent être acceptés ou offerts.

En cas de doute, il doit se référer à sa hiérarchie directe.

En aucun cas il ne peut solliciter un cadeau ou un autre avantage.

### ACTIVITÉS PUBLIQUES

CGGVeritas respecte la liberté d'expression et d'opinion de ses salariés, ainsi que le droit de chacun de participer à la vie publique en sa qualité de citoyen.

Dans le seul but d'éviter tout conflit d'intérêt le salarié ou affilié concerné devra s'abstenir d'engager le Groupe dans ses activités publiques ou politiques, d'engager des ressources ou des moyens du Groupe pour supporter des candidats ou des partis politiques et de prendre part à toutes décisions d'une administration ou autres entités étatiques concernant le Groupe.

# Code De Conduite Des Affaires

## III Respect des personnes et de l'environnement



### SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

#### Santé et Sécurité

La santé et sécurité des salariés ou affiliés constituent une priorité pour le Groupe CGGVeritas. Chaque salarié ou affilié a le droit de travailler en toute sécurité et dans des conditions de travail saines et le devoir d'y contribuer par un comportement responsable. La politique du Groupe en la matière concerne tous les salariés ou affiliés et sous-traitants, elle s'appuie sur un système de management de santé, sécurité et environnement intégrant une approche préventive de la gestion du risque, supportée par un engagement sans faille de tous les salariés ou affiliés à travers l'exemplarité et la vigilance partagée.

#### Sûreté

Le Groupe CGGVeritas entend offrir un environnement de travail sûr en mettant en place les moyens et procédures destinés à protéger ses salariés ou affiliés, ses actifs et ses opérations contre les risques d'accident, de perte ou de dommage résultant d'actes criminels, hostiles ou malveillants. Il est de la responsabilité de chaque salarié ou affilié de s'assurer à son niveau que les risques liés à la sûreté sont correctement identifiés.

#### Environnement

Dans le cadre de nos engagements de développement durable, CGGVeritas met en œuvre une politique et des procédures environnementales pour la conduite de ses activités.

Ces procédures incluent la protection de la biodiversité, la gestion des déchets, la prévention des rejets et pollutions, la surveillance des émissions de gaz à effet de serre, de la consommation d'énergie et du traitement des eaux.

Le respect des lois, réglementations et normes environnementales, le souci de minimiser l'impact des activités du Groupe sur l'environnement, une gestion maîtrisée des déchets et rejets ainsi que la prise en compte des enjeux correspondants dès la conception des

projets doivent être pris en compte dans les décisions et les actes de chaque salarié ou affilié.

CGGVeritas encourage ses fournisseurs et sous-traitants à gérer les questions environnementales de manière responsable également. Par ailleurs, CGGVeritas attend de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils fassent des efforts de réduction de leur consommation en eau, énergie et ressources naturelles.

### PROMOTION ET MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

CGGVeritas reconnaît le bénéfice de travailler dans un environnement positif et à ce titre, CGGVeritas adhère aux principes de l'Organisation Internationale du Travail et attend que ses sous-traitants et autres fournisseurs respectent les mêmes principes.



## IV Protection des actifs du Groupe

### SINCÉRITÉ ET PROTECTION DE L'INFORMATION

Afin de garantir la protection des actifs du Groupe, chaque salarié ou affilié doit s'assurer, dans le cadre des fonctions qui lui sont attribuées, de l'exactitude et de la fiabilité de l'information qu'il transmet à des destinataires habilités. Il doit en outre prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations auxquelles il a accès dans le cadre de son activité professionnelle. Il doit respecter l'obligation de ne divulguer par voie orale, écrite ou électronique aucune information à caractère confidentiel sauf autorisation expresse de sa hiérarchie. Cette obligation subsiste même après le départ du Groupe.

L'obligation de la confidentialité recouvre deux thèmes : l'information reçue par CGGVeritas de la part de ses clients et la protection de l'information de marque déposée propre à CGGVeritas. En règle générale, CGGVeritas est obligée de garder confidentielle toute information reçue de la part de ses clients ou toute information qui viendrait à sa connaissance à travers ses relations. En conséquence, CGGVeritas développe une politique de non-divulgaration d'information reçue de la part de ses clients.

L'information confidentielle de CGGVeritas, telle que :

- (i) Les projets proposés ou avancés concernant des nouveaux produits ;
- (ii) L'information non publiée ou de marque déposée concernant la conception et la performance des produits, la recherche, le développement, la fabrication, la distribution, la commercialisation et les ventes ;
- (iii) L'information aux clients, les ventes, les bons de commande, les conditions commerciales ;
- (iv) Les contrats principaux ;
- (v) Les acquisitions proposées ou les joint-venture ;
- (vi) Le contenu des dossiers d'actions en justice, en particulier ceux afférents à la propriété intellectuelle.

constitue un avantage essentiel que tout salarié ou affilié au sein du Groupe doit préserver et protéger. Elle est la propriété de CGGVeritas et pourra être utilisée seulement avec l'autorisation appropriée et dans l'exercice des fonctions des salariés ou affiliés.

De façon réciproque tout salarié ou affilié au sein du Groupe est tenu de ne pas communiquer d'information confidentielle appartenant à un ancien employeur.

### PROTECTION DES BIENS ET DES RESSOURCES DU GROUPE

Les salariés ou affiliés de CGGVeritas ont accès par leur activité à l'utilisation d'actifs appartenant au Groupe et qui doivent être gérés au seul bénéfice du Groupe. Ils doivent en outre les protéger contre toute dégradation, perte ou destruction.

Ces biens et ces ressources comprennent notamment les droits de propriété intellectuelle tels que les secrets commerciaux, brevets, marques ainsi que les installations, les équipements, les biens et les ressources financières du Groupe.



### UTILISATION DE L'INFORMATIQUE

Aucun logiciel hors licence ne doit être utilisé sur les ordinateurs du Groupe. Le téléchargement à partir d'Internet de certaines informations n'ayant aucune relation avec l'activité professionnelle du salarié ou affilié est interdit.

Une Instruction Générale précise les règles de bon usage des ressources informatiques.

# Code De Conduite Des Affaires

## V Sécurité Financière et Transparence



Le droit français et la réglementation des Etats-Unis en vigueur exigent de CGGVeritas qu'elle fournisse, dans les délais fixés, des informations complètes, impartiales, exactes et compréhensibles, concernant la situation du Groupe, dans les rapports et les documents qu'elle dépose auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) française ou de la Stock Exchange Commission (SEC) des Etats-Unis, de même que dans toute communication publique qu'elle peut être amenée à faire.

Chaque salarié ou affilié impliqué dans le traitement comptable des transactions doit s'assurer qu'elles sont honnêtement reportées dans les comptes des entités du Groupe conformément aux principes comptables et procédures en vigueur. En outre, les informations financières transmises dans le cadre du reporting financier doivent permettre une appréciation aussi pertinente et précise que possible de la situation financière de l'entité concernée.

Les règles et procédures comptables et financières applicables au sein du Groupe peuvent être consultées sur le site intranet de CGGVeritas.



# Code De Conduite Des Affaires

## VII Archivage



Tout salarié ou affilié qui détiendrait de par son activité des documents dont l'archivage est soumis à une réglementation interne ou externe doit se conformer de façon stricte aux règles d'archivage définies, en particulier celles concernant les durées légales. La destruction de tels documents de façon non autorisée serait une violation grave de ces règles. Dans le cas d'actions judiciaires en cours ou prévisibles la destruction d'archives, même conformes aux réglementations internes ou externes en vigueur est strictement prohibée.

## VIII Mise en place d'un Comité d'éthique



Un Comité d'éthique, rapportant directement au Président, est mis en place au sein de CGGVeritas, avec les missions suivantes:

- Assurer l'élaboration du présent Code, veiller à sa bonne diffusion et à sa bonne compréhension au sein du Groupe ;
- Assurer l'évolution du Code et émettre des recommandations en matière d'éthique et de conduite lorsqu'il l'estime nécessaire ;
- Attirer l'attention des directions sur tout risque de manquement éventuel qu'il a identifié, en ce qui concerne les grands principes éthiques ;
- Répondre sur une base confidentielle à toute question de salariés ou affiliés du Groupe sur l'application des principes de comportement individuels édictés par le présent Code face à une situation précise ;
- Préparer, en liaison avec la ou les entités concernées, toute communication, orale ou écrite, relative à l'éthique du Groupe.

Le présent Code de Conduite est applicable à l'ensemble des entités du groupe CGGVeritas dans le monde, sous réserve dans certains pays des ajustements qui s'avéreront nécessaires pour se conformer aux lois et règlements locaux.

## **Annexe 4 : Politique Développement Durable**



**CGGVeritas** est engagé dans une démarche de développement durable qui s'appuie sur le développement économique, une gestion environnementale responsable et sur le progrès social. **CGGVeritas** considère que la coexistence de ces éléments fondamentaux permet d'assurer un environnement naturel et humain viable, équitable et bien équilibré, pour la vie des hommes et des femmes d'aujourd'hui et pour les générations futures.

**CGGVeritas** déclare son engagement envers le développement durable à travers sa vision et ses valeurs, sa mission, sa charte éthique, ses politiques et pratiques relatives à la santé, à la sûreté, à la sécurité, au respect de l'environnement, et son code de conduite des affaires.

**CGGVeritas** considère que le développement durable requiert la participation de toutes les parties prenantes à son activité, ses employés, ses actionnaires, ses clients, ses fournisseurs, les collectivités et le public. La participation et l'engagement de tout le personnel de **CGGVeritas** et de ses dirigeants sont une composante essentielle au soutien et à la promotion du développement durable.

**CGGVeritas** est membre du Pacte Mondial des Nations Unies (PMNU) et reconnaît ses dix principes qui proviennent de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et de la Convention des Nations Unies contre la corruption. **CGGVeritas** respecte les peuples autochtones et leurs droits, tels qu'ils sont détaillés dans la Déclaration sur les Droits des Peuples Autochtones des Nations Unies.

**CGGVeritas** s'engage à respecter les principes suivants :

#### Développement économique :

- Établissement d'une gouvernance claire et transparente de l'organisation ;
- Maintien de pratiques équitables dans la conduite des affaires ;
- Rejet de toute forme de corruption.

