

RAPPORT DE DURABILITÉ 2025

ASTERA

SOMMAIRE


1. INTRODUCTION

page 3


2. ENVIRONNEMENT

page 15


3. SOCIAL

page 32


4. CULTURE ET ETHIQUE

page 52


5. SANTÉ

page 60

1. INTRODUCTION

MOT DU PRÉSIDENT

1.1 EDITO

1.2 BASES DE PRÉPARATION DU RAPPORT

1.3 QUI SOMMES-NOUS ?

A. Présentation de l'activité et de la chaine de valeur

B. Présentation des parties prenantes

1.4 NOTRE STRATÉGIE DE DURABILITÉ

A. Présentation de l'analyse de double matérialité

B. Synthèse de la stratégie et engagements clés

C. Implication de la gouvernance



LE MOT DU PRÉSIDENT

Dans un contexte marqué par les évolutions du cadre réglementaire européen en matière de reporting de durabilité, notamment avec la directive CSRD dont l'application interviendra progressivement à horizon 2028, notre coopérative n'établira pas, pour l'exercice en cours, de Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF). Conformément aux exigences actuelles et en accord avec nos commissaires aux comptes, un rapport de carence a été publié.

Au-delà de ces obligations, notre engagement en faveur de la responsabilité sociétale ne saurait être dicté uniquement par le cadre réglementaire. Fidèle à ses valeurs et à son modèle coopératif, notre organisation poursuit activement ses actions en matière environnementale, sociale et sociétale. Convaincus que la performance durable repose sur des engagements concrets et continus, nous avons choisi de maintenir une transparence volontaire en publiant un rapport RSE. Celui-ci reflète les initiatives menées, les progrès réalisés et les indicateurs suivis, témoignant de la mobilisation constante de nos équipes.

Cette période de transition réglementaire constitue également une opportunité : celle de renforcer nos dispositifs de pilotage et de reporting, afin de répondre aux futures exigences tout en consolidant une démarche RSE ambitieuse, au service de nos sociétaires, de nos collaborateurs et de nos territoires.

Armand Pinton
Président Astera

1.1 EDITO

Fondé il y a plus d'un siècle, Astera est un groupe coopératif structuré pour répondre de manière opérationnelle aux besoins des pharmaciens d'officine en France et en Belgique. Le Groupe s'appuie sur un périmètre organisationnel composé de cinq pôles d'activité • Répartition pharmaceutique, Soins à la personne, Pôle Retail, Solutions à l'officine et Solutions à l'industrie • permettant d'adresser l'ensemble des fonctions clés de la chaîne de valeur officinale et industrielle. Cette structuration résulte d'une stratégie de diversification conçue pour renforcer la résilience économique et opérationnelle du modèle coopératif.





L'enjeu principal pour Astera consiste à fournir aux pharmaciens des leviers sécurisant leur indépendance, améliorant la performance globale de leur activité et anticipant les évolutions structurelles du secteur.

Le Groupe fédère près de 9 200 sociétaires, dont le modèle repose sur trois caractéristiques coopératives structurantes :

- La double qualité des pharmaciens, associant les fonctions de sociétaires et de client,
- Une gouvernance démocratique, fondée sur l'élection des administrateurs par et parmi les sociétaires, selon le principe « une personne = une voix »,
- Une participation économique réglementée, matérialisée par l'adhésion coopérative et l'attribution de reversements proportionnels à l'activité réalisée.

Face aux évolutions réglementaires, environnementales, technologiques et sociétales du secteur de la santé, Astera engage une trajectoire de transformation alignée avec les principes de durabilité. Cette trajectoire vise l'intégration systématique des enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux et éthiques dans la stratégie globale du Groupe.

La stratégie de durabilité d'Astera est structurée autour de **quatre axes** :

- **Transition environnementale** : réduction de l'empreinte carbone, optimisation des flux logistiques, efficacité énergétique, gestion durable des ressources,
- **Capital humain et conditions de travail** : amélioration des conditions de santé, sécurité et qualité de vie au travail, développement des compétences, gestion des risques sociaux,
- **Intégration responsable dans la filière santé** : renforcement de la sécurité des approvisionnements, accessibilité territoriale, continuité logistique et qualité de service,
- **Éthique et gouvernance** : formalisation des dispositifs de gouvernance, prévention des risques de conformité, renforcement de l'intégrité et de la transparence du modèle coopératif.

Cette démarche garantit **la cohérence entre la stratégie de durabilité, les attentes des parties prenantes et les évolutions du cadre réglementaire.**



1.2 BASES DE PRÉPARATION DU RAPPORT

Le rapport de durabilité d'Astera est élaboré sur une base consolidée couvrant l'ensemble des filiales du Groupe, selon un périmètre aligné sur celui des états financiers.

Il intègre l'ensemble de la chaîne de valeur, tant pour l'identification des impacts, risques et opportunités que pour la définition des politiques, objectifs, actions et indicateurs présentés dans les sections thématiques.

Les informations publiées respectent les exigences des normes ESRS, sans recours à d'autres cadres réglementaires ou volontaires.

Dans le cadre de la mise en œuvre progressive de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), certaines politiques, actions, cibles ou métriques restent en cours de développement. Leurs absences sont signalées et représentent des axes d'amélioration futurs pour la stratégie RSE du Groupe.

Le rapport s'appuie sur les horizons temporels définis par la CSRD :

- **Court terme :** exercice de reporting,
- **Moyen terme :** jusqu'à 5 ans après l'exercice,
- **Long terme :** de 5 à 10 ans.

1.3 QUI SOMMES-NOUS ?

A. Présentation de l'activité et de la chaîne de valeur

Astera est une coopérative de pharmaciens jouant un rôle central dans la distribution de médicaments et de services associés, au service de la santé publique. Son modèle repose sur une forte proximité avec les officines et sur un maillage territorial dense. Le Groupe déploie ses activités principalement en France et en Belgique, avec une offre diversifiée intégrant la logistique pharmaceutique, l'accompagnement au maintien à domicile, les solutions numériques, le financement et le conseil.

Le Groupe et ses filiales sont organisés autour de **cinq pôles complémentaires** :

- **Répartition pharmaceutique,**
- **Soins à la personne,**
- **Pôle Retail,**
- **Solutions à l'officine,**
- **Solutions à l'industrie.**

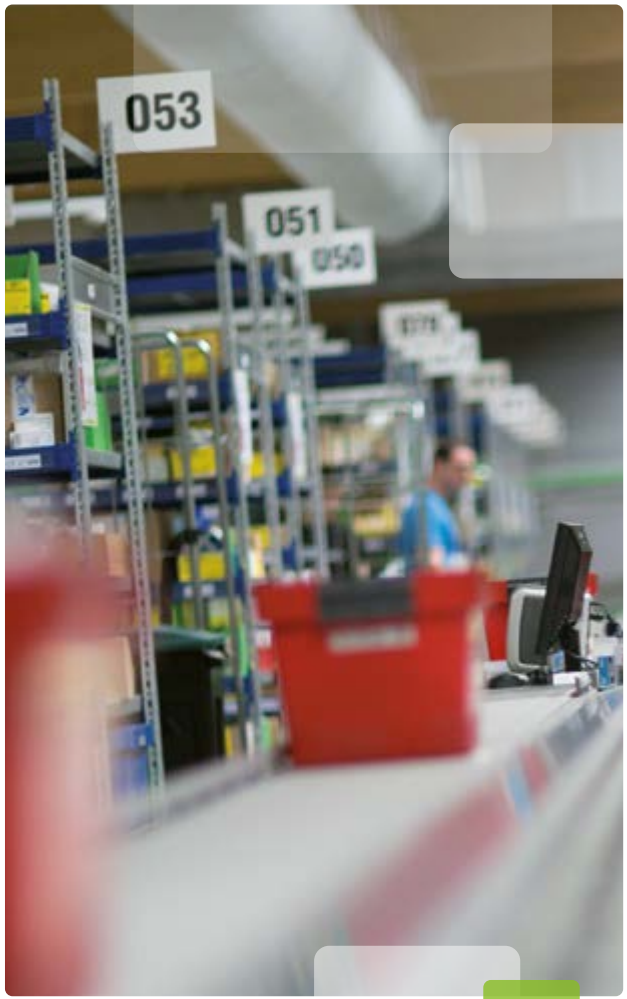
Cette structuration permet de proposer une gamme cohérente et intégrée de services répondant aux besoins des pharmaciens, des patients et des acteurs de la chaîne pharmaceutique.

La répartition pharmaceutique, activité historique et cœur de métier du Groupe, est assurée via les filiales **CERP** et **CERP Belgium**. Elle consiste à acheter les médicaments auprès des laboratoires, les stocker puis les livrer quotidiennement aux pharmacies. Cette activité, encadrée par la loi en tant que mission de santé publique, s'exerce dans un cadre réglementaire strict qui limite les marges de manœuvre. Astera s'engage néanmoins à proposer un service fiable et de qualité tout en réduisant son impact opérationnel.

Les autres activités du groupe viennent renforcer l'accompagnement des pharmaciens : vente, location et installation de matériel médical pour le maintien à domicile, mise à disposition de matériels informatiques, solutions de gestion officinale, services de financement, d'accompagnement et de formation.

La mise en place des différents pôles d'activité s'inscrit dans la **stratégie de diversification** menée par Astera depuis plusieurs années. L'ambition du Groupe coopératif est de fournir aux pharmaciens les moyens de rester indépendants, d'améliorer leur performance globale et d'anticiper les évolutions profondes de leur métier.

La **chaîne de valeur du Groupe** s'étend ainsi de l'approvisionnement en produits pharmaceutiques à la livraison en officine, jusqu'à l'installation de matériels auprès des patients. Elle comprend également un ensemble d'activités de gestion, d'accompagnement et de services numériques. Les parties prenantes centrales de cette chaîne incluent les pharmaciens, les patients, les laboratoires pharmaceutiques, les fournisseurs, les collaborateurs et les institutions publiques.



B. Présentation des parties prenantes

Les parties prenantes du Groupe Astera jouent un rôle déterminant dans la conduite de ses activités et dans l'accomplissement de sa mission de santé publique. Leurs attentes et leur engagement structurent l'ensemble de la stratégie du Groupe.

Ensemble, ces parties prenantes soutiennent la pérennité du modèle coopératif d'Astera et participent à la création de valeur durable pour le secteur pharmaceutique et pour la société.



Les collaborateurs

Constituent le pilier opérationnel d'Astera. La diversité de leurs expertises – logistique, approvisionnement, relation client, informatique et fonctions support – garantit un service fiable, réactif et de qualité auprès des officines et des patients.

Les pharmaciens

À la fois clients et sociétaires, occupent une place centrale. Ils participent à la gouvernance de la coopérative, orientent ses choix stratégiques et assurent la délivrance des médicaments aux patients, bénéficiaires finaux des solutions proposées par le Groupe.

Les laboratoires pharmaceutiques

Sont des partenaires clés. Ils assurent l'approvisionnement en médicaments et en matériel médical, permettant au Groupe de remplir sa mission de distribution sécurisée et continue.

Les institutions publiques

Notamment les autorités sanitaires et réglementaires, veillent au respect du cadre légal et contribuent à promouvoir un système de santé sûr, transparent et performant. Leurs actions encadrent notamment l'activité de répartition pharmaceutique, garantissant la conformité des opérations.

1.4 NOTRE STRATÉGIE DE DURABILITÉ

A. Présentation de l'analyse de double matérialité

La stratégie de durabilité d'Astera s'appuie sur une analyse approfondie de ses **Impacts, Risques et Opportunités (IRO)**, conduite conformément aux exigences de la double matérialité définies par les normes ESRS dans le cadre de la mise en place de la CSRD.

Cette démarche a permis d'identifier les enjeux prioritaires pour le Groupe en tenant compte :

- **Des impacts significatifs** d'Astera sur la société, l'environnement et l'ensemble de ses parties prenantes,
- **Des risques et opportunités financiers** susceptibles d'influencer la performance, la résilience et la stratégie du groupe.

Cette analyse constitue le socle de la feuille de route RSE d'Astera et oriente les actions mises en place au sein des différentes entités du Groupe.

Le tableau ci-dessous présente les enjeux de durabilité jugés matériels pour Astera, ainsi que les phases de la chaîne de valeur auxquelles ils sont associés. Pour chacun de ces enjeux, la norme ESRS correspondante ainsi que la section dédiée de l'État de durabilité sont également indiquées, permettant d'accéder facilement aux informations complètes répondant aux exigences de publication.



Les Impacts, Risques et Opportunités matériels identifiés pour chacun de ces enjeux à l'issue du processus de double matérialité sont présentés sous forme de tableaux en introduction de chaque section ou sous-section correspondante

ESRS	ENJEU	MATÉRIALITÉ D'IMPACT	MATÉRIALITÉ R&O	MAILLON MATÉRIEL		
				AMONT	OPÉRATIONS	AVAL
E1 - Changement climatique	Adaptation au changement climatique	✓	✓		●	
	Atténuation du changement climatique & Consommation d'énergie	✓	✓	●	●	●
E2 - Pollution	Pollution de l'air	✓	✓	●	●	
	Pollution de l'eau	✓	✗	●		●
	Pollution des sols et biotopes	✓	✗	●		●
	Substances préoccupantes et très préoccupantes	✓	✗	●		
	Microplastiques	✓	✗			●
E3 - Eau	Eau	✓	✗	●		
	Ressources marines	✗	✗			
E4 - Biodiversité	Biodiversité et écosystèmes	✓	✗	●		
E5 - Economie circulaire	Ressources entrantes et sortantes	✓	✗			●
	Déchets	✓	✗		●	●
S1 - Effectifs de l'entreprise	Conditions de travail	✓	✓		●	
	Egalité de traitement et des chances pour tous	✓	✗		●	
	Autres droits liés au travail	✓	✗		●	
S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur	Conditions de travail & Egalité des chances dans la chaîne de valeur	✓	✗	●		●
	Autres droits liés au travail dans la chaîne de valeur	✓	✗	●		
S3 - Communautés affectées	Communautés touchées	✗	✗			
S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	Sécurité et accès à l'information des consommateurs	✓	✓	●	●	●
	Accessibilité aux soins	✓	✓		●	
	Protection des données des clients et patients	✓	✓	●	●	●
	Enjeu spécifique : Soutien aux pharmaciens et autres solutions de soutien au marché de la santé	✓	✗		●	
G1 - Conduite des affaires	Culture d'entreprise	✓	✗		●	
	Protection des lanceurs d'alerte	✓	✗	●	●	●
	Bien-être animal	✓	✗	●		
	Engagement politique et activités de lobbying	✗	✗			
	Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques de paiement	✗	✗			
	Corruptions et pots de vin	✓	✓		●	



Processus d'identification des Impacts, Risques et Opportunités (IROs)

La première étape du processus a consisté à recenser l'ensemble des enjeux de durabilité pertinents pour Astera. Une revue systématique des **37 sous thèmes de l'ESRS 1** a été réalisée, aboutissant à la définition d'une **liste consolidée de 28 enjeux**, obtenue par regroupement des sous thèmes et extraction de sous sous thèmes jugés spécifiques aux activités du Groupe.

Pour chacun de ces enjeux, les **Impacts, Risques et Opportunités** ont ensuite été identifiés à partir de plusieurs sources :

- **Publications sectorielles** (analyses du cycle de vie du médicament, bases ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure)),
- **Référentiels et standards du secteur**,
- **Analyse comparative avec les pairs.**

Ces éléments préliminaires ont été soumis aux **experts métiers** afin de vérifier leur pertinence au regard des spécificités opérationnelles d'Astera et de l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Processus d'évaluation de la matérialité des Impacts, Risques et Opportunités (IROs)

Conformément à l'ESRS 1, l'évaluation de la matérialité repose sur deux dimensions :

- **La sévérité**
  - Impacts : mesure de l'intensité des effets d'Astera sur les parties prenantes et la nature.
  - Risques et Opportunités : mesure des incidences financières potentielles sur le Groupe (Financier, Réputation / Juridique, Opérationnel).
- **La probabilité d'occurrence**, commune aux trois catégories d'IRO, allant d'événements très improbables à des événements avérés.



DES ÉCHELLES DE COTATION
DE **1 À 4** ONT ÉTÉ DÉFINIES
POUR CHACUNE DES DIMENSIONS.

Le **score final** attribué à chaque IRO correspond à la racine carrée du produit de sa sévérité et de sa probabilité, afin de refléter de manière équilibrée l'importance globale de l'enjeu.

L'ensemble des évaluations ont été revues par les experts internes (services RH, juridique, contrôle de gestion, opérations, achats…), garantissant une cohérence étroite avec les réalités du terrain. La version finale de l'analyse a ensuite été soumise à la **Direction Générale** pour validation.

Intégration du processus de Double Matérialité dans les procédures générales du Groupe.

Le processus d'analyse de double matérialité a été **coordonné par le responsable RSE**, en collaboration étroite avec la direction financière et le contrôle interne. Ces mêmes départements seront en charge des mises à jour annuelles afin d'assurer une continuité méthodologique.

La démarche de matérialité s'inscrit pleinement dans les **procédures de gestion existantes du Groupe**, notamment grâce à son articulation avec le dispositif de gestion des risques **Sapin II**, qui alimente l'évaluation des risques financiers. Cette intégration vise à renforcer la cohérence, la robustesse et la pérennité de la stratégie de durabilité d'Astera.

B. Synthèse de la stratégie et engagements clés

Structuration en piliers stratégiques

Les enjeux identifiés comme matériels pour Astera ont été regroupés en **21 axes stratégiques,** chacun rattaché à une norme **ESRS** spécifique.

Ces axes ont ensuite été consolidés en **9 orientations,** elles-mêmes articulées autour des **4 piliers de la stratégie RSE du Groupe** : Environnement, Social, Santé, et Culture & Éthique.

Tableau récapitulatif présentant les 4 piliers, ainsi que les orientations et axes stratégiques offrant une lecture synthétique et transversale de la démarche du Groupe.

	ORIENTATIONS	AXES STRATÉGIQUES
ENVIRONNEMENT	Adapter nos activités au changement climatique	Plan d'adaptation de nos opérations (E1)
	Limiter l'impact de notre activité sur l'environnement	Réduction des émissions de GES Scope 1 et 2 de nos opérations (E1)
		Stratégie de réduction de la pollution de l'air au sein des opérations (E2)
		Gestion des déchets sur nos sites (E5)
SOCIAL	Protéger les salariés dans l'exercice de leurs fonctions	Santé et sécurité des salariés (S1)
	Maintenir un bon climat social	Développement de l'égalité des chances (S1)
		Développement de conditions de travail responsables (S1)
CULTURE ET ÉTHIQUE	Diffuser notre modèle coopératif	Diffuser notre modèle coopératif (G1)
	Réduire le risque de corruption, de fraude et protéger les lanceurs d'alerte	Protéger les lanceurs d'alerte, réduire le risque de fraude et de corruption (G1)
SANTÉ	Optimiser l'impact environnemental et social des produits de santé grâce à nos solutions apportées aux pharmaciens	Réduction de la pollution de l'air, de l'eau et des biotopes liés aux produits (E2)
		Réduction de l'utilisation de substances préoccupantes et vigilance sur leur utilisation dans la chaine de valeur et les opérations Oxypharm (E2)
		Réduction de l'usage de l'eau lors de la production des médicaments (E4)
		Réduction de la pression sur la biodiversité dans la production des médicaments (E4)
		Réduction de la pression sur les ressources (E5)
		Développement de conditions de travail responsables et de l'égalité des chances dans la chaîne de valeur (S2)
		Respecter le bien-être animal dans les tests aux soins
	Apporter les soins au plus grand nombre	Promouvoir l'accessibilité aux soins (S4)
		Soutenir les pharmaciens (Spécifique)
	Garantir une qualité de service optimale	Garantir la qualité de service, la traçabilité et l'information sur les médicaments (S4)
		Protéger les données des patients et des clients (S4)

Pilier Environnement

Ce pilier regroupe les enjeux liés à :

- L'atténuation et l'adaptation au changement climatique,
- La gestion des déchets,
- La réduction des pollutions générées par les activités.

Il s'inscrit dans la volonté d'Astera de limiter son empreinte environnementale tout au long de sa chaîne de valeur.

Pilier Social

Ce pilier couvre les thématiques relatives :

- Aux conditions de travail,
- À l'égalité des chances,
- Au respect des droits humains pour l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes.

Il vise à garantir un environnement de travail sûr, équitable et responsable.

Pilier Culture & Éthique

Ce pilier rassemble les enjeux liés :

- À la gouvernance du Groupe,
- À la lutte contre la corruption,
- À la protection des lanceurs d'alerte,
- À la culture éthique au sein de l'organisation.

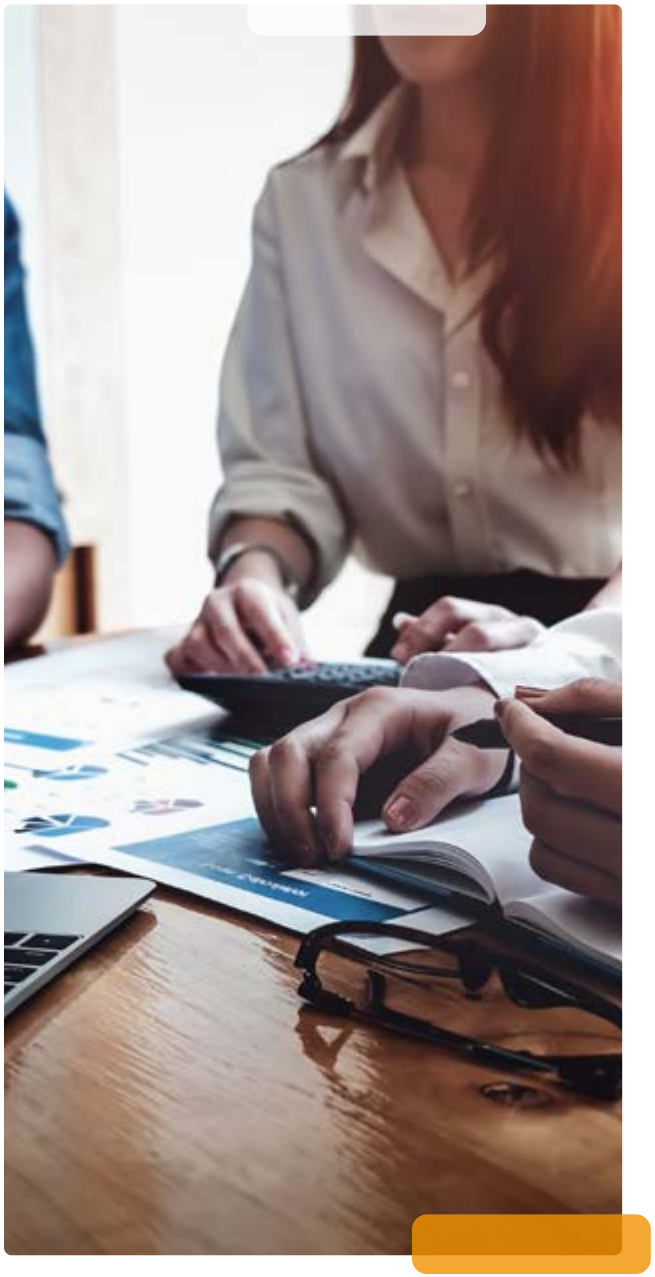
Il vise à renforcer la transparence, la responsabilité et l'intégrité dans toutes les activités.

