

ÉCONOMIE

Oui au développement responsable !

SOCIAL

Pour une société plus juste !

ENVIRONNEMENT

Vive le durable !

Smile

Positive Impact Report



Mériter *de croître*

Schmidt
GROUPE



Nous sommes Schmidt Groupe, leader de l'aménagement de l'habitat. Nous sommes volontairement engagés pour renforcer notre impact plus positif sur le monde.

Notre démarche ne répond pas à une contrainte : elle est un choix. Celui de progresser, de structurer nos actions et de mesurer ce qui compte vraiment.

Dans cette dynamique, nous avons engagé un travail d'analyse de nos enjeux économiques, sociaux et environnementaux, afin de mieux piloter notre impact et de nous préparer aux futures exigences européennes.

Au-delà des cadres et des normes, notre engagement repose sur une conviction simple : notre succès ne se mesure pas uniquement en performance économique. Il se mesure aussi en sourires. Parce que créer des espaces personnalisés, durables et inspirants, rend les gens heureux. Parce que favoriser l'épanouissement de nos collaborateurs, les rend engagés et fiers de leur métier. Parce qu'avancer avec nos partenaires et concessionnaires nous unit autour de valeurs communes. Et parce que préserver la nature et le vivant, c'est aussi préserver l'avenir que nous souhaitons construire ensemble.

Avec ce nouveau rapport d'impact, nous partageons nos avancées, nos résultats et les actions menées en 2025 au sein de notre écosystème. Une démarche en toute transparence, pour mieux comprendre, mieux agir et continuer à avancer.

C'est tout le sens de Smile.



Nous sommes convaincus que notre entreprise doit mériter de croître. Nous souhaitons nous développer en restant fidèles à ce que nous sommes, en prenant nos responsabilités et en créant de la valeur pour tous.

Anne Leitzgen - Présidente de Schmidt Groupe

Un modèle qui crée de la valeur et la partage

4 Un héritage en mouvement

6

ÉCONOMIE

Mériter de croître, c'est choisir de partager la valeur créée

8



Une croissance ne vaut que si elle fait gagner tout un écosystème: des collaborateurs reconnus, des fournisseurs respectés, des territoires qui se développent, une société qui en bénéficie. Nous engageons la valeur avec celles et ceux qui la créent, nous construisons des relations durables avec nos partenaires, nous nous engageons sincèrement auprès de la société. Et nous entraînons toute notre profession, parce qu'aucune entreprise ne transforme seule sa filière.



14 **SOCIAL**
Mériter de croître, c'est choisir de faire grandir chacun



Une entreprise ne grandit vraiment que si les femmes et les hommes qui la portent grandissent avec elle. C'est notre conviction autant que notre exigence. Nous souhaitons que chacun vienne travailler avec plaisir et rentre chez lui en bonne santé. Que chaque parcours trouve sa place, quels que soient l'âge, le genre ou la situation de handicap. Que les talents se forment, progressent et s'épanouissent, dans des espaces pensés pour la coopération et le bien-être. Bienveillance, confiance, coopération, responsabilité, agilité: ces valeurs ne se proclament pas, elles se vivent au quotidien.

ENVIRONNEMENT

Mériter de croître, c'est choisir de préserver plutôt que d'appauvrir

22



Nous voulons grandir et faire grandir sans sacrifier le vivant. Cette ambition guide chaque décision : réduire nos émissions sur toute la chaîne de valeur, concevoir des produits sobres, durables et faits pour avoir une seconde vie, préserver le bois et nos ressources, faire de chaque déchet une matière. Préserver l'habitabilité de la planète pour mériter de croître.



28 Carton plein pour les labels et certifications

29 Reporting de durabilité

Un héritage *en mouvement*

Schmidt Groupe conçoit, fabrique et distribue des espaces de vie et de travail inspirants et durables.