#### Progrès social :

- Encouragement à la liberté d'association et à la négociation collective des employés ;
- Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de recrutement ;
- Ni appui ni tolérance du travail forcé et du travail des enfants ;
- Favoriser l'emploi, le transfert de compétences et la formation de la main d'œuvre locale ;
- Établissement et maintien de partenariats avec des organisations locales et internationales appartenant au domaine social (logement, santé, maladies, faim, etc ...) ;
- Investissement et participation à des projets sociaux pour le bénéfice des communautés locales.

#### Protection de l'environnement :

- Respect et protection de la biodiversité là où opère CGGVeritas ;
- Promotion des initiatives visant à encourager la responsabilité environnementale ;
- Encouragement au développement, à la diffusion et au recours à des technologies respectueuses de l'environnement ;
- Respect de la législation locale, des exigences réglementaires et des normes de l'industrie pour la protection de l'environnement ;
- Développement et maintien de relations ouvertes et constructives avec les groupes environnementaux, les agences réglementaires, les clients, les institutions, les collectivités et les employés dans les pays d'activités de l'entreprise ;
- Evaluations des risques environnementaux, mesure et suivi de la performance environnementale ;
- Adoption de règles de gestion des déchets.

CGGVeritas s'efforce de continuellement améliorer ses performances en matière de développement durable par des revues régulières.

La réalisation des objectifs spécifiques liés à cette politique est de la responsabilité de toute la ligne managériale.

Paris, Janvier 2011



Jean-Georges MALCOR

Directeur Général

## **Annexe 5 : Politique Hygiène Sécurité Environnement**

CGGVeritas s'engage à réaliser ses activités dans les meilleures conditions de performance et de façon responsable, intègre et pérenne. CGGVeritas s'emploie ainsi à fournir un environnement de travail qui préserve la santé, la sécurité et la sûreté de ses employés, de ses visiteurs, de ses sous-traitants et du public, tout en réduisant les impacts de son activité sur l'environnement. A ce titre CGGVeritas reconnaît que tout incident est évitable.

L'engagement et la coopération de tout le management, des employés, des sous-traitants et des visiteurs sont essentiels pour y parvenir. La ligne managériale à tous niveaux est responsable de la performance HSE globale des activités sous son contrôle, et de la réalisation d'objectifs spécifiques liés à cette politique, avec le support des fonctions HSE.

En application de cette politique, CGGVeritas s'engage à :

- Développer, mettre en œuvre, et maintenir un Système de Gestion du Développement Durable (PRISM), regroupant l'ensemble de la Santé, la Sécurité, l'Environnement et la Sûreté ;
- Respecter les lois locales et internationales, les bonnes pratiques et les standards industriels ;
- Promouvoir et maintenir la sensibilisation aux dangers sur le lieu de travail, les risques associés et les techniques pour ramener ce risque à un niveau raisonnablement acceptable ;
- S'assurer que tous les employés sont compétents pour mener à bien les tâches spécifiques qui leur sont confiées ;
- Fixer des objectifs, mesurer régulièrement la performance à travers des indicateurs clés et saluer les bons résultats ;
- Maintenir un système d'analyse des incidents avérés et des incidents potentiels pour prévenir leur répétition en diffusant largement les recommandations qui en découlent ;
- Réaliser de façon régulière des audits et des inspections de site, y associant autant que faire se peut la sous-traitance ;
- S'inscrire dans un processus d'amélioration continue.

CGGVeritas, tout en veillant à allouer suffisamment de ressources pour atteindre ces objectifs, demande à tous ses employés et sous-traitants de :

- Respecter les standards applicables tels que ceux définis par la loi, par l'industrie et par le Groupe ;
- Accepter la responsabilité de se protéger eux-mêmes, ainsi que leurs collègues, les visiteurs et le public qui pourraient être exposés aux risques liés à nos activités ;
- Contribuer à la bonne planification et, à travers une participation active, à la réalisation des objectifs ;
- Participer activement à la détection des dangers, aux investigations des accidents, des incidents et presque-accidents et à l'établissement de leurs comptes-rendus ;
- Proposer et transmettre de façon proactive des opportunités d'amélioration.

Paris, Janvier 2011



Jean-Georges MALCOR  
Directeur Général

## **Annexe 6 : Politique Environnement**

CGGVeritas reconnaît que les enjeux liés à l'environnement constituent une part intégrale de la conduite de ses activités, et que la protection de l'environnement relève de la responsabilité collective des gouvernements, des entreprises, des communautés et des individus.

CGGVeritas s'attache à améliorer en permanence sa performance en matière d'environnement et de prévention de la pollution, en s'engageant sur les points suivants:

## Conformité :

- Se maintenir à minima en conformité avec les législations, exigences réglementaires et normes industrielles applicables à la protection de l'environnement dans les pays de ses activités.

## Relationnel :

- Développer et entretenir des relations constructives et ouvertes avec les groupes de protection de l'environnement, les organismes de réglementation, les institutions, les communautés, ses clients et ses employés dans les pays de ses activités.

## Gestion des risques :

- Mener systématiquement des évaluations de risques d'impact sur l'environnement, en cohérence avec les normes ISO 14000, pour identifier les aspects et impacts environnementaux réels ou potentiels et en évaluer l'importance ;
- Développer, mettre en œuvre et maintenir, avec les autorités compétentes, un plan de gestion environnementale spécifique à chaque projet dont l'impact potentiel pourrait être important ;
- Développer des plans d'urgence pour tout incident environnemental, afin d'en atténuer les conséquences éventuelles, en y impliquant les sous-traitants ;
- Mesurer les performances environnementales sur toute la durée de chaque projet.

## Pratiques environnementales :

- Promouvoir les bonnes pratiques environnementales au sein de tous ses secteurs d'activité, y compris le partage d'expérience et le soutien aux programmes de recherche pour la protection de l'environnement ;
- Adopter des stratégies de gestion des déchets qui en favorisent la diminution (réduction, réutilisation, recyclage) en continuant les initiatives visant à diminuer aussi les émissions atmosphériques ;
- Respecter et protéger les zones sensibles du point de vue de l'environnement, particulièrement là où certaines espèces sont en voie de disparition ;
- Remettre les sites de travail et de campement, autant que faire se peut, dans leur état d'origine.

## Sensibilisation :

- Former, informer et mobiliser ses employés et ses sous-traitants pour garantir que les activités sont menées dans le respect de l'environnement ;
- Développer la sensibilisation des employés sur les questions environnementales et leurs responsabilités dans le cadre de cette politique. Faire de même avec les sous-traitants.

## Revues de direction :

- Améliorer en permanence ses performances environnementales à travers des revues périodiques ;
- Publier les performances environnementales de CGGVeritas dans son rapport annuel.

La réalisation des objectifs spécifiques liés à cette politique est de la responsabilité de toute la ligne managériale.

Paris, Janvier 2011



Jean-Georges MALCOR  
Directeur Général

## **Annexe 7 : Politique Santé et Bien-être**



CGGVeritas reconnaît que la santé et le bien-être sur le lieu de travail relèvent de la responsabilité commune des gouvernements, collectivités, employeurs, employés et de chaque individu.

En application de cette politique, CGGVeritas s'engage à :

## Conformité :

- Se maintenir à minima en conformité avec la législation en vigueur, les exigences réglementaires et les normes de l'industrie pour la promotion de la santé et du bien-être sur le lieu de travail.

## Relations avec d'autres parties :

- Développer et maintenir des relations ouvertes et constructives avec les organisations internationales de la santé, les organismes de santé au travail, les clients, les agences gouvernementales et collectivités locales, et les prestataires de services en santé dans les pays où nous opérons.

## Gestion des risques :

- Mener des évaluations des risques pour la santé afin de les identifier et les mesurer, et de réduire ces risques à un niveau aussi faible que raisonnablement possible ;
- Supporter et encourager les salariés à participer à des activités qui favorisent la santé et le bien-être ;
- Encourager la réalisation d'études d'impact sur la santé lorsque la collectivité locale, les employés locaux et leurs familles pourraient être affectés lors d'un projet ;
- Répondre de façon proactive et en temps opportun aux questions de santé au niveau local, national et mondial ;
- Mettre en place des plans et capacités d'intervention en cas d'urgence adaptés aux besoins.

## Pratiques liées au bien-être :

- Fournir à notre personnel des bureaux, espaces de travail, et espaces de vie et de repos là où c'est nécessaire, sains et hygiéniques ;
- Promouvoir les meilleures pratiques en terme de bien-être dans le contexte de ses activités ;
- Promouvoir et faire appliquer les politiques relatives au tabagisme et aux addictions (alcool et drogues) ;
- Soutenir les campagnes de santé publique.

## Sensibilisation :

- Former, informer et mobiliser ses salariés et ses sous-traitants pour s'assurer que leurs activités sont effectuées d'une manière saine ;
- Développer la prise de conscience des salariés et des sous-traitants quant aux questions de santé et de bien-être et à leur responsabilité individuelle en ce qui concerne cette politique.

## Revue de direction :

- S'efforcer de continuellement améliorer la performance en matière de santé à travers des examens périodiques ;
- Mesurer les performances santé à travers des indicateurs de performance adaptés ;
- Publier les informations sur la performance santé dans le rapport annuel de CGGVeritas.

La réalisation des objectifs spécifiques liés à cette politique est de la responsabilité de toute la ligne hiérarchique.

Paris, Janvier 2011



Jean-Georges MALCOR  
Directeur Général

## **Annexe 8 : Politique Sûreté**

CGGVeritas s'engage à offrir un environnement de travail sécurisé en protégeant ses salariés, ses sous-traitants et ses actifs contre tout risque de blessure, de perte ou de dommage du fait d'actes criminels, hostiles ou malveillants et ainsi s'engage à :

## Conformité :

- S'assurer de la cohérence et du bon alignement de ses systèmes de gestion de la sûreté avec ceux de ses clients et de ses sous-traitants.

## Relations :

- Partager l'information avec les organismes d'État tels que les ambassades et les consulats ;
- Avoir recours aux sociétés tiers compétentes en matière de sûreté lorsque cela est nécessaire ;
- Avoir un dialogue ouvert avec les communautés locales pour s'assurer que les risques liés à son activité soient identifiés et que les risques associés soient gérés en temps voulu.

## Gestion des risques :

- Mettre en place le système d'évaluation et de gestion des risques visant leur bonne identification dès la planification d'un projet et préalablement à sa mise en œuvre ;
- S'assurer que les plans d'intervention en cas d'urgence soient clairement définis et mis à jour régulièrement, et que des exercices de simulation soient effectués à la fréquence nécessaire ;
- Définir une stratégie de sortie pour les opérations dans des pays où le niveau de sûreté peut rapidement se dégrader ;
- Utiliser le système de localisation des voyageurs (TT), afin de notifier en amont et conseiller les voyageurs, sur les dispositions à prendre pour les déplacements vers les pays à risque élevé.