Pilier Santé

En lien direct avec l'activité du Groupe, ce pilier englobe :

- L'accessibilité aux soins,
- La qualité du service rendu aux pharmaciens et patients,
- La protection des données de santé,
- Les impacts de la filière pharmaceutique dans son ensemble.

Il reflète la vocation première d'Astera : contribuer à une offre de soins fiable, de qualité et sécurisée.



Cette structuration assure une cohérence solide entre les exigences de la **CSRD**, la méthodologie de double matérialité et la **stratégie RSE d'Astera**, tout en intégrant les spécificités du secteur pharmaceutique.

C. Implication de la gouvernance

La stratégie RSE du Groupe est supervisée par la **Direction RSE**, en coordination étroite avec la **Direction financière**. Les organes de gouvernance sont informés régulièrement des avancées, des résultats et des évolutions réglementaires, afin d'assurer une intégration complète des enjeux de durabilité dans la prise de décision stratégique.

Les instances de gouvernance d'Astera représentent l'ensemble des principales parties prenantes internes.

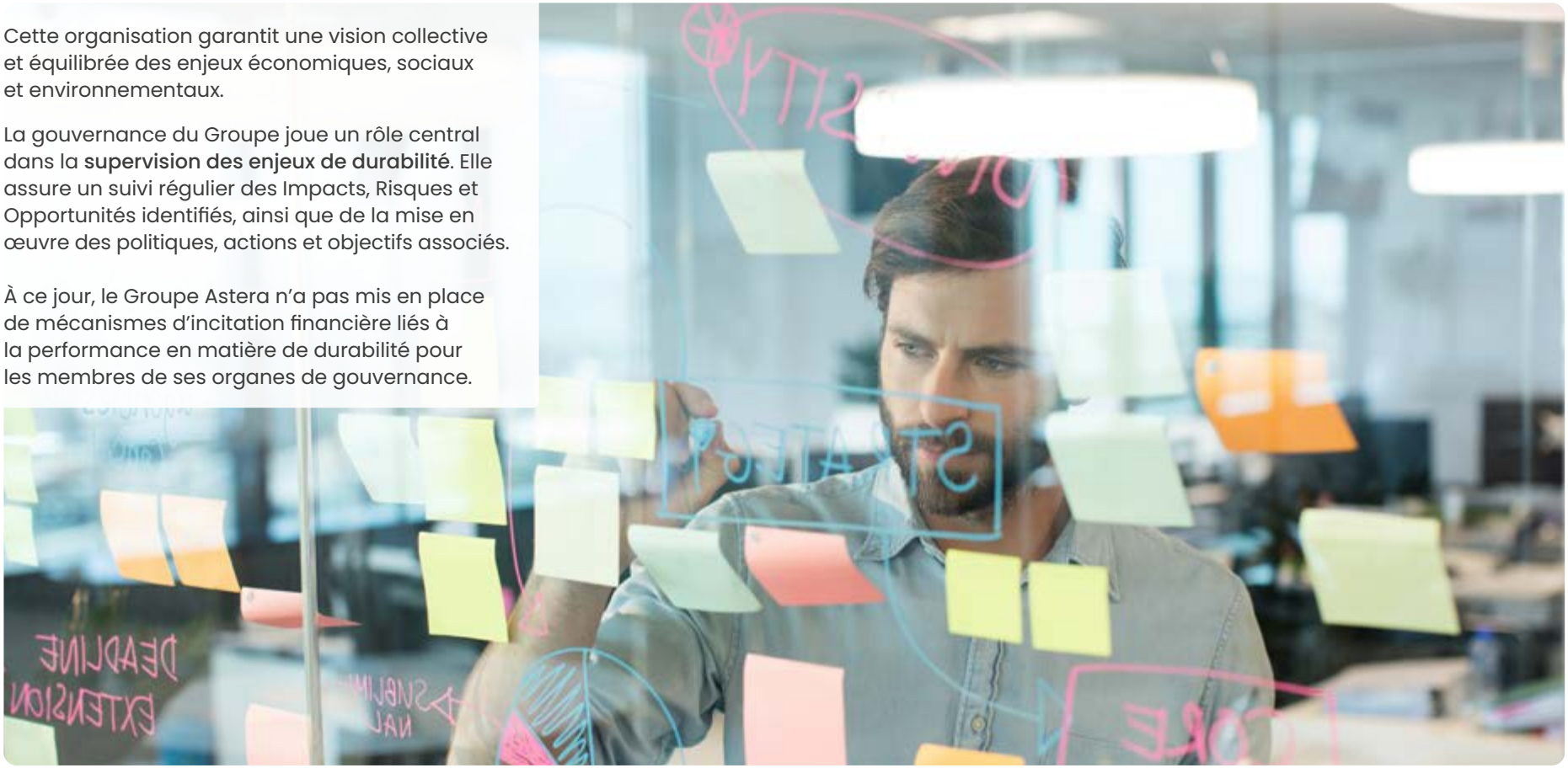
Elles regroupent :

- La Direction générale
- Le Conseil d'administration (Comité RSE)
- Les représentants des sociétaires

Cette organisation garantit une vision collective et équilibrée des enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

La gouvernance du Groupe joue un rôle central dans la **supervision des enjeux de durabilité**. Elle assure un suivi régulier des Impacts, Risques et Opportunités identifiés, ainsi que de la mise en œuvre des politiques, actions et objectifs associés.

À ce jour, le Groupe Astera n'a pas mis en place de mécanismes d'incitation financière liés à la performance en matière de durabilité pour les membres de ses organes de gouvernance.





2. ENVIRONNEMENT

2.1 LIMITER L'IMPACT DE NOTRE ACTIVITÉ SUR L'ENVIRONNEMENT

A. Priorités et Gouvernance

B. Politiques [E1-1 / E1-2 / E2-1 / E5-1]

C. Objectifs [E1-4 / E2-3 / E5-3]

D. Performance [E1-5 / E1-6 / E2-4 / E5-4]

E. Plans d'actions [E1-3 / E2-2 / E5-2]

2.2 ADAPTER NOS ACTIVITÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

A. Priorités et Gouvernance

B. Politiques [E1-1 / E1-2]

C. Objectifs [E1-4]

D. Performance

E. Plans d'actions [E1-3]

2.1 LIMITER L'IMPACT DE NOTRE ACTIVITÉ SUR L'ENVIRONNEMENT

ORIENTATION	AXE STRATÉGIQUE	TYPE D'IRO	DESCRIPTION DE L'IRO	CHAÎNE DE VALEUR		
				AMONT	OPÉRATIONS	AVAL
Limiter l'impact de notre activité sur l'environnement	Réduction des émissions GES Scope 1 et 2 de nos opérations (E1)	Impact négatif	Emissions de gaz à effet de serre liées au transport et aux infrastructures au sein des opérations (Scope 1 et 2)		●	
		Risque	Hausse des coûts de l'énergie		●	
		Risque	Augmentation des coûts liés à une nécessaire transition technologique de la flotte		●	
		Risque	Risque de transition lié à des nouvelles réglementations sur le transport	●		●
	Réduction des émissions GES Scope 3 (E1)	Impact négatif	Emissions de gaz à effet de serre liées à l'amont et l'aval d'Astera (Scope 3)		●	
	Stratégie de réduction de la pollution de l'air liée à nos opérations (E2)	Impact négatif	Dégradation de la qualité de l'air liée au transport		●	
		Risque	Augmentation des coûts de transport due à la hausse du prix des carburants		●	
	Gestion des déchets sur nos sites (E5)	Impact négatif	Dégradation de l'environnement due à la production de déchets industriels sur sites de stockage		●	
		Impact négatif	Dégradation de l'environnement due à l'incinération de médicaments non utilisés		●	

A. Priorités et Gouvernance

En tant qu'acteur clé de santé publique, Astera accompagne quotidiennement ses sociétaires en garantissant la disponibilité des médicaments et des produits de santé sur l'ensemble du territoire français, ainsi que sur une partie du territoire belge. Cette mission d'intérêt général s'inscrit dans un enjeu stratégique majeur : **réduire l'impact environnemental des activités du Groupe**, en particulier celui lié à la logistique et aux livraisons, tout en maintenant un haut niveau de performance opérationnelle.



Par ailleurs, au travers de sa filiale dédiée à la répartition pharmaceutique, Astera joue un rôle majeur dans l'optimisation des flux logistiques au sein de la chaîne de valeur du médicament. Cette optimisation contribue à réduire l'empreinte environnementale globale de la chaîne du médicament, en limitant les transports redondants, en rationalisant les itinéraires et en améliorant l'efficacité des livraisons, tout en garantissant la disponibilité des produits de santé.

La gouvernance des enjeux environnementaux est portée par les **Direction RSE et Direction Technique**, responsables de la définition, de la coordination et du suivi des actions engagées pour limiter l'impact du Groupe sur l'environnement, pour répondre au risque d'accroissement du réchauffement climatique.

Cette direction assure :

- **L'intégration progressive des enjeux environnementaux** dans les processus décisionnels,
- **Le pilotage des objectifs et plans d'action environnementaux,**
- **Le suivi des indicateurs et la coordination** avec les différentes entités opérationnelles.

À ce stade, **aucun mécanisme spécifique d'incitation financière lié au climat ou à la performance environnementale** n'est mis en place pour les membres des organes de gouvernance du Groupe.



B. Politiques [E1-1 / E1-2 / E2-1 / E5-1]

Conformément aux exigences des normes ESRS E1 à E5 et de l'ESRS 2 – Politique, le Groupe Astera est engagé dans la formalisation progressive de ses politiques environnementales, afin de structurer son action et de répondre aux enjeux matériels identifiés lors de l'analyse de double matérialité.

Principes généraux de la politique environnementale

La politique environnementale d'Astera visera à encadrer la prévention et la réduction des impacts environnementaux associés à ses activités, avec un focus particulier sur les opérations logistiques, les consommations d'énergie, les émissions atmosphériques et la gestion des ressources.
Elle reposera sur les principes suivants :

- **Réduire l'impact environnemental du Groupe,** notamment les émissions de gaz à effet de serre (GES) et les déchets,
- **Intégrer les enjeux environnementaux** dans les processus de décision, de planification et d'investissement,
- **Optimiser les flux logistiques,** en cohérence avec le rôle du Groupe dans la chaîne de valeur du médicament et du matériel médical,
- **Déployer une démarche d'amélioration continue**, fondée sur des données consolidées et un pilotage régulier.



Ces politiques environnementales seront formalisées et adoptées d'ici 2026, et constitueront le cadre commun pour l'ensemble des entités du Groupe.

Travaux en cours (échéance 2026)

Astera travaille actuellement à la définition d'un plan de transition climatique, avec pour objectif d'atténuer les émissions de gaz à effet de serre et de structurer une trajectoire de décarbonation alignée avec les exigences de l'ESRS E1.

Le Groupe prévoit d'adopter et de formaliser ce plan d'ici 2026.
Cet enjeu a été identifié comme matériel pour le Groupe lors de l'analyse de double matérialité.
Les premières actions et objectifs associés à ce plan sont présentés dans les sections suivantes (Objectifs et Plan d'actions). En parallèle, Astera travaille à la formalisation d'une politique environnementale Groupe couvrant l'ensemble des axes stratégiques liés à ses impacts matériels :

- Réduction des émissions de GES (ESRS E1),
- Réduction de la pollution atmosphérique (ESRS E2),
- Gestion responsable des ressources et des déchets (ESRS E5).

Champ d'application

Ces politiques environnementales, en cours de formalisation, s'appliqueront à :

- Toutes les entités opérationnelles du Groupe,
- Tous les sites logistiques, les infrastructures et les activités administratives,
- L'ensemble des collaborateurs, partenaires logistiques et fournisseurs.

Elles seront conçues pour couvrir les impacts directs et indirects, conformément aux exigences ESRS relatives à la chaîne de valeur.

Engagements prévus par thématique ESRS

Climat (ESRS E1)
Le plan de transition, en cours d'élaboration, visera à :
- Réduire les émissions de GES liées aux livraisons et aux consommations énergétiques,
- Améliorer l'efficacité énergétique des sites.

Pollution (ESRS E2)
La future politique environnementale couvrira :
- La limitation des émissions de polluants (NOx, particules, etc.),
- La réduction des nuisances liées aux opérations de transport.

Ressources, économie circulaire et déchets (ESRS E5)
Les engagements prévus incluront :
- L'optimisation de l'utilisation des ressources,
- L'optimisation de la valorisation des déchets,
- L'intégration progressive de principes d'économie circulaire.

Eau (ESRS E3) et Biodiversité (ESRS E4)
Bien que les impacts du Groupe soient limités sur ces thématiques, les politiques environnementales intégreront des principes de prévention, de consommation responsable et de vigilance dans les aménagements et opérations.

Mise en œuvre et pilotage

La Direction RSE est responsable de la définition, de la coordination et du suivi des politiques environnementales.

Elle supervisera :
- La formalisation du plan de transition climatique (d'ici 2026),
- La rédaction et l'adoption des politiques environnementales Groupe,
- Le déploiement opérationnel des mesures auprès des entités,
- La consolidation des données et le reporting conforme aux ESRS.



C. Objectifs [E1-4 / E2-3 / E5-3]

Le Groupe Astera a engagé une démarche progressive de structuration de ses objectifs environnementaux.
À ce stade, les objectifs chiffrés ne sont pas encore formalisés, mais le Groupe dispose déjà d'objectifs de réalisation orientant la mise en œuvre des actions sur ses enjeux matériels : émissions de GES, qualité de l'air et gestion des déchets.

L'année de référence pour le suivi est 2025, première année de reporting consolidé.

Réduction des émissions de GES (ESRS E1)

Astera a initié des actions visant la réduction de ses émissions sur les Scopes 1, 2 et 3.

Les objectifs sont, pour l'instant, des objectifs de réalisation, centrés sur les leviers maîtrisables (Scopes 1 et 2, ainsi qu'une partie du Scope 3) tels que :

- **Structurer la trajectoire carbone du Groupe,**
- **Améliorer le suivi et la consolidation des données,**
- **Mettre en place des leviers de réduction** (efficacité énergétique, optimisation des tournées électrification progressive).

Ces objectifs préparent la définition d'objectifs chiffrés dans le cadre du plan de transition climatique attendu pour 2026.

Concernant le Scope 3, le Groupe reconnaît que ce périmètre constitue la majorité de son empreinte carbone, mais n'a pas encore engagé un travail approfondi de structuration compte tenu de la complexité des données et du faible niveau d'influence directe sur plusieurs postes (achats, fin de vie des produits, transport amont).

Renouvellement de la flotte de véhicules (ESRS E2)

Astera a défini des objectifs de réalisation visant à :

- **Augmenter progressivement la part de véhicules à faibles émissions** dans son parc automobile,
- **Suivre annuellement la structure de son parc automobile** en cohérence avec les seuils réglementaires applicables,
- **Poursuivre l'installation de bornes de recharge électrique** au sein de ses établissements.

Il ne s'agit pas encore d'objectifs chiffrés internes, mais de jalons de mise en conformité et de progression.



Réduction de la part des émissions liées à la flotte automobile (ESRS E1)

Le Groupe vise également à réduire la contribution de son parc de véhicules à ses émissions totales.

À ce stade, l'objectif repose sur :

- L'optimisation des tournées de livraison,
- La montée en puissance des motorisations à faibles émissions,
- La diminution du recours aux carburants fossiles.

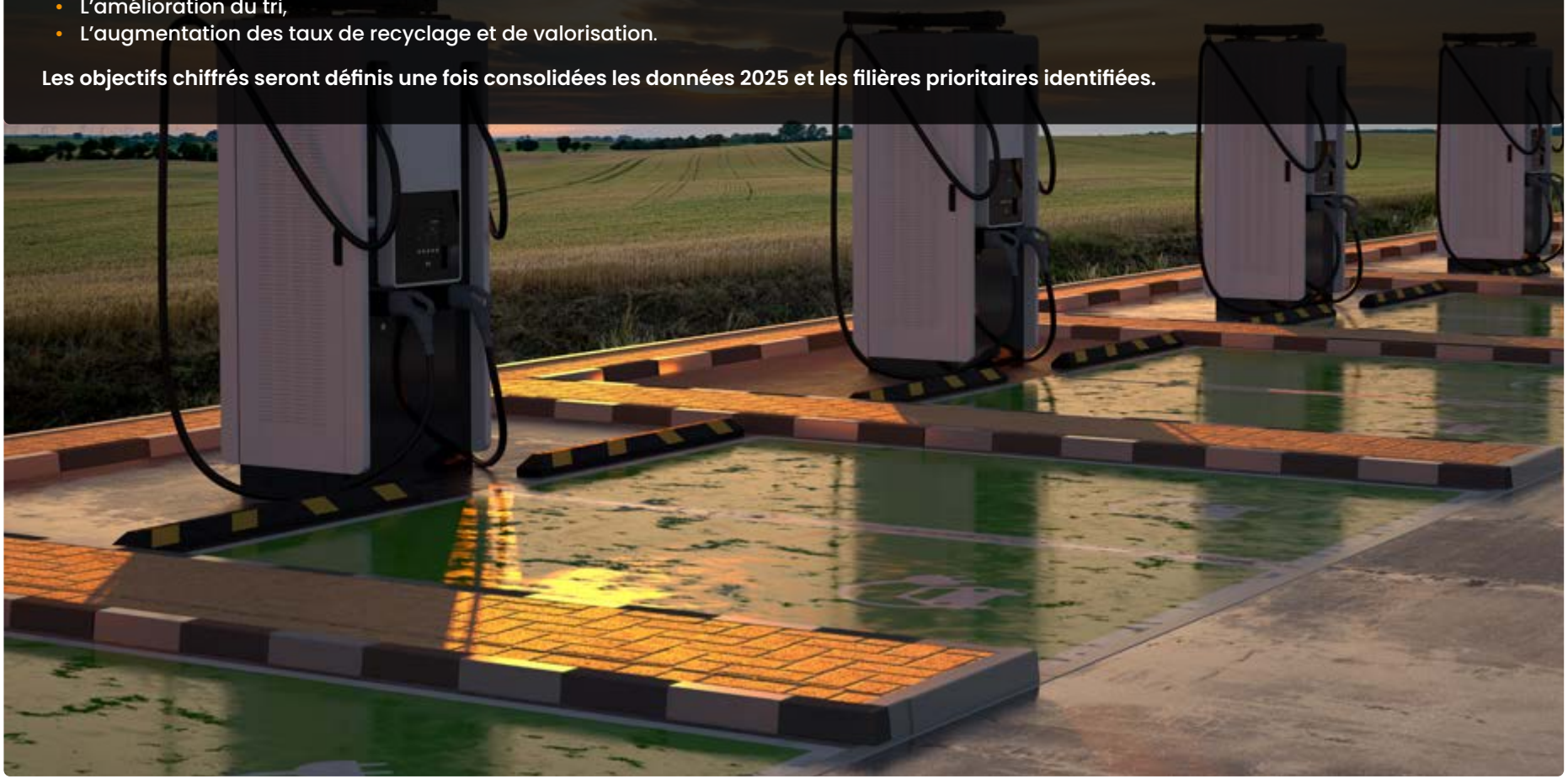
La quantification précise de cet objectif interviendra dans un second temps.

Réduction des déchets (ESRS E5)

Astera poursuit un objectif de réalisation visant à réduire la quantité totale de déchets générés, en s'appuyant sur :

- La réduction à la source,
- L'amélioration du tri,
- L'augmentation des taux de recyclage et de valorisation.

Les objectifs chiffrés seront définis une fois consolidées les données 2025 et les filières prioritaires identifiées.



D. Performance [E1-5 / E1-6 / E2-4 / E5-4]

Afin de mesurer l'efficacité de ses actions et de suivre l'évolution de son impact environnemental, Astera s'appuie sur un ensemble d'indicateurs couvrant ses principaux enjeux matériels : consommation d'énergie, émissions de gaz à effet de serre, pollution de l'air et gestion des déchets. Ces indicateurs permettent de piloter les progrès réalisés, d'identifier les sources d'amélioration et d'orienter les décisions opérationnelles et stratégiques.

Consommation d'énergie et mix énergétique [E1-5]

Astera suit la consommation totale d'énergie (bâtiments + flotte automobile) mensuellement exprimée en MWh.

Les données proviennent :

- Des factures énergétiques,
- Des relevés du système informatisé GTB (Gestion Technique du Bâtiment),
- Et des prestataires pour les consommations spécifiques.

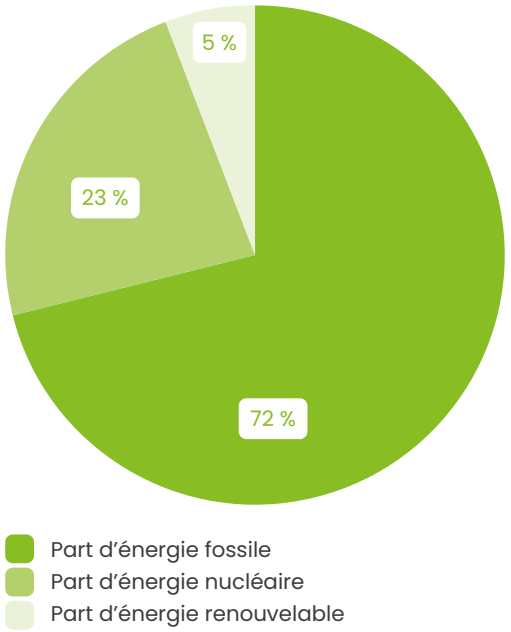
En 2025, la consommation totale d'énergie du Groupe s'élève à **103 328 MWh.**

Le suivi du mix énergétique répartit les consommations selon leur origine (fossile, nucléaire, renouvelable). Cet indicateur permet d'évaluer la dépendance aux énergies non renouvelables et de mesurer l'impact des actions mises en place (panneaux photovoltaïques, modernisation des équipements, électrification progressive notamment).

Types de sources d'énergie et mix énergétique

TYPE DE SOURCE D'ÉNERGIE		2025
SOURCES FOSSILES	Electricité achetée, provenant de combustibles fossiles (KWh)	1 171 812
	Gaz (KWh)	12 998 375
	Fioul (KWh)	33 973
	Gasoil (KWh)	53 088 578
	Essence (KWh)	7 686 641
	Consommation totale d'énergie provenant de sources fossiles (KWh)	**74 979 379**
SOURCES NUCLÉAIRES	Electricité nucléaire (KWh)	**23 335 644**
SOURCES RENOUVELABLES	Electricité renouvelable achetée (KWh)	4 377 139
	Electricité renouvelable autoproduite (KWh)	636 263
	Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables (KWh)	**5 013 402**
Consommation totale d'énergie (KWh)		**103 328 425**

*Consommation électrique achetée totale (KWh) : 28 884 595



Intensité monétaire de la consommation d'énergie sur la base du chiffre d'affaires [E1-5]

Astera calcule également l'intensité énergétique rapportée à son chiffre d'affaires, exprimée en KWh/€.