Siège social à Lièpvre

Créée en 1934 par Hubert Schmidt en Sarre, l'entreprise familiale a toujours cultivé des valeurs humanistes. La confiance et le respect des personnes et de l'environnement ont de tout temps guidé sa démarche d'amélioration continue, tant sur le plan industriel, économique, social et environnemental. Dès 1986, les collaborateurs Schmidt Groupe écrivaient la philosophie singulière de leur entreprise : « Nous voulons être les meilleurs, respecter chacun, réussir ensemble. » Face aux enjeux environnementaux de plus en plus pressants, cet attachement à bien faire les choses s'est tout naturellement transformé en ambition plus sociétale : permettre à chacun de mieux habiter le monde.



Collaboratrices à Sélestat

Dates clés de nos engagements

Lancement du modèle à la contre-marque: fabrication à la commande impliquant zéro stock

1998



2009

Zéro enfouissement: 100% des déchets en filières de revalorisation ou recyclage

2006

2010



→ 100% des déchets bois revalorisés (recyclés dans notre process ou chez nos fournisseurs)
→ Zéro polystyrène (suppression dans les emballages de nos meubles)

2011

2015



2018



Collaborateurs à la fête d'été



Les audacieuses, groupe de travail interne



Générer un impact plus positif. Cohabiter dans un environnement qui se transforme. Être acteur d'un territoire gagnant où l'on est tous garants et protecteurs. Régénérer plutôt qu'exploiter. Voici ce qui nous anime.

En 2050, nous souhaitons être une entreprise qui aura prouvé que l'on peut faire les choses bien, pour vendre mieux, produire plus sainement, grandir et faire grandir sans sacrifier le vivant.



Collaborateurs à Sainte-Croix-aux-Mines

Nous voulons être une entreprise qui mérite de croître car elle préserve l'habitabilité de la planète.

→ 1 ^{er} indice d'égalité F/H : 94 → Lancement du plan « Culture Sécu » pour viser le Zéro Accident				Plan handicap		Lancement de notre stratégie Biodiversité	
2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1 ^{er} Bilan Carbone scope 3	1 ^{ère} enquête d'engagement collaborateurs  Démarrage du partenariat avec WWF			Fresques du climat pour tous les collaborateurs 		→ 100% Énergie verte sur nos 4 sites de production → Prime de partage de la valeur (redistribution aux salariés de 5% des bénéfices) → 1 ^{ère} matrice de double matérialité → Lancement de notre démarche d'éco-conception   Distinction reçue pour la 9 ^{ème} année consécutive	

Un modèle qui crée de la valeur et la partage

Notre écosystème : l'entreprise étendue

De la matière première à la pose chez le client, en passant par les fournisseurs, les collaborateurs, les magasins et les poseurs, c'est tout un écosystème qui travaille à la réussite de chaque projet.

C'est ce que nous appelons l'entreprise étendue : un modèle où les frontières de l'entreprise dépassent largement ses murs.

Notre chaîne de valeur

Collaborateurs, partenaires concessionnaires indépendants et fournisseurs sont les parties prenantes d'un projet commun : créer des espaces de vie inspirants, pour un habitat durable.

RESSOURCES

Ce que l'entreprise mobilise pour fonctionner

CAPITAL FINANCIER & ÉCONOMIQUE

- Capital familial, 100% indépendant, depuis 3 générations
- **585 M€** de chiffre d'affaires (2025) dont 13% à l'international
- **25 M€** d'investissements annuels en moyenne
- **3** filiales en Europe (Grande-Bretagne, Espagne, Allemagne)

CAPITAL HUMAIN & INTELLECTUEL

- **1 900** collaborateurs dont 900 en production
- **8 600** personnes dans l'Entreprise Étendue (le groupe et son réseau de magasins)
- **90** ans de savoir-faire industriel
- Des équipes innovation et design intégrées
- 1 organisme de formation certifié Qualiopi, Schmidt Groupe Academy
- 1 programme d'accueil et d'accompagnement des alternants et des stagiaires, Schmidt Groupe Campus
- 1 politique de prévention des risques QHSE