## Pratiques :

- Évaluer l'efficacité des mesures de sûreté en place par des audits spécifiques et des examens réguliers à tous les niveaux de l'organisation ;

- Tester et entretenir les équipements sûreté pour qu'ils soient toujours prêts à l'emploi ;
- Utiliser toute son influence pour mettre en œuvre, en collaboration étroite avec ses clients, les recommandations listées dans les « Principes Volontaires sur la Sûreté et les Droits de l'Homme » (VOLPRIN). Là où il est nécessaire de protéger notre personnel par le déploiement de gardes armés, celui-ci sera réalisé en accord avec les recommandations établies dans les documents "Fire Arms and Use of Force" de l'OGP et "Guidance regarding piracy and armed robbery against ships" de l'IMO, avec une attention particulière portée à la protection de la dignité humaine et à la préservation des vies humaines.

## Sensibilisation :

- Communiquer à tous les employés concernés et en temps voulu sur l'existence de toute menace liée à la sûreté et les inviter à se conformer aux plans d'urgence ou d'évacuation ;
- Former, informer et sensibiliser ses employés et ses sous traitants pour s'assurer du bon fonctionnement des contrôles, des systèmes d'alertes et de tous ceux liés à la sûreté.

## Revue de direction :

- Examiner régulièrement les performances de la gestion de la sûreté pour en améliorer l'efficacité de façon continue et durable ;
- Passer régulièrement en revue les plans sûreté ;
- Rendre compte, analyser les incidents, prendre les mesures d'amélioration appropriées, et diffuser largement les recommandations qui en découlent pour éviter qu'ils ne se reproduisent ;
- Intégrer la sûreté dans le système de gestion du développement durable (PRISM) et s'assurer qu'elle est bien prise en compte dans tout projet.

La réalisation des objectifs spécifiques liés à cette politique est de la responsabilité de toute la ligne managériale.

Paris, Janvier 2011



Jean-Georges MALCOR  
Directeur Général

## **Annexe 9 : Politique Sécurité Financière**



Le Groupe **CGGVeritas** s'est engagé à opérer dans le respect de sa charte éthique et en conformité avec son code de conduite des affaires. A ce titre, il est conduit à fournir, dans les délais requis, des informations financières complètes, impartiales, exactes et compréhensibles dans toute communication publique qu'il peut être amené à faire, ainsi que dans les documents qu'il dépose auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) française et de la Securities and Exchange Commission (SEC) des Etats-Unis.

Les entités de **CGGVeritas** sont engagées en conséquence à s'assurer que toutes les transactions sont contrôlées et qu'elles sont précisément et honnêtement reportées dans les comptes du Groupe, conformément aux politiques et procédures en vigueur. Toutes les transactions sont soumises à des audits.

Toutes les entités s'engagent ainsi à améliorer de façon continue le reporting financier, en veillant en particulier à :

- Maintenir un Contrôle Interne efficient ;
- Faire respecter les lois et les règlements en vigueur (ex. : Sarbanes-Oxley, Loi de Sécurité Financière) ;
- Faire partager la conviction que toute défaillance dans le domaine de la sécurité financière peut être évitée ;
- Rendre compte et communiquer clairement, notamment en informant de tout élément qui serait de nature à affecter les publications du Groupe.

Conformément à ces engagements, CGGVeritas se mobilise pour :

- Démontrer une implication réelle à travers sa ligne hiérarchique et sa ligne fonctionnelle ;
- Définir des objectifs clairs et en suivre la réalisation ;

- Définir les responsabilités des collaborateurs et assurer la formation appropriée ;
- Fournir les moyens suffisants ;
- Evaluer les risques et mettre en place les processus et les contrôles adaptés ;
- Mettre en place et maintenir de façon rigoureuse les règles et procédures, rendre compte des difficultés et des défaillances, et entreprendre les actions correctives visant à améliorer de façon continue le Contrôle Interne ;
- Evaluer régulièrement l'efficacité et les progrès du Contrôle Interne à travers des indicateurs-clés, des audits et des revues de Direction et prendre les mesures correctives nécessaires.

L'engagement personnel de chacun d'entre nous dans l'application de ces principes est fondamental pour permettre à CGGVeritas d'évoluer dans un environnement de sécurité financière maîtrisée, propice à la construction de relations de confiance durables avec ses clients, ses actionnaires, son personnel et ses partenaires.

Paris, février 2011



Jean-Georges Malcor  
Directeur général

## **Annexe 10 : Politique Ressources Humaines**



La stratégie de **CGGVeritas** en matière de Ressources Humaines consiste à renforcer, mobiliser et dynamiser notre atout le plus important : **les femmes et les hommes** qui composent notre Groupe.

Une conception à la fois cohérente et ambitieuse des pratiques RH et de leur déploiement à travers l'organisation contribue à l'attractivité de **CGGVeritas**. Cette vision s'appuie sur des objectifs et des plans d'actions concernant la conduite du changement, le développement des talents individuels et la préparation de l'avenir grâce à nos plans de succession.

Afin de construire et d'entretenir l'environnement qui rend possible une telle vision, **CGGVeritas** s'engage à agir conformément à ce qui suit :

## Recrutement

Garantir l'égalité des chances et un recrutement fondé seulement sur la considération des qualifications, des connaissances, des aptitudes ou des compétences. Fonder chaque décision de recrutement sur l'équité et l'inscrire dans un processus transparent.

## Responsabilisation et autonomie

Encourager la prise d'initiatives, la créativité, l'innovation, la participation individuelle et collective au développement de projets, et inciter également tant à la coopération qu'au travail d'équipe. Favoriser la prise de décision autonome et responsable dans le respect des règles transverses au Groupe.

## Développement des personnes et évolution de l'organisation

Mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution des personnes et de l'organisation. Identifier et réévaluer régulièrement les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires pour chaque poste. Développer les collaborateurs par la formation, le tutorat, le coaching, l'exposition progressive et des expériences favorisant la mobilité et les défis professionnels. Concevoir et mettre en œuvre une gamme de formations adaptées à nos besoins présents et à venir en faisant de **CGGVeritas Université** un partenaire privilégié.

## Communication

Communiquer et partager notre vision, nos valeurs et notre stratégie auprès de tous nos collaborateurs. Organiser régulièrement des enquêtes de satisfaction et mettre en œuvre des plans d'amélioration qui contribuent également à la diffusion des savoirs et des bonnes pratiques.

## Performance et rétribution

Garantir l'homogénéité et la cohérence de la rémunération des salariés, dans le respect des pratiques et des législations locales. Récompenser la performance de chaque employé en s'appuyant sur des mécanismes visant au partage de la valeur créée par l'entreprise.

## Ethique et équité

Mettre en place un environnement de travail où sont offertes des conditions et des opportunités équitables à tous nos salariés, en rejetant toute forme de discrimination. Mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour faire valoir leurs droits tout en respectant la confidentialité.

## Environnement de travail

Offrir des conditions de travail conformes aux normes de santé, de sécurité et d'ergonomie afin de favoriser aussi bien le bien-être des collaborateurs que leur performance.

**La mise en œuvre de cette politique implique la participation de tous, des collaborateurs comme des responsables, avec le soutien de la fonction RH. En agissant ainsi, nous voulons concrétiser notre vision et devenir l'employeur de référence dans notre industrie.**



Gilles Garczynski  
EVP, Ressources Humaines



Jean-Georges Malcor  
Directeur Général

## **Annexe 11 : Politique Commerce International**

CGGVeritas s'engage à respecter les lois et réglementations relatives au commerce international dans tous les pays où elle opère.

CGGVeritas utilise des produits et des technologies soumis à des contrôles définis par des décisions internationales et des accords spécifiques, ainsi que par des lois et réglementations nationales.

Le commerce international définit les processus par lesquels les biens sont importés et exportés, les services sont rendus et mis à disposition de sociétés ou de personnes en conformité avec toutes les lois et réglementations en vigueur.

Ces lois et réglementations incluent mais ne se limitent pas à celles des Etats Unis, de Singapour, du Royaume Uni, de l'Union Européenne concernant les contrôles à l'exportation, les embargos et les lois anti-boycott.

Pour atteindre l'excellence dans notre environnement de travail et nos activités, l'engagement et la coopération de tous, la direction et les employés, sont essentiels.

#### Pour soutenir cette politique, CGGVeritas doit :

- Identifier les exigences des réglementations partout où nous intervenons afin de :
  - Appliquer les procédures en vigueur et connaître la sévérité des lois ;
  - Communiquer avec les autorités locales ;
  - Acquérir des licences d'exportation ou des autorisations quand elles s'avèrent nécessaires.
- Mettre en place un Programme de Contrôle Interne qui comprendra :
  - Une politique applicable ;
  - Des procédures claires ;
  - Des outils pratiques ;
  - Des informations utiles et pertinentes.
- Mettre en place une formation qui sera :
  - Spécifique au personnel responsable des importations et des exportations ;
  - Instructive pour le personnel impliqué ;
  - Disponible à tous grâce à des supports variés ;

#### — Consulter les Divisions internes pour :

- S'informer des risques potentiels ;
- Apporter une aide administrative et logistique.

#### La Direction de CGGVeritas affectera des ressources suffisantes pour atteindre ces objectifs et les employés seront tenus de :

- Respecter le Programme de Contrôle Interne sur le Commerce International (Politique et Procédures) ;
- Comprendre les exigences des réglementations de l'importation et de l'exportation liées à leur travail et, surtout s'assurer qu'aucune transaction commerciale n'ait lieu qui soit contraire aux réglementations ou à la politique de CGGVeritas ;
- Participer aux formations « Conformité aux règles du commerce international » pour comprendre comment les réglementations à l'export peuvent affecter les activités de la Compagnie ;
- Coopérer aux audits internes ;
- Proposer des améliorations et les communiquer de manière proactive.

Décembre 2010



Jean-Georges Malcor  
Directeur Général

## **Annexe 12 : Politique Qualité**

CGGVeritas s'engage à travailler en collaboration avec ses clients et ses fournisseurs afin de devenir le partenaire international privilégié du développement des ressources naturelles par le biais de la géophysique.

