



BOW MEDICAL

— EDITEUR DE LOGICIELS —

Pacte Mondial des Nations Unies

Progression 2022

Mise à jour du 16/09/2022

Sommaire

❖ Renouvellement de l'engagement	p. 3
❖ Bow Medical	p. 4
❖ Nos engagements	p. 12
↳ Engagements Pacte Mondial des Nations Unies et ODD	p. 13
↳ Certifications Qualité ISO 13485, CE et LAP	p. 15
↳ Label Great Place To Work	p. 16
↳ Adhésion au SNITEM et à la French Fab	p. 16
❖ Attentes des Parties Prenantes	p. 17
❖ Social : Droit de l'Homme et Normes Internationales du travail	p. 19
❖ Protection de l'Environnement	p. 40
❖ Lutte contre la corruption	p. 50

Renouvellement de l'engagement



Madame, Monsieur,

C'est avec grand plaisir que j'ai l'honneur de confirmer, l'engagement de Bow Medical et de ses collaborateurs envers les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies, relatif au respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Cet engagement est important pour une PME comme la nôtre qui ambitionne de devenir un acteur majeur dans le domaine de la santé et plus précisément un leader européen des logiciels du parcours de soins critiques.

La crise sanitaire traversée a révélé la fragilité des services de soins critiques dans les établissements de soins : les équipes soignantes souhaitent pouvoir mieux évaluer leurs pratiques professionnelles et ont grand besoin de disposer d'outils informatiques performants, leur permettant de travailler plus efficacement et plus sereinement.

C'est l'ambition de notre logiciel DIANE, capable de récupérer et de traiter en temps réel des données patients, admis dans les services de réanimation ou d'anesthésie. Il s'agit d'un marché avec enjeux, là où trop souvent le suivi des patients est encore effectué avec un papier et un stylo.

Cette ambition s'inscrit dans un contexte de croissance de la société, aussi bien en termes de chiffre d'affaires que d'effectifs : c'est pourquoi il nous semble primordial de veiller tout particulièrement à l'impact social, sociétal et environnemental de nos actions.

La démarche de labellisation de Bow Medical auprès de Great Place To Work, entreprise avec succès en décembre 2020 et le renouvellement en 2021 avec la nomination de Best Workplace en 2022, témoignent de notre volonté d'œuvrer au bien-être au travail de nos collaborateurs. L'adhésion au SNITEM comme à la French Fab renforce notre rôle d'acteur de la santé.

L'engagement de Bow Medical vis-à-vis du Pacte Mondial des Nations Unies est un signal fort qui témoigne des actions que nous avons déjà entreprises et que nous envisageons de mettre en place : je suis très heureux de les partager aujourd'hui avec l'ensemble des parties prenantes.

Vous en souhaitant bonne lecture,

Bien à vous,

Dominique Mercier
Président

A photograph of surgeons in an operating room. In the foreground, a surgeon in blue scrubs and a surgical mask holds a white tablet. In the background, other surgeons in blue scrubs and masks are visible, working on a patient. The scene is brightly lit with overhead surgical lights.

Bow Medical

L'amélioration et la sécurisation de la qualité des soins critiques sont au cœur de notre engagement visant à créer des solutions innovantes adaptées aux besoins des équipes soignantes



Nous sommes un éditeur français de logiciels, l'un des principaux concepteurs de solutions pour les domaines de l'**anesthésie**, de la **réanimation**, de l'**obstétrique**, et des soins critiques.

Nous cherchons à améliorer les soins aux patients et les résultats en proposant des solutions pragmatiques et innovantes.

Les besoins de nos clients et de leurs patients motivent chacune de nos actions.

+20

ans au service
des
organisations de
soins critiques

+70

la Tribu Bow
Médical
dont + 15 % de
professionnels de
la santé

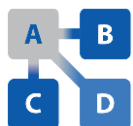
+40

de nos
ressources
dédiées à la R&D

+250

Clients

DIANE une plateforme logicielle au service des soins critiques



INTEROPÉRABLE

Interfacée avec plus de 500
dispositifs médicaux du marché et
totalement intégrée aux différents
SIH



DISPOSITIF MÉDICAL CERTIFIÉ

Le moteur de prescription
DIANE RÉA est un dispositif médical
certifié CE, fabricant au sens de la directive
93/42/CEE



+2 800

Salles
d'anesthésie
équipées

+660

Lits de
réanimation
équipés

DIANE | ANESTHESIE

Une marque de BOW MEDICAL



+ 20 CHU
+ 50 CH
10 CLCC
+135 Cliniques
 ou
 hôpitaux privés...



DIANE | REA

Une marque de BOW MEDICAL



+ 2 CHU
+ 12 CH
+15 Cliniques
 ou
 hôpitaux privés

Les enjeux des soins critiques

ANESTHESIE

- Aider à prescrire moins d'agents anesthésique et générer moins d'effets secondaires pour les patients ;
- Maitriser les risques en les identifiant au plus tôt et en les suivant ;
- Accompagner les patients dans leur parcours de soins.

REANIMATION

- Améliorer le pronostic des patients par l'amélioration de la sécurité et de la surveillance ;
- S'adapter à des situations différentes : Grands brûlés, choc, coma, insuffisance rénale, maladie cardiaque ou infectieuse, hémorragie, intoxication, insuffisance respiratoire ou traumatisme grave, néonatalité, pédiatrie... ;
- Aider le travail des équipes ;
- Aider à évaluer l'impact du séjour.



- Assurer des soins continus aux patients ;
- Éviter la perte d'informations entre les services ;
- Garantir une meilleure sécurité pour les professionnels et leurs patients ;
- Minimiser les coûts ;
- Éviter la variabilité clinique ;
- Améliorer la prise de décision ;
- Augmenter l'efficacité ;
- Interopérabilité optimale.

236

Variables générées par
patient en soins
intensifs

5-9

Variables sont
contrôlables correctement
manuellement

Nos produits

DIANE | ANESTHÉSIE

Une marque de BOW MEDICAL



La solution
face aux challenges
de l'anesthésie.



DIANE | REA

Une marque de BOW MEDICAL



Piloter avec efficience
votre unité de soins intensifs.



DIANE | OBSTÉTRIQUE

Une marque de BOW MEDICAL



Faciliter et sécuriser
le suivi des femmes enceintes
et de leur enfant.



Une base de données unique commune pour l'anesthésie et la réanimation



Un élément différenciant :
Une base de données unique commune pour les services d'anesthésie et de réanimation.

Assurer la continuité des données de la feuille de surveillance de réanimation vers le dossier d'anesthésie et inversement.



Une base de données et des interfaces communes



Nos engagements

Engagements Pacte Mondial des Nations Unies et ODD

Le réseau français du Pacte Mondial des Nations Unies a pour mission d'accompagner la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des 17 ODD en proposant un cadre d'engagement simple, universel et volontaire, qui s'articule autour de dix principes relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Droits de l'Homme



1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

Normes internationales du travail



3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
6. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Environnement

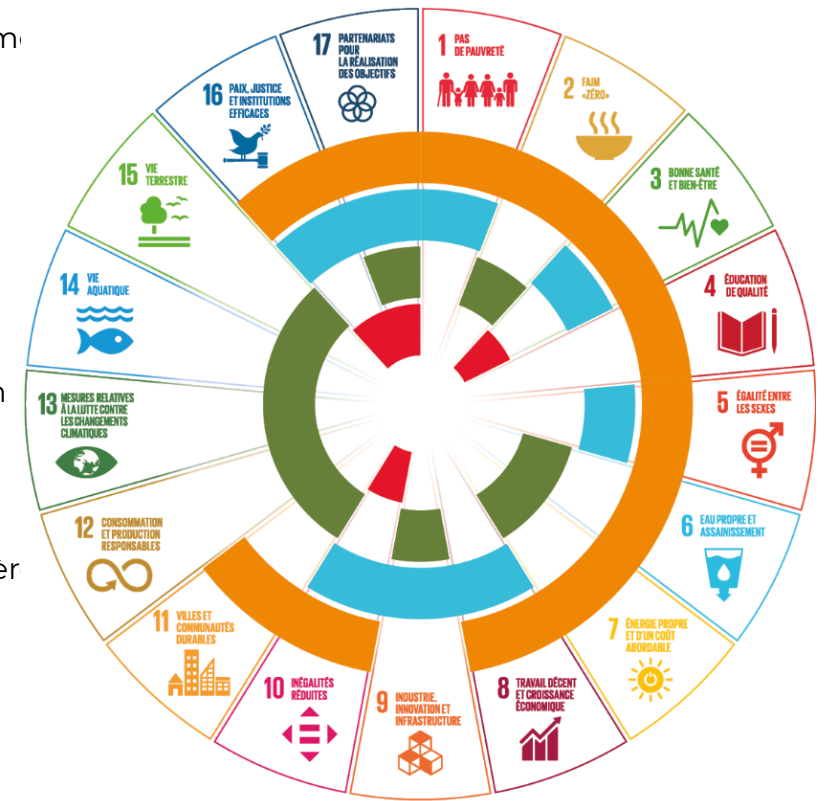


7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



Lutte contre la corruption

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin



Engagements Pacte Mondial des Nations Unies et ODD

Les 17 objectifs du Développement Durable adoptés aux Nations Unies constituent un plan d'action pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité.