CAPITAL INDUSTRIEL & TECHNOLOGIQUE

- **4** sites de production (3 en Alsace + 1 en Allemagne à 200 km)
- Fabrication sur mesure: flux tendu, zéro stock, gestion de la donnée
- IA intégrée : planification, maintenance, relation client
- Laboratoire qualité interne (normes supérieures à la NF Ameublement)

CAPITAL RELATIONNEL

- **4** marques : Schmidt, Cuisinella, ID PRO, Cubro
- **920** magasins dans près de 20 pays
- **1 700** fournisseurs (85% de nos dépenses s'effectuent en Europe de l'Ouest, dont la moitié en France)
- Partenariat stratégique avec WWF
- France depuis 2021
- Politique de mécénat forte

CAPITAL RÉPUTATIONNEL & CERTIFICATIONS

- Quadruple certification ISO : 9001(qualité), 14001 (environnement), 45001 (sécurité), 50001 (efficacité énergétique)
- Éclaireur Coq Vert
- B Corp (score 84,3 points, 2023, renouvellement en 2026)
- PEFC, RFAR (renouvelé 2024), NF Ameublement

VALEUR CRÉÉE

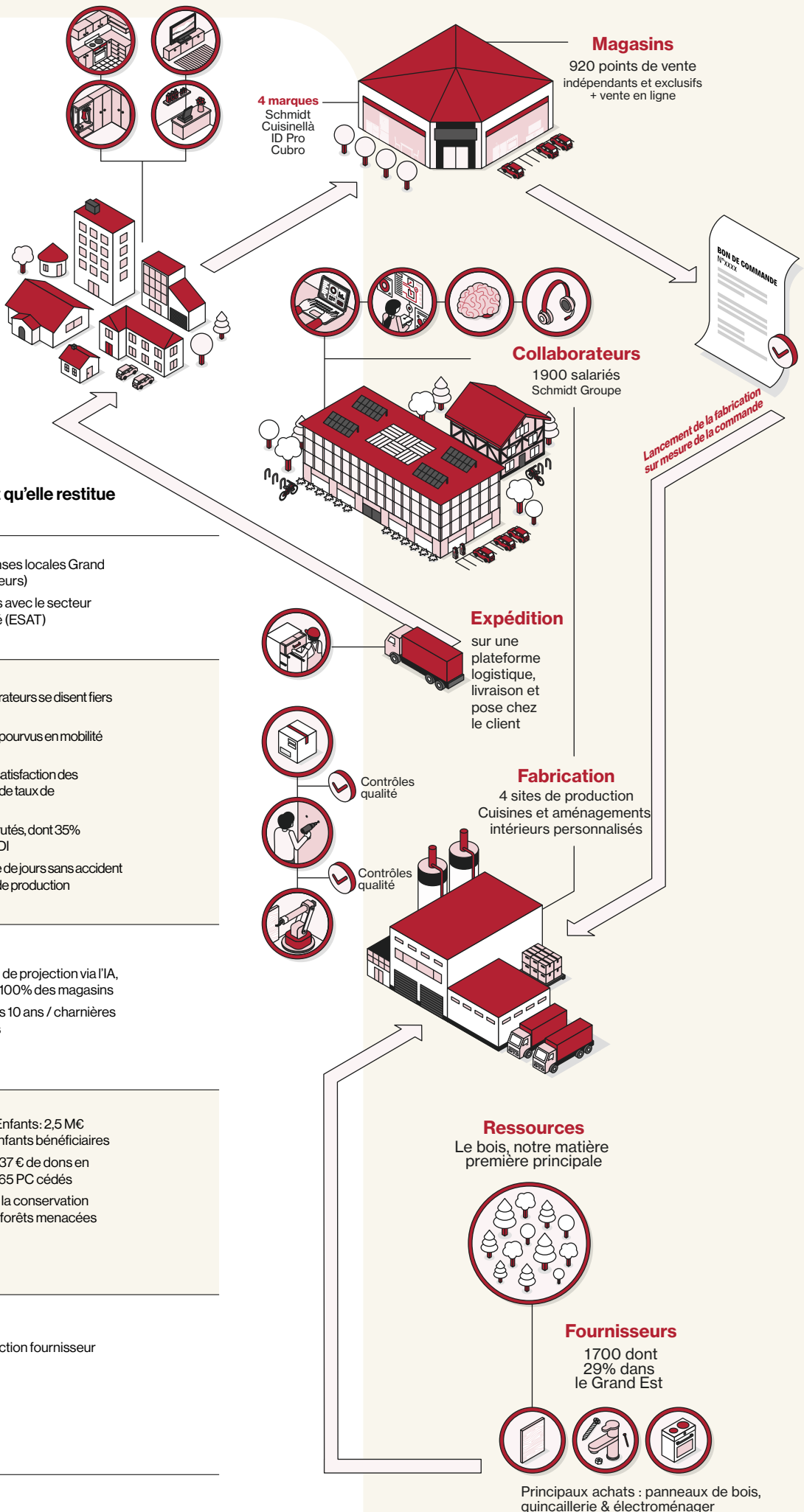
Ce que l'entreprise génère par à ses parties prenantes