**Nous n'avons de cesse d'améliorer nos produits et nos services afin de :**

- surpasser les attentes de nos clients,
- respecter, voire dépasser, nos engagements de délais,
- obtenir des résultats opérationnels et financiers supérieurs.

Nous y parvenons grâce à notre écoute des besoins et priorités de nos clients, à notre souci de remplir nos engagements, et à l'amélioration de notre personnel, de nos technologies et processus.

**Pour atteindre l'objectif, nous nous engageons sur les points suivants :**

**Un fort leadership du management opérationnel**

à travers la mise à disposition des ressources nécessaires et le déploiement d'un environnement favorable dans lequel nos collaborateurs peuvent travailler efficacement à l'amélioration de nos produits, services et processus.

**Des objectifs clairs**

définis et contrôlés par le management en cohérence avec notre stratégie, afin de délivrer conformément aux attentes des parties prenantes.

**Des talents et une technologie d'un niveau exceptionnel**

mobilisés pour améliorer continuellement nos produits et services, en accroissant la satisfaction de nos clients et en générant de la valeur pour CGGVeritas.

**Un personnel motivé et impliqué**

- formé pour anticiper les besoins du client et répondre de façon pertinente et rapide aux exigences d'un environnement en perpétuelle mutation ;
- récompensé pour ses initiatives et ses efforts d'amélioration en termes de performance opérationnelle, de technologie et de service auprès de nos clients.

**Des relations fournisseurs mutuellement bénéfiques**

créant de la valeur sur le long terme pour CGGVeritas et nos fournisseurs-clés.

**Des processus optimisés**

rationalisés pour accompagner nos opérations le plus efficacement possible.

**Une gestion rigoureuse de la qualité**

mise en œuvre pour l'amélioration continue de nos produits, services et processus via :

- la conformité aux normes internationales et à la réglementation de l'industrie ;
- l'utilisation des audits et revues du système de gestion de la qualité afin de s'assurer de son efficacité et de sa capacité à satisfaire les attentes de la direction et de nos clients.

Paris, le 2 janvier 2011



Jean-Georges Malcor  
Directeur général

## **Annexe 13 : Objectifs Hygiène Sécurité Environnement**



# OBJECTIFS 2011 HYGIENE, SECURITE, ENVIRONNEMENT (HSE)

CGGVeritas s'engage à éliminer les accidents mortels et ceux qui causent des blessures graves à son personnel ou provoquent des dommages environnementaux. Les objectifs fixés pour 2011 représentent les attentes minimum nécessaires à la réalisation de cet engagement et à l'amélioration continue de la performance HSE du Groupe.

## RESULTATS – Indicateurs Clés (KPI) réactifs

<b>• Pas d'accident mortel, pas d'invalidité</b>		
• Fréquence des accidents avec arrêt de travail (LTIFR)	< 0,30	Ou amélioration d'au moins 25% par rapport à 2010 par entité concernée
• Fréquence de tous les accidents enregistrables (TRCF)	< 2,70	Ou amélioration d'au moins 10% par rapport à 2010 par entité concernée
• Taux de gravité des accidents avec arrêt (SR)	< 0,005	
• Fréquence des dommages environnementaux (ENDF)	< 0,05	
• Fréquence des accidents en véhicule à moteur (MVCRR)	< 0,90	
• Efficacité du Carburant Consommé (Marine)	>50	

## Leadership : Engagement du Management

L'engagement du Management pour l'amélioration continue de la performance HSE de CGGVeritas sera renforcé et mesuré :

- Des objectifs HSE individuels seront assignés à tous les Managers opérationnels pour l'année ;
- Tous les Managers opérationnels auront suivi une formation au Système de Management HSE avant fin 2011 ;
- 80% des points d'action issus événements HSE à Risque Elevé seront fermés dans les 2 mois suivant leur création.

## Personnel : Comportement

- Les Règles de Vie (« Rules to Live by ») et Choses à Savoir (« Must Knows ») seront communiquées globalement, pour renforcer la responsabilité HSE individuelle ;
- Le Programme d'observation des tâches (TOP) sera étendu aux Divisions Terrestre et Equipement, par des approches spécifiques ;
- Des séquences vidéo réalisées sur site seront utilisées durant les réunions HSE pour renforcer la culture HSE et le sens de l'intervention en cas de danger potentiel pour un autre membre de l'équipe.

## PRISM : Amélioration du système de collecte d'information et de communication

PRISM est l'axe principal et le véhicule privilégié de la culture d'excellence HSE au sein de CGGVeritas.

- L'outil d'Evaluation des Risques des Projets sera déployé sur 100% des activités des Divisions Marine et Terrestre ;
- Les améliorations de PRISM en 2011 incluront l'extension du Workflow des Points d'Action, intégrant sous-traitants et partenaires privilégiés pour en améliorer le suivi.

## Processus critiques clés

- **Transport routier**
  - Tous les chauffeurs de Poids Lourds suivront une formation de Conduite Défensive spécifique ;
  - Tous les véhicules sous-traités et appartenant à notre sphère d'influence seront, dans l'année, mis aux standards de CGGVeritas (conduite défensive, équipements de sécurité).

## Ateliers et Maintenance

- Les meilleurs pratiques en ce domaine seront rassemblées sous forme de guide et pré-requis communs à toutes les divisions, et leur application sera régulièrement auditée.

## Management des Sous-Traitants

- Le processus de management des sous-traitants sera déployé au sein de toutes les Divisions, pour les sous-traitants de risque élevé (90%) et moyen (50%).

## Initiatives Spécifiques

### Gestion de Crise

- Le Plan de Formation à la Gestion de Crise sera mis en œuvre et couvrira tous les membres clefs d'équipes de crise et 50 % de la totalité des membres potentiels.

### Sûreté

- Les Plans de Sûreté correspondant à des situations de Niveau 2 et plus seront revus par l'EVP de la Division concernée avant toute mobilisation sur site.

### Santé et Bien-Etre

- Un programme de contrôle et de réduction de l'exposition au bruit sera engagé et visera en particulier à la réduction de l'exposition dans les zones de repos ;
- Une campagne de sensibilisation au contrôle des vecteurs de maladies sera lancée pour réduire la fréquence des maladies transmissibles par vecteurs.

### Environnement

- Des indicateurs environnementaux normalisés seront établis et suivis pour les Divisions Marine et Traitement ;
- Un centre de Traitement sera certifié ISO14001, et les futures certifications évaluées par une analyse d'écart.

### Formation

- Une Matrice de Formation HSE sera établie par chaque Division et sa mise en œuvre sera suivie par les Divisions.

Paris, Janvier 2011



Jean-Georges MALCOR  
Directeur Général

PRISM

notre temps. notre planète. notre vision.



## **Annexe 14 : Objectifs SD/SR**

# OBJECTIFS 2011 DEVELOPPEMENT DURABLE & RESPONSABILITE SOCIETALE

CGGVeritas est engagé dans une démarche de développement durable qui s'appuie sur le développement économique, une gestion environnementale responsable et sur le progrès social. CGGVeritas considère que la coexistence de ces éléments fondamentaux permet d'assurer un environnement naturel et humain viable, équitable et bien équilibré, pour la vie des hommes et des femmes d'aujourd'hui et pour les générations futures.

## Leadership : Engagement du Management

Les Divisions et les Geomarkets sont associés étroitement au Comité de pilotage de la Responsabilité Sociétale et du Développement Durable (SD/SR) dont le rôle est de :

- Proposer au Comité Exécutif du Groupe les orientations et les objectifs annuels ;
- Suivre la mise en œuvre des plans d'actions ;
- Valider les propositions d'engagement sociétal ;
- Suivre la répartition des dépenses sociétales.

Le Comité HSE et SD/SR du Conseil d'Administration de CGGVeritas examine au moins une fois par an les initiatives et orientations en matière de SD/SR.

## Personnel : Implication des collaborateurs

CGGVeritas soutiendra en priorité les initiatives SD/SR qui impliquent une participation effective des collaborateurs, dans les domaines de l'éducation (des enfants et des adultes), de l'insertion et la réinsertion, de la santé, de la protection de l'environnement, ou requièrent notre expertise dans le domaine des géosciences. Par ordre de préférence, les projets SD/SR privilégiés par notre soutien seront donc :

- Les initiatives en faveur des communautés locales ou des parties prenantes de nos activités, conduites directement par CGGVeritas ou en partenariat avec d'autres entités ;
- Les initiatives impliquant les efforts d'un ou plusieurs collaborateurs en faveur d'associations ou de projets spécifiques ;
- Les abondements aux dons des collaborateurs pour des projets SD/SR dans les domaines sélectionnés.

## Processus critiques clés

### – Projets, partenariats et mécénat

- Les propositions de partenariats et de mécénat visant à contribuer ou à financer ces projets devront impérativement suivre la procédure de validation de financement SD/SR 2011.

### – Responsabilité Sociétale

- Le risque d'association directe ou indirecte à des violations des droits de l'Homme sera réévalué régulièrement pour chaque pays d'activité, et des mesures de contrôle spécifiques seront mises en place pour le minimiser ;
- Des Plans de Relations avec les Communautés seront mis en place quand le contexte local le rend nécessaire, pour garantir une intégration harmonieuse de nos projets au sein des parties prenantes locales.

### – Environnement

- La réduction des voyages et de la consommation d'énergie dans nos implantations permanentes sera encouragée dans le cadre d'une campagne mondiale, et son effet sera mesuré et intégré à l'effort global de réduction de l'empreinte carbone de CGGVeritas.

### – Audit

- Les Audits HSE Groupe incluront systématiquement un volet SD/SR ;
- Des audits SD/SR spécifiques seront réalisés selon les besoins, avec une attention particulière portée sur les sous traitants et fournisseurs.

### – Suivi et communication

- Notre communication 2011 sur le progrès dans le cadre du Pacte Mondial des Nations Unies sera focalisée sur les thèmes des Droits de l'Homme et des Droits du Travail ;
- Le suivi d'indicateurs sociétaux et environnementaux sera étendu et renforcé, et établi en accord avec les recommandations du « Global Reporting Initiative » (GRI) ;
- Des communications internes et externes régulières seront organisées autour des projets SD/SR de façon à promouvoir une culture d'engagement des collaborateurs dans ces domaines.