Depuis le changement de gouvernance en 2020, le développement et la structuration de la politique RSE de Bow Medical figurent désormais au cœur de nos objectifs. L'entreprise s'est donc inspirée de ces différents référentiels au niveau mondial pour améliorer et structurer sa démarche en matière de développement durable.

Certifications Qualité ISO 13485, CE et LAP

Management de la qualité des dispositifs médicaux



Dans le secteur des dispositifs médicaux, la sécurité et la qualité sont essentielles. La norme ISO 13485, norme internationalement reconnue, établit les exigences relatives à un système de management de la qualité propre au secteur des dispositifs médicaux.

Elle s'appuie sur les exigences de la norme plus générale ISO 9001, dans le contexte de cette industrie. La certification ISO 13485 n'est pas obligatoire pour commercialiser des produits médicaux et n'est pas un garant absolu de leur qualité ou de leur sécurité.

Bow Medical est certifiée ISO 13485 depuis octobre 2018 et a été renouvelé en 2021 pour 3 ans.

Marquage CE

Le « marquage de conformité CE » ou « marquage CE », est un marquage par lequel un fabricant indique que son dispositif médical est conforme aux exigences essentielles fixées dans la réglementation européenne. Le « marquage CE » est obligatoire pour la commercialisation de tout dispositif médical au sein de l'Union européenne.

Les dispositifs médicaux DIANE et DIAMM de Bow Medical portent tous les deux le marquage CE de classe I.



Logiciel d'Aide à la Prescription (LAP)

En France, la certification des logiciels d'aide à la prescription est facultative. Elle permet d'améliorer les pratiques de prescription et apporte une garantie complémentaire au marquage CE.

C'est pourquoi nous sommes certifiés LAP depuis 2017.

Label Great Place To Work

GPTW distingue les organisations où il fait bon travailler grâce à leur certification et publie tous les ans un palmarès Best Workplace.

Cette certification, reconnue au niveau national et international, récompense depuis 2002 les entreprises où il fait bon travailler. Bow Medical a obtenu sa première labellisation en décembre 2020 et l'a renouvelée en 2021.

Nous avons développé une expérience collaborateur de qualité qui a été reconnue avec notre apparition dans le palmarès Best Workplace 2022 dans la catégorie des entreprises de 50 à 250 salariés.

Nos adhésions



Le SNITEM (Syndicat national de l'industrie des technologies médicales) est la 1ère organisation professionnelle représentant la majeure partie des entreprises du secteur des dispositifs médicaux : il est l'interlocuteur privilégié et référent des pouvoirs publics pour le dispositif médical. Anticiper, décrypter, informer, communiquer, accompagner, défendre : telles sont les missions du SNITEM afin de représenter les entreprises sur tous les thèmes liés au dispositif médical.



La French Fab lancée le 2 octobre 2017, rassemble les entreprises, acteurs économiques, institutions et sites industriels situés en France qui se reconnaissent dans la volonté de développer l'industrie française.



Bow Medical est signataire de la Charte « engagé pour la e-santé ».





Attentes des Parties Prenantes

Attentes des Parties Prenantes

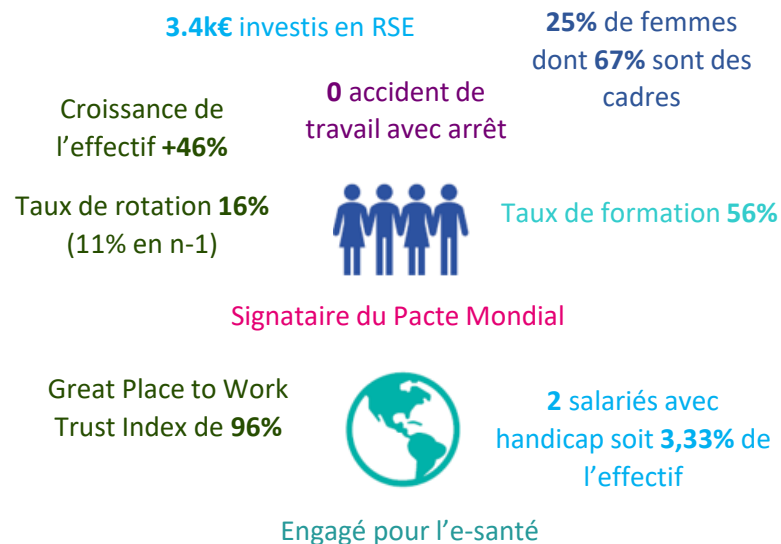
Avec l'arrivée du fonds de capital-investissement Extens II SLP au capital de Bow Medical en 2018, les attentes des parties prenantes ont évolué.

- Extens Conseil est adhérent à France Invest, adhésion validée le 11 février 2021, et a souscrit à sa charte ESG ;
- Extens Conseil a signé le 6 avril 2021, la charte « PRINCIPES POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE » : une initiative lancée par des investisseurs en partenariat avec l'Initiative financière du PNUE et le Pacte Mondial de l'ONU ;
- Extens Conseil a engagé une politique d'audit systématique ESG de ses participations via un évaluateur externe ACA NEXIA ;
- Extens Conseil publie sa politique ESG lors d'un rapport annuel.

Bow Medical a fait réaliser en juillet 2020 par ACA NEXIA sa première analyse des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (audit ESG) afin de réaliser un état des lieux de ses pratiques, prendre pleinement conscience des enjeux, initier sa propre politique RSE et lister les actions déjà mises en place.

Cet audit a également permis de proposer des plans d'actions à mettre en œuvre pour améliorer la performance à moyen terme et de définir des indicateurs permettant de suivre l'évolution de cette performance.

Cet audit ESG a été mis à jour annuellement et a été renouvelé pour la dernière fois en mars 2022.





Social : Droit de l'Homme & Normes Internationales du Travail

Social : Droit de l'Homme & Normes Internationales du Travail

Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme

Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



Dans un monde où la réglementation et les modes de vie de chacun sont en constante évolution, l'entreprise doit savoir s'adapter aux besoins de la société. Une entreprise, ce sont avant tout des êtres humains, c'est pourquoi Bow Medical apporte une attention particulière au bien-être de ses collaborateurs et au développement de leurs compétences.

De plus, il est de notre responsabilité de respecter les Droits de l'Homme tout au long de notre chaîne de valeur. Nous nous engageons à assurer une qualité de vie favorable à chacun de nos collaborateurs.

Bow Medical veille également à lutter contre la discrimination sous toutes ses formes et à rendre accessible à tous le monde du travail.

✓ Politique de recrutement



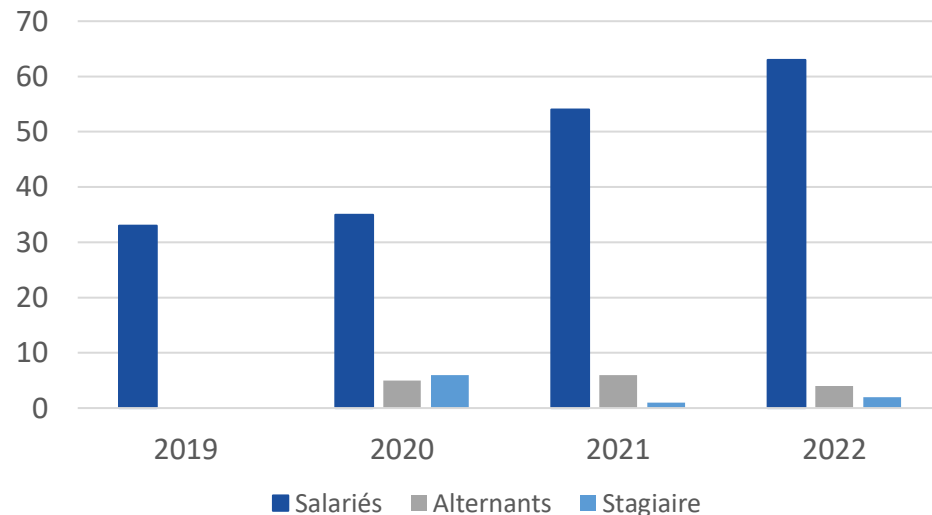
Pour faire face à la demande de nos clients, nous continuons à renforcer nos effectifs, tout en étant très attentifs à ce que l'intégration de nos nouveaux collaborateurs se déroule dans les meilleures conditions afin qu'ils donnent le meilleur de leur potentiel et apprécient de travailler chez Bow Medical.

Procédure de recrutement & Accueil des nouveaux collaborateurs

Conformément à la loi, Bow Medical s'engage à ne pratiquer aucune discrimination en matière de recrutement.

Assistés par notre SIRH LUCCA, nous suivons une procédure interne de recrutement qui a permis de poser un cadre à nos pratiques en matière de recrutement et d'intégration. Le recrutement se fait en toute objectivité, les managers s'attachent à évaluer aussi précisément que possible les capacités et le potentiel des candidats reçus, leur motivation pour le poste et leur capacité d'intégration au sein de l'entreprise. Afin d'attirer les talents, l'accent est mis, dans les offres de recrutement, sur les avantages sociaux offerts par l'entreprise.