- Capacité à décider sur le long terme, sans pression d'actionnaire
- Cohérence et stabilité de l'entreprise depuis 1934
- **5%** du bénéfice net reversé à l'ensemble des salariés (Redistribution Sociale de la Valeur)
- Meilleurs Employeurs selon le magazine Capital - 9^e année consécutive
- Index égalité F/H : 94/100
- **130 000** h de formation dispensées en 2025 à 3000 personnes de l'Entreprise Étendue
- **200** concepteurs-vendeurs et 44 chefs de ventes diplômés (Certificat de Qualification Professionnelle sur 6 mois)

- **800** commandes / 6000 meubles produits par jour
- **+ 200 000** projets sur mesure par an
- **95%** de taux de satisfaction client

- Des magasins implantés au cœur de leur territoire, dans la plupart des départements français
- Taux de recommandation > 95%
- Délai moyen de paiement inférieur à 24 jours, 97% de taux de satisfaction fournisseurs
- **65** fournisseurs accompagnés dans leur bilan carbone

- Crédibilité renforcée auprès des clients, fournisseurs et partenaires institutionnels
- Attractivité et différenciation sur le marché renforcées



son activité et qu'elle restitue

- **82 M€** de dépenses locales Grand Est (496 fournisseurs)
- **2,1 M€** dépensés avec le secteur protégé et adapté (ESAT)

- **93 %** des collaborateurs se disent fiers et utiles
- **50 %** des postes pourvus en mobilité interne
- **95 %** de taux de satisfaction des stagiaires et 97% de taux de recommandation
- **87** alternants recrutés, dont 35% embauchés en CDI
- Record historique de jours sans accident sur tous les sites de production

- Dreamview, outil de projection via l'IA, disponible dans 100% des magasins
- Meubles garantis 10 ans / charnières garanties 25 ans

- SOS Villages d'Enfants: 2,5 M€ collectés, 700 enfants bénéficiaires
- Emmaüs: 1 141 437 € de dons en nature (2024), 265 PC cédés
- WWF: soutien à la conservation de 15 000 ha de forêts menacées

- Indice de satisfaction fournisseur de +57.



Mériter de croître, c'est choisir de partager la valeur créée

Savoir où agir la double matérialité a dégagé des enjeux prioritaires

Ancrer la valeur dans les territoires des achats responsables et inclusifs

Partager la valeur au-delà de l'entreprise le mécénat et nos engagements de filière

La croissance ne vaut que si elle fait gagner tout un écosystème : des collaborateurs reconnus, des fournisseurs respectés, des territoires qui se développent, une société qui en bénéficie. Nous partageons la valeur avec celles et ceux qui la créent, nous construisons des relations durables avec nos partenaires, nous nous engageons sincèrement auprès de la société. Et nous entraînons toute notre profession, parce qu'aucune entreprise ne transforme seule sa filière.