En 2025, l'intensité monétaire est de **0,016 KWh/€.**

Cet indicateur permet de suivre l'efficacité énergétique du Groupe par rapport à son activité économique.

6 413 975 K€
CHIFFRE D'AFFAIRES ANNUEL CONSOLIDÉ

103 328 MWh
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE

0.016 KWh / €
INTENSITÉ MONÉTAIRE

Émissions GES (Scopes 1, 2 & 3) [E1-6]

Astera suit ses émissions de gaz à effet de serre selon le périmètre Scopes 1, 2 et 3, afin d'analyser ses émissions sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Cependant, le Scope 3 n'a pas encore fait l'objet d'un travail détaillé d'analyse et de structuration, et les données 2025 doivent être considérées comme une première estimation consolidée.

La priorité 2026 est de renforcer la qualité des données, d'approfondir les catégories pertinentes du Scope 3 et d'identifier les leviers d'action effectifs.

Résultats 2025 (année de référence) :
- Émissions totales (location based) : 22.63 ktCO2e
- Émissions totales (market based) : 22.21 ktCO2e

Détail :
- Scope 1 (émissions directes) : 21.59 ktCO2e
- Scope 2 (émissions indirectes market-based) : 0.62 ktCO2e

Quantité d'émissions de CO2 émises en tCO2eq

	2025
EMISSIONS DE GES DE SCOPE 1	
Gaz	3 087
Recharge gaz	28
Fioul	11
Gasoil	16 403
Essence	2 068
Photovoltaique	0
EMISSIONS DE GES DE SCOPE 2	
Electricité (location-based)	1 041
Electricité (market-based)	618
TOTAL SCOPE 1 &2 (LOCATION-BASED)	**22 639**
TOTAL SCOPE 1 & 2 (MARKET-BASED)	**22 216**

Travaux prévus pour 2026 concernant le bilan carbone :
- **Analyse détaillée des catégories du Scope 3** (transport amont, achats, immobilisations, fin de vie),
- **Hiérarchisation des postes** selon l'influence du Groupe,
- **Amélioration du dispositif de collecte** auprès des fournisseurs,
- **Documentation des méthodologies et des incertitudes**,
- **Préparation d'une trajectoire chiffrée** différenciée par scope.

Intensité monétaire des émissions de gaz à effet de serre sur la base du chiffre d'affaires [E1-6]

L'intensité carbone rapporte les émissions totales de GES au chiffre d'affaires.

En 2025, l'intensité carbone est de :

- 0,0035 tCO2e/k€ (location based)
- 0,0035 tCO2e/k€ (market based)

Cet indicateur permet de mesurer la performance carbone en lien avec l'activité économique du Groupe et d'identifier les gains d'efficacité carbone. Il est essentiel pour piloter la stratégie bas-carbone : il met en évidence la capacité du Groupe à réduire ses émissions tout en maintenant sa croissance.

6 413 975 K€
CHIFFRE D'AFFAIRES ANNUEL CONSOLIDÉ

22 216 tCO2eq
EMISSIONS DE GES SCOPE 1 & 2 (MARKET-BASED)

0.0035 tCO2eq/k€
INTENSITÉ CARBONE

À terme, il servira de base pour intégrer des objectifs de réduction relatifs et orienter les décisions d'investissement.

Pollution atmosphérique [E2-4]

Même si Astera n'est pas soumis à l'obligation de déclaration E-PRTR, le Groupe considère la pollution de l'air comme un enjeu matériel. Il suit pour cela l'âge moyen de son parc de véhicules, la part de véhicules à faibles émissions et le taux d'émission moyen, calculées sur la base :

- **Des facteurs d'émission** communiqués par les constructeurs,
- **Des données internes de gestion de flotte**.

En 2025, la proportion de véhicules à faibles émissions sur l'ensemble du parc automobile représente 11% et le taux d'émission moyen est de 177.05 g CO2 par kilomètre.

Ces indicateurs permettent de mesurer l'impact des actions engagées en matière de verdissement de la flotte et d'optimisation des tournées.



Déchets [E5-4]

Statistiques de déchets et performance 2025

	2025
DÉCHETS (EN TONNES)	
Déchets valorisés	4 503
Déchets non valorisés	731
TOTAL DES DÉCHETS	5 234
PART DE DÉCHETS RECYCLÉS	86%

Astera suit la quantité totale de déchets générés, distinguant :

- **Déchets valorisés**,
- **Déchets non valorisés**.

Les données proviennent :

- **Des bordereaux de suivi des déchets** (BSD),
- Et des **rapports des prestataires agréés**.

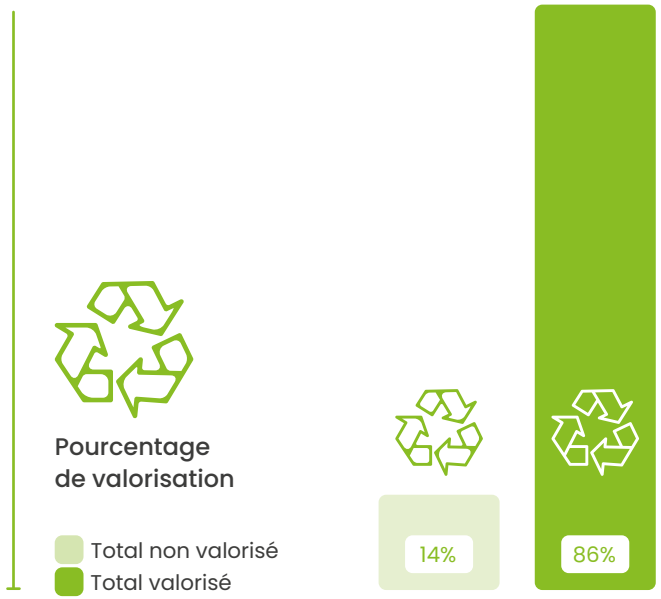
Résultats 2025 :

- **Déchets totaux générés** : 5 234 tonnes
- **Déchets valorisés** : 4 503 tonnes

À partir de ces données, Astera calcule la part de déchets valorisés, indicateur clé de sa démarche circulaire.

En 2025, le taux de valorisation atteint **86 %.**

Cet indicateur reflète l'efficacité des actions menées : tri, réemploi (bacs de livraison), recyclage interne (matelasseurs de cartons), optimisation des emballages, dématérialisation des documents.



À noter qu'il existe un risque d'incertitude sur les données relatives aux gisements d'ordures ménagères, dans la mesure où les collectivités mettent à disposition des informations hétérogènes (litrages, fréquences ou tournées de collecte) ne permettant pas d'obtenir des poids mesurés.

Conformément aux bonnes pratiques méthodologiques de l'ADEME, les conversions nécessaires de volumes ou d'indicateurs opérationnels en tonnages reposent sur des facteurs d'équivalence génériques et potentiellement variables. Ces facteurs peuvent ne pas refléter les conditions réelles de collecte (densité effective des déchets, taux de remplissage, composition locale des flux), entraînant un niveau d'incertitude accru sur les quantités déclarées.

Cette limite méthodologique est prise en compte dans notre analyse et sera intégrée dans notre démarche d'amélioration continue conformément aux exigences de transparence prévues par la CSRD.

E. Plans d'actions [E1-3 / E2-2 / E5-2]

En cohérence avec les objectifs opérationnels fixés pour 2025, Astera a déployé un plan d'action structuré autour de quatre axes :

1. Réduction de la consommation énergétique des bâtiments,
2. Transition de la flotte et optimisation logistique,
3. Gestion des déchets et développement de la circularité,
4. Montée en compétence et sensibilisation des parties prenantes.

Ces actions visent à atteindre les jalons intermédiaires à horizon 2030 et à contribuer à l'objectif de neutralité carbone en 2050, tout en répondant aux exigences réglementaires (dont la loi APER).

Réduction de la consommation énergétique des bâtiments

Astera met en œuvre plusieurs actions visant à améliorer l'efficacité énergétique de ses sites :

- **Audit énergétique complet des bâtiments** permettant d'identifier les principaux leviers de réduction,
- **Travaux d'isolation thermique et remplacement des systèmes CVC** (chauffage, ventilation, climatisation) par des équipements plus performants,
- **Installation de frigos Kryosticks** nouvelle génération sur certains sites,
- **Choix d'un fournisseur d'électricité "verte " en Belgique,**
- **Déploiement d'une Gestion Technique du Bâtiment (GTB)** sur plusieurs établissements pour piloter et optimiser les consommations énergétiques en temps réel,
- **Plan de relamping LED,** incluant capteurs de présence et de luminosité,
- **Installation d'ombrières et de panneaux photovoltaïques,** conformément à la loi APER, pour renforcer l'autonomie énergétique et réduire la part des énergies fossiles.

Ces actions font l'objet d'un suivi consolidé afin de mesurer les gains énergétiques obtenus.

Transition de la flotte et optimisation du transport

Astera agit simultanément sur la modernisation de sa flotte et l'optimisation de ses tournées :

- **Renouvellement progressif de la flotte** pour atteindre les seuils réglementaires,
- **Intégration de véhicules hybrides et électriques,**
- **Installation de bornes de recharge sur les sites et déploiement d'ombrières photovoltaïques** (exemple : établissement de Pessac),
- **Optimisation des tournées permettant de réduire les kilomètres** parcourus et les émissions associées via des solutions de télématique,
- **Sensibilisation à l'écoconduite** auprès des conducteurs.

Par son rôle de grossiste répartiteur, Astera contribue également à éviter des livraisons redondantes dans la chaîne du médicament, limitant ainsi les émissions globales du secteur.





Gestion des déchets et économie circulaire

Astera renforce la circularité et la réduction des déchets à travers :

- **Réemploi des emballages logistiques**, notamment par l'utilisation de bacs de livraison réutilisables, suivis et renouvelés de façon optimisée,
- **Installation de matelasseurs** permettant le réemploi des cartons en interne pour produire des calages réutilisables,
- **Amélioration de la réparabilité des matériels médico-techniques**,
- **Tri et valorisation des déchets résiduels** (papiers, cartons, emballages) sur les différents sites.
- **Dématérialisation des documents administratifs**, visant à réduire la consommation de papier,
- **Participation à la filière Cyclamed** pour les médicaments non utilisés, garantissant une élimination conforme.

Ces actions traduisent la volonté d'Astera de renforcer l'économie circulaire et de maîtriser l'impact environnemental de ses activités opérationnelles.

Sensibilisation et mobilisation des parties prenantes

Astera renforce la culture environnementale de ses collaborateurs et partenaires grâce à :

- **Campagnes internes régulières sur les écogestes** (énergie, eau, mobilité, bureautique),
- **Formations destinées aux pharmaciens sociétaires**, en particulier sur l'introduction à la RSE (via CERP Formation).

Astera a posé en 2025 des fondations robustes : gouvernance dédiée, actions concrètes, indicateurs clés et consolidation de données.
L'année 2026 sera celle de la formalisation (plan de transition, politiques environnementales), de la structuration du Scope 3 et de la définition d'objectifs chiffrés, afin d'accélérer la réduction de l'empreinte environnementale, dans une trajectoire conforme CSRD/ESRS et compatible avec l'horizon 2050.

2.2 ADAPTER NOS ACTIVITÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

ORIENTATION	AXE STRATÉGIQUE	TYPE D'IRO	DESCRIPTION DE L'IRO	CHAÎNE DE VALEUR		
				AMONT	OPÉRATIONS	AVAL
Adapter nos activités au changement climatique	Plan d'adaptation de nos opérations (E1)	Impact négatif	Exposition des salariés, des utilisateurs des bâtiments et des transporteurs aux conséquences du dérèglement climatique		●	
		Risque	Perturbations des opérations dues à des évènements climatiques extrêmes		●	
		Risque	Investissements nécessaires pour la mise à niveau des infrastructures		●	
		Risque	Adaptation de l'offre de produits au changement climatique		●	

A. Priorités et Gouvernance

Astera intègre l'adaptation au changement climatique comme un enjeu stratégique essentiel pour garantir la continuité de ses activités et la sécurité de la chaîne d'approvisionnement en médicaments et autres matériels médicaux. Le Groupe reconnaît que l'évolution des conditions climatiques — vagues de chaleur, événements météorologiques extrêmes, tensions sur les ressources et perturbations logistiques — peut affecter ses sites, ses opérations et ses partenaires.
Pour y répondre, Astera renforce progressivement la résilience de ses infrastructures, de ses processus et de son organisation. Cette démarche s'appuie sur l'évaluation des risques climatiques physiques, l'identification des vulnérabilités, la mise en œuvre de mesures d'adaptation et l'intégration de ces enjeux dans la gestion opérationnelle. L'objectif est de garantir un fonctionnement robuste, durable et capable de répondre aux aléas climatiques présents et futurs.

La gouvernance de l'adaptation au changement climatique est portée par les différentes directions, en fonction de leurs périmètres d'action (Direction Technique, Direction des Ressources Humaines,...).



B. Politiques [E1-1 / E1-2]

Le Groupe Astera développe actuellement une **politique d'adaptation de ses activités au changement climatique**, destinée à renforcer la résilience de ses sites, de ses opérations et de sa chaîne logistique. Cette politique, en cours de formalisation, couvrira l'ensemble des entités et des infrastructures du Groupe.

Elle vise à **protéger les personnes, sécuriser les opérations** et **préserver les infrastructures** face aux aléas climatiques, tout en respectant les exigences des **Bonnes Pratiques de Distribution (BPD)** et des **Bonnes Pratiques de Dispensation à domicile de l'Oxygène à usage médical (BPDO)** applicables au secteur pharmaceutique. Elle repose notamment sur des mesures de prévention face aux vagues de chaleur, la gestion des risques climatiques physiques et l'anticipation des perturbations opérationnelles.

La politique s'appuiera sur les **Impacts, Risques et Opportunités (IRO)** identifiés dans le cadre de la **double matérialité (ESRS 2)**, ainsi que sur une première **cartographie des risques physiques (Inondations, tempêtes, incendies) réalisée** avec l'appui de la Banque de France sur le périmètre CERP. Cette démarche sera progressivement étendue à l'ensemble des activités du Groupe, sur la base de **scénarios climatiques contrastés**, incluant un scénario à fortes émissions et un scénario compatible avec une trajectoire de réchauffement limité à **1,5 °C**.

L'objectif est de renforcer la résilience du modèle d'affaires d'Astera et d'intégrer pleinement les enjeux climatiques dans la planification stratégique opérationnelle à court, moyen et long terme.

La **Direction RSE** pilote la définition de cette politique, tandis que les directions fonctionnelles et les responsables de sites sont chargés de sa mise en œuvre opérationnelle. La Direction Générale valide les plans d'adaptation, arbitre les investissements nécessaires et supervise le suivi des résultats.

C. Objectifs [E1-4]

Le Groupe Astera structure ses **objectifs de réalisation** visant à renforcer la résilience de ses sites, de ses activités logistiques et de ses processus opérationnels face aux risques climatiques physiques identifiés dans la double matérialité. Ces objectifs portent sur la prévention, la préparation opérationnelle et la continuité d'activité, sans fixation d'objectifs chiffrés à ce stade.



Couverture de l'ensemble des sites par un Plan Canicule & Inondation

Astera vise à déployer pour **100 % de ses sites** un **Plan Canicule & Inondation**, incluant :

- Des protocoles opérationnels en cas d'aléa climatique sévère,
- Des procédures standardisées permettant de protéger les personnes, les biens et les produits sensibles.

Cet objectif structurel contribue directement à la résilience opérationnelle du Groupe.

Déploiement des Plans de Continuité d'Activité (PCA)

Astera se fixe l'objectif que chaque site dispose d'un **Plan de Continuité d'Activité** (PCA) intégrant explicitement :

- Des scénarios climatiques physiques,
- Des procédures de maintien ou de transfert d'activité,
- Des modalités d'alerte, d'escalade et de pilotage en situation dégradée.

Ces PCA constituent un levier central pour garantir la continuité de la chaîne d'approvisionnement pharmaceutique en cas d'événements climatiques extrêmes.

Cohérence avec la trajectoire de résilience climatique

Les objectifs de réalisation sont alignés avec :

- La **cartographie des risques climatiques** du Groupe,
- Les **Impacts, Risques et Opportunités** (IRO) de la double matérialité (ESRS 2),
- Et une trajectoire compatible avec un scénario climatique à 1,5 °C, via l'intégration progressive de scénarios climatiques et de jalons opérationnels.

Ces objectifs structurants servent de base à la formalisation future d'objectifs plus détaillés, une fois la démarche de scénarisation et d'évaluation climatique pleinement déployée.



D. Performance

Bien que la norme **ESRS E1** ne prévoie pas d'indicateurs obligatoires spécifiques à l'adaptation au changement climatique, Astera met en place un **suivi interne structuré** afin de mesurer l'avancement de ses objectifs et l'efficacité des actions engagées.

Ces indicateurs permettent d'évaluer la préparation des sites, la robustesse des infrastructures et la capacité du Groupe à gérer les événements climatiques susceptibles d'affecter ses opérations.

Indicateurs liés aux exercices d'évacuation et à la préparation opérationnelle

Astera suit le **nombre d'exercices d'évacuation réalisés** sur ses sites. Ces exercices permettent de tester les dispositifs d'urgence, de former les équipes et d'évaluer la réactivité opérationnelle en cas d'aléa climatique majeur ou de situation critique.

Complémentarité avec les autres indicateurs du plan d'action

En cohérence avec le plan d'action d'adaptation, ce suivi s'intègre dans un ensemble d'indicateurs internes permettant d'évaluer :

- La mise en place des Plans Canicule & Inondation,
- Les actions de prévention engagées auprès des collaborateurs,
- L'avancement des travaux d'adaptation des infrastructures,
- La mise à jour et l'appropriation des Plans de Continuité d'Activité,
- Le suivi des incidents climatiques ayant affecté les sites ou les opérations.

Ces indicateurs, pilotés par les directions locales et consolidés par la Direction RSE, seront examinés lors de revues afin d'ajuster les priorités et d'intégrer les enseignements dans la stratégie globale du Groupe.

E. Plans d'actions [E1-3]

Astera déploie un plan d'actions structuré visant à renforcer la résilience de ses activités face aux risques climatiques matériels identifiés. Ce plan est organisé autour de trois thématiques opérationnelles :

1. Prévention des effets de la canicule,
2. Gestion des aléas climatiques,
3. Anticipation des ruptures des opérations.

Prévention des effets de la canicule

Le Groupe met en œuvre plusieurs actions destinées à protéger les collaborateurs et à maintenir les conditions de conservation des produits sensibles lors des épisodes de fortes chaleurs :

- Déploiement de **protocoles d'urgence** en cas de canicule,
- **Sensibilisation** des équipes aux risques liés à la chaleur et aux bonnes pratiques,
- Mise à disposition d'eau, de zones de repos adaptées et d'**espaces climatisés** pour les salariés exposés,
- **Ajustement opérationnel** des activités afin de limiter l'exposition aux pics de chaleur lorsque cela est pertinent.

Ces actions contribuent directement à la protection des personnes et à la conformité avec les Bonnes Pratiques de Distribution.



Gestion des risques d'aléas climatiques

Astera renforce la résilience de ses sites et de ses infrastructures pour limiter les impacts des épisodes climatiques extrêmes :

- Réalisation de **travaux d'isolation** des bâtiments afin de mieux résister aux variations thermiques et de limiter la surchauffe estivale,
- Mise en place de **bacs de distribution résistants aux fortes chaleurs,** adaptés aux contraintes spécifiques de la distribution pharmaceutique des produits thermosensibles.

Cet axe vise à sécuriser les infrastructures critiques et préserver la continuité de la chaîne logistique du médicament et matériel médical notamment.

Anticipation des ruptures des opérations

Afin de se préparer à d'éventuelles perturbations liées au climat, Astera met en œuvre des dispositifs anticipant les risques de rupture d'activité :

- Élaboration et déploiement de **plans d'urgence** en cas de rupture d'approvisionnement, d'arrêt de site ou d'interruption logistique,
- Définition de procédures de **repli, redondance ou redirection des flux** pour garantir la continuité de service,
- Structuration de solutions alternatives permettant d'assurer les livraisons essentielles en cas de crise climatique majeure.

Cet axe renforce la capacité du Groupe à assurer sa mission de santé publique en contexte d'aléas.

les infrastructures critiques face à l'évolution des risques climatiques.

Grâce à une politique structurée, des objectifs opérationnels clairs, un plan d'action progressif et un système de suivi interne robuste, le Groupe renforcera durablement la résilience de son modèle d'affaires et l'anticipation des aléas climatiques, en conformité avec la CSRD et les ESRS.



3. SOCIAL



3.1 PROTÉGER LES SALARIÉS DANS L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

A. Priorités et Gouvernance

B. Politiques [S1-1]

C. Objectifs [S1-5]

D. Performance [S1-14]

E. Plans d'actions [S1-4]

3.2 MAINTENIR UN BON CLIMAT SOCIAL

A. Priorités et Gouvernance

B. Politiques [S1-1 / S1-2]

C. Objectifs [S1-5]

D. Performance [S1-6 / S1-8 / S1-9 / S1-10 / S1-16 / S1-17]

E. Plans d'actions [S1-4]

3.1 PROTÉGER LES SALARIÉS DANS L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

ORIENTATION	AXE STRA TÉGIQUE	TYPE D'IRO	DESCRIPTION DE L'IRO	CHAÎNE DE VALEUR		
				AMONT	OPÉRATIONS	AVAL
Protéger les salariés dans l'exercice de leurs fonctions	Santé et sécurité des salariés (S1)	Impact négatif	Risque d'accidents de travail, de maladies professionnelles ou de décès causés par de mauvaises conditions de sécurité		●	
		Impact négatif	Défaut de formation des équipes générant des risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs		●	

A. Priorités et Gouvernance

La protection des salariés dans l'exercice de leurs fonctions constitue une priorité stratégique pour le Groupe Astera. La gouvernance de ce sujet est assurée par la **Direction des Ressources Humaines**, en coordination avec les responsables SST, les managers opérationnels et, lorsque nécessaire, les instances représentatives du personnel.

Conformément à l'engagement du Groupe en matière de santé et de sécurité au travail, la **Grande Cause 2025,** déployée chez CERP, a été dédiée à la sécurité, traduisant la volonté d'ancrer une véritable **culture de prévention** à l'échelle de l'ensemble des activités.

Cet engagement vise à :

- **Prévenir les risques professionnels et renforcer la maîtrise opérationnelle des situations à risque,**
- **Garantir des conditions de travail sûres, inclusives et conformes aux exigences réglementaires,**
- **Inscrire les actions mises en œuvre** dans un cadre de responsabilité et d'amélioration continue, en cohérence avec les standards européens en matière de durabilité et les attentes de la CSRD.