L'intégration du nouveau collaborateur commence bien en amont de son arrivée effective dans l'entreprise, dès le retour de sa promesse d'embauche signée. Le jour de son arrivée, son dossier RH est déjà finalisé et son contrat de travail signé : après un point pratique avec notre Office manager, le nouveau collaborateur peut ainsi se consacrer pleinement à la découverte de son nouvel environnement de travail et de ses fonctions. Pour répondre à ses questions pratiques, le collaborateur a d'ailleurs accès en permanence à un livret d'accueil sur le SIRH LUCCA.



Depuis 2019, nous sommes passés de 33 collaborateurs à 69 au 31/08/2022.

✓ Croissance externe



L'année 2021 a été marquée par le rachat de deux entreprises soeurs Micro 6 et Mana-Sys, respectivement basé à Villers-lès-Nancy et Rennes, qui ont été absorbées dans Bow Medical au 1^{er} janvier 2022. Bow Medical a continué sa croissance et vient de racheter Lensys et Lensys Lab's à Toulouse, au mois d'août 2022,

Ces acquisitions ont permis à Bow Medical de se diversifier en intégrant l'obstétrique dans son domaine de compétences.

Restructuration des services

En termes de management, Bow Medical a pris la décision d'organiser et de regrouper ses équipes par service dans une logique fonctionnelle et non géographique. Cette organisation permet d'intégrer au mieux les nouveaux collaborateurs dans la culture de l'entreprise et de ne pas accentuer le phénomène d'éloignement géographique.

Cette restructuration a également permis de promouvoir des collaborateurs en interne, sur des postes de management d'équipe.

6 collaborateurs ont été nommés managers et se sont vu attribuer la responsabilité du management d'une équipe.

Harmonisation des pratiques

Les pratiques sociales ont été harmonisées entre les différentes sociétés afin que les nouveaux collaborateurs puissent bénéficier des mêmes avantages sociaux que les collaborateurs de Bow Medical déjà en poste. De plus, un renouvellement du parc informatique a été effectué pour ces nouveaux collaborateurs afin qu'ils aient à disposition un matériel de qualité qu'ils leur permettent également de recourir au télétravail lorsqu'ils en ont besoin.

Aménagement des bureaux

Un réaménagement des locaux du site de Villers-lès-Nancy a été effectué cette année afin que les collaborateurs sur place aient un environnement de travail sain et aussi agréable que possible. Des tableaux en lien avec l'obstétrique ont été accrochés afin d'égayer les bureaux et de renforcer leur sentiment d'appartenance à Bow Medical.

✓ Diversité, discrimination et harcèlement



Bow Medical s'engage à promouvoir l'égalité entre tous ses collaborateurs et à lutter contre toute forme de discrimination relative au sexe, à la couleur de peau, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge...

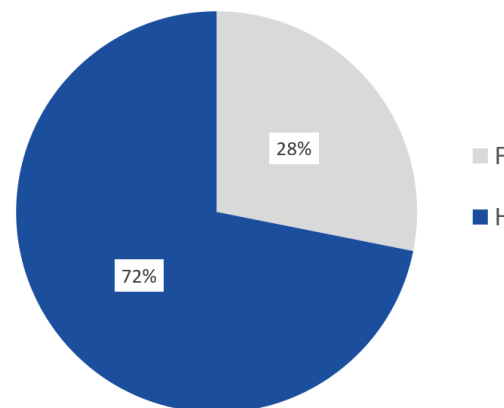
Égalité Femme/Homme

Malgré une forte représentation masculine dans le monde du développement informatique, Bow Medical veille à promouvoir la parité hommes/femmes en son sein.

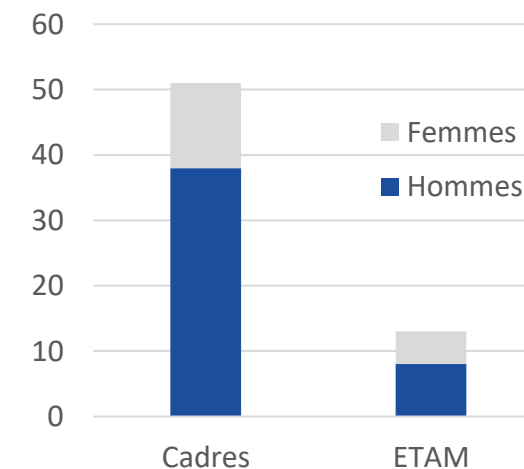
La représentation féminine en hausse constante est un objectif de la Direction : toutefois, à compétences égales, c'est le profil du candidat qui fera la différence au moment de faire un choix pour le poste à pourvoir.



Proportions Femmes/Hommes



Répartition Cadre/ETAM 2022



✓ Diversité, discrimination et harcèlement



Égalité des rémunérations

Pour un emploi donné, le niveau de salaire de la personne recrutée sera, à la base, le même qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Nous appliquons en effet strictement la grille des salaires en vigueur dans le cadre de la Convention Collective SYNTEC, dont dépend l'entreprise et qui regroupe des syndicats professionnels spécialisés dans les professions de l'ingénierie, du numérique, du conseil, de l'événementiel et de la formation professionnelle : cette grille des salaires s'appuie sur le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle du candidat.

Durant la crise sanitaire, afin que les salariés en situation de télétravail temporaire du fait de la pandémie soient traités sur le même pied d'égalité que les collaborateurs en situation de télétravail habituel, une indemnité de télétravail de 50 € maximum par mois a été allouée à tous dans le cadre défini par l'URSSAF.

Refonte des contrats

L'ensemble des collaborateurs de Bow Medical, y compris les alternants, possèdent une fiche de poste, réactualisée tous les ans, afin de nous conformer aux exigences de la norme ISO 13485.

Pour parvenir à l'équité entre les différents collaborateurs de Bow Medical, notamment suite à l'acquisition de Micro 6 et Mana-Sys, que ce soit en termes de rémunération qu'en matière de conditions d'exercice de la fonction, notre conseil en Droit social a travaillé sur l'harmonisation des contrats de travail des collaborateurs de ces sociétés. Ce travail a abouti début 2022.

Parallèlement, certains collaborateurs de Bow Medical, dont le niveau de rémunération le permettait, sont passés au forfait jours courant 2022.

✓ Diversité, discrimination et harcèlement



Harcèlement

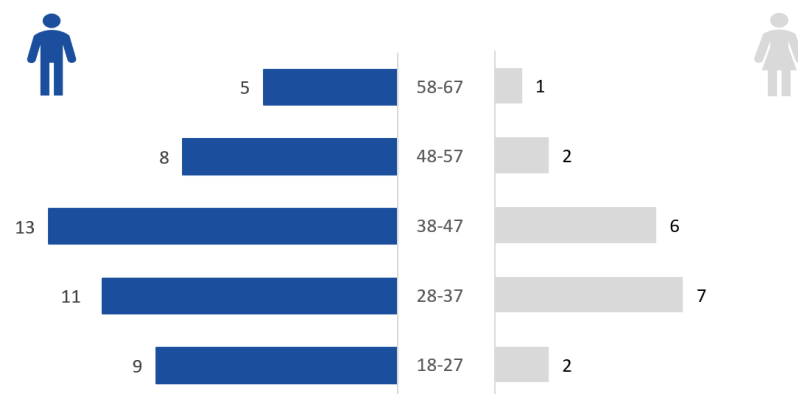
En février 2020, le CSE a nommé, parmi ses membres, un référent en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement, qui a pu suivre une formation dédiée sur sa mission en octobre 2020.

Autres indicateurs d'égalité

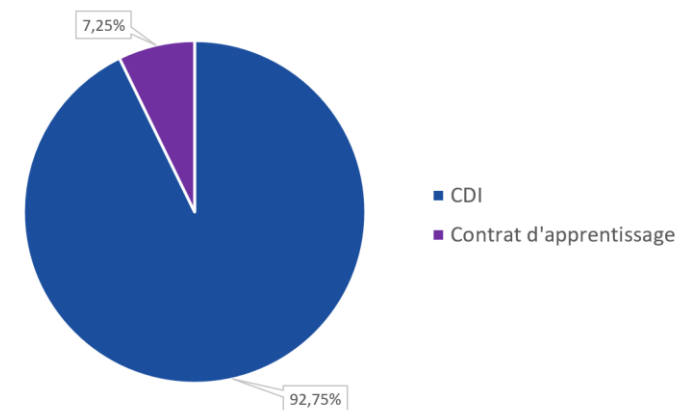
Bow Medical se veut un lieu ouvert et multiculturel, avec des collaborateurs de différentes nationalités :

- Une étudiante d'origine algérienne dont le contrat d'alternance a été renouvelé pour 2 années supplémentaires ;
- Une collaboratrice d'origine mexicaine a rejoint l'entreprise en CDI en fin d'année 2021, suite à un stage longue durée, dans le cadre de ses études en marketing.