Croître en faisant gagner les autres :
voilà ce que nous voulons mériter.

Indépendants dans nos choix, *responsables de nos impacts*

En 2025, nous franchissons une étape : structurer davantage nos engagements, fiabiliser nos indicateurs, relier nos décisions à nos impacts. Cette anticipation prépare notre futur reporting européen (CSRD) et, surtout, nous aide à piloter ce qui compte vraiment.

Comment s'organise
la RSE chez Schmidt
Groupe ?

Le **Comité RSE**,
issu du Conseil de
surveillance, suit, vérifie
et recommande, à un
rythme trimestriel

Le **Comité de
direction**, acculturé
aux enjeux, oriente
les décisions
stratégiques

La **Direction de la
Transformation Durable**
et son pôle Positive
Impact pilotent la
stratégie au quotidien

L'analyse de notre double matérialité

Menée en 2025, l'analyse de double matérialité examine chaque enjeu de durabilité sous deux angles complémentaires : les enjeux de notre activité sur l'environnement et la société d'un côté, et de l'autre les risques et les opportunités que représentent ces enjeux sur la performance et la pérennité économique et financière de l'entreprise.



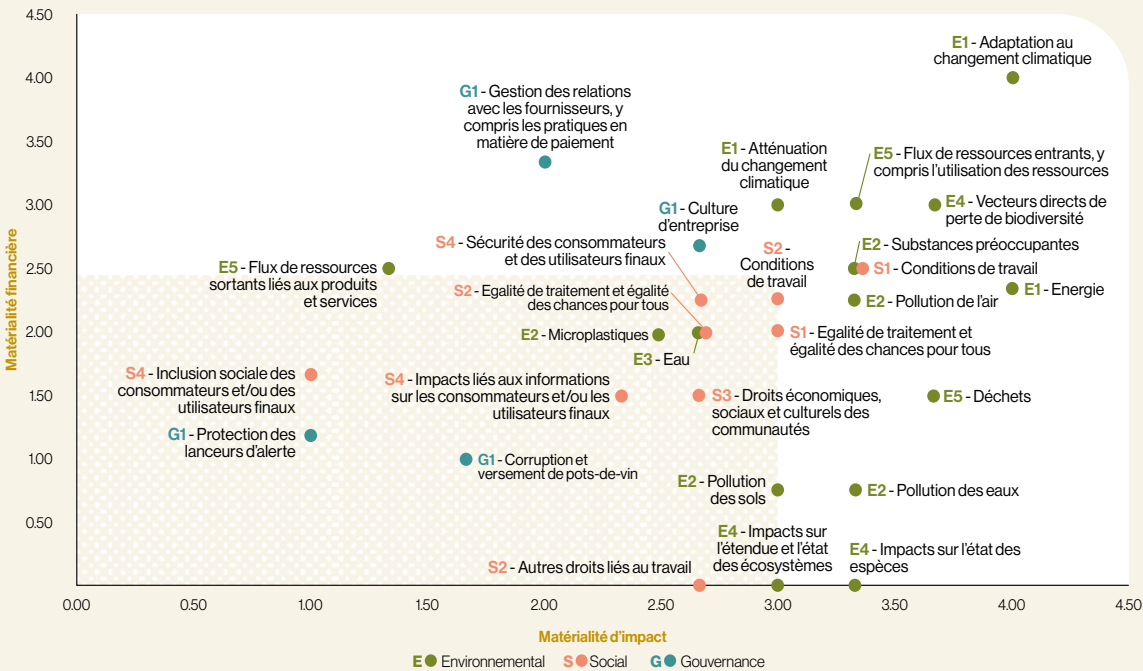
LA MÉTHODE DE TRAVAIL

Nous avons travaillé en 4 étapes :

- 1 Identification des enjeux** environnementaux et sociaux clés à partir d'une analyse documentaire et de la cartographie de notre chaîne de valeur.
- 2 Consultation des parties prenantes**, internes et externes, aboutissant à une liste des risques et opportunités stratégiques.