B. Politiques [S1-1]

Astera a engagé l'élaboration d'une nouvelle **politique Santé et Sécurité au Travail** (SST), pour un déploiement effectif en 2026 sur le périmètre CERP. Cette politique définit l'engagement de la direction générale, les ambitions et les rôles de chacun.

Elle s'applique à l'ensemble des établissements et travailleurs de sa filiale CERP et introduit les notions de vigilance partagée, de prévention proactive, tout en mettant en valeur les bénéfices de tous.

Parallèlement, Astera travaille à la **construction d'une politique Sécurité groupe**, visant à harmoniser les pratiques, assurer un niveau minimal d'exigences pour l'ensemble des activités et favoriser la cohérence de la démarche SST au sein de toutes les entités.

C. Objectifs [S1-5]

OBJECTIF	2025	OBJECTIF 2027	OBJECTIF 2030
Taux d'accidents au travail enregistrables parmi les effectifs d'Astera*	6,5 %	5 %	3 %

Afin de renforcer la prévention des accidents et d'améliorer durablement les conditions de travail, **Astera s'est fixé un objectif de réduction progressive du taux d'accidents du travail** sur l'ensemble du périmètre du Groupe.

L'année **2025** constitue l'année de référence, avec un taux de 6,5%.
Sur cette base, Astera a défini une trajectoire pluriannuelle :

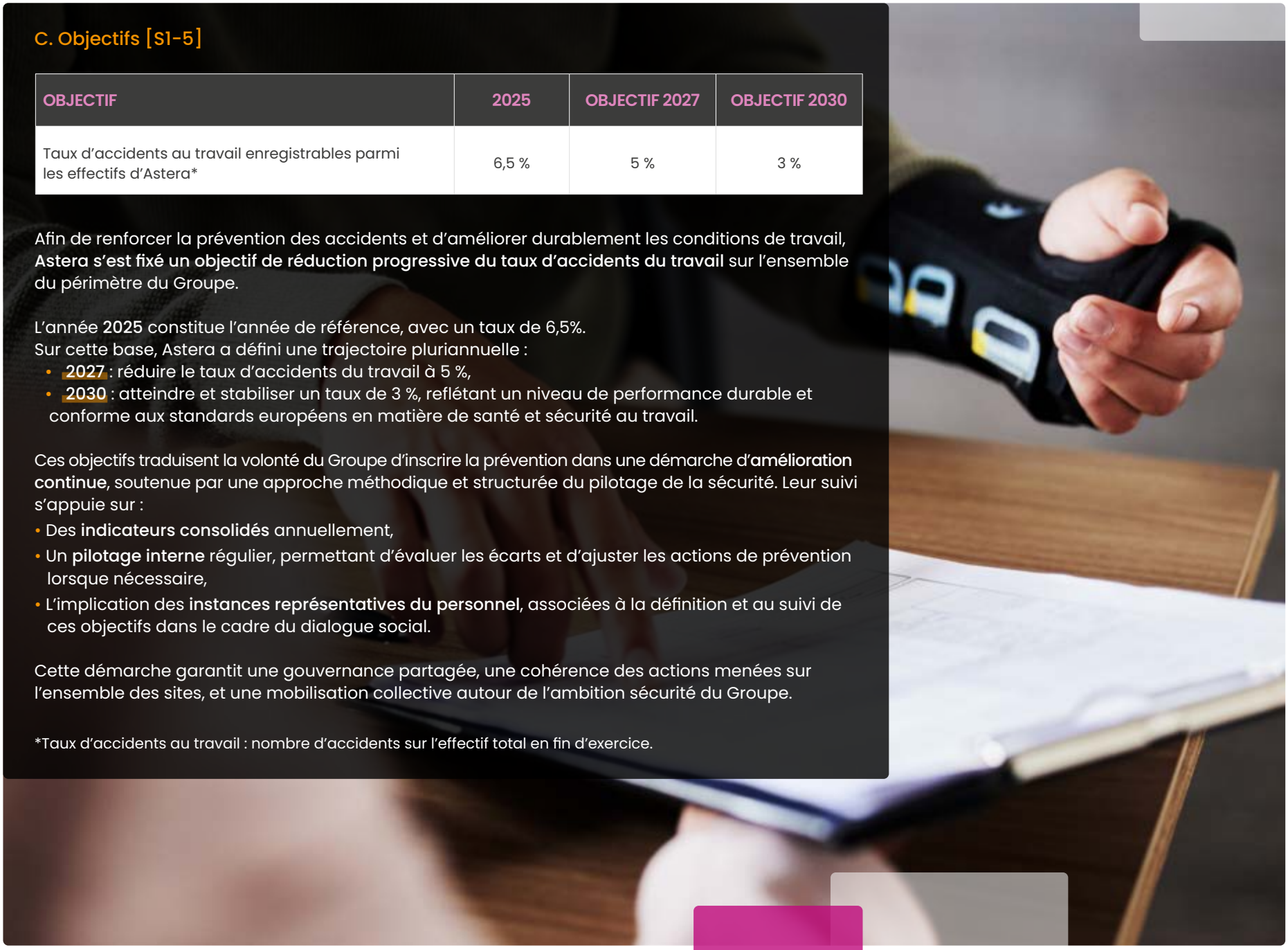
- **2027** : réduire le taux d'accidents du travail à 5 %,
- **2030** : atteindre et stabiliser un taux de 3 %, reflétant un niveau de performance durable et conforme aux standards européens en matière de santé et sécurité au travail.

Ces objectifs traduisent la volonté du Groupe d'inscrire la prévention dans une démarche d'**amélioration continue**, soutenue par une approche méthodique et structurée du pilotage de la sécurité. Leur suivi s'appuie sur :

- Des **indicateurs consolidés** annuellement,
- Un **pilotage interne** régulier, permettant d'évaluer les écarts et d'ajuster les actions de prévention lorsque nécessaire,
- L'implication des **instances représentatives du personnel**, associées à la définition et au suivi de ces objectifs dans le cadre du dialogue social.

Cette démarche garantit une gouvernance partagée, une cohérence des actions menées sur l'ensemble des sites, et une mobilisation collective autour de l'ambition sécurité du Groupe.

*Taux d'accidents au travail : nombre d'accidents sur l'effectif total en fin d'exercice.



D. Performance [S1-14]

Couverture des salariés par des systèmes de gestion de la santé sécurité :

Astera suit la **couverture de ses salariés par un système de management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SST)** afin de garantir un niveau homogène de prévention sur l'ensemble du périmètre du Groupe.
Cet indicateur mesure la proportion de collaborateurs bénéficiant d'un cadre structuré de gestion des risques professionnels, comprenant notamment la prévention, l'évaluation des risques, la sensibilisation et la mise en œuvre de mesures correctives.

Le calcul repose sur le ratio entre :

- Le **nombre de salariés couverts** par un système de management SST opérationnel,
- Et l'**effectif total** du Groupe Astera.

Les données nécessaires sont collectées via les systèmes de gestion RH et consolidées annuellement. Ce suivi permet d'évaluer la maturité du dispositif, d'identifier d'éventuels écarts et de piloter la montée en compétence des établissements.

Astera s'est fixé pour objectif d'atteindre une **couverture complète à horizon 2030**.

En 2025, l'ensemble des salariés du Groupe, soit **100 %**, était déjà couvert par un système de management SST, illustrant la volonté d'assurer un socle commun de prévention et une gestion rigoureuse des risques professionnels.



Indicateurs de sécurité

Astera suit plusieurs indicateurs clés afin d'évaluer la performance du Groupe en matière de santé et sécurité au travail. Ces indicateurs couvrent l'ensemble des salariés du périmètre Groupe ainsi que les travailleurs non-salariés intervenant sur les sites (intérimaires, stagiaires). Ils permettent d'apprécier l'évolution de l'accidentologie, d'orienter les actions de prévention et de piloter les plans d'amélioration continue.

CHIFFRES CLÉS SUR 2025

383 Nombre d'accidents au travail déclarés parmi les effectifs d'Astera	**18** Nombre de cas de maladies professionnelles prises en charge parmi les effectifs d'Astera
6,5 Taux d'accidents au travail déclarés parmi les effectifs d'Astera	**2** Nombre de décès, parmi les effectifs d'Astera, dus à des accidents professionnels

Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Le nombre d'accidents du travail comptabilise l'ensemble des accidents survenus dans le cadre professionnel au cours de l'année. Les données proviennent des déclarations d'accidents du travail des établissements, consolidées par la Direction des Ressources Humaines.

Cet indicateur est suivi annuellement pour identifier les tendances et adapter les plans de prévention.

Astera suit également le nombre de maladies professionnelles, indicateur essentiel pour mesurer l'impact potentiel des conditions de travail sur la santé des collaborateurs à long terme.

Les données sont issues des déclarations de maladies professionnelles réalisées auprès des organismes sociaux.

Ce suivi contribue à identifier les risques prioritaires, notamment ceux liés aux troubles musculosquelettiques (TMS) ou à l'exposition à des produits ou environnements spécifiques, et à orienter les mesures correctives.



Taux de fréquence des accidents du travail

À partir de ces données, Astera calcule un taux de fréquence, conformément aux exigences de l'ESRS S1.
Ce taux est obtenu en :

1. Additionnant le nombre d'accidents du travail,
2. Multipliant ce total par 1 000 000,
3. Le divisant par le nombre total d'heures travaillées sur l'année.

Le taux exprime ainsi le nombre de cas par million d'heures travaillées.

> **En 2025, le taux de fréquence s'élevait à 50,5**

La trajectoire de réduction définie par Astera prévoit :

- 45 en 2027,
- 35 en 2030.

Les jours d'arrêt consécutifs aux accidents de travail ou maladies professionnelles sont enregistrés via les systèmes de paie. Leur suivi permet d'évaluer la gravité des événements, d'identifier les situations à fort impact et d'adapter les actions de prévention.

Nombre de décès liés à des accidents du travail ou maladies professionnelles :

Astera suit avec la plus grande vigilance le nombre de décès survenus parmi les salariés du Groupe ainsi que parmi les autres travailleurs intervenant sur les sites (intérimaires, sous-traitants, stagiaires). Cet indicateur, exprimé en valeur absolue conformément aux exigences des ESRS, couvre l'ensemble du périmètre du Groupe.
Les données sont collectées à partir des déclarations d'accidents graves ou mortels, dans le cadre de l'activité professionnelle.
Elles sont consolidées au niveau Groupe afin d'assurer un suivi rigoureux et d'alimenter les obligations de transparence prévues par les cadres réglementaires européens.

En 2025, deux décès liés à un événement professionnel ont été enregistrés. Ces cas font l'objet d'un suivi systématique, d'une analyse approfondie et d'une communication conforme aux exigences réglementaires, dans un objectif d'amélioration continue et de renforcement des mesures de prévention.

E. Plans d'actions [S1-4]

Afin de répondre à sa grande cause 2025 dédiée à la sécurité au niveau de sa filiale CERP, Astera déploie un plan d'actions structuré visant à prévenir les risques professionnels et à renforcer durablement la santé et la qualité de vie au travail de l'ensemble de ses collaborateurs.

Ce plan s'articule autour de quatre axes prioritaires permettant d'agir de manière cohérente et opérationnelle sur les principaux enjeux identifiés :

- **Suivi renforcé de l'accidentologie,** afin d'améliorer l'analyse des causes, de consolider les actions correctives et de piloter plus finement l'évolution des indicateurs de sécurité.
- **Prévention des risques liés à la manutention**, par la formation, l'ergonomie des postes et la mise en place de solutions techniques réduisant les sollicitations physiques.
- **Prévention des risques routiers,** incluant la sensibilisation des équipes, l'amélioration des pratiques de conduite et l'adaptation des équipements lorsque nécessaire.
- **Renforcement de la vigilance partagée,** visant à développer les compétences de chacun en matière d'identification des risques, de remontées de situations dangereuses et de contribution active à une culture Sécurité collective.

Ce plan vise à intégrer la prévention dans les pratiques quotidiennes, à mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise et à inscrire les progrès en matière de santé et de sécurité dans une démarche continue.

Suivi et pilotage des indicateurs de sécurité

Astera assure un suivi rigoureux des accidents du travail en lien direct avec chacun de ses établissements. Le responsable sécurité pilote les indicateurs de sinistralité et élabore des supports de suivi (infographies, tableaux de bord) régulièrement partagés avec les équipes locales. Des points périodiques sont réalisés avec l'encadrement des établissements afin d'analyser l'évolution des indicateurs et d'ajuster, lorsque nécessaire, les plans d'action.

En 2025, dans la continuité des années précédentes, un ensemble structuré d'actions inspirées des principes d'un **Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail** a été déployé sur l'ensemble des sites.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un système de management formalisé au sens normatif, les actions mises en œuvre s'appuient sur les fondamentaux de l'amélioration continue : réalisation d'audits réguliers permettant d'évaluer l'efficacité des mesures engagées, de vérifier la cohérence du dispositif et d'identifier les axes de progrès.

Parallèlement, des **référents sécurité** ont été désignés sur chaque site afin d'assurer un relai opérationnel et de veiller à la bonne application des pratiques de prévention au quotidien.

Astera diffuse également des communications à l'ensemble des établissements afin de partager les enseignements tirés d'accidents récurrents ou atypiques, et de renforcer la sensibilisation des équipes (Flash Sécurité).

Des **audits** sont menés à intervalles réguliers dans chaque établissement pour détecter les écarts potentiels et mettre en œuvre, sans délai, les actions correctives nécessaires.



Prévention des risques liés aux activités de manutention

Les activités de manutention, notamment la préparation de commandes et la livraison, exposent les collaborateurs à des risques spécifiques, en particulier aux troubles musculosquelettiques (TMS).

Consciente de ces enjeux, Astera déploie depuis 2023 une démarche structurée visant à réduire durablement ces risques.

Astera a ainsi mis en place une démarche d'amélioration, dans le cadre de « **TMS Pros** », première étape d'un programme pérenne de prévention des gestes répétitifs et des manipulations physiques sollicitées.

Cette démarche repose sur des **formations régulières aux gestes et postures**, conçues pour les équipes logistiques et les chauffeurs-livreurs, et visant à renforcer la maîtrise des gestes professionnels, limiter les risques de blessure et améliorer le confort de travail.

Sur certains établissements, cette dynamique a été complétée par la mise en place d'**échauffements** avant la prise de poste, destinés à préparer physiquement les collaborateurs et à réduire les sollicitations musculosquelettiques au démarrage de l'activité.

Pour compléter ces actions, CERP a investi dans des **chariots de livraison ergonomiques**, accessibles pour l'ensemble des chauffeurs-livreurs, afin de réduire l'effort physique lié au port de charges.

Par ailleurs, dans les établissements de répartition pharmaceutique, la **disposition des produits** est optimisée en fonction des volumes de vente, afin de limiter les sollicitations des épaules et la répétition de mouvements contraignants.

Le port des **équipements de protection individuelle (EPI)** est obligatoire dans toutes les zones logistiques, mesure destinée à renforcer la protection des collaborateurs sur les postes les plus exposés.

L'ensemble de ces actions témoigne de l'engagement d'Astera à offrir à ses collaborateurs un environnement de travail sécurisé, ergonomique et adapté aux contraintes réelles de leurs missions.



Prévention des risques routiers

Le lien quotidien entre les pharmaciens et Astera repose en grande partie sur l'intervention des chauffeurs-livreurs et des équipes commerciales. La prévention des risques liés aux déplacements professionnels constitue donc un enjeu majeur afin de garantir leur sécurité et la continuité du service.

Astera mène des actions régulières de **sensibilisation aux risques routiers et à l'écoconduite**, diffusées sous différents formats : articles dans le CERP Mag, messages diffusés sur la CERP TV, affichages sur site, ainsi que des sessions de formation dédiées. Ces communications visent à rappeler les bonnes pratiques de conduite, à renforcer la vigilance et à encourager des comportements responsables au volant.

Le Groupe modernise chaque année sa **flotte de véhicules utilitaires**, en privilégiant des modèles équipés d'aides avancées à la conduite, telles que le freinage actif d'urgence ou l'assistance au maintien dans la voie. Ce renouvellement progressif permet de réduire le risque accidentogène et d'améliorer les conditions de travail des conducteurs.

Par ailleurs, une solution de géolocalisation et de **télématique** permet de disposer d'une vision en temps réel des déplacements. Cet outil assure une traçabilité précise des livraisons et contribue à optimiser les itinéraires, en favorisant une planification plus efficace et en réduisant les kilomètres parcourus.

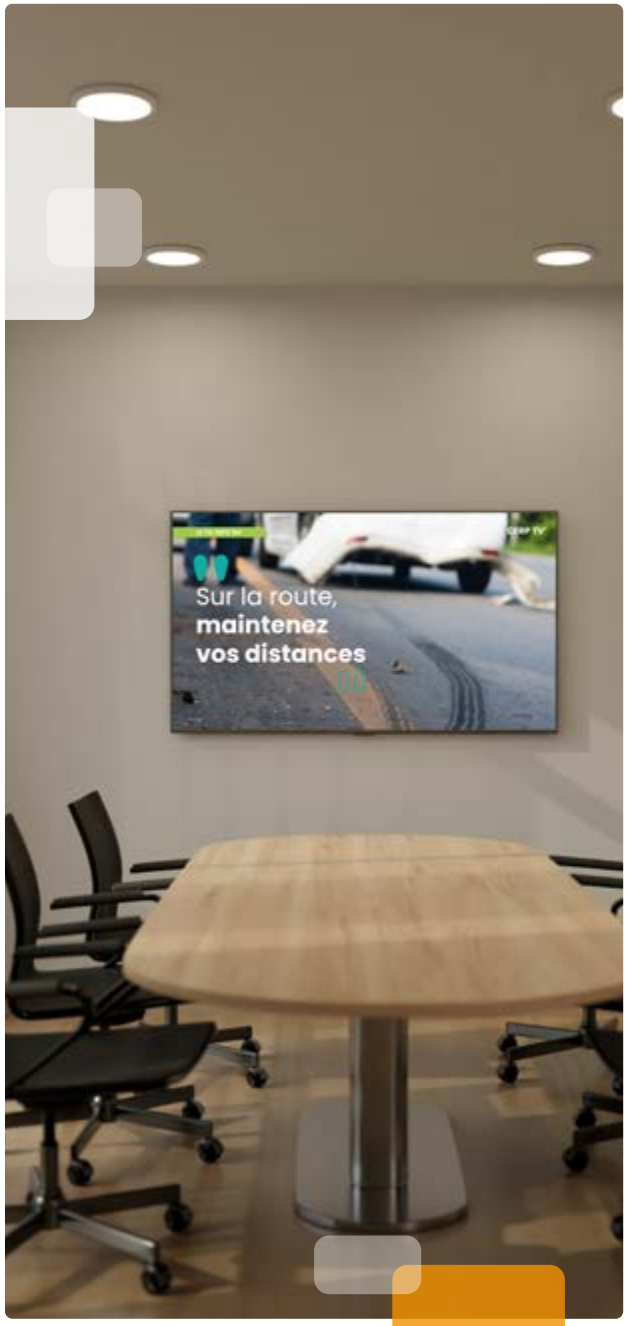
Son utilisation permet également d'accroître la sécurité des collaborateurs en limitant les expositions inutiles au risque routier et en facilitant l'identification des situations à risque.

Renforcement de la vigilance partagée

La vigilance partagée constitue un levier essentiel pour développer une **culture Sécurité durable** et impliquant l'ensemble des collaborateurs. Au-delà des dispositifs techniques et des formations spécifiques, Astera souhaite renforcer la capacité de chacun à identifier les situations dangereuses, à signaler les écarts observés et à contribuer activement à l'amélioration continue de la sécurité.

Des outils simples et opérationnels ont également été mis en place afin de faciliter la remontée d'informations par les équipes : signalement de presqu'accidents ou échanges directs avec les référents sécurité.
Ces démarches visent à libérer la parole, à renforcer le sentiment d'appartenance à une responsabilité collective et à intégrer davantage le retour d'expérience métier dans les analyses préventives.

Les managers de proximité jouent par ailleurs un rôle clé dans cette dynamique. Des temps d'échange dédiés sont organisés afin de favoriser le dialogue autour des pratiques quotidiennes, de rappeler les règles essentielles et d'accompagner les équipes dans l'adoption de comportements plus sûrs.



Cette montée en compétence progressive permet de consolider un environnement de travail où chacun contribue, à son niveau, à la prévention des risques. Elle complète les autres actions menées par le Groupe et participe à l'instauration d'une culture de sécurité partagée, reposant sur la coopération, la confiance et la responsabilité individuelle et collective.

Au-delà de la prévention des risques professionnels, Astera mène plusieurs actions destinées à améliorer la santé globale et le bien-être de ses collaborateurs. Le Groupe encourage également la pratique d'une activité physique à travers diverses initiatives internes et événements collectifs, tels que la participation à des courses solidaires.

Plusieurs campagnes de sensibilisation à l'hygiène de vie sont par ailleurs déployées au fil de l'année, notamment autour des maladies hivernales avec une **campagne de vaccination contre la grippe** dans tous les établissements, ou encore de sensibilisations autour d'Octobre Rose.

Enfin, la sécurité des équipes est soutenue par l'installation de défibrillateurs au sein de chaque site, l'organisation d'exercices d'évacuation et la réalisation de formations annuelles aux premiers secours, permettant d'accroître la réactivité et l'autonomie des collaborateurs en situation d'urgence.

Ces actions visent à informer, prévenir et inciter les collaborateurs à adopter des comportements favorables à leur santé.



Limiter l'exposition aux maladies saisonnières et favoriser la protection collective.



3.2 MAINTENIR UN BON CLIMAT SOCIAL

ORIENTATION	AXE STRATÉGIQUE	TYPE D'IRO	DESCRIPTION DE L'IRO	CHAÎNE DE VALEUR		
				AMONT	OPÉRATIONS	AVAL
Maintenir un bon climat social	Développement de conditions de travail responsables (S1)	Impact négatif	Détérioration des conditions de vie des salariés d'Astera en raison, de conditions de travail non décentes		●	
		Impact négatif	Absence de dialogue social, de droits à l'information, à la consultation et à la participation		●	
		Risque	Diminution des revenus d'Astera en raison des perturbations opérationnelles causées par les grèves de son personnel		●	
		Risque	Diminution de la confiance et de la sérénité des employés en raison d'une intrusion dans leur vie privée		●	
		Impact positif	Amélioration des conditions de travail grâce à une culture managériale commune		●	
	Développement de l'égalité des chances (S1)	Impact négatif	Détérioration de la santé des salariés liés à des pratiques discriminatoires		●	

A. Priorités et Gouvernance

Le maintien d'un bon climat social constitue une priorité stratégique pour Astera et relève de la responsabilité de la **Direction des Ressources Humaines**. Cette orientation vise à garantir des conditions de travail responsables, à promouvoir l'égalité des chances et à renforcer une culture durable du dialogue social au sein du Groupe.