Pyramide des âges par genre



Répartition des contrats



✓ Intégrer des personnes en situation de handicap

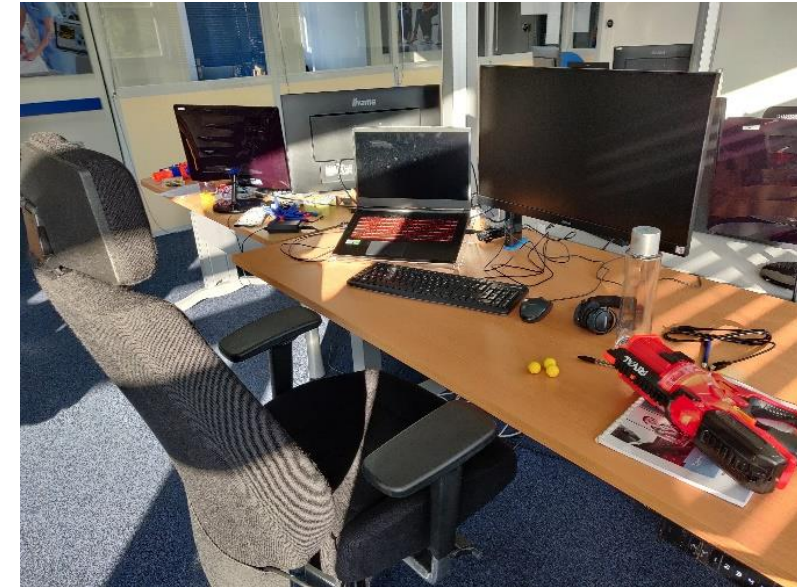


Bow Medical lutte contre la discrimination en matière d'emploi et a fait le choix de s'engager plus particulièrement dans l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Insertion professionnelle

En matière d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, la société compte à ce jour 3 salariés bénéficiant d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

Pour deux d'entre eux, nous avons mené à bien une démarche avec CAP Emploi Somme, Organisme de Placement Spécialisé (OPS) en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'aménager leurs postes de travail et leur permettre de travailler dans des conditions optimales en termes d'ergonomie et de confort. Une analyse de poste a été effectuée par cet organisme et une subvention pour l'aménagement du poste de travail du salarié nous a été allouée par l'AGEFIPH.



Partenariat

Nous avons conclu un partenariat avec « La Table du Maraîcher », un ESAT qui gère un restaurant commun aux entreprises de la zone d'activité qui souhaitent y adhérer pour leurs collaborateurs et qui emploie des personnes handicapées et/ou en réinsertion.

✓ Intégrer des personnes en situation de handicap



Associations que nous soutenons



Pour recycler notre matériel informatique devenu obsolète et encombrant, nous faisons ponctuellement appel à la société ELISE spécialisée dans la collecte et le recyclage qui permet d'assurer un emploi stable à des personnes en situation de handicap et/ou en réinsertion. Ce fut le cas en mars 2022 suite au désencombrement et au rangement des locaux de Villers-lès-Nancy.



Depuis 2021, nous avons mis en place une collecte de bouchons en plastique de boissons au sein de l'entreprise. Ces bouchons sont ensuite apportés à l'association les « Bouchons d'Amours » qui en reverse les profits financiers à d'autres associations afin de financer du matériel pour des personnes handicapées ainsi que, ponctuellement, pour des actions humanitaires en France et à l'étranger. Cette initiative permet de faciliter la vie des personnes en situation de handicap.

En avril 2022, les « Bouchons d'Amours » ont remis un chèque de 15 000 € à l'association Handi'chiens qui éduque et remet gratuitement des chiens d'assistance pour des personnes en situations de handicap.

Afin de contribuer à l'emploi des personnes en situation de handicap, nous achetons depuis 2021 notre papier pour impression à l'AFLPH (Association pour la Formation et L'insertion des Personnes Handicapées). Cette entreprise est spécialisée dans la fabrication d'articles de papeterie, de classement et produits d'entretien.

✓ Suivi et développement des compétences



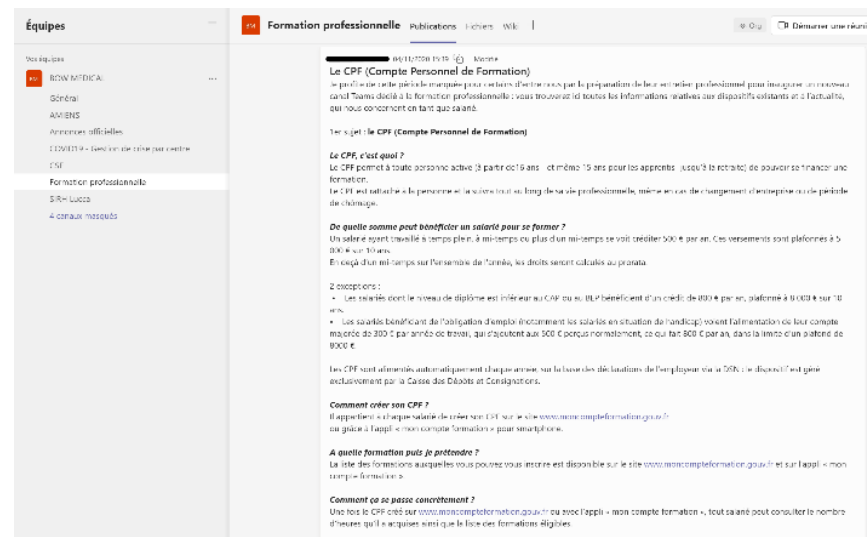
Nous croyons dans le potentiel de nos salariés et nous les aidons à le développer.

Plan de développement des compétences

Bow Medical élabore chaque année un Plan de Développement des Compétences, régulièrement tenu à jour et qui recense les formations internes et externes dispensées aux collaborateurs.

Communication sur la formation

Un canal Microsoft Teams interne existe depuis 2020 afin de permettre le partage d'informations avec les salariés sur la formation professionnelle et les dispositifs auxquels ils peuvent avoir recours pour se former. Le premier sujet a porté sur le CPF (Compte Personnel de Formation), notamment dans la perspective des entretiens professionnels et des entretiens annuels d'évaluation.



Taux de formation en 2021 :

56,09 %

Nombre de salariés formés :

23

Nombre d'heures de formation dispensées sur 2021 :

213,50 heures

Coût total des formations dispensées sur 2021 :

4 077,50 €

✓ Suivi et développement des compétences



Entretien individuel et professionnel

En octobre 2021, l'ensemble des managers de Bow Medical, membres du Comité de Direction, ainsi que l'Office Manager, ont été formés par un consultant externe aux entretiens professionnels et aux entretiens individuels d'évaluation et ce, afin de tenir compte des disparités relatives à l'expérience et aux connaissances de chacun d'eux dans ces domaines. Un second groupe de managers a été formé en juin 2021 par le même consultant aux entretiens professionnels pour faire suite à une promotion interne et former les collaborateurs concernés issus de Micro6.

Pour les managers intermédiaires nouvellement nommés en 2022, une session de formation au management d'équipe leur sera dispensée en novembre 2022 par un organisme de formation externe. Cette session de formation de 4 jours fera l'objet d'une prise en charge financière intégrale de la part de l'OPCO ATLAS.

Grâce à notre SIRH, nous avons pu mettre en place un questionnaire permettant de préparer en amont les différents entretiens des collaborateurs (entretien individuel, professionnel...). Cet applicatif permet de rédiger les comptes-rendus de ces entretiens et de définir des objectifs annuels et de suivre leur évolution de manière contradictoire.

Néanmoins, chaque collaborateur reste libre, s'il en éprouve le besoin et à n'importe quel moment de l'année, de demander un entretien avec son manager pour évoquer des aspects précis de leur collaboration (rémunération, formation,...).



✓ Suivi et développement des compétences



Formation initiale et continue

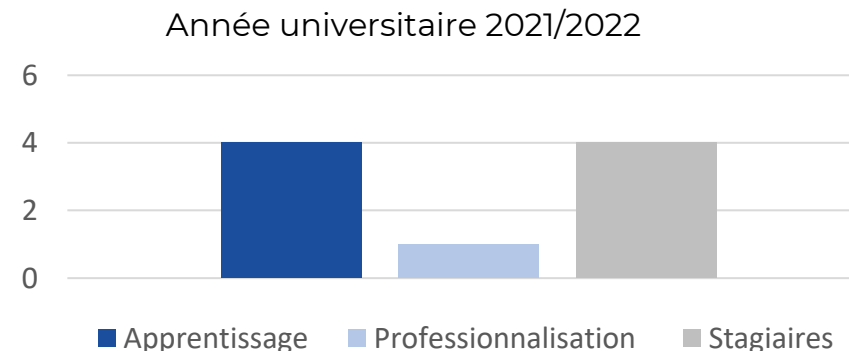
Former un alternant, c'est lui offrir la possibilité d'acquérir des compétences professionnelles pour en faire un collaborateur engagé, ainsi Bow Medical recrute régulièrement des collaborateurs en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation ainsi que des stagiaires.

La société est aussi impliquée, via ses salariés, dans la formation des étudiants en informatique, notamment dans les Universités et écoles d'informatique (Compiègne, Polytech Lyon, Université de Picardie Jules Verne, IUT d'Amiens). Trois salariés (le Directeur R&D, le Directeur Interopérabilité et Support et un développeur) interviennent auprès des étudiants en tant que vacataires auprès de l'Université de Picardie Jules Verne d'Amiens.