- 3 Atelier de cotations des risques bruts** (selon leur impact potentiel sur l'entreprise sans actions mises en place) avec les managers des différentes directions. Chaque enjeu a été évalué en fonction de l'importance de son impact sur l'activité. 19 enjeux sur 27 ont été retenus : ceux apparaissant dans la zone blanche de la matrice ci-dessous.
- 4 Validation finale** par le comité de direction et le comité RSE (conseil de surveillance).

Matrice de double matérialité, une démarche d'identification des impacts, risques et opportunités de l'entreprise



LES ENSEIGNEMENTS QUE NOUS EN TIIONS

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les enjeux qui, par leur importance simultanée sur les plans financier et d'impact, constituent le cœur de notre feuille de route RSE.



Restaurant d'entreprise de Sélestat

LES AXES SUR LESQUELS NOUS AGISSONS

L'atténuation du changement climatique est l'enjeu sur lequel Schmidt Groupe est le plus avancé. Bilan carbone réalisé tous les ans, ambitions de décarbonation à horizon 2030, plan de sobriété énergétique, éco-conception: les actions sont engagées, les indicateurs suivis, les trajectoires définies.

L'adaptation au changement climatique est l'enjeu identifié comme le plus matériel de la matrice. Pour une entreprise dont la matière première principale est le bois — ressource directement exposée aux aléas climatiques — et dont les sites industriels sont ancrés principalement en Alsace, anticiper les risques physiques n'est pas une option. C'est un chantier que Schmidt Groupe engage avec méthode, en lien notamment avec son programme Résilience (programme visant à anticiper les risques et renforcer la résilience du Groupe).

Les conditions de travail constituent également un enjeu prioritaire. Avec 900 personnes en production, la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail sont des réalités quotidiennes qui influencent directement la performance opérationnelle. Le record historique de jours sans accident enregistré en 2025 sur l'ensemble des sites de production, la démarche ergonomie lancée cette même année et les résultats de l'enquête d'engagement en sont des illustrations concrètes.

L'utilisation des ressources est au cœur du modèle industriel du Groupe. Bois, panneaux, composants: chaque matière consommée a un impact. La certification PEFC sur 87 % du bois utilisé, la réduction continue du taux de chute grâce à l'optimisation algorithmique des découpes et la politique d'approvisionnement de proximité sont autant de réponses concrètes à cet enjeu.

La culture d'entreprise est l'enjeu transversal qui sous-tend tous les autres. Ce n'est pas un sujet de communication : c'est le socle qui rend les transformations possibles dans la durée. Les valeurs de bienveillance, de confiance, de coopération, de responsabilité et d'agilité ne sont pas des déclarations d'intention — elles se traduisent dans les pratiques managériales, les modes de décision et la capacité du Groupe à embarquer l'ensemble de son écosystème dans une démarche de progrès collectif.



Terrasse de La Ruche

Ces enjeux constituent le fil conducteur de notre démarche RSE. Ils organisent les actions, donnent du sens aux indicateurs de suivis et guident les arbitrages à venir.



Ce que ça change pour nous

- Des priorités plus lisibles
- Des indicateurs mieux reliés aux décisions
- Une feuille de route plus claire
- Un pilotage aligné avec les exigences CSRD

Construire des relations fournisseurs responsables

Derrière chaque achat, il y a une relation avec un fournisseur. Cette relation, nous la voulons plus durable, plus proche et plus responsable, au bénéfice de nos partenaires comme de nos territoires.