Paris, Janvier 2011



Jean-Georges MALCOR  
Directeur Général

# Pacte Mondial des Nations Unies

## 3ème Communication sur le Progrès - septembre 2011

### Annexe 15 : Audit check-list

#### Travail des Enfants<sup>1</sup>

1. [Elevé] Tous les employés, y compris les sous-traitants, sont-ils âgés de plus de 18 ans ?
2. [Moyen] La société CGGVeritas dispose-t-elle d'une copie des pièces d'identité de tout le personnel travaillant dans les équipes, y compris les équipes de sous-traitants ?<sup>2</sup>

#### Travail forcé

3. [Elevé] Tous les employés proposent-ils leurs services sur une base volontaire sans être victimes de travail forcé, tel que défini ci-dessous ?<sup>3</sup>
4. [Faible] Disposent-ils d'un contrat de travail écrit ?
5. CGGVeritas ou l'employeur du personnel sous-traitant ne demande-t-il pas aux salariés ou travailleurs :
  - [moyen] de procéder au paiement d'un dépôt d'argent ?
  - [élevé] de travailler pour rembourser une dette (situation de servitude pour dettes) ?<sup>4</sup>
  - [élevé] que toute ou partie de leurs objets personnels leur soit retirée<sup>5</sup> ?
  - [faible] que leur passeport ou leur pièce d'identité<sup>6</sup> leur soit retiré pour les forcer à continuer de travailler pour CGGVeritas ou pour cet employeur ?

#### Liberté d'association et droit à négociation collective

6. [Faible] Les expatriés ont-ils la possibilité de s'affilier librement à des syndicats, d'élire ou de nommer<sup>8</sup> leurs propres représentants afin de négocier avec la direction de l'équipe ou leurs employeurs<sup>7</sup> ?
7. [Moyen] Les salariés locaux sont-ils libres de s'affilier à des syndicats pour élire ou nommer<sup>8</sup> leurs propres représentants afin de négocier avec la direction de l'équipe ?

#### Discrimination

8. [Moyen] Existe-t-il de la discrimination illégale<sup>9</sup> entre les salariés, y compris parmi les sous-traitants ?

#### Pratiques disciplinaires

9. [Elevé] Existe-t-il des plaintes de salariés concernant le recours à des punitions corporelles, à des actes de coercition mentale ou physique, ou d'abus de langage envers le personnel ?

#### Conditions de travail

10. [Elevé] Les salariés étrangers ont-ils un permis de travail valable dans le pays d'accueil ?
11. [Moyen] Les salariés travaillent-ils moins de 12 heures/jour ? [Moyen] Travaillent-ils moins de 26 semaines consécutives sans journée de repos ?
12. [Moyen] Les standards d'hébergement répondent-ils aux standards de CGGVeritas en matière de HSE et de Bien-Etre ?

#### Rémunération

13. [Elevé] Les salaires des employés correspondent-ils au minimum légal ou aux standards observés dans l'industrie le cas échéant ?
14. [Elevé] Existe-t-il des cas de retenues sur salaires pour des raisons disciplinaires ?

15. [Faible] La rémunération est-elle versée en liquide, par virement bancaire ou par chèque, d'une manière qui convienne à tous les salariés, y compris pour les sous-traitants ?

16. [Faible] Les salaires sont-ils versés sans retard ?

## Relations avec les communautés

17. [Faible] Un "Plan de Gestion des Relations avec les Communautés" a-t-il été mis en place ?

## Sûreté

18. [Elevé] Le contrat type CGGVeritas est-il applicable au service de sûreté utilisé le cas échéant ?

## Contrôle

19. [Moyen] Les demandes des salariés et des parties prenantes<sup>10</sup> sont-elles traitées et enregistrées ?

20. [Faible] Les Politiques et les Objectifs SD/SR sont-ils diffusés sur le site ?

21. [Moyen] La direction du sous-traitant a-t-elle été informée de toutes les obligations, politiques et exigences susmentionnées ?

## Corruption

22. [Elevé] Avez-vous connaissance d'actes de corruption (avérés ou non) de la part ou au bénéfice du ou des employeur(s) de salariés sous-traitants, de tout autre fournisseur ou tiers ?

23. Pourriez-vous énumérer la liste des initiatives ou pratiques positives que vous avez observées en matière de SD/SR ?

---

<sup>1</sup>"Le "Travail des enfants" est défini, d'une manière générale, comme tout travail ou activité qui leur est nuisible ou les exploite de quelque manière que ce soit (physiquement, mentalement, moralement, ou entravant l'accès à leur éducation). Les enfants sont définis par les conventions internationales comme des enfants âgés de 18 ans ou moins.

<sup>2</sup>Cette question a pour objet de vérifier l'âge des salariés.

<sup>3</sup>Le travail forcé ou obligatoire est défini comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré » (définition de l'OIT convention N° 29)

<sup>4</sup>La servitude pour dettes est définie généralement comme la situation dans laquelle une personne fournit un prêt à une autre personne et utilise son travail ou ses services pour rembourser la dette.

<sup>5</sup>salaires, avantages, objets personnels, papiers d'identité ou documents personnels.

<sup>6</sup>Au Moyen-Orient, le retrait de la carte d'identité ou de passeport est une pratique habituelle.

<sup>7</sup>Tels que CGGVeritas Services SA, CGGVeritas International ou d'autres entités de CGGVeritas.

<sup>8</sup>La nomination peut intervenir sans élection formelle : par accord ou consensus pour que l'un des employés soit le porte-parole des autres, par exemple.

<sup>9</sup>Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Cependant, selon l'OIT, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations si elles répondent à des exigences inhérentes à un emploi déterminé (telles que travailler dans des conditions extrêmes sur le terrain, des conditions particulières d'hébergement pouvant être raisonnablement mises en place pour le travail, ou travail ne pouvant être effectué par une certaine catégorie de personnes en raison des contraintes spécifiques liées à cet emploi).

<sup>10</sup>Parties prenantes : client, sous-traitants, communautés, autorités locales, ONG etc.

### Annexe 16 : Indicateurs Environnementaux Extrait du Rapport Financier Annuel (AMF)

#### Consommation de ressources en eau, matières premières et énergie

##### Changements dans le recueil de données

En 2009, CGGVeritas a achevé la transition vers PRISM, l'outil central de recueil des données pour les opérations marines et terrestres, qui remplace les outils précédents de recueil des données (CGG, Veritas et Wavefield Inseis ASA). PRISM a été utilisé systématiquement par les Divisions Marine et Terrestre à compter de 2010, contribuant à une amélioration de la fiabilité des données.

Pour les opérations terrestres, depuis 2009, l'estimation des émissions des GES est calculée à partir de la consommation de carburant et non plus à partir des distances parcourues.

Sont incluses dans ce rapport les émissions liées aux installations semi-permanentes (générateurs etc.) des équipes terrestres, ce qui permet une meilleure évaluation de l'empreinte carbone des opérations à terre.

##### A propos du reporting

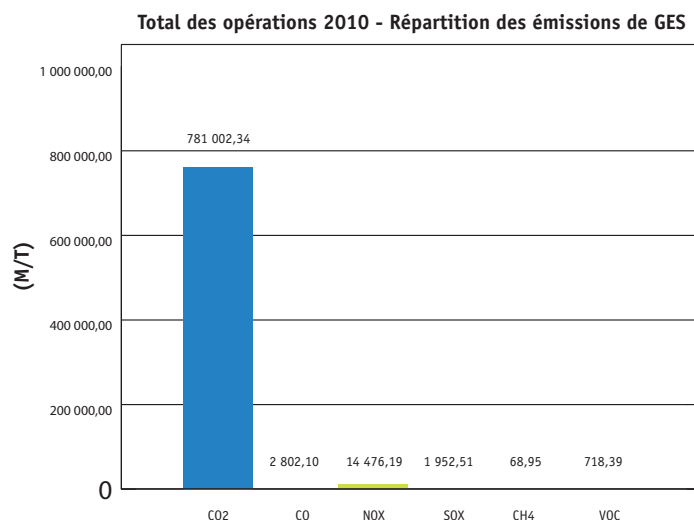
CGGVeritas évalue les rejets en conformité avec les recommandations des guides de l'« International Oil and Gas Producers » (OGP) et de l'« United Kingdom Offshore Operators Association » (UKOOA).

D'autre part le Groupe rapporte au Carbon Disclosure Project (CDP) des données relatives à ses émissions. La méthodologie retenue pour le recueil de données est conforme aux critères recommandés par le protocole GES.

Le recueil de données par CGGVeritas de la quantité d'émissions de CO<sub>2</sub>e<sup>11</sup> englobe l'ensemble de nos opérations terrestres et marines haute-mer. Les émissions sont signalées en tonnes métriques (M/T). Les quantités signalées sont des quantités d'émissions directes sur une échelle globale.

#### Emissions de gaz à effet de serre (GES)

La quantité totale d'émissions de CO<sub>2</sub>e<sup>11</sup> en 2010 a été de 781 002 M/T. Les opérations marines représentaient 81 % du total des émissions et les opérations terrestres 19 %. Si le suivi des émissions de la Marine est maintenant suffisamment robuste (faible augmentation de 4 % en 2010 par rapport à 2009), une surévaluation significative a été détectée dans les données de 2009 des opérations Terrestres (consommations d'essence principalement en Amérique du Nord). S'il n'est pas encore possible de tirer des enseignements d'une comparaison avec les émissions terrestres des années précédentes, les données 2010 devraient enfin nous fournir une base robuste pour de futures comparaisons.



<sup>11</sup>L'équivalent-dioxyde de carbone, CO<sub>2</sub>e est une mesure reconnue internationalement qui exprime la quantité de réchauffement global causée par les gaz à effet de serre en termes de quantité de dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>) qui aurait le même potentiel de réchauffement global. Des exemples de ces gaz à effet de serre comprennent le méthane, les hydrocarbures perfluorés et l'oxyde nitreux.

Opérations - Total des émissions de GES - Année 2010			
Total des émissions de GES			801 020 M/T
GES	Qté (en M/T)	GES	Qté (en M/T)
CO <sub>2</sub>	781 002	SO <sub>x</sub>	1 952
CO	2 802	CH <sub>4</sub>	69
NO <sub>x</sub>	14 476	VOC	718

### Sources d'émission de GES en opérations - Année 2010

Sources d'émission Marine	Qté (en M/T)		Qté (en M/T)
Navires utilisant du carburant MDO (diesel marin)	170 070	Navires utilisant du carburant HFO (mazout lourd)	25 750
Incinérateurs	2 099		

Le pourcentage de mazout lourd utilisé par la flotte est resté stable en 2010 (13 % par rapport à 11 % en 2009).