Bow Medical verse chaque année sa taxe d'apprentissage disponible à l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) du Centre Hospitalier Universitaire (CHU) d'Amiens pour la formation des élèves-infirmiers.

Bow Medical compte à ce jour 7 alternants :

- 2 collaborateurs ont été embauchés en contrat d'alternance après un stage concluant ;
- 3 alternants ont souhaité poursuivre leur formation professionnelle dans le cadre d'un second contrat d'alternance chez Bow Medical ;
- 3 collaborateurs se sont vu proposer un contrat de travail en CDI à l'issue de leur stage ou de leur alternance.



✓ Dialogue social



Nous favorisons un dialogue social respectueux et constructif pour l'entreprise et ses collaborateurs, dans le respect de la convention collective SYNTEC, dont nous dépendons.

Comité Social et Économique

Le CSE a été élu et installé dès octobre 2019, avec deux collèges électoraux (ETAM, Cadres) : deux membres titulaires et un membre suppléant ETAM ont été élus.

Afin de pouvoir respecter les votes exprimés par les collaborateurs, le Président a demandé que le membre suppléant ETAM soit invité à participer aux réunions du CSE, même en présence du titulaire du collège ETAM. Les réunions du CSE se tiennent chaque mois, en présence du Directeur Général, du Directeur Administratif & Financier et de l'Office Manager.

11 réunions sont réalisées durant l'année, une par mois sauf au mois d'août. Le compte-rendu de chaque réunion est diffusé sur le canal Teams dédiés au CSE. Les principaux thèmes de discussion du CSE sont : l'organisation du travail et des locaux durant la pandémie, l'indemnisation des temps de trajet, l'organisation d'un événement d'entreprise et des propositions d'idées pour améliorer la qualité de vie au travail.

Réunion générale

Depuis janvier 2022, tous les mois, une conversation de 45 minutes est organisée avec tous les collaborateurs afin de communiquer sur la stratégie de l'entreprise et ses indicateurs clés. Cette initiative, mise en place par le nouveau Directeur Général, est très appréciée des collaborateurs.

Cette réunion permet également de faire remonter les succès qui se sont déroulées durant le mois, de motiver et de féliciter les collaborateurs pour le travail fourni tout en leur permettant, quels que soit leur fonction dans la société et leur emplacement géographique, de bénéficier du même niveau d'information.

✓ Dialogue social



Boîtes à idées

Afin de respecter et d'encourager les collaborateurs à s'investir dans la vie de l'entreprise, fin octobre 2020 nous avons inauguré une boîte à idées dématérialisée, [créée ici](#). Chaque collaborateur peut, de façon anonyme, y déposer son idée, la partager et la soumettre au vote. Nous avons prévu que les idées soient débattues en CSE afin de pouvoir statuer sur les idées ayant rencontré le plus de votes.

Plus simplement, chaque collaborateur peut mettre en place un sondage Teams ou une discussion afin de demander l'avis de tous sur un sujet professionnel mais aussi sur un sujet du quotidien. Par exemple, en octobre 2020, un sondage a été lancé sur le type de café en grains à acheter à l'avenir, à l'occasion d'un changement de fournisseur :

Forms 21/10/2020 14:23 Mis à jour

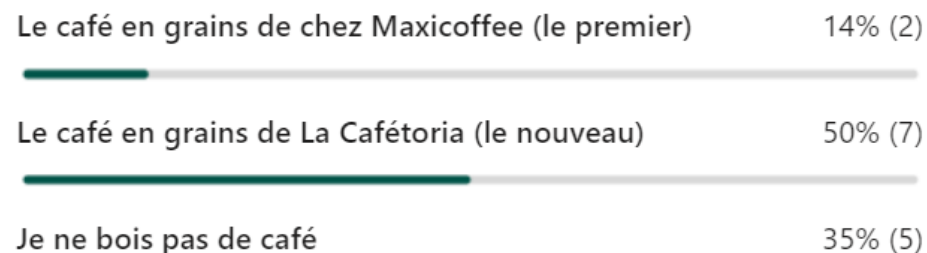
Fabienne SAVOYE a créé un sondage
Résultats partagés; Pas anonyme

Quel marque de café en grains souhaitez-vous que nous achetions à l'avenir ?

- ☐ Le café en grains de chez Maxicoffee (le premier)
- ☐ Le café en grains de La Cafétoria (le nouveau)
- ☐ Je ne bois pas de café

Envoyer le vote

Forms 21/10/2020 14:23 Mis à jour



14 réponse(s)

✓ Équilibre vie privée et vie professionnelle



Pour améliorer les conditions de travail, un accord collectif sur le temps de travail a été signé en février 2019, qui a permis à chaque collaborateur de se responsabiliser face à l'organisation de ses tâches et de sa charge de travail en permettant davantage de flexibilité et d'autonomie dans la gestion de son temps de travail.

Depuis fin 2018, le nombre de collaborateurs en situation habituelle de télétravail a plus que doublé.

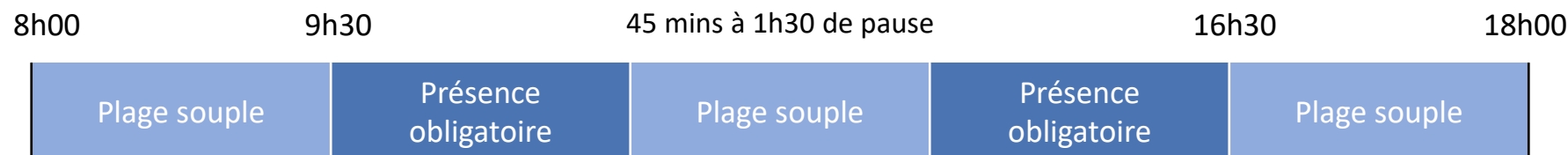
En juin 2019, nous avons établi une charte relative au télétravail. Nous avons également investi pour remplacer les anciens ordinateurs fixes par des ordinateurs portables afin de faciliter la mobilité des salariés. Cette démarche nous a permis de placer plus facilement nos collaborateurs en télétravail pour faire face à la crise sanitaire du COVID-19.

De plus, les collaborateurs ont la possibilité de recourir ponctuellement au télétravail afin de gérer d'organiser sa journée pour être en capacité de gérer sa charge de travail, tout en faisant face à ses impératifs et imprévus, notamment dans le cadre privé.

Des aménagements horaires ou organisationnels sont également possibles au cas par cas, dans la mesure où ils n'entraînent pas de désorganisation du service ou n'empêchent pas la bonne réalisation des missions professionnelles. Par exemple, un collaborateur a organisé ses journées de travail de façon à pouvoir dispenser des cours à des étudiants à l'Université de Picardie Jules Verne.

A ce jour, chaque collaborateur peut bénéficier, sous réserve de l'accord de son manager, de 2 à 3 jours de télétravail par semaine.

Cette souplesse favorise l'engagement des salariés, contribue à la rétention des talents et à la fidélisation des salariés, tout en évitant du stress et de l'absentéisme : en 2021, le taux d'absentéisme annuel de Bow Medical s'élevait à 1,19 %.



✓ Qualité de vie au travail



Parce que la qualité de vie au travail est devenue un enjeu majeur pour les entreprises, nous y apportons une attention particulière.

Évènements CSE

Le CSE organise 2 événements annuels : l'un à l'occasion de la rentrée, et l'autre en hiver, à l'occasion de la nouvelle année.

Fin septembre 2021, un repas d'entreprise a été organisé au restaurant O'Jardin à Amiens, ce fut l'occasion pour nos collaborateurs du site de Villers-Lès-Nancy de venir rencontrer tous les collaborateurs du Siège qu'ils n'avaient pas encore rencontré mais également de passer une soirée conviviale entre collègues. Fin juin 2022, une seconde soirée a été organisée au Amiens Cable Park : les collaborateurs qui le souhaitent ont d'ailleurs pu s'initier au wakeboard. Les soirées sont entièrement prises en charge financièrement par la société, mais l'organisation reste à l'initiative des membres du CSE. L'ensemble des collaborateurs de la société est invité, de même que les futurs salariés et stagiaires.

Pour 2021, le budget consacré au « team building » s'élevait à 5 100 €.

Les collaborateurs de Bow Medical ont également accès, depuis décembre 2020, grâce à leur compte de titres-restaurant Swile, à une plateforme leur permettant d'effectuer des achats à tarif réduit chez les commerçants adhérents et d'une billetterie.



✓ Qualité de vie au travail



Tirokdo

Tous les ans, à l'occasion de Noël et de la nouvelle année, les membres du CSE organisent un [Tirokdo](#), chaque collaborateur est libre d'y participer ou non. Il s'agit d'offrir un cadeau à un collègue qui s'est inscrit à l'opération. Chaque participant qui s'est inscrit à l'opération tire au sort un autre participant (et il sera le seul à connaître son tirage) afin de lui offrir un cadeau pour Noël.

Il n'y a pas de budget minimum (en général autour de 10€), ni de budget maximum.

Il s'agit d'un moment de partage et de convivialité entre collègues, qui permet à chacun et notamment aux nouveaux collaborateurs, de mieux se connaître entre salariés.