Concert de l'ESAT Evasion lors de la SEEPH 2025

DES ACHATS DURABLES

Ce que nous achetons façonne une large part de notre empreinte et donc notre impact global. C'est pourquoi nous nous fournissons près de chez nous, et pour longtemps. Notre politique d'achats privilégie des partenaires de proximité, favorise la stabilité des relations et encourage des pratiques responsables. Une part significative des dépenses est réalisée en France et en Europe de l'Ouest. Ce choix soutient l'économie locale, sécurise nos approvisionnements et nous lie à des partenaires que nous connaissons. Au-delà des flux économiques, la qualité de la relation constitue un indicateur clé. Délais de paiement, dialogue fournisseur, accompagnement carbone : ces éléments participent à un modèle plus robuste.



délai moyen
de paiement



de dépenses
dans le Grand
Est, auprès
de **496**
fournisseurs



bois certifié
PEFC

Le bois, matière première centrale pour Schmidt Groupe, fait l'objet d'un suivi particulier. L'objectif est de garantir des approvisionnements responsables, mieux tracés, avec une attention portée à la certification, à la préservation des ressources et à la réduction des pertes matière.

UN MODÈLE INCLUSIF

Par ses investissements, ses achats et ses partenariats, Schmidt Groupe contribue activement au dynamisme local. Le recours au secteur protégé et adapté illustre cette approche. En collaborant avec des ESAT, le groupe associe performance économique et impact social. Ces partenariats permettent de soutenir l'emploi, de renforcer l'inclusion et de créer de la valeur partagée. Cette logique donne une traduction concrète à la stratégie Positive Impact : faire de l'activité économique un levier utile pour les territoires.

Le Groupe est partenaire de 3 structures

principales : l'ESAT Les Tournesols (Sainte-Marie-aux-Mines) depuis plus de 20 ans, l'Adapei Les Papillons Blancs (Sélestat) et l'ESAT du Rangen (Thann) depuis 2021.

Des collaborations intégrées aux process de production

Les ESAT interviennent sur des activités concrètes et utiles au quotidien :

- préparation de commandes
- conditionnement
- logistique
- opérations de support industriel



UN MODÈLE ALIGNÉ AVEC NOTRE STRATÉGIE POSITIVE IMPACT

Ces partenariats illustrent une conviction forte : la performance économique ne s'oppose pas à l'impact social. Elle peut, au contraire, en être un levier. En intégrant durablement le secteur protégé dans ses activités, Schmidt Groupe construit un modèle plus inclusif, plus ancré et plus utile.

Acheter, pour Schmidt Groupe,
c'est d'abord nouer des relations qui durent.

Partager la valeur au-delà de l'entreprise

Créer de la valeur ne suffit pas. Notre conviction est qu'il faut la partager de manière utile et concrète. Chez Schmidt Groupe, le mécénat et les partenariats prolongent l'activité en dehors de nos murs.

DES ENGAGEMENTS ALIGNÉS AVEC NOTRE MISSION

Parce que nous croyons en un monde plus solidaire et plus durable, nous menons des actions concrètes pour soutenir des causes en lien direct avec notre mission : mieux habiter le monde. Ces engagements s'inscrivent dans la durée et mobilisent tout notre écosystème : une entreprise responsable agit au-delà de son périmètre.

NOS ENGAGEMENTS HISTORIQUES

Schmidt Groupe accompagne depuis des années ses partenaires historiques et encore pour longtemps :



Famille accompagnée par Tchendukua en Colombie

DONNER À CHACUN SA CHANCE

Avec **Apprentis d'Auteuil**, Schmidt Groupe agit pour l'insertion des jeunes et le soutien aux familles. Le soutien à l'école Joie de Vivre à Strasbourg a permis :

- la rénovation d'équipements pédagogiques
- l'amélioration des espaces d'accueil
- la modernisation des installations.

Ces actions contribuent à créer un environnement plus inclusif et propice à l'apprentissage.

PRÉSERVER LES ÉCOSYSTÈMES DES PEUPLES RACINES

Les peuples autochtones représentent 6 % de la population mondiale. Ils occupent un quart de la surface terrestre et protègent 80 % des zones les plus riches en biodiversité. Parce que nous souhaitons agir sur la biodiversité, nous soutenons ceux qui préservent les forêts depuis des millénaires. Le soutien à **Tchendukua** permet d'agir directement auprès des peuples autochtones en Colombie : nous avons contribué à la réinstallation de 43 familles et à la restitution de 97 hectares de forêt.