Sources d'émission Terrestre	Qté (en M/T)		Qté (en M/T)
Moteurs au diesel (transport terrestre)	24 851	Moteurs à essence (transport)	2 090
Autres moteurs au diesel	5 536	Autres moteurs à essence	1 012
Moteurs au diesel (embarcations)	91	Moteurs à kérosène (hélicoptères, etc.)	1 297
Incinérateurs	2 346		

### Division Equipement - Sources d'émission de GES

Sources d'émission Terrestre	M/T		M/T
Diesel (transport terrestre)	11	Essence (transport terrestre)	21
Sources d'émission Terrestre	Kwh		Kwh
Electricité	35 554 553	Gaz naturel	53 708

# Pacte Mondial des Nations Unies

## 3ème Communication sur le Progrès - septembre 2011

### Acquisition de données marines – Emissions de GES

Opérations Marine					Année 2010
GES	Quantité totale (en M/T)	Navires	Facteur d'émission	Incinérateurs	Facteur d'émission
CO <sub>2</sub>	629 705	626 624	3,2	3 081	1,468
CO	1 574	1 567	0,008	8	0,00367
NO <sub>x</sub>	12 120	11 553	0,059	567	0,27
SO <sub>x</sub>	1 574	1 567	0,008	8	0,00367
CH <sub>4</sub>	56	53	0,00027	3	0,001268
VOC	472	470	0,0024	2	0,0011

### Acquisition de données terrestres – Emissions de GES

Opérations Terrestre					Année 2010
GES	Quantité totale (en M/T)	Transport	Facteur d'émission	Incinérateurs	Facteur d'émission
CO <sub>2</sub>	151 297	147 853	3,2	3 445	1,468
CO	1 228	1 219	0,027	9	0,00367
NO <sub>x</sub>	2 356	1 723	0,038	634	0,27
SO <sub>x</sub>	378	370	0,027	9	0,00367
CH <sub>4</sub>	13	10	0,00023	3	0,001268
VOC	246	244	0,0054	3	0,0011



## Division Equipement - Emissions directes de GES

Total des émissions combinées de GES			
Total des émissions de GES			20 M/T
GES	Qté (en M/T)	GES	Qté (en M/T)
CO <sub>2</sub>	20	SO <sub>x</sub>	
CO		CH <sub>4</sub>	
NO <sub>x</sub>		VOC	

## Consommation d'eau

La consommation d'eau des équipes sismiques terrestres opérant en milieu isolé (désert, jungle etc.) s'élève à 180 131 m<sup>3</sup> (en augmentation de 30 % par rapport à 2009, en raison d'une forte activité au Moyen Orient). Les missions opérant en environnement urbain ne sont pas répertoriées.

Pour les opérations Marine, le suivi des consommations d'eau est géré par les sociétés d'exploitation maritime auxquelles est sous-traitée la gestion nautique de nos navires et n'est pas répertorié.

## Gestion des eaux grises et des eaux noires

En Terrestre, les eaux noires et les eaux grises sont traitées à terre par des sous-traitants spécialisés (78 %) ou, lors d'opérations en zone isolée, traitées sur site (22 %). En Marine, dans la mesure où nos navires sont équipés d'unités permanentes de traitement des eaux, la majorité des eaux usées est traitée à bord (77 %) et, de manière marginale, dans des installations spécialisées à terre (23 %).

Gestion des eaux usées	Qté (m <sup>3</sup> )	
Traitement sur site - Dispersion	49 011	(64 %)
Traitement dédié hors site	27 045	(36 %)

## Gestion des eaux au sein de la Division Equipement

Gestion des eaux	Qté (m <sup>3</sup> )
Consommation d'eau du réseau public	165 978
Consommation d'eau souterraine	492
Traitement sur site	153 144
Traitement dédié hors site	13 051

# Pacte Mondial des Nations Unies

## 3ème Communication sur le Progrès - septembre 2011

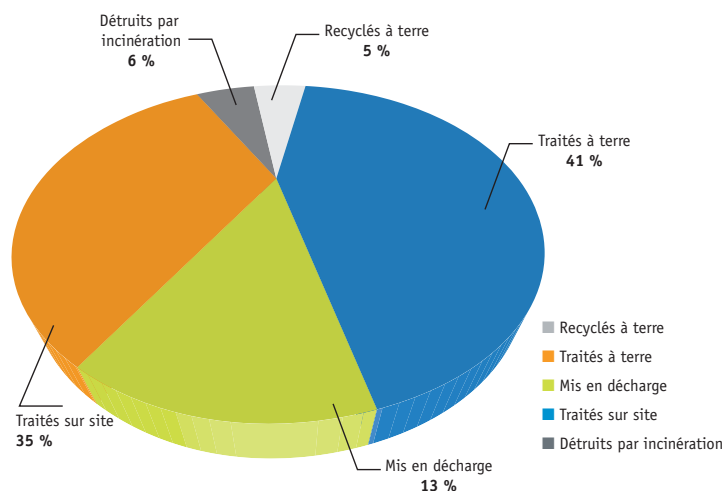
### Gestion des déchets

Partout où nous opérons, en mer et sur terre, nous avons mis en place un système de gestion de déchets pour nos équipes. La gestion des déchets est hiérarchisée en fonction des priorités suivantes : réduction des déchets, réutilisation, recyclage, traitement ou enlèvement par des installations agréées et destruction par incinération. Il faut noter que nos opérations, surtout en terrestre, ont souvent lieu dans des endroits isolés où des installations agréées de traitement ou d'enlèvement de déchets ne sont pas disponibles.

### Répartition de la gestion des déchets

Répartition de l'ensemble des opérations de gestion de déchets			Année 2010
			Tonnes métriques
Recyclés à terre	3 988	Traités sur site	28 303
Traités à terre	33 003	Incinérés	4 445
Mis en décharge	10 803		

2010 - Répartition de la gestion de tous les déchets combinés



### Répartition de la gestion des déchets au sein de la Division Equipement

Equipements – Répartition de la gestion des déchets			Année 2010
			Tonnes métriques
Recyclés hors site	700	Traités sur site	13
Mis en décharge	163	Incinéré	68

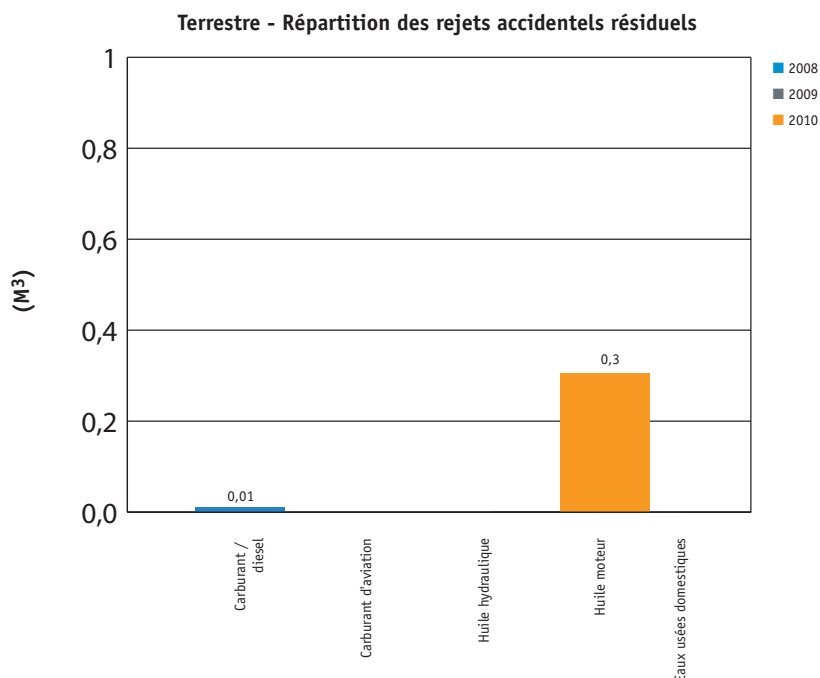
## Incidents et rejets accidentels

### Acquisition Terrestre

Un rejet accidentel mineur a été enregistré en 2010 sur nos opérations d'acquisition sur câble sous marin (OBC). L'un des navires utilisés sur cette opération a été affecté par une fuite d'huile due à un joint endommagé. En dépit des moyens de contrôle mis en œuvre immédiatement, 300 litres d'huile moteur ont été répandus dans la mer.

En terrestre, nous n'avons eu aucun rejet accidentel enregistrable en 2010. Selon nos pratiques habituelles, la totalité de nos rejets accidentels a été nettoyée et le sol contaminé a été envoyé à des installations adéquates pour traitement.

Répartition des rejets accidentels résiduels lors de l'acquisition de données terrestre (m³)			Total = 0,3 (m³)
Carburant diesel	-	Huile moteur	0,3
Carburant d'aviation	-	Huile hydraulique	-
Antigel	-		



Durant notre campagne hivernale en Alaska, un site a été affecté ponctuellement par des ornières sur la toundra ; cet incident a été enregistré et suivi comme un dommage environnemental. Les visites de contrôle réalisées sur le site durant l'été suivant par l'organisme régulateur et les inspecteurs autochtones ont conclu qu'aucune restauration additionnelle n'était nécessaire.

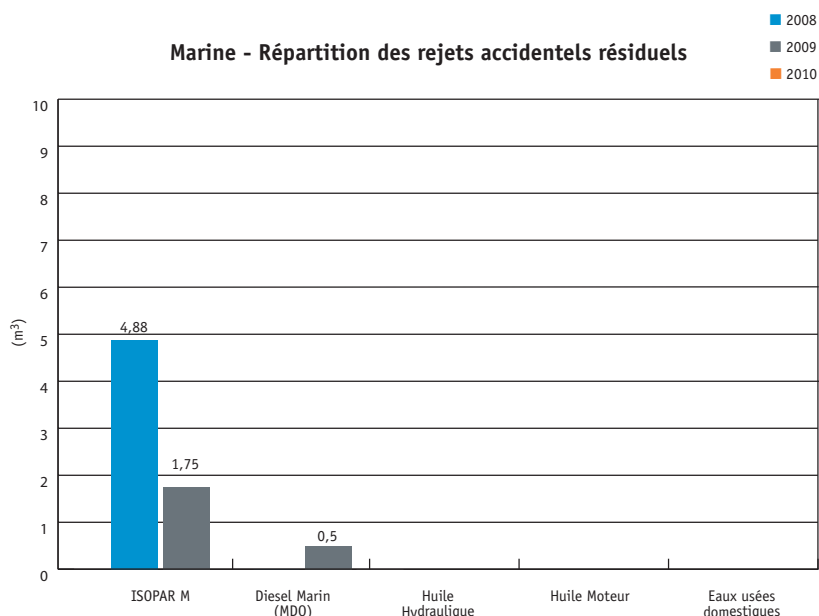
# Pacte Mondial des Nations Unies

## 3ème Communication sur le Progrès - septembre 2011

### Acquisition Marine

Les incidents environnementaux constatés lors d'acquisitions de données marines ont aussi été de niveau négligeable. Le déploiement progressif de streamers solides au sein de notre flotte a contribué à ce bon résultat.