Challenge Entreprise Courir La Jules Verne – Enedis 2022

Bow Medical compte parmi ses collaborateurs beaucoup de sportifs, c'est pourquoi nous avons pris l'initiative de participer au Challenger Entreprise de Courir La Jules Verne – Enedis 2022. Les frais d'inscription ont été pris en charge par la société et chaque maillot des participants été floqué avec le nom de Bow Medical.

Une quinzaine de collaborateurs se sont donc retrouvés le 26 juin 2022, afin de courir aux couleurs de la société sur les différentes épreuves proposées par les organisateurs.

Plusieurs collaborateurs sont venus soutenir leur collègue et partager un bon moment ensemble.

✓ Qualité de vie au travail



Petit-déjeuner Palmarès Best Workplaces France

À l'occasion de son classement au Palmarès GPTW 2022 pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, Bow Medical a organisé un petit-déjeuner à Amiens et à Villers-lès-Nancy afin de célébrer l'obtention de ce prix qui récompense l'expérience collaborateur de qualité au sein de Bow Medical.

Afin de remercier les collaborateurs, sans qui cette récompense n'aurait pas été possible, des gourdes avec le logo de l'entreprise et aux couleurs de GPTW ont été distribués à tous les collaborateurs.



Concours pulls de Noël

Afin de célébrer les fêtes de fin d'année, à l'initiative des salariés, un concours du plus jolie pull de Noël a été organisé fin 2021. Tous les collaborateurs y ont participé, y compris ceux qui n'étaient pas présents dans les bureaux en partageant une photo d'eux sur le canal Microsoft Teams.

Tout au long de la journée, tout le monde a pu voter pour son pull préféré. À la fin de la journée, la photo ayant reçu le plus de j'aime a été déclarée vainqueur. Et ainsi, une boîte de chocolat a été offerte au collaborateur qui portait le plus beau pull, selon l'appréciation de tous ses collègues.

✓ Qualité de vie au travail



Aménagement des locaux

Fournir un espace de travail agréable, spacieux et lumineux à nos collaborateurs est primordial. C'est pourquoi, nous disposons de locaux d'une superficie de 690 m² où chaque collaborateur dispose de son espace de travail. Afin de renforcer la cohésion d'équipe, nos différents services travaillent en open space ou dans un bureau à plusieurs.

De plus, des bureaux de « passage » sont à disposition des collaborateurs en situation de télétravail permanent afin qu'ils aient également un espace de travail lorsqu'ils viennent nous rendre visite au siège de l'entreprise.

En 2019 et 2020, des travaux d'aménagement dans ces nouveaux locaux ont été réalisés à cette occasion :

- Installation d'une cuisine équipée avec un lave-vaisselle, un four multifonctions, 2 fours micro-ondes et un réfrigérateur grande contenance dès 2019. Des couverts et des verres sont également mis à disposition du personnel ;
- Aménagement d'un coin salon disposant d'une console de jeux et de plusieurs manettes ;
- D'une salle de repas ;
- Ainsi que d'une salle de repos équipée de banquettes.
- L'achat d'une machine à café à grains professionnelle ;
- La location d'une fontaine à eau réfrigérée et à eau gazeuse.

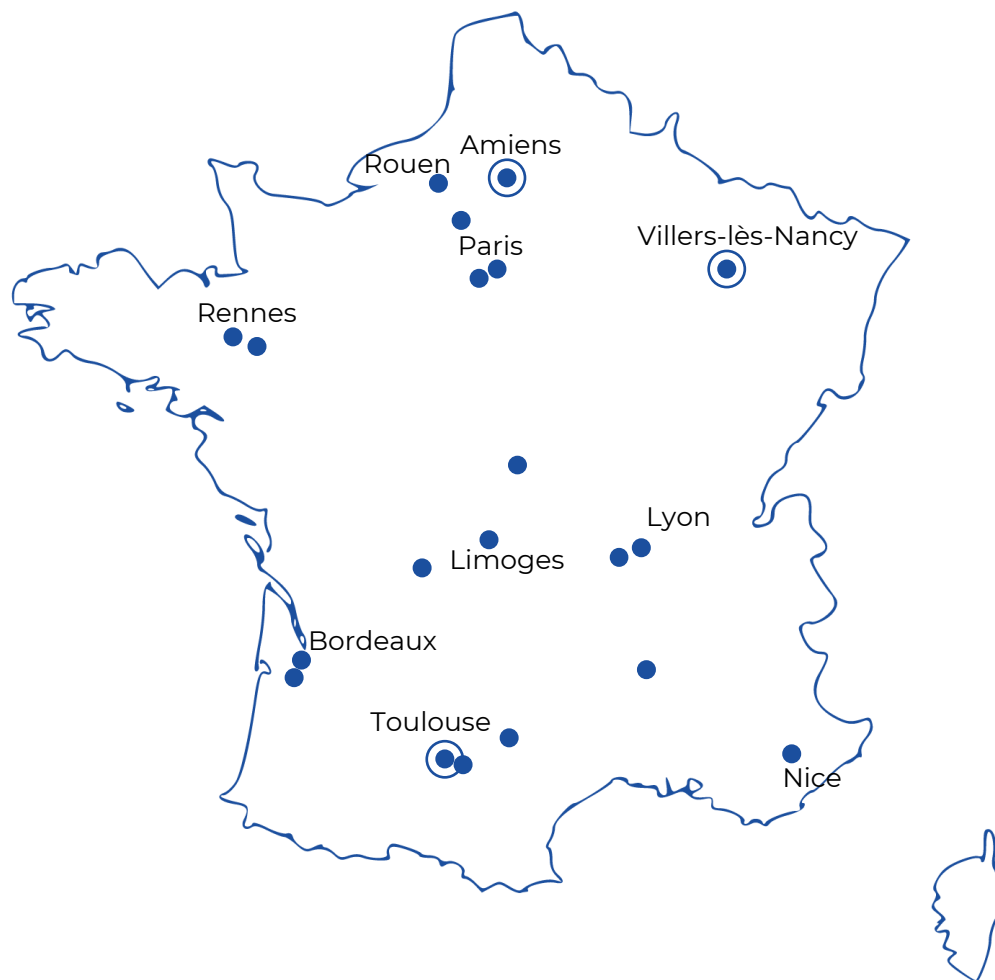
Le budget consacré aux travaux d'aménagement de la cuisine s'est élevé à 6 343,44 € en 2019 et 2 995,22 € en 2020.

Primes selon les objectifs

La reconnaissance et la valorisation du travail quotidien chez Bow Medical se pratiquent par des primes pouvant être octroyées. Le contrat de travail de chaque collaborateur prévoit une part fixe et une part variable, attribuées chaque année sous forme de prime en fonction de la réalisation d'objectifs individuels et communs.

La rémunération des salariés dépend de la grille des salaires en vigueur dans le cadre de la convention SYNTEC, dont nous dépendons. Nos collaborateurs sont rémunérés bien au delà des minimas conventionnels, ce qui permet à chaque collaborateur de percevoir un salaire décent par rapport à ce secteur d'activité.

✓ Proximité



- 17 collaborateurs en télétravail permanent
- 3 établissements : Amiens (Siège Social), Toulouse (depuis août 2022) et Villers-lès-Nancy

✓ Axes de progrès

Parce que nous cherchons toujours à nous améliorer, nous souhaitons :

ACTION OU ENGAGEMENT

Déployer un outil nous permettant de monitorer et de structurer notre démarche RSE et ainsi améliorer notre suivi avec de nouveaux indicateurs

ACTION OU ENGAGEMENT

Calculer l'index égalité Femmes/Hommes



Protection de l'Environnement

Protection de l'Environnement

Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



Changement climatique, réduction de la biodiversité, diminution des ressources naturelles, augmentation des risques environnementaux...

Les enjeux aujourd'hui sont de limiter le réchauffement climatique à 1,5° par rapport aux niveaux préindustriels (GIEC 2019). Tous ces enjeux sont une préoccupation majeure dans nos sociétés, il en va de l'avenir de notre planète et de ses habitants.

Avec près de 4 millions d'entreprises en France, l'implication de celles-ci dans la transition écologique est de plus en plus importante et de plus en plus urgente. Notre impact environnemental est conséquent, du fait de notre consommation de ressources importantes mais également de l'utilisation de moyens de transport qui génèrent par conséquent de la pollution.

C'est pourquoi nous avons décidé de nous impliquer davantage dans la cause environnementale, à notre niveau.

✓ Consommations



Chaque collaborateur de Bow Medical est encouragé à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement pour contribuer à la réduction de notre empreinte environnementale.

Énergie



Afin d'économiser l'énergie, une climatisation réversible a été installée et la température tombe automatiquement à 18°C la nuit et les week-end.

Nous encourageons nos collaborateurs à éteindre leur matériel informatique dès qu'ils quittent les locaux.

Fourniture de bureau



Le placard de fournitures de bureau n'est pas en libre accès pour les salariés.

Les fournitures sont mises à disposition par l'Office Manager qui assure le suivi de leur consommation.

Un stock de fournitures basiques et en nombre limité est disponible : les fournitures complémentaires et spécifiques sont commandées si nécessaires.

Consommables jetables



En 2019, nous avons investi dans l'installation d'une cuisine équipée avec un lave-vaisselle, nous avons donc mis à disposition du personnel des couverts et des verres ce qui nous permet de limiter notre consommation de couverts jetables et de gobelets en plastique à usage unique.