Elle contribue directement à la performance collective et à la prévention des risques sociaux susceptibles d'impacter l'activité (conflits sociaux, perte de confiance, dégradation du bien-être au travail).

En 2025, cet enjeu a pris une importance accrue dans le contexte du rapprochement avec la CERP, rendant nécessaire une attention renforcée à l'accompagnement du changement, à l'harmonisation des pratiques sociales et au maintien d'un climat de confiance entre les équipes.

B. Politiques [S1-1 / S1-2]

Astera œuvre à la mise en place d'une **politique RH Groupe** structurée, visant à garantir un dialogue social de qualité, à promouvoir l'égalité des chances et à harmoniser progressivement les pratiques sociales pour l'ensemble des salariés du Groupe.

Avant cette démarche de structuration globale, plusieurs **accords collectifs** existaient au sein des anciennes structures CERP, notamment l'accord sur l'égalité professionnelle, dont les dispositions encouragent la parité dans le recrutement et l'accès à la formation, ainsi que la représentation des femmes aux postes à responsabilité.

D'autres accords ont également été conclus, portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail, l'épargne salariale, la représentation du personnel ou encore l'inclusion, notamment en matière de handicap.

Au niveau des filiales, des accords spécifiques ont également été signés, comme l'accord **QVCT et égalité femmes hommes conclus** chez Oxypharm en 2025. La même année, un accord encadrant le fonctionnement des nouvelles instances représentatives du personnel et des organisations syndicales a été signé afin de garantir un dialogue social clair, structuré et adapté à la nouvelle organisation du Groupe.

Dans ce cadre, Astera attache une importance particulière à l'entretien d'un dialogue régulier avec les représentants du personnel, reposant sur des réunions formelles et des consultations périodiques. Ces échanges permettent d'intégrer les points de vue des salariés dans les décisions, en particulier celles concernant les conditions de travail.

Des canaux de remontée d'alertes sont également disponibles pour signaler tout incident ou plainte. Ces dispositifs comprennent les référents, les managers de proximité, les représentants du personnel au sein des CSE ainsi que les équipes RH. Les collaborateurs peuvent y accéder en personne, par téléphone et email.

Le traitement des signalements repose sur un recueil systématique des faits, l'analyse de la situation et la mise en place de mesures correctives adaptées. Les procédures en place garantissent la confidentialité, la traçabilité et la prise en charge appropriée de chaque alerte.



À noter qu'**Astera dispose également depuis 2022 d'un engagement de sa Direction Générale sur la Sécurité du Système d'information**, portant notamment sur la protection de ses systèmes, et par conséquent des données personnelles de ses collaborateurs.

C. Objectifs [S1-5]

En 2025, Astera ne s'est pas fixé d'objectif quantitatif spécifique associé au dialogue social mais projette d'en fixer plusieurs, visant à renforcer durablement le climat social et les conditions de travail au sein du Groupe. L'année 2025 constituera la première année de référence, correspondant au premier reporting consolidé. Des jalons d'avancement seront fixés à horizon **2027** et **2030**, afin de structurer la progression dans le temps. Ces objectifs couvriront l'ensemble des salariés et seront élaborés en concertation avec les représentants du personnel.

Astera se fixe pour ambition de **renforcer le dialogue social,** notamment à travers le maintien du nombre de réunions avec les représentants du personnel afin de favoriser l'échange, l'écoute et la co-construction sur les sujets impactant les collaborateurs.

Le Groupe souhaite également **consolider le budget dédié à la formation,** dans une logique de développement des compétences et d'égalité des chances.

Cette dynamique inclut un engagement en faveur de l'**égalité professionnelle,** en visant une progression du nombre de femmes accédant à des postes à responsabilité.

Enfin, Astera s'engage à protéger ses collaborateurs sur les postes sensibles en matière de données personnelles. L'objectif est d'atteindre **100 % des salariés concernés formés à la protection des données**, afin de garantir un niveau homogène de maîtrise et de réduire les risques liés à la sécurité de l'information.



D. Performance [S1-6 / S1-8 / S1-9 / S1-10 / S1-16 / S1-17]

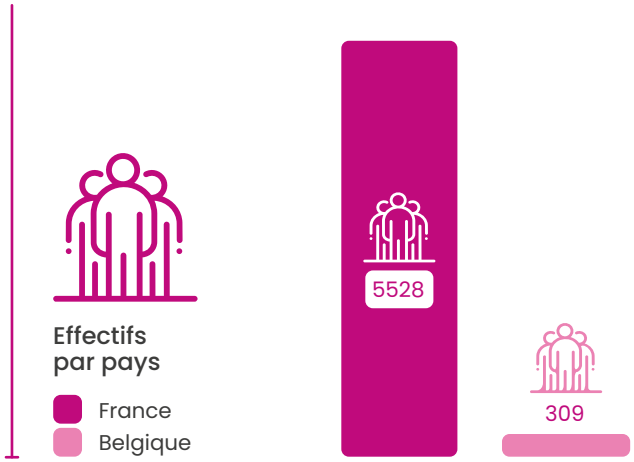
Effectifs par pays

L'indicateur relatif aux **effectifs par pays** permet de mesurer la répartition des collaborateurs au sein des différentes implantations géographiques du Groupe. Il met en évidence la présence majoritairement française d'Astera, ainsi que son implantation en Belgique.

Le calcul repose sur le **nombre total de travailleurs actifs au dernier jour de l'année 2025**, en intégrant l'ensemble des entités du Groupe.

Les effectifs incluent les **salariés disposant d'un contrat de travail**. Les données utilisées proviennent du **Système d'Information RH (SIRH)** et des **bases de paie consolidées**, garantissant une vision exhaustive et harmonisée.

En 2025, le Groupe Astera comptait **5 837** travailleurs, dont **5 528** en France et **309** en Belgique.



Effectifs par âge

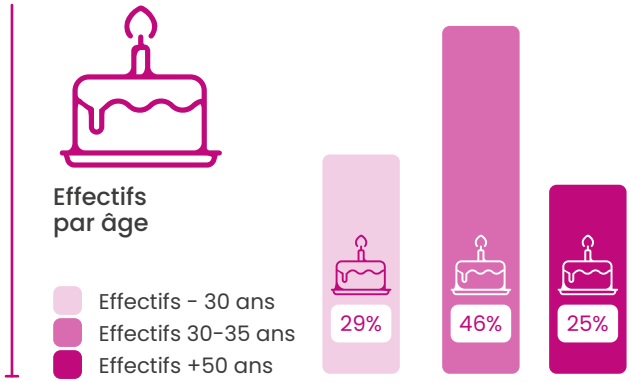
L'indicateur relatif aux **effectifs par âge** présente la pyramide des âges des collaborateurs. La répartition s'effectue selon trois tranches prédéfinies :

- Moins de 30 ans,
- 30 à 50 ans,
- Plus de 50 ans.

Le calcul repose sur le **nombre de travailleurs actifs dans chaque tranche d'âge au dernier jour de l'année 2025** et couvre l'ensemble des salariés du Groupe.
Les données proviennent du **SIRH**, assurant une information fiable et consolidée.
Cet indicateur permet d'analyser la structure démographique des effectifs, d'identifier les besoins propres à chaque tranche d'âge (formation, développement des compétences, prévention des risques…) et d'anticiper les enjeux de **recrutement** et de **transmission des compétences**.

En 2025, Astera comptait **5 837** salariés, dont :

- **1 675** de moins de 30 ans,
- **2 666** âgés de 30 à 50 ans,
- **1 496** de plus de 50 ans.





Effectifs par genre

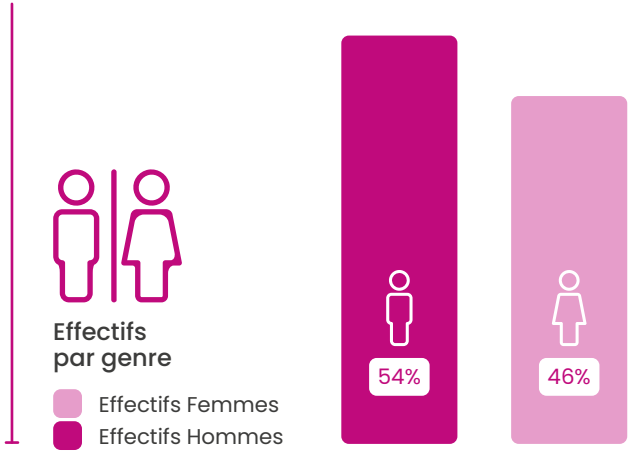
L'indicateur relatif aux **effectifs par genre** mesure la proportion d'hommes, de femmes ainsi que des travailleurs déclarant un autre genre ou ne souhaitant pas se déclarer.

Le périmètre couvre l'ensemble des entités du Groupe.
Les données proviennent du **SIRH**, garantissant une information fiable et consolidée.

Cet indicateur permet de suivre l'évolution de la **parité au sein du Groupe** et d'évaluer l'efficacité des politiques et actions mises en place en faveur de l'égalité professionnelle.

En 2025, parmi ses **5 837 salariés**, Astera comptait :

- **3 169** hommes,
- **2 668** femmes,
- **0** travailleur déclarant un autre genre,
- **0** travailleur au genre non déclaré.



Effectifs par contrat et tranche horaire

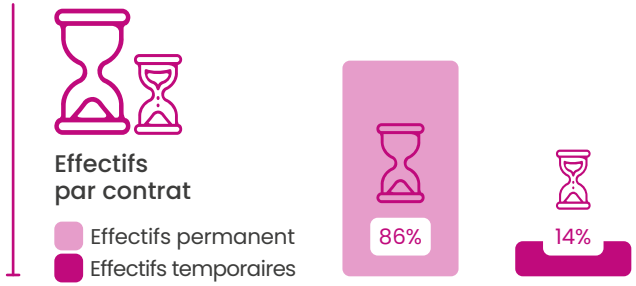
Cet indicateur analyse la répartition des **types de contrats** au sein du Groupe — contrats permanents, temporaires et contrats aux nombres d'heures non garanties — ventilée par tranches horaires.

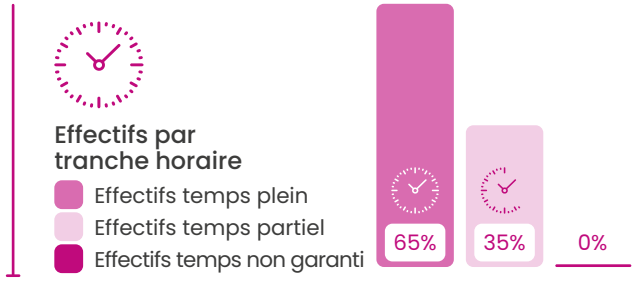
Les **contrats permanents** correspondent aux contrats à durée indéterminée (CDI), tandis que les **contrats temporaires** regroupent les contrats à durée déterminée (CDD). Les **contrats aux nombres d'heures non garanties** concernent les travailleurs, en CDI ou CDD, ne disposant pas d'un volume horaire hebdomadaire fixe.
Les données proviennent du **SIRH** et des systèmes de gestion des contrats, en couvrant l'ensemble des entités du Groupe.

Cet indicateur permet d'identifier la répartition des **emplois potentiellement plus précaires** et d'en analyser la parité, afin de soutenir la mise en place d'actions et de politiques favorisant **la protection des salariés et l'égalité des chances**.

Au **31 décembre 2025**, parmi les **5 837** salariés d'Astera :

- **5 013** étaient titulaires d'un contrat permanent,
- **824** occupaient un contrat temporaire,
- **0** salarié ne disposait d'un contrat au nombre d'heures non garanties.





Taux de turnover

Le **taux de turnover** mesure la stabilité des équipes et l'attractivité de l'entreprise. Il reflète le niveau de renouvellement des effectifs au cours d'une année.

L'indicateur est calculé en divisant le **nombre total de départs des travailleurs permanents sur l'année** par **l'effectif moyen annuel.** Le périmètre couvre l'ensemble des travailleurs actifs du Groupe, et les données proviennent du **suivi des entrées et sorties enregistré dans le SIRH**.

Astera s'attache à maintenir un **taux de turnover faible**, en privilégiant le développement des carrières longues, la mobilité interne et la montée en compétence des collaborateurs. Cette orientation contribue au maintien d'un climat social stable et à la fidélisation des équipes.

	2025
NOMBRE DE DÉPART PARMI LES SALARIÉS PERMANENTS SUR L'ANNÉE	600
EFFECTIFS PERMANENTS ANNUEL	5 013
TAUX DE ROTATION PARMI LES SALARIÉS PERMANENTS (CDI)	12%

En 2025, **600 salariés permanents** ont quitté le Groupe et le **taux de rotation annuel** s'élevait à **12%**



Taux de couverture des salariés par des négociations collectives et des représentants du personnel

Le **taux de couverture des employés** évalue la proportion de salariés bénéficiant d'une couverture par des négociations collectives ou par la présence d'instances de représentation du personnel.

Il est calculé en rapportant le **nombre de salariés couverts à l'effectif total**, puis exprimé en pourcentage.
Les données proviennent du service Ressources Humaines ainsi que des accords collectifs, et couvrent l'ensemble des entités et travailleurs du Groupe.

Le suivi de cet indicateur est essentiel pour analyser le **niveau de protection sociale** des collaborateurs et la capacité d'Astera à garantir un cadre de dialogue structuré et équitable.







En 2025 :

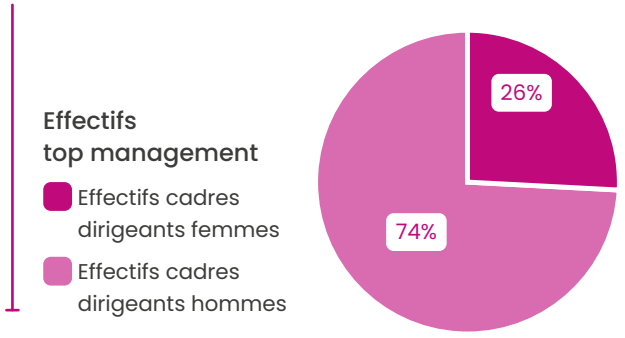
- 100 % des salariés du Groupe étaient couverts par les conventions collectives,
- 100 % des salariés bénéficiaient de la présence d'un représentant du personnel sur leur lieu de travail.

Femmes dans le top management

Cet indicateur mesure la proportion de **femmes occupant des postes de direction** ou de management supérieur.

Il est calculé en rapportant le **nombre de femmes présentes dans le top management** au **nombre total de managers concernés,** exprimé en pourcentage.

Le périmètre couvre l'ensemble des postes de direction du Groupe, incluant **les directeurs d'établissement et les directeurs fonctionnels**. Les données proviennent des **organigrammes officiels** et du **SIRH**, garantissant une information fiable et consolidée.



Le suivi de cet indicateur permet d'évaluer la mise en œuvre des politiques et actions en faveur de l'**égalité professionnelle** et de mesurer la progression de la parité au sein des postes à responsabilité.

INDICATEURS CLÉS	FEMME	HOMME	TOTAL
NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS LE TOP MANAGEMENT (EFFECTIFS)	27	77	104

En 2025,
26% des collaborateurs
occupant un poste
de top management
étaient des femmes.



Incidents de discrimination

Cet indicateur recense les **plaintes et incidents signalés** au cours de l'année en lien avec des situations de discrimination (genre, origine, handicap, etc.), ainsi que les **amendes** ou **indemnisations éventuelles** qui en découlent.

Il est calculé par la **comptabilisation des cas déclarés et traités** sur la période, et couvre l'ensemble des entités du Groupe. Les données proviennent des services **Ressources Humaines** et **Juridique**, garantissant une centralisation et un traitement cohérent des signalements.

Le suivi de cet indicateur permet d'évaluer l'impact et l'efficacité des **actions menées contre les discriminations** au sein du Groupe, ainsi que la robustesse des dispositifs de prévention et de traitement mis en place.

E. Plans d'actions [S1-4]

Astera considère le **climat social** comme un pilier essentiel de son fonctionnement et de sa performance collective. En 2025, à la suite du rapprochement entre **CERP Rhin Rhône Méditerranée** et **CERP Rouen** sous l'entité unique CERP, le Groupe a engagé une vaste campagne de **rapprochement RH** visant à construire un cadre social harmonisé, cohérent et durable pour l'ensemble des collaborateurs.

Dans ce contexte, Astera a renforcé ses engagements pour garantir des **conditions de travail responsables,** promouvoir l'**égalité des chances** et instaurer une **culture managériale commune** au sein de l'ensemble des entités.

Ces actions couvrent l'intégralité des salariés du Groupe, sans distinction, et visent à consolider un environnement fondé sur la confiance, le respect et la transparence.

Structuré autour de **cinq axes majeurs**, le plan d'action se décline comme suit :

1. **Dialogue social,**
2. **Politique managériale,**
3. **Rémunération,**
4. **Inclusion,**
5. **Formation.**

Cette organisation permet de concentrer les efforts sur les enjeux les plus structurants du climat social et d'assurer une cohérence dans la mise en œuvre des initiatives à l'échelle du Groupe.



Culture du dialogue social

Astera développe une **culture active du dialogue social,** fondée sur des consultations régulières avec les partenaires sociaux, les représentants du personnel et les organisations syndicales. Ce cadre structuré favorise la participation des représentants du personnel aux décisions stratégiques, notamment celles qui concernent les conditions de travail et l'organisation de l'activité.

L'objectif est de prévenir les tensions sociales, renforcer la confiance et garantir le respect des droits à l'information et à la consultation, grâce à la tenue régulière de réunions et d'échanges institutionnels. Le périmètre couvre l'ensemble des salariés du Groupe, en France comme en Belgique.

En complément de ces instances formelles, plusieurs **événements internes** sont organisés au cours de l'année afin d'encourager les échanges informels et de renforcer la convivialité au sein des équipes. Il s'agit notamment de la **journée RH**, des événements de **fin d'année**, ou encore des animations conviviales, dont la remise des médailles du travail. Ces initiatives, adaptées aux spécificités de chaque établissement, contribuent à installer un climat social fondé sur la proximité et la bienveillance.



Culture managériale

Le Groupe agit auprès de ses collaborateurs pour instaurer une **culture managériale commune,** fondée sur des valeurs de bienveillance, de respect et de cohérence dans les pratiques. En cours de déploiement, cette démarche a donné lieu à plusieurs **groupes de travail** réunissant les différentes entités, afin de converger vers une culture partagée.

Les discussions se concentrent notamment sur les thèmes du dialogue social, des classifications du **personnel** et du **socle social** commun à l'ensemble du Groupe.

Cette politique managériale inclut également des actions visant à **former les managers sur des bases communes**, afin de renforcer l'engagement des équipes, d'harmoniser les pratiques et de réduire les risques psychosociaux.

Rémunération équitable

Astera applique chaque année des **augmentations salariales négociées avec les représentants du personnel.** Cette politique vise à garantir un niveau de vie décent pour l'ensemble des salariés, à renforcer l'attractivité du Groupe et à favoriser la fidélisation des collaborateurs. Elle s'accompagne d'une transparence accrue sur les critères d'évolution salariale et sur les dispositifs de reconnaissance, le Groupe disposant d'**une grille salariale standardisée et non genrée**, par activité.

Des **entretiens annuels** sont organisés pour l'ensemble des salariés. Ces entretiens permettent de faire le point sur les projets réalisés, de recueillir les attentes en matière de rémunération, de formation ou d'évolution professionnelle, et de renforcer la cohérence des parcours au sein du Groupe.

Égalité des chances et inclusion

Astera s'engage à promouvoir la **diversité** et **l'inclusion** au sein du Groupe, notamment par la **formation systématique des managers** à ces thématiques afin de garantir des **recrutements sans préjugés**. Des **canaux d'alerte** sont mis en place dans l'ensemble du Groupe pour permettre le signalement de toute situation de discrimination.

Dans ce cadre, Astera développe des **partenariats avec des acteurs spécialisés,** tels qu'Aktisea, afin de faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap. Le Groupe participe également au programme **Hand'Entreprises**, sur l'établissement de Pessac, contribuant à renforcer l'inclusion professionnelle et à soutenir les démarches adaptées à chaque situation individuelle.

Ces actions s'inscrivent dans une dynamique globale de **lutte contre les discriminations** et de respect des droits fondamentaux, conformément aux obligations légales et aux standards ESRS.

En parallèle, Astera veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ses conseils d'administration en France et en Belgique. Le processus de sélection des administrateurs reflète cet engagement, en visant une parité réelle ainsi qu'une diversité territoriale, afin de représenter l'ensemble des régions dans lesquelles le Groupe est implanté.



> Le Groupe Astera lutte contre les discriminations et s'engage pour le respect des droits fondamentaux des travailleurs

Formation et montée en compétences

Astera encourage la **formation continue** et la **montée en compétences** de ses collaborateurs, afin de renforcer leur employabilité et d'accompagner l'évolution des métiers. Des dispositifs sont mis en place pour faciliter l'accès aux formations techniques, réglementaires ou managériales, en cohérence avec les besoins opérationnels et les ambitions professionnelles des salariés.

Un **catalogue de formations internes et externes**, disponible en présentiel et en distanciel, couvre un large éventail de thématiques : sécurité, bien être, développement personnel, compétences managériales, et autres modules clés liés aux activités du Groupe.

Un **budget annuel dédié** est alloué à la formation, et le suivi des dépenses ainsi que du **nombre d'heures de formation** est assuré par les équipes RH afin de garantir une gestion rigoureuse et équitable de l'accès à ces dispositifs.

4. CULTURE ET ETHIQUE

4.1 DIFFUSER NOTRE MODÈLE COOPÉRATIF

A. Priorités et Gouvernance

B. Politiques [G1-1]

C. Objectifs

D. Performance

E. Plans d'actions

4.2 RÉDUIRE LE RISQUE DE FRAUDE, CORRUPTION ET PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE

A. Priorités et Gouvernance

B. Politiques [G1-1]

C. Objectifs

D. Performance [G1-4]

E. Plans d'actions [G1-3]

4.1 DIFFUSER NOTRE MODÈLE COOPÉRATIF

ORIENTATION	AXE STRATÉGIQUE	TYPE D'IRO	DESCRIPTION DE L'IRO	CHAÎNE DE VALEUR		
				AMONT	OPÉRATIONS	AVAL
Diffuser notre modèle coopératif	Diffuser notre modèle coopératif (G1)	Impact positif	Équité de traitement des pharmaciens sociétaires (écoute, prise en compte et partage de valeur) et diffusion d'une culture «humaniste» dans nos pratiques sociales		●	

A. Priorités et Gouvernance

Astera considère la diffusion de son **modèle coopératif** comme un pilier stratégique de sa culture, de son identité et de son éthique.
Ce modèle repose sur trois principes fondamentaux :

- **La participation active des sociétaires** dans la vie du Groupe,
- **L'équité dans la prise de décision**, notamment via un système démocratique de représentation,
- **Le partage de la valeur**, au service du développement du réseau officinal et de la profession.

Ce modèle garantit que les intérêts du Groupe restent alignés sur ceux des pharmaciens sociétaires, qui en sont les acteurs et les bénéficiaires.