Répartition des rejets accidentels résiduels lors d'acquisitions de données marines (m³)			Total : 0 (m³)
Diesel marin (MDO)	0	Eaux usées domestiques	0
Huile hydraulique	0	ISOPAR M	0
Huile moteur	0		



En ligne avec les objectifs établis en 2009, des mesures de performance environnementale normalisées ont été testées en 2010, pour permettre l'établissement d'objectifs quantifiés en 2011. Les activités de Traitement et Imagerie et d'Acquisition Marine, plus standardisées que nos activités d'Acquisition Terrestre, ont été préférées pour cette évaluation.

L'Efficacité du Carburant Consommé, qui mesure la quantité de données sismiques linéaires acquises par mètre cube de carburant consommé (MDO + HFO), est l'indicateur choisi pour l'Acquisition Marine (CMP km/m³). La performance de 2010, établie à 45,33 montre une amélioration par rapport à 2009 (31,8). L'objectif pour 2011 a été fixé à 50.

Pour le Traitement et Imagerie, l'indice de consommation énergétique (PUE, soit Power Usage Effectiveness), indicateur de référence dans l'informatique, a été privilégié. Cet indicateur a été suivi pour nos centres les plus importants en 2010 et sera étendu à la majorité de nos centres en 2011.

### Mesures prises pour limiter les atteintes à l'équilibre biologique, aux milieux naturels, aux espèces animales et végétales protégées

La perte de biodiversité due à l'utilisation extensive des terres ou à la perturbation des écosystèmes marins est un défi écologique mondial auquel notre société est confrontée aujourd'hui. Nous reconnaissons l'importance de la protection de la biodiversité, surtout lorsque nous travaillons dans des milieux sensibles. Depuis 2007, CGGVeritas est membre à l'International Petroleum Industry Environmental Conservation Association Biodiversity Working Group (IPIECA – BDWG - groupe de travail sur la biodiversité et la préservation de l'environnement dans l'industrie pétrolière internationale) collaborant ainsi avec nos clients à la mise au point d'outils qui nous permettront de mieux évaluer et gérer la biodiversité lors de nos opérations. Par exemple, pendant l'Acquisition de données sismiques marines, l'observation et la surveillance des espèces protégées est une responsabilité quotidienne. Des personnels dédiés à l'observation de la faune marine sont à bord de nos navires et veillent au respect des réglementations spécifiques à nos opérations et aux pays ou aux régions dans lesquels nos navires opèrent. En 2010, 1 295 observations visuelles de mammifères marins et de tortues de mer ont été enregistrées au cours de nos acquisitions de données de prospection sismique de part le monde. Les observations visuelles et acoustiques ont provoqué respectivement 67 et 3 délais ou arrêts de nos opérations conformément aux mesures de prévention en place. Ces mesures permettent de donner aux animaux assez de temps pour s'écarter du voisinage immédiat de nos opérations. Soulignons la mise en œuvre de procédures préventives appelées aussi démarrages progressifs qui sont des pratiques habituelles destinées à avertir les mammifères marins et les tortues de mer de notre présence avant de pouvoir commencer notre prospection sismique. Le nombre de détections acoustiques a nettement augmenté par rapport à 2009 (81 par rapport à 1), suite à l'utilisation plus large des techniques de Contrôle Acoustique Passif au cours de nos opérations.

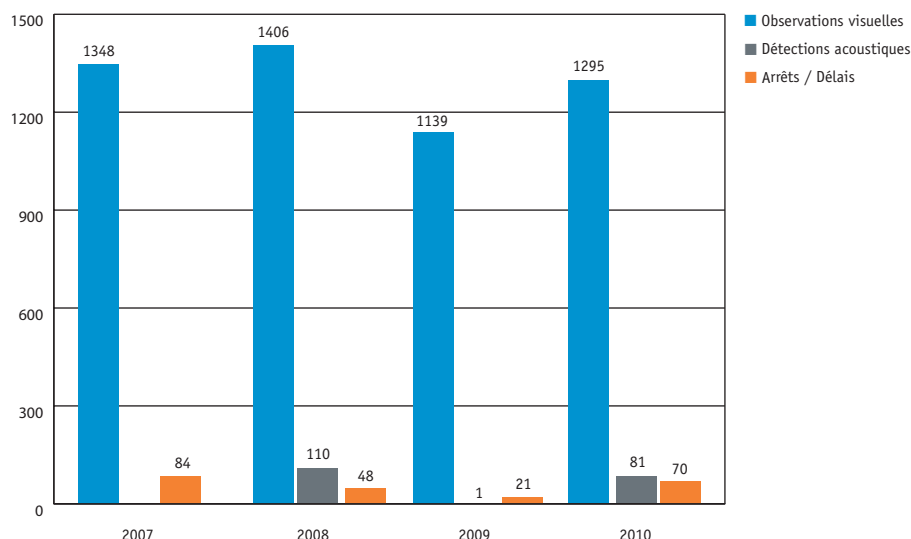
Résumé des mesures d'atténuation pour la faune marine	Année 2010
Nombre de détections (visuelles et acoustiques)	1 295
Nombre d'observations visuelles	1 214
Nombre de détections acoustiques	81

Délais et arrêts	
Temps d'indisponibilité opérationnelle	258 heures 58 minutes

Délais et arrêts suite à observations visuelles	
Délais ou arrêts	67
Temps d'indisponibilité opérationnelle	256 heures 35 minutes

Délais et arrêts suite à détections acoustiques	
Délais ou arrêts	3
Temps d'indisponibilité opérationnelle	2 heures 23 minutes

Répartition des mesures d'atténuation pour la faune marine



## Les bonnes pratiques opérationnelles

La recherche scientifique permet l'amélioration constante de notre compréhension des changements climatiques et de ses liens avec l'activité humaine. L'un des défis écologiques majeurs auquel doit faire face notre société est la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). En tant qu'entreprise citoyenne responsable, CGGVeritas cherche continuellement à innover dans les moyens de minimiser les émissions par le biais de l'amélioration de ses pratiques d'exploitation et d'innovations technologiques.

Dans nos opérations terrestres, nous nous engageons à utiliser, chaque fois que c'est possible, une technologie au diesel plutôt qu'à l'essence, dans le but de réaliser des économies de carburant et de réduire les émissions de GES. Aujourd'hui, 95 % de notre flotte de véhicules utilise des moteurs diesel. En outre, des mécaniciens employés par l'entreprise assurent, sur le terrain, le bon entretien des moteurs. Chaque conducteur est responsable de son véhicule et doit effectuer une inspection quotidienne et documentée de ce dernier.

En marine, notre flotte de 19 navires est composée de 15 navires d'acquisition de données sismiques 3D à haute capacité (8 à 16 streamers) et 4 navires d'acquisition de données 3D à capacité moyenne ou de données 2D. La Société, grâce à l'aide de nos armateurs, a mis en place un processus de contrôle pour veiller à ce que toute notre flotte soit conforme à la convention internationale MARPOL, Annexe VI sur la prévention de la pollution par les navires qui régleme les émissions de NOX, SO et CO<sub>2</sub> pour les nouveaux bâtiments construits ou modifiés à partir de l'an 2000.

# Pacte Mondial des Nations Unies

## 3ème Communication sur le Progrès - septembre 2011

Nos navires utilisent exclusivement du diesel marin (MDO), à l'exception de deux navires 3D qui consomment un mélange de diesel marin et de mazout lourd (HFO). L'avantage le plus important de l'utilisation de MDO par rapport au HFO est le fait que la valeur thermique plus élevée du diesel entraîne une plus faible consommation de carburant. La valeur thermique du MDO est d'environ 42 MJ/kg, alors que pour le HFO, elle est approximativement de 40 MJ/kg, une différence qui, théoriquement, représente une diminution de 5 % de la consommation de carburant. En outre, les propriétés du diesel marin sont telles que sa viscosité et sa teneur en particules plus faibles réduisent la friction des pièces mobiles du moteur, ce qui, à son tour, diminue la consommation de carburant. D'autre part nos armateurs garantissent la conformité de leurs navires avec les conventions MARPOL.

### Activité de soutage en mer (transfert de carburant)

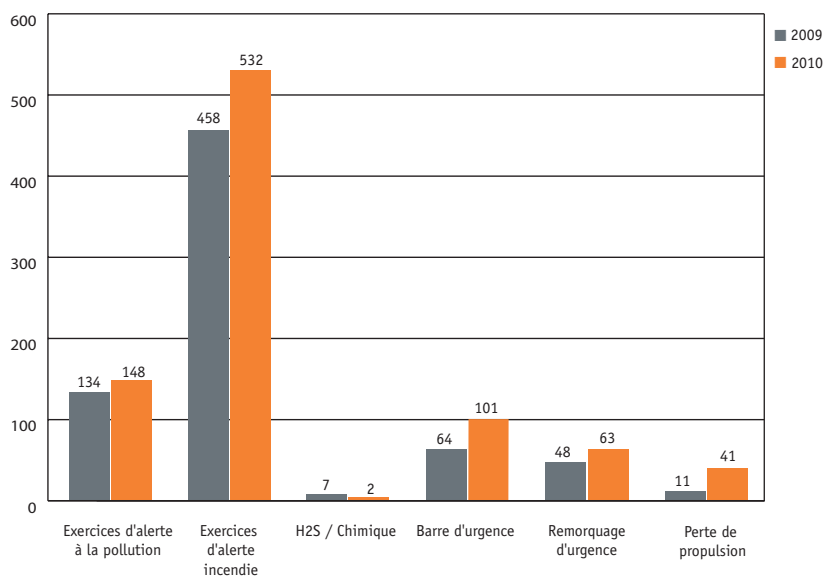
En 2010, notre flotte a réalisé avec succès 295 soutages en mer et 1 480 soutages au port pour un total de 136 261 m<sup>3</sup> de carburant transféré sans incidents.