Eau



Depuis 2020, nous avons poursuivi nos investissements en faisant appel à la société Castalie pour louer une fontaine à eau plate et à eau gazeuse avec des gourdes à disposition de tous les collaborateurs.

Tous les robinets sont également équipés de mitigeurs d'eau ce qui permet de modérer notre consommation d'eau.

✓ Consommations



Papier

Chaque imprimante est connectée en réseau et nous encourageons tous les collaborateurs à réaliser leur impression en noir/blanc et en recto/verso par défaut. Nous mettons également à disposition des bacs de papier brouillon pour limiter notre consommation.

Depuis 2019, les bulletins de salaire sont distribués de façon dématérialisée. Nous avons investi dans l'installation d'un SIRH permettant de dématérialiser tous les processus RH et la signature électronique de nos documents depuis juin 2021.

Un logiciel de facturation permet de dématérialiser les factures clients et de diminuer notre consommation de papier, ainsi que de limiter notre empreinte carbone.

Dans une démarche de minimisation de notre consommation et de distribution de papier, nous avons contractualisé en décembre 2020 avec le prestataire Swile, fournisseur de titres-restaurant dématérialisés. Les collaborateurs ont donc à leur disposition une carte de paiement, adossée au réseau Mastercard sur laquelle sont crédités les titres-restaurants.

Depuis le 18 juin 2021, notre SIRH a évolué, désormais il nous permet de signer électroniquement des documents (fiches de fonction, contrats de travail...). Une refonte des contrats étant intervenue au même moment, cette évolution nous a permis d'économiser des impressions et des allers-retours de documents inutiles.



Achat de 37 500 feuilles de papier A4 de 80g pour l'année 2022.

Économie de papier réalisé avec les bulletins de paie dématérialisés depuis leur mise en place : *(Salariés 2019) 33*12 + (Salariés 2020) 46*12 + (Salariés 2021) 61*12 + (Salariés 2022) 68*9 = 2 292 feuilles*

✓ Gestion des déchets



La gestion des déchets des entreprises représente un enjeu majeur pour l'environnement. C'est pourquoi, Bow Medical agit pour la prévention et le recyclage des déchets. En interne, nous limitons notre production de déchets et nous favorisons le recyclage : des bacs de tri sont disponibles dans la cuisine.

Recyclage papier & carton

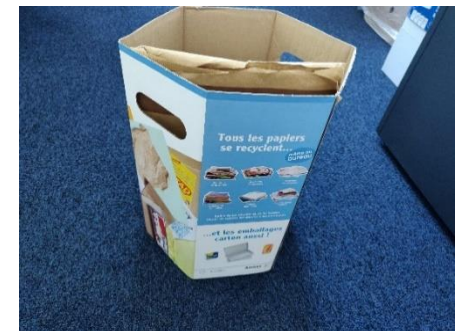
Une démarche gratuite de recyclage du papier et du carton a été initiée avec la communauté d'agglomération Amiens Métropole : des poubelles de récupération des déchets type papier et carton ont été mises à disposition dans la plupart des bureaux. Des conteneurs de tri ont également été fournis par Amiens Métropole et un circuit de collecte spécial pour le papier et le carton a été initié avec Veolia.



Tri sélectif

Pour aller plus loin dans la démarche de recyclage, Bow Medical met à disposition différents bacs et poubelles (bac pour le verre, corbeille à papier, poubelle jaune...) afin que les collaborateurs participent au tri sélectif.

De plus, les collaborateurs amènent à tour de rôle les cartouches, les piles et les ampoules dans les commerces du secteur, disposant de bacs de recyclage.



✓ Gestion des déchets



Les Bouchons d'Amours

Depuis le mois de mai 2021, nous avons mis à disposition des collaborateurs un carton dans lequel ils peuvent déposer les bouchons de boissons qu'ils consomment aussi bien au travail que chez eux.

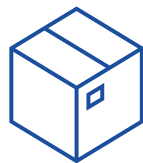
Depuis sa mise en place, nous avons déjà déposé deux sacs poubelles de 30L auprès de l'Association « Les Bouchons d'Amours » qui recycle les bouchons dont les profits financiers serviront à financer du matériel pour des personnes handicapées ainsi que, ponctuellement, pour des actions humanitaires en France et à l'étranger.

Sur l'année 2021, 736,680 tonnes de bouchons ont été recyclées par l'association sur l'année 2021.

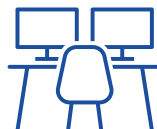
ELISE

Depuis 2020, nous faisons appel à la société ELISE qui réalise des collectes de matériel obsolète et d'encombrants (écrans, cartons, mobilier...). Cette entreprise spécialisée dans la collecte et dans le recyclage, permet d'assurer un emploi stable à des personnes en situation de handicap ou avec des difficultés d'insertion.

Nous avons également fait appel à eux lors du désencombrement et du rangement des locaux du site de Villers-lès-Nancy que nous avons racheté en 2021.



65 kg de
cartons



224,5 kg de mobilier
de bureau



34,5 kg
d'encombrants



1 628 kg de papier
archivés

✓ Politique de transports



Le plus souvent, les actifs en emploi utilisent la voiture pour faire le trajet domicile-travail. Par conséquent, nous encourageons nos collaborateurs à utiliser des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle et nous les sensibilisons et les impliquons dans la démarche.

Flotte automobile

Une flotte de véhicules de fonction a été mise en place pour nos Ingénieurs commerciaux qui sont amenés à se déplacer régulièrement. Il s'agit pour l'essentiel de véhicules hybrides, bénéficiant d'une Taxe sur les Véhicules de Sociétés presque nulle, ce qui permet de limiter les émissions de CO2.

Ainsi, une charte automobile de bonne conduite a été rédigée afin de sensibiliser les collaborateurs, amenés à se déplacer régulièrement en voiture, à la sécurité routière mais aussi à envisager d'autres modes de déplacements plus respectueux de l'environnement, voire à utiliser les outils de réunion à distance quand cela s'avère possible.

Depuis le début de l'année 2022, nous avons mis en place un suivi de la consommation des véhicules de fonction. Ce suivi régulier va nous permettre de mieux accompagner les collaborateurs dans notre objectif de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre.



13 véhicules de société dont 77 % d'hybrides.



Notre taux d'émission moyen de CO2 de nos véhicules est de 95,77 g/km.



Le carburant représente un budget de 28 988,11 € sur l'année 2021.

✓ Politique de transports



Abonnements

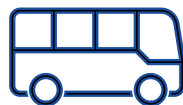
Les collaborateurs amenés à se déplacer fréquemment et sur de longues distances ont été invités à s'équiper d'une carte de réduction auprès de la SNCF (Carte Liberté...) adaptée à leurs besoins et remboursée par Bow Medical.

De même, depuis juin 2020 un forfait PRO a été souscrit auprès de la SNCF pour une durée d'un an, que nous avons renouvelée en juillet 2021 et juillet 2022 afin que les collaborateurs bénéficient de tarifs réduits pour les allers-retours entre Amiens et Paris et notamment vers notre établissement secondaire parisien.

Nous rappelons également régulièrement aux salariés qu'ils ont la possibilité, comme le prévoit la loi, de bénéficier du remboursement à hauteur de 50% de leurs frais engagés pour l'utilisation des transports en commun (sur présentation d'un justificatif).



Tous les formateurs sont équipés d'une carte de réduction SNCF.



5 collaborateurs viennent au travail en bus.



4 collaborateurs viennent au travail en vélo ou à pied.

Envoi des colis

EN 2020, nous avons mis en place une collecte hebdomadaire des colis réalisée sur site par La Poste ou Chronopost afin de regrouper les colis envoyés à nos clients ce qui nous a permis de limiter nos émissions de CO2.

✓ Politique de transports



Télétravail

Les collaborateurs étant domiciliés loin du siège social ont la possibilité d'être en télétravail permanent et de venir ponctuellement au siège social amiénois afin de participer aux réunions d'équipe.



Chez Bow Medical nous comptons 16 collaborateurs sont en télétravail permanent.

Visioconférence

Nous avons à la disposition des collaborateurs des vidéoprojecteurs et des outils de visioconférence afin de limiter les déplacements de nos collaborateurs. De plus, les Ingénieurs commerciaux ont été formés au nouveau mode de vente que nous avons développée cette année, c'est-à-dire, les démonstrations et les ventes à distance.



Nous sommes équipés de 2 vidéoprojecteurs et nous utilisons Microsoft Teams pour organiser des réunions.

Bow Medical n'a subi aucun problème majeur ou nouveau litige en matière d'environnement ces dernières années.

✓ Axes de progrès

Dans une optique d'amélioration de notre implication dans la préservation de nos ressources fossiles et de l'amélioration de notre responsabilité en matière d'environnement, nous souhaitons :

- ✓ Faire une campagne de sensibilisation sur le numérique responsable ;
- ✓ Rédiger une guide de pratique environnementale ;
- ✓ Mettre en place un bilan GES ;
- ✓ Inclure dans le charte automobile les principes de l'éco-conduite.





Lutte contre la corruption

Lutte contre la corruption

Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.