Une gouvernance dédiée et structurante

La gouvernance de cette orientation est assurée par la **Direction Générale** du Groupe Astera, en lien étroit avec :

- Le Conseil d'Administration, composé de pharmaciens sociétaires,
- Les Directions opérationnelles chargées de décliner le modèle coopératif dans les pratiques sociales et managériales.

La Direction Générale veille à ce que les principes coopératifs irriguent l'ensemble des décisions internes : gestion des ressources humaines, relations sociétaires, innovation et services destinés aux officines.

Le modèle coopératif comme levier de cohésion et de performance durable

Pour Astera, diffuser son modèle coopératif signifie :

- Renforcer la compréhension et l'appropriation des principes coopératifs par l'ensemble des collaborateurs,
- Garantir la transparence, l'équité et l'inclusion dans les processus décisionnels,
- Consolider un modèle de gouvernance qui favorise l'implication des sociétaires dans la stratégie du Groupe,
- Promouvoir, au sein du réseau, une vision collective du développement pharmaceutique centrée sur la santé publique et la durabilité.

Cette orientation constitue un facteur de différenciation fort dans le secteur de la santé, en plaçant la coopération, la solidarité professionnelle et le partage de valeur au cœur du projet d'entreprise.



B. Politiques [G1-1]

Un cadre légal et contrôlé

Le modèle coopératif d'Astera s'appuie sur les principes définis par la loi de septembre 1947 portant sur le statut de la coopération et sur la loi de juillet 2014 relative à l'Économie Sociale et Solidaire (loi ESS).
Ce cadre formalise un modèle fondé sur la **double qualité du sociétaire**, à la fois associé et client de sa coopérative, garantissant ainsi un alignement durable entre les intérêts économiques, professionnels et collectifs des pharmaciens sociétaires, autour d'une utilité sociétale forte.

Les révisions coopératives de 2019 et 2024 ont démontré qu'Astera respectait les principes et règles coopératives ainsi que l'intérêt de ses sociétaires.

Une gouvernance démocratique fondée sur « un sociétaire, une voix »

Astera applique strictement le principe coopératif fondamental : **chaque sociétaire dispose d'une voix dans les décisions stratégiques**, indépendamment de son niveau d'activité.
Ce principe permet une prise de décision équitable, transparente et participative, en cohérence avec la finalité de service public du modèle coopératif.

Un conseil d'administration indépendant et représentatif

Selon le règlement du Groupe, les administrateurs représentent l'intérêt collectif des sociétaires.
Leur mode d'élection démocratique garantit leur indépendance et leur légitimité.

- Le **Conseil d'administration** est composé de **12** administrateurs,
- Élus pour une durée de **trois ans,**
- Par l'**Assemblée générale des sociétaires**.

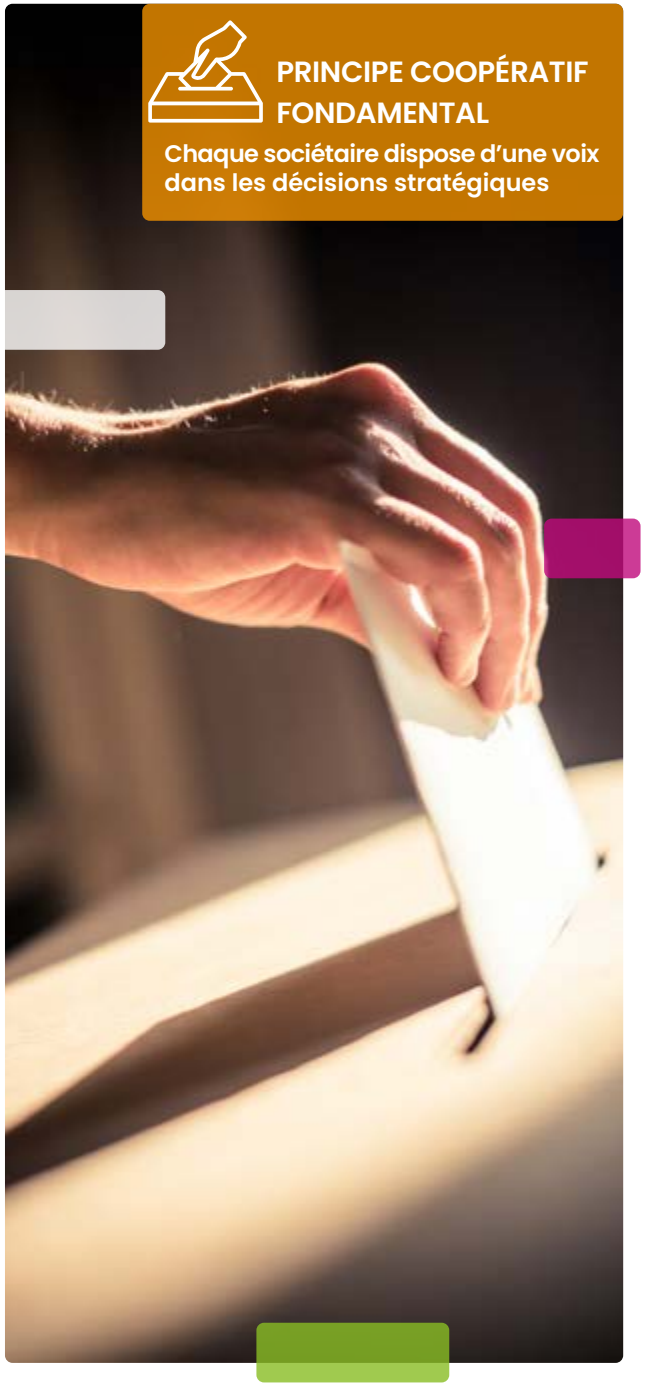
Les administrateurs reflètent la diversité des sociétaires et sont responsables devant eux. Ils agissent comme garants du bon fonctionnement du modèle coopératif et du respect des valeurs qui le fondent.

Prévention des conflits d'intérêts

Astera a mis en place des mesures robustes de prévention des conflits d'intérêts.
La **Charte des Administrateurs** impose notamment :

- L'obligation pour chaque administrateur de déclarer toute situation, même potentielle, de conflit d'intérêt,
- L'obligation de se retirer des débats et du vote sur les sujets concernés.

Ce dispositif assure une gouvernance intègre, transparente et alignée sur l'intérêt collectif.



Rôle et responsabilités du Conseil d'administration

Au-delà des prérogatives prévues par la loi et les statuts coopératifs, le Conseil d'administration :

- Définit, conjointement avec la **Direction Générale**, les politiques et les orientations stratégiques répondant aux besoins des pharmaciens sociétaires,
- Contrôle la mise en œuvre de ces orientations,
- Arrête les comptes annuels et veille à la qualité, la fiabilité et l'exactitude de l'information financière,
- Examine la politique de rémunération du capital et le dividende coopératif,
- Veille à la diffusion, la compréhension et l'appropriation des décisions stratégiques par l'ensemble des sociétaires.

Ces responsabilités structurent un cadre solide garantissant la transparence, la rigueur et la pérennité du modèle coopératif.

Une gouvernance porteuse de valeurs et d'engagements sociétaux

La gouvernance du Groupe exprime un engagement à favoriser une culture collaborative, fondée sur la solidarité professionnelle et la responsabilité collective. Elle veille au respect des droits fondamentaux, à l'équité, et à la qualité de la relation entre le Groupe et les officines sociétaires.
Ces valeurs structurent l'identité d'Astera et orientent durablement son action économique, sociale et territoriale.

Cette gouvernance repose sur les cinq valeurs essentielles qui structurent l'identité d'Astera et orientent durablement son action économique, sociale et territoriale :

Indépendance | Partage | Esprit d'entreprise | Engagement en matière de santé publique | Proximité

C. Objectifs

Astera travaille actuellement à la définition d'objectifs Groupe destinés à renforcer la diffusion et l'appropriation de son modèle coopératif par l'ensemble de ses parties prenantes. Ces objectifs visent à structurer une démarche de long terme permettant de faire vivre les principes coopératifs dans les pratiques quotidiennes, les modes de décision et la culture d'entreprise.



D. Performance

La CSRD ne requiert pas d'indicateurs quantitatifs pour cette thématique, dans la mesure où elle relève principalement de la gouvernance, de la culture et de l'engagement coopératif. Astera privilégie donc une **approche qualitative**, fondée sur l'analyse du fonctionnement des instances, par l'intermédiaire de la révision coopérative, le suivi de la participation sociétaire et l'observation de la diffusion des principes coopératifs.

E. Plans d'actions

Astera déploie un ensemble d'actions visant à renforcer la gouvernance démocratique, la culture éthique et l'appropriation du modèle coopératif par les sociétaires, les collaborateurs et l'ensemble des parties prenantes.

Ces actions s'articulent autour de deux axes majeurs :

Renforcer la participation démocratique des sociétaires

- Organisation annuelle d'une **Assemblée Générale**, permettant aux sociétaires de voter les décisions stratégiques et d'élire leurs représentants.
- Animation de **réunions régionales et de rencontres thématiques**, favorisant l'échange direct entre le conseil d'administration et les pharmaciens sociétaires.

Assurer une communication régulière, transparente et pédagogique

- Publication du **rapport de durabilité**, présentant les engagements coopératifs, les décisions des instances et les actions menées.
- Renforcement de la lisibilité des décisions stratégiques et de leur diffusion auprès des sociétaires et collaborateurs.



Favoriser l'échange direct entre le conseil d'administration et les pharmaciens sociétaires

4.2 RÉDUIRE LE RISQUE DE FRAUDE, CORRUPTION ET PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE

ORIENTATION	AXE STRATÉGIQUE	TYPE D'IRO	DESCRIPTION DE L'IRO	CHAÎNE DE VALEUR		
				AMONT	OPÉRATIONS	AVAL
Réduire le risque de fraude, corruption et protéger les lanceurs d'alerte	Réduire le risque de fraude, corruption et protéger les lanceurs d'alerte (G1)	Impact négatif	Protection des lanceurs d'alerte	●	●	
		Impact négatif	Fraude, corruption et impact sur la société		●	
		Risque financier	Risques juridiques liés à des actes de fraude ou corruption		●	

A. Priorités et Gouvernance

Astera considère la prévention des risques de **fraude**, de **corruption** et la **protection des lanceurs d'alerte** comme des enjeux essentiels pour garantir l'intégrité, la transparence et la responsabilité de l'ensemble de ses activités. Ces sujets sont au cœur de la gouvernance éthique du Groupe et constituent des fondements indispensables à la confiance des sociétaires, des partenaires et des collaborateurs.

Une gouvernance dédiée portée par la Direction Juridique

La gouvernance de ces enjeux repose sur la **Direction Juridique du Groupe**, qui pilote :

- La mise en œuvre des politiques anticorruption,
- Le dispositif de contrôle interne,
- La conformité réglementaire,
- La gestion des alertes internes,
- La prévention et le traitement des risques de fraude.

La Direction Juridique assure la coordination entre les différentes directions opérationnelles, la Direction Générale, le Comité d'Audit afin de garantir une approche cohérente et robuste de la prévention des risques.

Un cadre réglementaire strict : loi Sapin 2 et standards internationaux

Astera veille à se conformer pleinement à la **loi Sapin 2**, qui encadre la lutte contre la corruption, la prévention des risques de fraude et la protection des lanceurs d'alerte en France.
Dans ce cadre, le Groupe veille à ce que les obligations légales soient intégrées dans :

- Les procédures opérationnelles,
- Les formations auprès des collaborateurs,
- Et les mécanismes de contrôle interne.

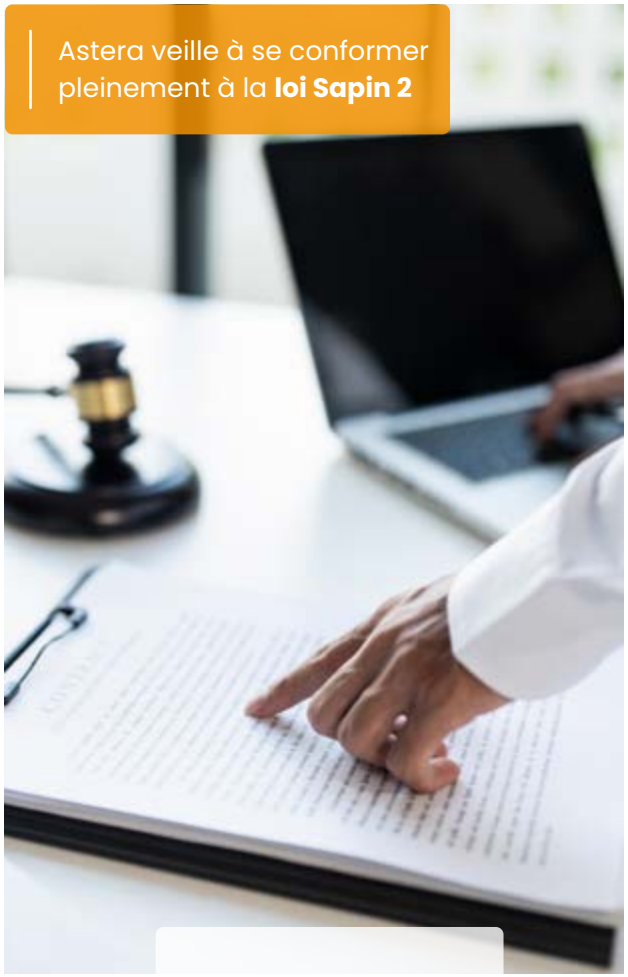
Un engagement clair : promouvoir une culture d'intégrité

La politique anticorruption d'Astera repose sur plusieurs priorités structurantes :

- Assurer un environnement de travail fondé sur l'intégrité, l'éthique et la responsabilité,
- Garantir une **tolérance zéro** vis-à-vis de tout acte de corruption ou de fraude,
- Mettre à disposition des collaborateurs des outils, dispositifs et formations dédiés,
- Offrir une protection complète aux **lanceurs d'alerte**, encourager l'expression et sécuriser les signalements.

Cette démarche contribue à la solidité du modèle coopératif, en assurant que les décisions, les flux financiers et les relations avec les partenaires s'inscrivent dans un cadre irréprochable.

Astera veille à se conformer pleinement à la **loi Sapin 2**



B. Politiques [G1-1]

Astera a structuré une politique visant à garantir l'intégrité, la transparence et la conformité de l'ensemble de ses activités. Cette politique, présentée sous le "**code de bonne conduite du Groupe Astera**", s'applique à tous les collaborateurs et repose sur trois axes majeurs : la prévention de la fraude, la lutte contre la corruption et la protection des lanceurs d'alerte.

Un cadre de conformité aligné sur la loi Sapin 2

Le Groupe a mis en place un dispositif conforme aux exigences de la **loi Sapin 2**, intégrant des règles et procédures destinées à prévenir tout acte de fraude ou de corruption. Ces dispositifs précisent :

- Les règles de conduite attendues,
- Les mécanismes de contrôle interne,
- Les procédures de vérification et de vigilance,
- Les pratiques à adopter dans les relations avec les partenaires.

Un dispositif sécurisé de signalement

Astera a instauré un système de **signalement confidentiel et protégé**, accessible à l'ensemble des collaborateurs. Il permet :

- D'alerter en cas de comportement non conforme,
- De garantir la **protection totale** des lanceurs d'alerte,
- D'assurer un traitement impartial et sécurisé des signalements.

Ce dispositif répond aux obligations légales et renforce la culture de transparence.

Sensibiliser et former l'ensemble des collaborateurs

La politique anticorruption est complétée par des programmes de **formation et de sensibilisation,** permettant de diffuser :

- Les règles internes à respecter,
- Les réflexes à adopter face à un risque de fraude ou de corruption,
- La culture d'intégrité attendue dans toutes les activités du Groupe.

Ces formations visent à renforcer l'appropriation et l'efficacité du dispositif.



C. Objectifs

Astera se fixe pour objectif de structurer et de renforcer de manière progressive et continue son dispositif de prévention de la fraude et de la corruption, afin d'assurer un haut niveau d'intégrité des pratiques et de conformité réglementaire. Cette démarche vise à prévenir l'exposition du Groupe aux risques éthiques, juridiques et réputationnels, tout en contribuant à un environnement de travail fondé sur la responsabilité, la transparence et la confiance.

Renforcer le contrôle interne

Astera renforce son dispositif de contrôle interne afin d'améliorer l'identification, l'évaluation, la prévention et le traitement des risques de fraude et de corruption. L'entreprise vise ainsi à fiabiliser et à harmoniser les mécanismes existants sur l'ensemble des activités et des périmètres exposés, afin d'assurer une couverture adaptée des risques identifiés.

Sensibiliser et informer les collaborateurs exposés

Astera veille à informer et à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs susceptibles d'être confrontés à des situations de fraude ou de corruption. L'entreprise s'assure que ces collaborateurs disposent d'un niveau de connaissance adapté des règles internes, des référentiels éthiques, des procédures applicables et des comportements attendus, afin de renforcer les réflexes de vigilance et de prévention au quotidien.

Garantir un canal de signalement accessible et sécurisé

Astera garantit la mise à disposition d'un dispositif de signalement accessible, confidentiel et sécurisé. L'entreprise maintient ce canal d'alerte dans le respect des exigences légales et réglementaires en vigueur, afin de permettre le recueil des signalements dans des conditions garantissant la protection des lanceurs d'alerte et la confidentialité des informations transmises.

Assurer un traitement rapide et conforme des alertes

Astera s'engage à assurer un traitement rigoureux, impartial et traçable de l'ensemble des signalements reçus. L'entreprise veille à ce que chaque alerte fasse l'objet d'un examen dans des délais conformes aux exigences réglementaires et aux standards éthiques, en garantissant la documentation des analyses menées, des décisions prises et des actions correctrices mises en œuvre.

D. Performance [G1-4]

Étant donné la nature qualitative des enjeux de prévention de la fraude, de la corruption et de protection des lanceurs d'alerte, la CSRD ne requiert pas d'indicateurs quantitatifs obligatoires pour cette thématique. Astera adopte donc une approche fondée sur la **transparence des processus et le suivi opérationnel des actions mises en œuvre**.

Le Groupe s'appuie sur plusieurs indicateurs internes qualitatifs, tels que :

- Le **taux de couverture des dispositifs de contrôle interne,**
- La **gestion des alertes** reçues via les canaux de signalement.

Ces éléments sont analysés régulièrement par le **Comité Éthique**, afin d'évaluer l'efficacité du dispositif, d'identifier d'éventuels axes d'amélioration et de garantir une gouvernance conforme aux meilleures pratiques et aux standards réglementaires.

E. Plans d'actions [G1-3]

Astera met en œuvre un ensemble d'actions concrètes pour prévenir la fraude, lutter contre la corruption et garantir la protection des lanceurs d'alerte. Ces actions renforcent la solidité du dispositif de conformité et contribuent à ancrer une culture d'intégrité au sein du Groupe.

Renforcement de la cartographie des risques Sapin 2

Le Groupe a consolidé sa **cartographie des risques,** permettant d'identifier les zones les plus sensibles et d'adapter les contrôles en conséquence. Cette analyse régulière constitue la base du dispositif de prévention.

Mise en place d'un canal de signalement sécurisé

Astera déploie un **canal de signalement confidentiel**, garantissant :

- La sécurité des informations transmises,
- La protection des lanceurs d'alerte,
- Un traitement impartial des signalements.

Ce dispositif répond aux exigences légales et aux standards éthiques internationaux.

Programmes de formation et de sensibilisation

Pour prévenir les risques, le Groupe organise des **formations dédiées à la fraude et à la corruption**, accompagnées de supports pédagogiques rappelant les bonnes pratiques et les procédures internes à suivre.

Audits réguliers pour évaluer l'efficacité des dispositifs

Astera prévoit des **audits réguliers** afin :

- D'évaluer la robustesse du contrôle interne,
- D'identifier les axes d'amélioration,
- De renforcer la prévention dans l'ensemble des activités.



5. SANTÉ



5.1 APPORTER LES SOINS AU PLUS GRAND NOMBRE

A. Priorités et Gouvernance

B. Politiques [S4-1 / S4-2 / S4-3]

C. Objectifs [S4-5]

D. Performances

E. Plans d'actions [S4-4]

5.2 GARANTIR UNE QUALITÉ DE SERVICE OPTIMALE

A. Priorités et Gouvernance

B. Politiques [S4-1 / S4-2 / S4-3]

C. Objectifs [S4-5]

D. Performance

E. Plans d'actions [S4-4]

5.3 OPTIMISER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DES PRODUITS DE SANTÉ GRÂCE À NOS SOLUTIONS APPORTÉES AUX PHARMACIENS

A. Priorités et Gouvernance

B. Politiques [E2-1 / E3-1 / E4-1 / E5-1 / S2-1 / G1-1]

C. Objectifs [E2-3 / E3-3 / E4-4 / E5-4 / S2-5 / G1-1]

D. Performance

E. Plans d'actions [E2-2 / E3-2 / E4-3 / E5-3 / S2-4 / G1-1]

5.1 APPORTER LES SOINS AU PLUS GRAND NOMBRE

ORIENTATION	AXE STRATÉGIQUE	TYPE D'IRO	DESCRIPTION DE L'IRO	CHAÎNE DE VALEUR		
				AMONT	OPÉRATIONS	AVAL
Apporter les soins au plus grand nombre	Promouvoir l'accessibilité aux soins (S4)	Impact positif	Promouvoir l'accessibilité aux soins		●	
	Soutenir les pharmaciens (spé)	Impact positif	Apport de solutions pour soutenir l'activité des pharmaciens		●	

A. Priorités et gouvernance

La contribution d'Astera à l'accès aux soins repose sur une gouvernance clairement définie, intégrée au pilotage opérationnel et stratégique de l'entreprise. Le **Comité de Direction** constitue l'instance centrale de pilotage sur les sujets liés à l'accessibilité aux soins et au soutien aux pharmaciens. Sans disposer nécessairement de politiques formalisées, il assure la définition des orientations prioritaires, l'arbitrage des moyens et la supervision des initiatives déployées au sein du Groupe.

Ce mode de gouvernance repose sur une combinaison de **pilotage stratégique**, **d'organisation opérationnelle** et de **retours du terrain**, permettant d'ajuster en continu les actions en fonction des besoins exprimés par les pharmaciens d'officines et les évolutions du système de santé.

> Gouvernance qui repose sur une combinaison de pilotage stratégique, d'organisation opérationnelle et de retours du terrain



B. Politiques [S4-1 / S4-2 / S4-3]

L'accessibilité aux soins pour le plus grand nombre est au cœur de la mission d'Astera. Conformément à cet engagement, le Groupe ne dispose pas d'une politique Qualité globale, mais s'appuie sur deux politiques formalisées. Celles-ci structurent ses actions en matière de qualité de service, de continuité des approvisionnements et d'accompagnement des pharmaciens :

- La Politique Qualité CERP,
- La Politique Qualité Oxypharm.

Ces politiques traduisent l'une des valeurs fondamentales de la coopérative : celle de **l'engagement en matière de santé publique**.