### Plans d'urgences et d'interventions

Dans le cadre de notre système de gestion intégrée QHSE, tous nos sites opérationnels ont mis sur pied des programmes d'intervention d'urgence pour faire face à une très grande variété de scénarios tels que les pollutions, incendies et atterrissages d'urgence d'hélicoptères. Ces programmes sont régulièrement testés lors d'exercices pratiques veillant à assurer leur efficacité pour toute la durée de chaque projet. Ainsi, tous les trois jours en moyenne, un exercice d'alerte à la pollution est effectué sur l'un de nos dix neuf navires.

Plans d'urgences - Acquisition de données marines			Année 2010
Exercices d'alerte à la pollution	148	Barre d'urgence	101
Exercices d'alerte incendie	532	Remorquage d'urgence	63
H2S/Chimique	2	Perte de propulsion	41

Marine - Répartition des exercices d'alerte



### Initiatives technologiques

Actuellement, notre flotte de navires est équipée à 79 % de streamers à technologie dite solide, le reste étant équipé de streamers dits liquides, et contenant de l'ISOPAR M. Il s'agit du meilleur pourcentage d'équipement en streamers solides de l'industrie, en conformité avec les engagements de CGGVeritas pour améliorer ses performances environnementales. Nous prévoyons l'augmentation du nombre de streamers solides au sein de la flotte. Tous les navires 3D à haute capacité seront équipés de streamers solides d'ici 2011.



## Les démarches d'évaluation ou de certification entreprises en matière d'environnement

Le processus de certification ISO 14001 des centres de Traitement et Imagerie de Crawley et Redhill (Royaume Uni) a été lancé formellement, avec pour objectif l'obtention de la certification à fin 2011. Ce processus est considéré comme un pilote pour la Société, et sera source d'enseignements pour de futurs développements ; l'ensemble de nos opérations est réalisé en conformité avec les normes de la famille ISO 14000.

Le site Optoplan de Sercel à Trondheim (Norvège) est certifié selon le standard OHSAS 18001.

## Les mesures prises, le cas échéant, pour assurer la conformité de l'activité de la Société aux dispositions législatives et réglementaires applicables

La majorité de nos sites opérationnels fait l'objet d'une étude d'impact réalisée par nos clients préalablement au démarrage des travaux et ce en conformité avec les réglementations locales. Des experts représentant les autorités locales visitent nos sites pendant la durée de nos opérations. Enfin une remise en état de nos sites d'implantation a lieu en fin d'opérations.

Comme le stipule notre politique environnementale, nous nous engageons à :

- Mener, en lien avec les projets, des évaluations de risques sur l'environnement, en cohérence avec les normes ISO 14001, pour identifier et évaluer les éventuels impacts environnementaux, avérés ou potentiels ;
- En cas d'impact potentiel important, développer, mettre en œuvre et mettre à jour régulièrement avec les autorités compétentes un plan de gestion environnemental ;
- Développer des plans d'urgence pour tout incident potentiel grave, afin d'en limiter l'impact sur l'environnement ;
- Mesurer les performances environnementales sur la durée de chaque projet.

## Les dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de la Société sur l'environnement

### Innovations technologiques

Nous sommes engagés dans un programme de renouvellement de la flotte avec deux nouveaux navires de design Ulstein X-Bow®, répondant aux exigences environnementales les plus strictes. Ces nouveaux navires, dont le premier, baptisé « Oceanic Vega », a été lancé en 2010, sont conformes aux normes dites « CLEAN DESIGN » de DET NORSKE VERITAS (DNV) et donc à leurs exigences spécifiques en terme d'émissions dans l'air des sources d'énergie, des systèmes de transport de charges et services à bord, des rejets en mer liés aux unités de production d'énergie, des systèmes de déchets et eaux usées, des peintures antifouling, des ballastages d'eau, des systèmes hydrauliques et de levage.

## L'existence au sein de la Société de services internes de gestion de l'environnement, la formation et l'information des salariés sur celui-ci, les moyens consacrés à la réduction des risques pour l'environnement ainsi que l'organisation mise en place pour faire face aux accidents de pollution ayant des conséquences au-delà des établissements de la Société

Le Groupe a une structure dédiée à la gestion de l'hygiène, la sécurité et l'environnement (« HSE »), comprenant un support central ainsi que des ressources HSE dédiées au sein de chaque Division. Un responsable Environnement à temps plein participe à la mise en œuvre de la Politique Environnementale du Groupe.

Cette politique, largement diffusée, souligne notamment la nécessité de reconnaître et gérer le risque environnemental, d'être en conformité avec les lois et les règlements et d'éduquer toutes les parties prenantes aux enjeux environnementaux.

A ce titre, un certain nombre de démarches expérimentales sont menées par la Société en vue de continuer à réduire l'impact des activités sur l'environnement.

### Essais terrain du PAM (Passive Acoustic Monitoring ou contrôle acoustique passif) sur une opération à navires multiples (phase 2)

Le Contrôle Acoustique Passif (PAM) a été employé récemment comme moyen additionnel de contrôle en réponse aux préoccupations croissantes relatives aux effets potentiels des sons anthropogéniques sur les écosystèmes marins, à mesure que cette technologie progresse, elle est de mieux en mieux reconnue comme un moyen de contrôle à part entière.

CGGVeritas, en collaboration avec ses clients, a mené une large campagne d'essais de neuf mois sur une opération à navires multiples. Cette mise en œuvre est la plus importante réalisée sur un programme sismique commercial dans les eaux américaines du Golfe du Mexique. Ces essais ont été conduits en accord et avec le soutien des autorités américaines (Bureau of Ocean Energy Management, Regulation, and Enforcement (BOEMRE), précédemment Mineral Management Services (MMS)).

L'objectif des essais de PAM est de déterminer son efficacité lors de son utilisation au moyen d'une technologie télémétrique sur plusieurs navires en acquisition sur un programme dit 'Wide Azimuth'.

### Principaux éléments du projet

- Plus importante mise en œuvre de système PAM et PAMGUARD sur un programme sismique commercial dans le Golfe du Mexique ;
- Contrôle PAM centralisé à partir de visualisations en temps réel (audio et video) de systèmes PAM déportés, au moyen d'information acheminée par lien télémétrique ;
- Premier lien télémétrique effectif utilisant le réseau télémétrique de production Wide azimuth ;
- Contrôle PAM synchronisé sur le pont de chaque vaisseau source par transfert des données depuis la passerelle ;
- Première évaluation sur le Golfe du Mexique d'un dispositif d'hydrophone PAM double pour améliorer la précision des localisations ;
- Démonstration de la robustesse et de la fiabilité du logiciel PAMGUARD développé par l'industrie, sur une période de neuf mois ;
- Réduction de la durée totale de la campagne sismique grâce à l'utilisation du PAM pour reprendre par un démarrage progressif l'acquisition suspendue de nuit, qui sans cet outil serait restée suspendue jusqu'au matin. Environ 209 heures et 56 minutes (8 jours) de temps de production (début de ligne à fin de ligne) économisées grâce à l'utilisation du PAM ;
- De plus, 30 heures et 15 minutes ont été économisées sur le temps de mobilisation en s'appuyant sur le PAM pour conduire le test de configuration des canons à air durant des périodes de faible visibilité.

Des experts de CGGVeritas participent aux projets suivants :

### Projets de recherches liés à la vie aquatique et le bruit sous-marin

CGGVeritas est un membre actif de l'International Association of Oil & Gas Producers (OGP) et de leur Joint Industry Program (JIP) sur l'étude la vie aquatique et le bruit sous-marin (nommé « E&P Sound and Marine Life Program »). « *L'objectif final du programme industriel commun JIP est d'identifier les sujets spécifiques et opérationnels liés aux effets sur la vie marine des bruits générés par l'industrie offshore en exploration et production et de poursuivre un programme de recherche qui validera les hypothèses scientifiques et produira les données nécessaires au traitement de ces problèmes* ». (extrait du site web de l'OGP JIP).

L'objectif de ce programme se décline en quatre parties :

1. Permettre une meilleure compréhension des risques potentiels environnementaux liés à l'exploration pétrolière ;
2. Informer les décideurs et les législateurs en lien avec nos opérations ;
3. Définir les fondements de mesures préventives qui protègent la vie marine, tout en étant économiquement viable et en accord avec toutes les parties prenantes ;
4. Veiller à une planification efficace des projets pour la protection de l'environnement en exploration et production pétrolière.

## Projet BRAHSS (Réaction comportementale des baleines à bosse australiennes aux études d'acquisition sismique)

Cette étude est l'une des plus étendues et des plus détaillées jamais entreprises sur les effets du bruit sur les baleines. L'objectif de ce projet, dont le déroulement est prévu jusqu'en 2014, est l'acquisition de données qui réduiront l'incertitude quant à l'évaluation de l'impact des études sismiques sur les baleines à bosse. Il évaluera aussi l'efficacité du démarrage progressif comme mesure de contrôle et les possibilités d'amélioration de cette technique.

Les objectifs principaux sont :

- (a) La détermination de la réaction des baleines à bosse à une acquisition sismique commerciale typique selon plusieurs variables telles que le niveau de bruit reçu, les mouvements respectifs des baleines et du dispositif d'émission et leur distance relative, l'état de comportement et le type de baleine et les variables environnementales ;
- (b) La détermination de la réaction des baleines à bosse au démarrage progressif et ses composantes, pour évaluer son efficacité comme mesure de contrôle lors des acquisitions sismiques, et pour définir les voies d'amélioration de cette efficacité.

## CGGVeritas dans le monde

### Paris, France

Tour Maine-Montparnasse  
33, Avenue du Maine B.P. 191  
75755 Paris Cedex 15 FRANCE  
Tél. : +33 1 64 47 45 00  
Fax : +33 1 64 47 34 31

### Massy, France

27, avenue Carnot  
91341 Massy Cedex FRANCE  
Tél. : +33 1 64 47 30 00  
Fax : +33 1 64 47 39 70

### Houston, USA

10300 Town Park Drive  
Houston, TX 77072 U.S.A.  
Tél. : +1 832 351 8300  
Fax : +1 832 351 8701

### Sites régionaux

Bergen +47 56 11 31 00  
Calgary +1 403 205 6000  
Londres +44 1293 683000  
Singapour +65 6723 5500