La corruption est un phénomène qui touche tous les pays, aucun État n'y échappe quel que soit son niveau économique et social. Elle met en danger la réputation de l'entreprise et accroît les risques financiers, juridiques, etc.

Selon Transparency International France, la lutte contre la corruption n'a pas progressé en France depuis 10 ans.

Aujourd'hui, l'éthique est incontournable dans la stratégie de toutes les entreprises que ce soit pour répondre aux attentes sociétales de plus en plus fortes qu'à la réglementation avec notamment la loi dite « Sapin II ».

Ce sont pour toutes ces raisons que Bow Medical s'engage à lutter contre la corruption sous toutes ces formes, dans l'ensemble des pays où nous exerçons notre activité.

La France dans l'Indice de Perception de la Corruption 2021 :



Source : Transparency International France

✓ Bonne conduite en entreprise



Charte anti-corruption

Une Charte anti-corruption a été rédigée en mai 2022, vise à servir de référence pour guider les collaborateurs de Bow Medical dans l'identification des situations relevant de la corruption ou du trafic d'influence dans leurs activités quotidiennes et du comportement à adopter face à ces situations.

Cette charte s'applique à tous les dirigeants, collaborateurs permanents et temporaires travaillant au nom de Bow Medical. Nous exigeons que les managers respectent et fassent respecter la charte anti-corruption en plus de toutes les lois et réglementations applicables à notre secteur d'activité.

Nous rappelons dans ce document que nous avons une politique « zéro cadeau » sauf cas exceptionnel pour un montant maximum de 50 € TTC (dans la mesure du possible, le « cadeau » est partagé avec l'ensemble des collaborateurs présents).

Tous les devis sont à faire valider par notre Directeur Adjoint - Administratif et Financier quel que soit le montant.

Politique interne en matière de frais professionnels

Bow Medical a établi et communiqué en novembre 2021, via son SIRH qui gère le remboursement des frais professionnels, une politique interne concernant leur traitement. Chaque dépense doit être strictement effectuée dans le cadre de la mission répondant aux besoins de l'entreprise. Les frais ne sont remboursés que s'ils respectent les dispositions en vigueur et s'ils sont approuvés par le manager, puis contrôlés par l'Office Manager avant remboursement par le Directeur Adjoint – Administratif et Financier. Pour cela, chaque dépense doit être accompagnée d'une pièce justificative en annexe.



Aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption, de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin, n'a été rapporté sur l'année 2022.

✓ Sécurité de l'information



Il va de soi que dans notre secteur d'activité, la présence de l'outil informatique est indispensable, c'est pourquoi nous avons 2 Chartes – une Charte informatique et une Charte administrateur - qui fixent les principes généraux d'utilisation des systèmes d'information de Bow Medical mis à disposition des utilisateurs, dans le cadre de leur activité professionnelle.

Sensibilisation à la cybersécurité

Le Directeur Technologie de Bow Medical a effectué en 2022 une campagne de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs quant à l'absolue nécessité de sécuriser les mots de passe employés. Des outils ont été mis en place ou renforcés en interne.

En cas d'actualité importante en matière de cybersécurité, les collaborateurs en sont informés par le Directeur Technologie à l'aide de Microsoft Teams afin qu'ils soient particulièrement vigilants ou adaptent leur utilisation de l'outil informatique.

Confidentialité

Les collaborateurs de Bow Medical sont sensibilisés à l'ensemble des questions relatives à la confidentialité professionnelle. Ils s'engagent à respecter la confidentialité des informations dont ils ont connaissance en interne et chez les clients.

En aucun cas ils ne peuvent divulguer ou utiliser à titre personnel ce type d'information.



✓ Sécurité de l'information



Protection des données personnelles – RGPD

Enfin de respecter le RGPD, Bow Medical a mis en place des panneaux d'affichage dans les locaux pour informer tous les collaborateurs. De plus, des réunions obligatoires de sensibilisation au RGPD ont été organisées par notre responsable Qualité et affaires réglementaires cette année. À l'issue de ces réunions, chaque collaborateur a dû répondre à un questionnaire, afin de valider cette sensibilisation. Ils ont dû obtenir un score minimum sinon ils étaient obligés de refaire une réunion de sensibilisation. Tous les collaborateurs ayant suivi la réunion ont obtenu le score minimum à ce jour.

Notre responsable Qualité et affaires réglementaires a été nommée Déléguée de Protection des Données.

De plus, une adresse mail générique a été créée pour s'assurer de répondre aux questions relatives au RGPD : rgpd@bowmedical.com. Cette adresse mail est gérée par notre DPO, notre DG, notre Directeur R&D et notre Directeur Interopérabilité & Support.

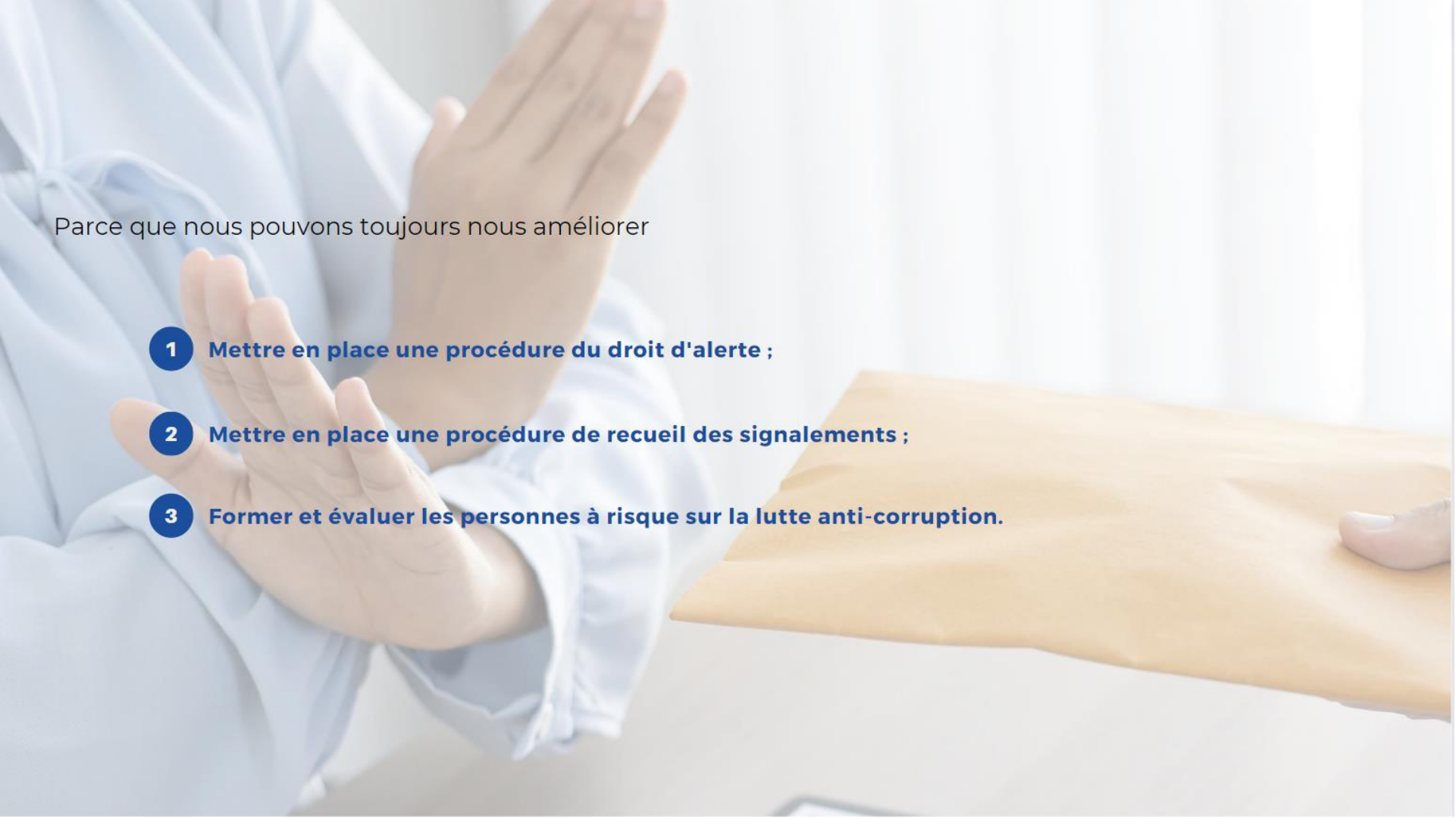
Une action est en cours afin d'inclure les clauses RGPD dans tous nos contrats avec nos clients, partenaires et collaborateurs.



Comme le veut la réglementation, les utilisateurs du site ont la possibilité de refuser les cookies non essentiels.



✓ Axes de progrès



Parce que nous pouvons toujours nous améliorer

- 1 Mettre en place une procédure du droit d'alerte ;**
- 2 Mettre en place une procédure de recueil des signalements ;**
- 3 Former et évaluer les personnes à risque sur la lutte anti-corruption.**



www.bowmedical.com



contact@bowmedical.com



43 Avenue d'Italie
80090 - AMIENS – France
+ 33 (0)3 60 03 24 68



[@bowmedical.com](https://www.linkedin.com/company/bowmedical)