Mises en place respectivement dans leurs périmètres opérationnels, ces politiques constituent aujourd'hui les principaux cadres formalisés d'Astera sur le thème de l'accessibilité aux soins. Elles visent à garantir une qualité de service homogène et un haut niveau de conformité aux Bonnes Pratiques de Distribution et des Bonnes Pratiques de Dispensation d'Oxygène.

Ces politiques portent notamment sur :

- La **sécurisation de la chaîne de distribution**
- La **qualité et la disponibilité** des produits livrés
- L'**amélioration de la traçabilité**
- La **réduction des erreurs opérationnelles**

De plus, l'**engagement de soutien aux pharmaciens** prévoit des solutions pour renforcer l'aide d'Astera aux officines, notamment par la formation, le financement et la mise à disposition d'outils numériques. Cette politique vise à offrir au plus grand nombre de pharmaciens des services conçus pour accompagner leurs activités et leurs besoins, tout en s'adaptant aux enjeux qui émergent dans leur pratique et en anticipant la transition générationnelle.

Dialogue avec les parties prenantes

Pour assurer la pertinence et l'efficacité de ses politiques, Astera a mis en place un processus de dialogue structuré avec ses principales parties prenantes : pharmaciens sociétaires, représentants professionnels, autorités sanitaires, associations de patients.



Leur déploiement s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue visant à assurer, partout sur le territoire, une prestation fiable et conforme aux attentes des pharmaciens et des besoins en santé publique.

Dispositifs de signalement et de remédiation

Astera met à disposition plusieurs canaux permettant aux pharmaciens, patients et autres acteurs de signaler toute réclamation liée à la qualité de service ou à la continuité des soins :

- Hotline dédiée de proximité,
- Remontée par les forces commerciales d'Astera.

Chaque signalement suit un **processus formalisé de traitement** incluant :

- La réception et l'enregistrement de la demande,
- L'analyse par le service compétent,
- La réponse dans un délai réduit,
- Le suivi jusqu'à résolution complète du dossier.

Ce système contribue à la transparence, à la traçabilité et à l'amélioration continue des services rendus aux pharmaciens.



C. Objectifs [S4-5]

En 2025, Astera a continué à définir plusieurs intentions stratégiques destinées à renforcer son engagement en matière d'accessibilité aux soins et de soutien aux pharmaciens.
Bien que ces intentions ne se traduisent pas encore par des objectifs chiffrés formalisés, elles constituent un cadre clair permettant de structurer les actions du Groupe et de guider les initiatives sur le périmètre Groupe.

Renforcer l'accessibilité territoriale aux soins

Astera souhaite poursuivre le développement de son maillage territorial pour garantir une distribution fiable et continue des médicaments et dispositifs médicaux, y compris dans les zones fragiles ou en voie de désertification médicale.

L'intention portée par le Groupe est de **maintenir et renforcer la couverture du territoire**, d'assurer la continuité logistique et de contribuer à la réduction des inégalités d'accès aux soins.

Cette ambition s'exprime notamment par :

L'**amélioration continue** de la **qualité** et de la **fiabilité des livraisons**

L'**optimisation des organisations logistiques** pour **répondre** rapidement aux **besoins des officines**

Développer l'accompagnement des pharmaciens

Astera souhaite également consolider son rôle de partenaire des pharmaciens, en développant des dispositifs permettant de soutenir l'évolution de leurs missions et de leurs pratiques professionnelles.

Dans cette perspective, Astera entend **élargir et structurer son offre de formation,** de conseil et d'outils métier, afin d'accompagner les pharmaciens face aux transformations du secteur de la santé.

Cela inclut :

- La poursuite du développement de programmes de formation (présentiel et distanciel),
- L'accompagnement digital et organisationnel des officines,
- L'adaptation des services proposés à ses sociétaires
- Le soutien aux nouvelles missions de santé publique confiées aux pharmaciens.

D. Performances

Bien que la CSRD n'impose pas d'indicateurs quantitatifs spécifiques sur cette thématique, Astera a fait le choix d'instaurer un **suivi volontaire de ses performances.**

Cette démarche vise à renforcer la transparence envers ses parties prenantes et à permettre une évaluation continue de l'efficacité de ses actions en matière d'accessibilité aux soins et de soutien aux pharmaciens. Elle constitue un levier essentiel pour ajuster les plans d'action et orienter les priorités d'Astera.

Dynamique d'engagement avec les pharmaciens sociétaires

Astera suit le **nombre d'événements organisés avec les sociétaires,** incluant les rencontres professionnelles, ateliers, formations et échanges thématiques.

Cet indicateur permet de mesurer :

- L'intensité de la relation entre le Groupe et les officines,
- Le niveau d'accompagnement proposé aux pharmaciens.

Il reflète également la volonté d'Astera de favoriser le partage d'expérience et de soutenir l'évolution du métier, contribuant de manière indirecte à l'amélioration de l'accès aux soins.

Maillage territorial et continuité de service

Astera suit également des indicateurs liés à son **empreinte territoriale** et à la **capacité de son réseau à répondre efficacement aux besoins des pharmacies et des patients.**
Parmi ceux-ci figurent notamment le **taux de couverture géographique.**

Ce suivi permet d'évaluer la solidité du maillage territorial et d'identifier les zones pouvant nécessiter un renforcement. Il contribue directement à mesurer la capacité d'Astera à assurer une **proximité optimale**, une **réactivité logistique** et une **continuité d'approvisionnement**, éléments clés d'un accès équitable aux soins.



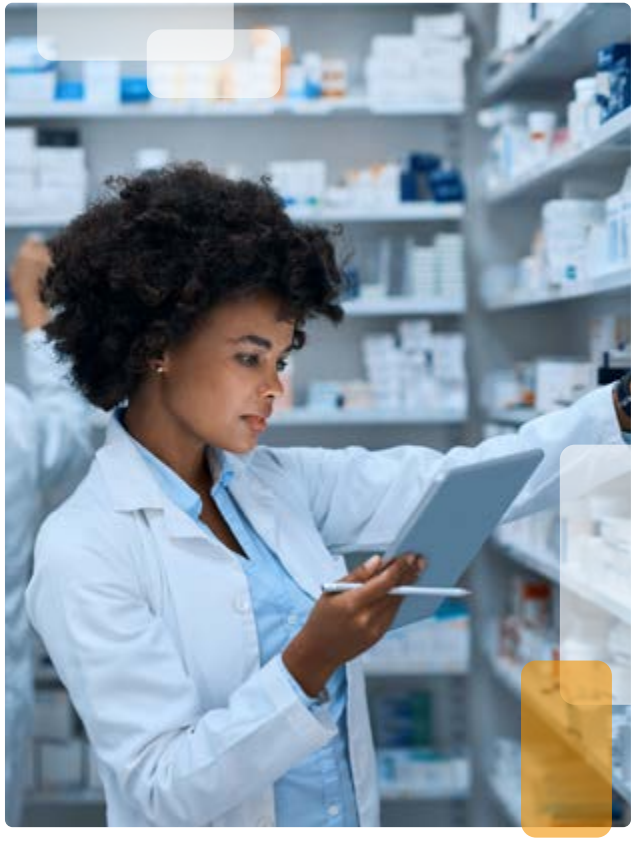
E. Plans d'actions [S4-4]

Astera concrétise ses engagements en déployant un ensemble d'actions opérationnelles destinées à renforcer l'accessibilité aux soins et à accompagner les pharmaciens dans leurs activités quotidiennes.

Ces initiatives traduisent les orientations stratégiques du Groupe en actions concrètes, structurées autour de ressources dédiées et pilotées dans une logique d'amélioration continue.

Elles s'organisent autour de **quatre axes majeurs** :

- Le développement du **maillage territorial**
- Le **renforcement du dialogue** avec les pharmaciens
- La **formation**
- La **diversification** des services proposés



Développement du maillage territorial

Pour améliorer durablement l'accessibilité aux soins, Astera renforce son maillage territorial conformément à l'une de ses valeurs, la proximité.

En 2025, la **nouvelle structure de CERP** a permis d'accroître le nombre d'établissements logistiques présents sur le territoire, consolidant ainsi la couverture nationale du Groupe. Parallèlement, les équipes opérationnelles poursuivent l'optimisation des tournées de livraison afin de garantir une distribution continue et homogène des médicaments et dispositifs médicaux, quel que soit le lieu d'implantation de l'officine.

Ces actions permettent de maintenir une présence territoriale stratégique et de répondre aux besoins des officines situées dans des zones confrontées à des difficultés d'accès aux soins.

Renforcement du dialogue avec les pharmaciens

Astera entretient un dialogue structuré et régulier avec ses sociétaires afin de comprendre leurs besoins et de coconstruire des solutions adaptées.

Chaque année, des **réunions régionales thématiques** sont organisées avec le président du conseil d'administration, les directeurs d'établissements et les pharmaciens sociétaires. Ces rencontres permettent d'échanger sur les améliorations à apporter, d'identifier les attentes du terrain et d'anticiper les évolutions du métier.

En complément, le **service Gestion Officinale** anime plusieurs réunions d'information et sessions pratiques destinées à accompagner les pharmaciens dans leur activité quotidienne.

Enfin, Astera assure une communication régulière sur ses solutions, services et dispositifs d'accompagnement, afin de proposer des réponses adaptées aux différents profils d'officine.

Formation des pharmaciens

À travers son entité **CERP Rouen Formation,** Astera propose une offre de formation variée permettant d'accompagner les pharmaciens dans l'évolution de leurs compétences et de leurs missions.

En 2025, plusieurs dizaines de sessions ont été organisées pour couvrir des thématiques clés telles que :

- La gestion officinale
- La prise en charge des patients
- L'évolution des pratiques professionnelles

Ces formations sont accessibles en présentiel ou en ligne, afin d'en maximiser l'accessibilité sur l'ensemble du territoire.

Par ailleurs, d'autres filiales d'Astera organisent également des actions de formation, à destination des pharmaciens, des sociétaires et des étudiants en pharmacie, contribuant ainsi à la préparation de la relève du secteur.



Diversité des services proposés

Astera met à disposition des pharmaciens une gamme diversifiée de services destinés à soutenir leur activité et à anticiper les évolutions du métier. Ces services s'articulent autour de quatre axes : la répartition pharmaceutique et le maintien à domicile, la digitalisation, le soutien financier et les services complémentaires.

Répartition pharmaceutique et maintien à domicile

Activité historique d'Astera, la répartition pharmaceutique garantit la disponibilité des médicaments et dispositifs médicaux grâce à un réseau territorial dense et à des livraisons quotidiennes.

Les filiales **CERP** et **Oxypharm** assurent ainsi une continuité d'approvisionnement, y compris dans les zones rurales ou isolées, en s'adaptant en permanence aux évolutions réglementaires et aux éventuelles tensions d'approvisionnement.

Digitalisation des officines

Astera accompagne les pharmaciens dans leur transformation digitale grâce au déploiement du logiciel **LEO** développé par **Isipharm**, qui optimise la gestion officinale (stocks, flux, pilotage et suivi de la patientèle).

Le dispositif inclut une assistance technique ainsi que des sessions de formation dédiées, favorisant une adoption fluide et performante des outils numériques.

Soutien financier aux pharmaciens

Pour soutenir l'installation, la reprise ou le développement des officines, Astera propose des dispositifs d'accompagnement financier tels que **PharmInstall.**

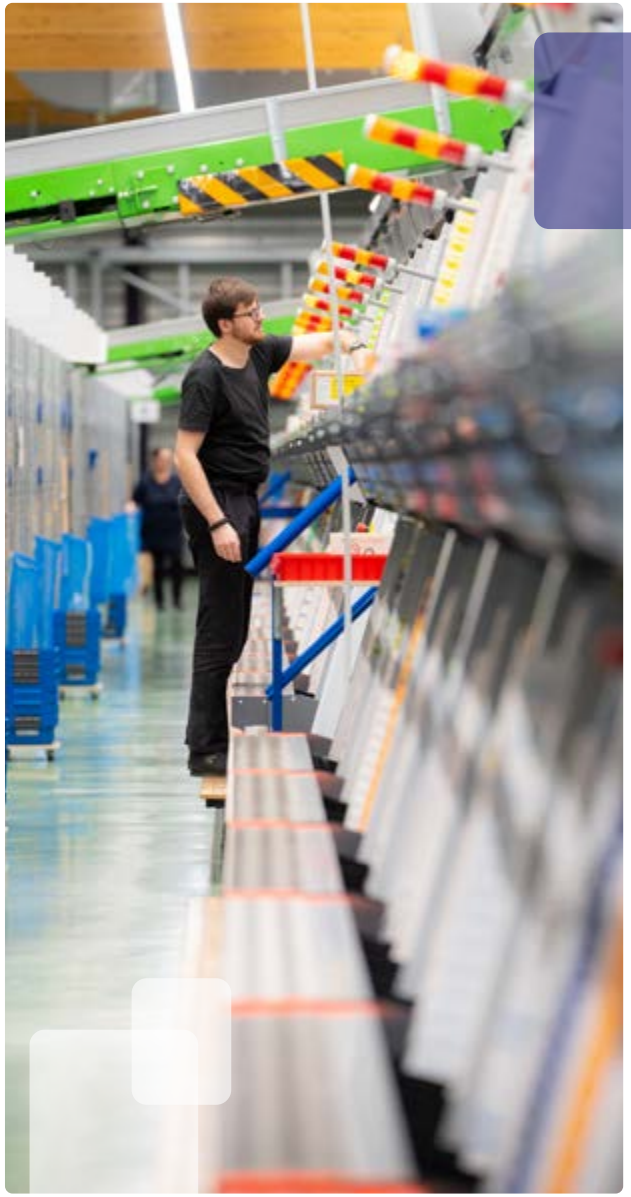
Ce programme soutient les pharmaciens primo accédants et contribue à la pérennité du réseau officinal, notamment dans les zones où l'offre de soins doit être consolidée.

Services complémentaires

Le Groupe propose également des solutions complémentaires à travers ses filiales spécialisées :

- Astera Retail : accompagnement des projets officinaux,
- Cedivet : pôle vétérinaire,
- Eurolease : location longue durée de mobilier et d'équipements,
- Isipharm : mise à disposition de services et de matériels informatiques.

Ces entités couvrent un large spectre de besoins et permettent d'offrir un accompagnement global aux officines, en phase avec les évolutions du métier.



5.2 GARANTIR UNE QUALITÉ DE SERVICE OPTIMALE

ORIENTATION	AXE STRATÉGIQUE	TYPE D'IRO	DESCRIPTION DE L'IRO	CHAÎNE DE VALEUR		
				AMONT	OPÉRATIONS	AVAL
Garantir une qualité de service optimale	Garantir la qualité de service, la traçabilité et l'information sur les médicaments et dispositifs médicaux (S4)	Impact négatif	Médicaments addictifs assimilés stupéfiants			●
		Impact négatif	Défaut d'information associé à la prise des médicaments	●		●
		Impact négatif	Gestion et traçabilité des produits		●	
		Risque financier	Chaîne du froid, traçabilité des produits et risque réputationnel		●	
		Impact positif	Limitation de l'impact potentiel d'une rupture / pénurie de médicaments - maintien de l'accessibilité des médicaments sur nos territoires		●	
		Opportunité financière	Livraison de médicaments en temps et en heures		●	
	Protéger les données des patients et des clients (S4)	Impact négatif	Fuite de données médicales (Oxypharm / Isipharm)	●	●	
		Impact négatif	Fuites de données commerciales		●	
		Risque financier	Réputation et fuite de données commerciales		●	

A. Priorités et gouvernance

Astera place la qualité de service au centre de son modèle coopératif afin de garantir la sécurité, la fiabilité et la conformité de la chaîne de distribution du médicament. Cette priorité répond à des enjeux essentiels : assurer la traçabilité des produits, prévenir les risques liés aux médicaments sensibles, maintenir la continuité des approvisionnements et renforcer la confiance des pharmaciens et des patients.

La gouvernance de la qualité s'appuie sur une organisation coordonnée impliquant :

- **La Direction Qualité**, responsable de la conformité réglementaire et des Bonnes Pratiques de Distribution (BPD),
- **La Direction Supply Chain** en charge de la maîtrise des opérations et de la performance des sites,
- **La Direction des Systèmes d'Information**, garante de la fiabilité et de la sécurité des systèmes d'information et des données.

La Direction Générale constitue l'instance décisionnelle la plus élevée : elle valide les orientations, supervise les plans d'action et arbitre les priorités stratégiques.

Cette gouvernance s'appuie sur un dispositif de pilotage comprenant :

Le **suivi régulier des indicateurs qualité**

Des **audits internes et externes**

Des **actions correctives et préventives** dans une logique d'amélioration continue



Ce cadre permet à Astera de maintenir un haut niveau d'exigence et d'assurer une qualité de service optimale auprès des pharmaciens, au bénéfice final des patients.

B. Politiques [S4-1 / S4-2 / S4-3]

Astera a pour ambition de garantir une qualité de service homogène et irréprochable sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, dans le respect strict des exigences réglementaires et des normes applicables à ses activités. La distribution pharmaceutique est encadrée par les **Bonnes Pratiques de Distribution (BPD)**, tandis que les activités du pôle **Soins à la personne** relèvent des **Bonnes Pratiques de Dispensation d'Oxygène (BPDO)**.

Ces référentiels constituent le socle de la politique qualité du Groupe.

La qualité de service est au cœur de l'identité coopérative d'Astera. Pour formaliser cet engagement historique, le Groupe a mis en place **plusieurs politiques structurantes** à l'échelle des filiales, qui encadrent ses pratiques et orientent ses actions en matière de conformité, de sécurité et de protection des données.

Politique Qualité

Astera ne dispose pas, à ce jour, d'une politique qualité formalisée à l'échelle du Groupe.
Toutefois, deux de ses filiales – **CERP et Oxypharm** – ont chacune mis en place une **politique Qualité spécifique**, qui constitue aujourd'hui la base du dispositif qualité appliqué à leurs activités respectives.

Ces politiques filiales visent à garantir un haut niveau d'exigence dans la distribution pharmaceutique, en conformité avec les Bonnes Pratiques de Distribution (BPD), les exigences du Code de la Santé Publique et les référentiels applicables à leurs activités.

Elles ont pour objectifs de :

- **Garantir la sécurité des produits** tout au long de la chaîne de distribution et de dispensation,
- Assurer le **respect des BPD, BPDO** et des obligations réglementaires,
- Renforcer la **traçabilité** des médicaments et dispositifs médicaux,
- Maintenir un **niveau homogène de qualité de service** pour les pharmaciens desservis par chaque filiale,
- Structurer les démarches d'**amélioration continue** et la maîtrise des risques qualité.

Politique de Sécurité de l'information
Astera dispose d'une politique de Sécurité de l'information, diffusée en 2022. Elle a pour objectif de traduire les principes du **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)** en exigences opérationnelles adaptées aux activités du Groupe.

Elle vise à :
- Garantir la **confidentialité, l'intégrité** et la **sécurité** des données médicales et commerciales traitées,
- Mettre en place des **systèmes robustes de protection** des données et des accès,
- Encadrer l'usage des données dans le respect des droits des personnes,
- Définir des **modalités de contrôle**, d'audit et de gestion des incidents,
- Assurer la conformité de l'ensemble du Groupe, de ses filiales et de ses partenaires.

Cette politique est applicable à tous les périmètres d'Astera et constitue un engagement fort en faveur du respect des droits fondamentaux et de la confiance entre le Groupe, les pharmaciens et les patients.



C. Objectifs [S4-5]

Afin de maintenir un niveau élevé de qualité de service et de sécurité dans l'ensemble de ses opérations, Astera a défini plusieurs objectifs mesurables et suivis régulièrement par la gouvernance.

Ces objectifs s'inscrivent dans une trajectoire pluriannuelle d'amélioration continue, en cohérence avec les risques et enjeux identifiés.

Fiabilité opérationnelle et taux d'erreur

Astera vise à renforcer la précision et la sécurité de ses opérations de préparation de commandes. L'entreprise s'est fixé l'objectif de **réduire le taux d'erreur de préparation (picking) à un niveau inférieur à 0,5 ‰ d'ici 2030**.

Cet objectif contribue directement à la qualité du service rendu aux pharmaciens et à la traçabilité des produits pharmaceutiques, conformément aux exigences réglementaires.

Qualité de la relation et du service téléphonique

Pour garantir une communication fluide et réactive avec ses pharmaciens, Astera poursuit une amélioration continue du **service téléphonique**, avec deux cibles principales :

Atteindre un **taux de réponse aux appels supérieur à 95 %**

Maintenir un **temps moyen d'attente inférieur à 30 secondes**

Ces engagements visent à renforcer la satisfaction des pharmaciens et à garantir la continuité de service sur l'ensemble du réseau.

Suivi, pilotage et reporting

L'ensemble de ces objectifs fait l'objet :

- D'un suivi et d'un pilotage au moyen d'indicateurs de performance précis (taux d'erreur, disponibilité, temps de réponse ...),
- Et d'une revue annuelle permettant d'adapter les plans d'action en fonction des résultats observés.

Ce dispositif de pilotage permet d'assurer la cohérence entre les ambitions stratégiques d'Astera et les attentes des parties prenantes.

D. Performance

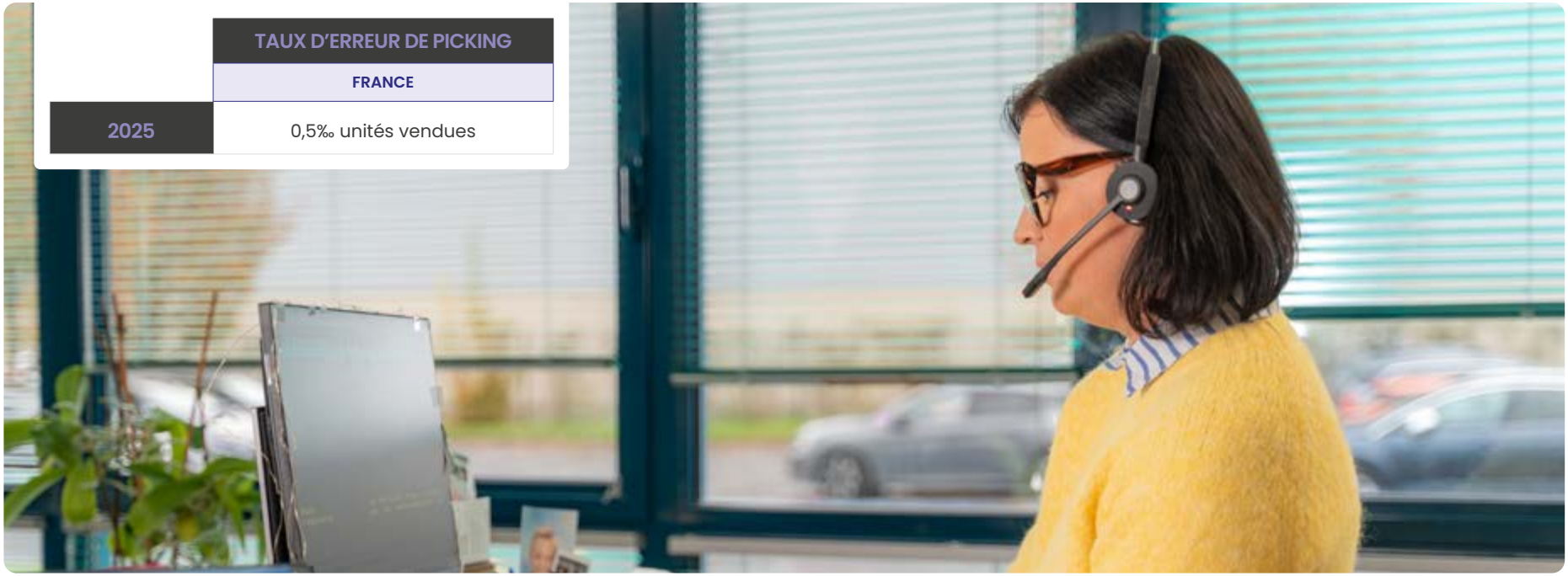
Astera a choisi de suivre volontairement plusieurs indicateurs de performance afin de mesurer l'efficacité de ses actions en matière de qualité de service, même si la CSRD ne l'exige pas formellement. Ce suivi permet d'assurer la transparence, d'évaluer les progrès réalisés et d'adapter les plans d'action lorsque nécessaire.

Taux d'erreurs de picking

Le principal indicateur suivi est le **taux d'erreurs de préparation des commandes**, qui reflète la fiabilité des processus logistiques et la qualité de service.
Cet indicateur est essentiel pour garantir la traçabilité des produits et la sécurité des patients.
Il fait l'objet :

- D'un suivi régulier,
- D'audits internes,
- De plans d'amélioration continue.

	TAUX D'ERREUR DE PICKING
	FRANCE
2025	0,5‰ unités vendues



E. Plans d'actions [S4-4]

Astera déploie un ensemble d'actions concrètes pour atteindre ses objectifs en matière de qualité de service, de fiabilité opérationnelle et de sécurité des données.
Ces actions, dotées de ressources dédiées et suivies régulièrement, s'articulent autour de quatre axes majeurs :

- **Qualité de préparation**
- **Qualité de livraison**
- **Qualité de la relation client**
- **Sécurité des données**

Qualité de préparation

Astera optimise en continu ses processus de préparation des commandes afin de réduire le taux d'erreurs de picking et d'améliorer la maîtrise opérationnelle.

Les principales actions engagées sont :

- **Digitalisation des process** : utilisation du Voice picking pour limiter les erreurs.
- **Automatisation** : déploiement d'automates sur plusieurs sites pour traiter les volumes les plus importants.
- **Pilotage qualité renforcé** :
  - Suivi régulier des indicateurs par établissement via des portails qualité,
  - Transmission mensuelle de cinq indicateurs clés aux directeurs d'établissements (taux d'erreurs, ventes anormales, réclamations…),
  - Réalisation d'audits internes couvrant l'ensemble des process logistiques.
- **Mobilisation des équipes** : lancement en 2025 d'un challenge qualité valorisant la connaissance des bonnes pratiques des collaborateurs.

Qualité de livraison

Astera s'engage à garantir une **livraison fiable et rapide**, contribuant directement à la continuité des soins.

Les actions mises en œuvre incluent :

- **Engagement de livraison sous 24 h** grâce à l'optimisation des flux logistiques,
- **Parcours de livraison optimisés** avec des horaires fixes,
- **Sécurisation des livraisons** via l'utilisation d'un système de traçabilité des livraisons permettant l'évitement des erreurs et un suivi en temps réel.



Qualité de la relation client

La relation client constitue un pilier majeur de la stratégie qualité d'Astera.
Les dispositifs en place comprennent :

- **Pilotage** : suivi du taux de réponse et du temps d'attente des services téléphoniques,
- **Présence d'équipes en établissement** pour garantir proximité et réactivité,
- **Montée en compétence** : formations régulières des conseillers téléphoniques,
- **Suivi des réclamations** : déploiement depuis 2022 de tableaux de bord dédiés pour mesurer les volumes et les délais de traitement des réclamations,
- **Certification** : Oxypharm a renouvelé sa certification ISO 9001 jusqu'en juin 2025 garantissant une qualité de service maîtrisée, en attendant une nouvelle certification PSDM prestataires de services et distributeurs de matériel.

Sécurité des données

Astera renforce en continu la protection des données médicales et commerciales, conformément au RGPD.
Les actions structurantes incluent :

- **Mise en conformité RGPD** et déploiement de solutions numériques sécurisées,
- **Sensibilisation et formation des collaborateurs** manipulant des données sensibles, avec notamment la mise à disposition d'un livret "cybersécurité" et des campagnes de mise en situation,
- **Innovation pédagogique** : lancement en 2025 ***d'Albert***, un chatbot interactif dédié à la formation à la cybersécurité, utilisé par l'ensemble du site de Rouen.



5.3 OPTIMISER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DES PRODUITS DE SANTÉ GRÂCE À NOS SOLUTIONS APPORTÉES AUX PHARMACIENS

ORIENTATION	AXE STRATÉGIQUE	TYPE D'IRO	DESCRIPTION DE L'IRO	CHAÎNE DE VALEUR		
				AMONT	OPÉRATIONS	AVAL
Optimiser l'impact environnemental des produits de santé grâce à nos solutions apportées aux pharmaciens	Réduction de la pollution de l'air, de l'eau et des biotopes liés aux produits (E2)	Impact négatif	Dégradation de la qualité de l'air aux alentours des laboratoires et façonniers	●		
		Impact négatif	Pollution de l'eau causée par la persistance des polluants présents dans les médicaments			●
		Impact négatif	Pollution de l'eau due aux activités de production de médicaments	●		
		Impact négatif	Pollutions des biotopes dues à des rejets de polluant en amont de la chaîne de valeur d'Astera	●		
		Impact négatif	Pollution des biotopes causée par une utilisation inappropriée des médicaments			●
		Impact négatif	Dégradation des écosystèmes et de la santé humaine en raison du rejet de microplastiques			●
		Impact positif	Contribution à la préservation de l'environnement en tant que contributeur actif et du dispositif Cyclamed		●	
	Réduction de l'utilisation des substances préoccupantes et vigilance sur leur utilisation dans la chaîne de valeur et les opérations Oxypharm (E2)	Impact négatif	Dégradation de la santé des employés Oxypharm et de la chaîne de valeur via leur exposition à des substances préoccupantes	●	●	●
		Impact négatif	Santé et substances préoccupantes pour les patients			●
	Réduction de l'usage de l'eau lors de la production de médicaments (E3)	Impact négatif	Diminution de la qualité et de la quantité d'eau due à la fabrication des médicaments	●		

ORIENTATION	AXE STRATÉGIQUE	TYPE D'IRO	DESCRIPTION DE L'IRO	CHAÎNE DE VALEUR		
				AMONT	OPÉRATIONS	AVAL
Optimiser l'impact environnemental des produits de santé grâce à nos solutions apportées aux pharmaciens	Réduction de la pression sur la biodiversité dans la production de médicaments (E4)	Impact négatif	Perturbation de l'équilibre de la flore, de la faune et de des services écosystémiques en raison de l'utilisation de la nature	●		
	Réduction de la pression sur les ressources (E5)	Impact négatif	Dégradation de l'environnement en raison de la surconsommation des ressources et de la mauvaise gestion des stocks (ex : périmés...)			●
		Impact positif	Limitation de la production de médicaments grâce à la sensibilisation des patients, pharmaciens, éditeurs et du grand public	●		
	Développement de conditions de travail responsables et de l'égalité des chances dans la chaîne de valeur (S2)	Impact négatif	Atteinte à la santé physique et mentale ainsi qu'au bien-être psychologique des employés de la chaîne de valeur	●		●
		Impact négatif	Violation des droits fondamentaux des employés de la chaîne de valeur	●		
	Respecter le bien-être animal dans les tests cliniques (G1)	Impact négatif	Tests sur les animaux	●		

A. Priorités et Gouvernance

Astera reconnaît que les produits de santé qu'elle distribue — médicaments, dispositifs médicaux et produits associés — génèrent des impacts environnementaux et sociaux significatifs tout au long de leur cycle de vie.

Bien qu'essentiels à la santé publique, ces produits génèrent :

- Une **consommation importante de matières premières** et d'énergie lors de leur production,
- Des **émissions polluantes** liées à la fabrication et au transport,
- Une **pollution résiduelle** liée aux emballages, aux déchets médicaux et aux substances actives rejetées dans l'environnement.



Un cadre d'action contraint mais responsable

En tant que répartiteur pharmaceutique, CERP est soumise à une **obligation légale et éthique** : garantir la **continuité d'approvisionnement** des officines sur tout le territoire et en toutes circonstances, tout en détenant à minima 90% des spécialités médicales.

Cette mission d'intérêt général, encadrée par le Code de Santé Publique, limite la possibilité de sélectionner les fournisseurs ou les produits selon des critères strictement ESG.

Malgré ces contraintes structurelles, Astera s'engage à :

- **Identifier des leviers d'achats responsables compatibles avec ses missions de santé publique**,
- **Intégrer progressivement des critères ESG** dans ses processus d'approvisionnement,
- **Développer une politique structurée** conciliant continuité de service et réduction des impacts environnementaux et sociaux.

Cet engagement progressif permet de construire une gouvernance alignée sur les attentes de la CSRD, malgré des marges de manœuvre réglementaires limitées.

Un rôle d'optimisateur au sein de la chaîne de valeur

Grâce à ses pôles **Répartition** et **Soins à la personne**, Astera joue un rôle clé dans l'amélioration de l'impact global de la chaine de valeur pharmaceutique.

La coopérative agit notamment sur :

- La **rationalisation des flux**,
- La **mutualisation des approvisionnements**,
- La **réduction du nombre de livraisons**,
- Le **regroupement des volumes**,
- La **limitation des transports dispersés et de leurs externalités**.

En optimisant l'organisation logistique globalement, Astera contribue à **réduire les émissions et les impacts environnementaux de la chaine du médicament**, tout en assurant un niveau de service indispensable à la santé publique. Ces leviers logistiques complètent les solutions numériques et opérationnelles qu'Astera met à disposition des pharmaciens pour réduire leurs propres impacts.



Gouvernance progressive et intégration des enjeux ESG dans les décisions

Bien que la thématique des impacts environnementaux et sociaux des produits de santé ne fasse pas encore l'objet d'une gouvernance formelle pleinement structurée, l'ensemble des directions métiers intègre progressivement ces dimensions dans leurs décisions opérationnelles, leurs stratégies de développement et leurs projets d'innovation et de transformation.

Cette approche progressive reflète la volonté du Groupe de professionnaliser sa gouvernance ESG et de renforcer la prise en compte des impacts produits, services et solutions sur la durée.

Astera vise ainsi à formaliser une gouvernance dédiée, à mieux documenter ses processus décisionnels, à aligner ses actions sur les référentiels ESRS et à structurer une politique d'achats responsables conforme aux contraintes du secteur et aux attentes de ses parties prenantes.

B. Politiques [E2-1 / E3-1 / E4-1 / E5-1 / S2-1 / G1-1]

Astera travaille à la structuration progressive **d'une politique intégrant** les achats responsables ainsi que le respect des droits humains et du bien-être animal.
Le Groupe ne dispose pas encore d'un plan couvrant l'ensemble des IRO matériels, mais **plusieurs actions existent déjà** au sein des directions opérationnelles.
Elles constituent les **premiers fondements** d'une politique plus complète, qui sera progressivement structurée dans les années à venir.

C. Objectifs [E2-3 / E3-3 / E4-4 / E5-4 / S2-5 / G1-1]

Astera élabore actuellement un ensemble d'objectifs visant à réduire l'impact environnemental et social associé aux produits de santé distribués par le Groupe. Cette démarche traduit une volonté claire : intégrer pleinement les enjeux ESG dans les pratiques opérationnelles et fixer des jalons ambitieux à moyen et long terme.

Les objectifs en cours de construction visent à structurer progressivement une trajectoire permettant :

- De mieux maîtriser les impacts tout au long du cycle de vie des produits de santé et autres achats de biens ou services,
- De renforcer les pratiques internes en matière d'achats responsables,
- D'accompagner le réseau d'officines dans l'adoption de solutions plus durables,
- Et de préparer un dispositif de pilotage conforme aux exigences des ESRS.

Cette phase de définition est essentielle pour garantir des objectifs réalistes, mesurables et compatibles avec les obligations réglementaires du secteur pharmaceutique.

Astera prévoit d'**intégrer des critères ESG dans l'ensemble de ses appels d'offres**, afin de garantir que les décisions d'achat tiennent compte :

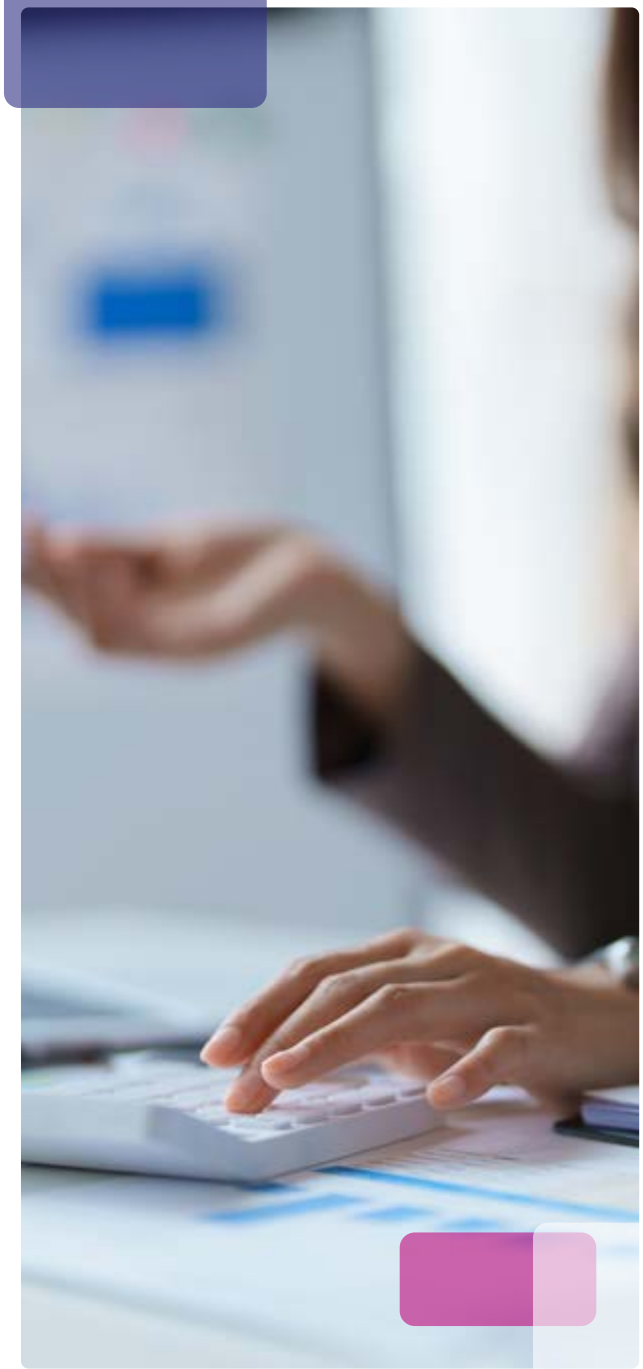
- Des impacts environnementaux liés à la production, au transport et au conditionnement des produits de santé et autres produits ou services achetés,
- Des enjeux sociaux liés aux conditions de travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement,
- Du respect des droits et du bien-être animal, en cohérence avec les standards internationaux et les pratiques des fournisseurs.

Cet objectif vise à structurer progressivement une politique d'achats responsables alignée sur les exigences ESG tout en respectant les contraintes propres au secteur.

Pour soutenir la mise en œuvre de ces ambitions, Astera souhaite **former l'ensemble des acheteurs du Groupe aux achats responsables**, afin de :

- Renforcer leur capacité à évaluer les fournisseurs selon des critères ESG,
- Intégrer systématiquement des considérations ESG dans les décisions d'achat,
- Adopter des pratiques cohérentes avec les engagements d'Astera en matière de respect des droits humains et de réduction des impacts environnementaux.

Cette montée en compétence constitue un levier central pour inscrire les engagements RSE dans les pratiques quotidiennes.



En parallèle, Astera souhaite renforcer le rôle du réseau Astera Retail dans la réduction des impacts environnementaux.

L'objectif est de **sensibiliser et former les pharmaciens volontaires** afin qu'ils puissent :

- Relayer les bonnes pratiques auprès des patients,
- Contribuer à la réduction des impacts environnementaux au sein de leurs officines (tri, gestion des flux, maîtrise des péremptions, conseils responsables),
- Participer activement à l'évolution durable de la chaîne de valeur.

Cet objectif permet d'étendre l'impact positif au-delà des activités directes du Groupe et d'accompagner les adhérents dans leur propre transition.

D. Performance

Les impacts matériels associés à cette thématique relevant principalement de la **chaîne de valeur amont (fournisseurs, fabricants)** et **aval (officines, patients)**, la CSRD ne prévoit pas d'indicateurs quantitatifs standardisés obligatoires dans ce domaine.
En conséquence, Astera n'a pas encore formalisé d'indicateurs chiffrés spécifiques pour cette orientation.

À mesure que la politique d'achats responsables se structurera, les critères ESG deviendront systématiquement intégrés dans les processus, et davantage de marges de manœuvre seront identifiées. Astera prévoit de définir et de publier des indicateurs quantitatifs permettant de suivre plus précisément les impacts environnementaux et sociaux liés aux achats.

Ces indicateurs pourront notamment concerner :

- Le taux d'appels d'offres intégrant des critères ESG,
- Le pourcentage d'acheteurs formés aux achats responsables,
- La part des pharmaciens du réseau sensibilisés,
- La réduction qualitative des flux dispersés,
- Ou des mesures amont/aval rendues possibles via des partenariats sectoriels.

Cette démarche témoigne d'une volonté claire :



De **progresser**



De **structurer un reporting fiable**



Et d'**évoluer vers un cadre de performance mesurable** dès que les outils et le contexte réglementaire du secteur le permettront

L'amélioration continue demeure le principe directeur de la stratégie RSE d'Astera dans ce domaine.



E. Plans d'actions [E2-2 / E3-2 / E4-3 / E5-3 / S2-4 / G1-1]

Astera déploie plusieurs actions concrètes visant à réduire l'impact environnemental et social des produits de santé tout au long de la chaîne de valeur, tout en soutenant la performance des pharmacies. Ces actions s'inscrivent dans la continuité des engagements du Groupe et préfigurent la structuration progressive de ses politiques et objectifs.

Optimiser la distribution pharmaceutique pour réduire les impacts environnementaux

En tant que répartiteur pharmaceutique, Astera joue un rôle essentiel dans la rationalisation des flux logistiques du secteur. Plusieurs actions structurantes sont en place :

- **Mutualisation des approvisionnements** permettant de réduire le nombre de livraisons,
- **Régulation fine des stocks** grâce aux commandes journalières, offrant aux pharmaciens la possibilité d'ajuster leurs approvisionnements en fonction de la demande réelle et des variations saisonnières,
- **Réduction du sur-stockage et des risques liés aux péremptions**, contribuant à limiter les pertes de médicaments et donc les impacts associés à leur production.

Ces actions contribuent directement à la diminution du gaspillage, à l'optimisation des volumes transportés et à la réduction des émissions indirectes liées à la chaine du médicament.

Déploiement de solutions numériques pour limiter le gaspillage et améliorer la gestion des stocks

Le **logiciel Leo**, solution numérique au service d'une gestion durable en officine, développé par Isipharm, permet :

- Une gestion optimisée des stocks,
- Une meilleure anticipation des besoins,
- Une réduction des pertes de médicaments grâce à la maîtrise des dates de péremption,
- Une diminution du gaspillage pharmaceutique.

En limitant le sur-stockage et les destructions de produits, Leo contribue à réduire l'empreinte environnementale associée au cycle de vie des médicaments.

Fluidification de la chaîne logistique globale grâce aux services proposés à l'industrie

Astera met en œuvre des solutions dédiées aux laboratoires et industriels du médicament :

- **Stockage décentralisé,**
- **Centrale d'achat,**
- **Service de livraison direct aux pharmacies.**

Cette rationalisation de la logistique amont :

- Réduit les flux dispersés,
- Limite les volumes inutiles transportés et stockés,
- Contribue à diminuer les externalités négatives associées au transport et au stockage.

Ces solutions complètent l'action du Groupe auprès des officines pour optimiser l'ensemble du parcours logistique.



Partenariats responsables : récupération et traitement des médicaments non utilisés

Astera développe des partenariats permettant de réduire les impacts environnementaux liés à la fin de vie des médicaments.
Via sa collaboration avec **Cyclamed,** mettant en place progressivement des compacteurs associés aux bennes de collecte, Astera soutient la collecte des Médicaments Non Utilisés (MNU), permettant :

- D'éviter que ces substances ne soient éliminées dans les déchets ménagers,
- De réduire la pollution des sols et des eaux,
- De sensibiliser les patients aux impacts environnementaux.

Cette démarche contribue à la réduction des risques environnementaux liés aux molécules actives rejetées dans l'environnement.

Certification et amélioration des pratiques en officines

Via sa filiale **Astera Retail,** le Groupe collabore avec **PHSQ** pour :

- Labeliser les officines volontaires sur des critères d'engagements environnementaux,
- Intégrer progressivement des critères environnementaux et sociaux dans la labelisation ECOR,
- Encourager l'adoption de pratiques responsables par les équipes officinales.

Ce dispositif permet une amélioration continue des pratiques au sein du réseau.

Développement des compétences : formation des pharmaciens et des équipes internes

Astera investit dans la montée en compétences de ses parties prenantes internes et externes.
Via **CERP Rouen Formation,** le Groupe propose des sessions visant à :

- Sensibiliser aux enjeux environnementaux et sociaux,
- Diffuser des bonnes pratiques de gestion durable en officine,
- Accompagner les pharmaciens dans leur rôle de relais auprès des patients.



Une approche progressive et collaborative

L'ensemble de ces actions constitue un socle solide permettant à Astera :

- De réduire progressivement les impacts environnementaux et sociaux,
- D'accompagner la transition des officines,
- De continuer à professionnaliser sa chaîne logistique face aux enjeux ESG,
- Et de structurer à terme un plan d'actions complet conforme aux exigences ESRS.

RAPPORT DE DURABILITÉ 2025

ASTERA

Société Anonyme, Coopérative de pharmaciens d'officine à capital variable • 39, rue des Augustins
76000 Rouen • Tél. 02 35 52 70 00 • Fax : 02 35 98 10 66 ou 02 35 15 17 01 • 570 501 551 RCS Rouen
Code NAF 4646Z • TVA UE - FR 96 570 501 551 • www.astera.coop