Au-delà des chiffres, ces actions soutiennent une dynamique de long terme : autonomie, transmission des savoirs, régénération des sols.

FAIRE AVANCER LA FILIÈRE ET AGIR AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES

Les partenariats avec **l'Ameublement Français**, **Ecomaison** et **Ecosystem** permettent à Schmidt Groupe de porter sa voix pour influencer positivement le secteur à faire bouger les lignes.

Les liens forts avec **l'ADIRA**, le réseau **AC: TIONS** et le Réseau Entreprendre permettent de soutenir le développement économique régional et l'attractivité du territoire.

Enfin, l'entreprise soutient de nombreuses initiatives locales. Sport, culture, solidarité : ces actions participent à la vitalité des territoires et renforcent le lien avec les communautés.

LA FORCE DU COLLECTIF

Ces partenariats traduisent une conviction : la performance économique se construit en interaction avec son environnement. En croisant les expertises, en mutualisant les actions, nous renforçons notre capacité à agir.



Ce que cela change concrètement

- Un impact direct pour les bénéficiaires
- Une mobilisation des collaborateurs et du réseau
- Une cohérence renforcée avec la mission du groupe
- Une contribution tangible aux enjeux sociétaux



Mériter de croître,
c'est choisir de faire
grandir chacun

Cultiver nos différences

la diversité et l'inclusion

Veiller sur chacun

la santé, la sécurité et l'engagement au quotidien

Réinventer nos espaces

des lieux pensés pour mieux travailler ensemble



Une entreprise ne grandit vraiment que si les femmes et les hommes
qui la portent grandissent avec elle. C'est notre conviction autant que notre exigence.
Nous souhaitons que chacun vienne travailler avec plaisir et rentre chez lui en bonne santé.
Que chaque parcours trouve sa place, quels que soient l'âge, le genre ou la situation de handicap.
Que les talents se forment, progressent et s'épanouissent, dans des espaces pensés
pour la coopération et le bien-être.
Bienveillance, confiance, coopération, responsabilité, agilité :
ces valeurs ne se proclament pas, elles se vivent au quotidien.

‘ Croître en faisant grandir :
voilà ce que nous voulons mériter. ’



Fiers du collectif, *responsables de chacun*

Au sein de notre direction des Relations Humaines, garantir un environnement de travail sûr et sain, qui cultive l'engagement et l'épanouissement des collaboratrices et des collaborateurs est une mission quotidienne. Pour y parvenir, nous nous appuyons sur des leviers forts que sont notre culture d'entreprise unique, un leadership qui se veut inspirant, inclusif et qui

repose sur un principe de co-construction : ateliers participatifs, groupes pilotes, enquêtes. En 2025, nous avons structuré et accéléré notre démarche : signature de la Charte de la Diversité, déploiement du plan Handicap, accord sur les risques psychosociaux. Et parce qu'on progresse en étant à l'écoute, notre enquête "Schmidt Groupe & Moi" mesure chaque année ce que vivent les équipes.



Collaborateurs à la fête d'été

Notre cap RH

- Consolider nos fondamentaux RH pour les équipes du Groupe et l'ensemble du réseau.
- Renforcer l'engagement et la culture d'entreprise, terreau de la performance et du développement de chacun.
- Préparer l'entreprise aux défis de demain à travers le développement de ses talents et un engagement de tous pour un impact positif économique, sociétal et environnemental.

Faire de nos différences *une force*



Nous sommes convaincus que la performance collective naît de la diversité des parcours, des talents et des regards. L'inclusion est au cœur de notre ambition Positive Impact et de notre façon de réussir ensemble.



Signature de la Charte de la Diversité

La Charte de la Diversité

En novembre 2025, Schmidt Groupe a signé la Charte de la Diversité, aux côtés des Entreprises pour la Cité. Créé en 2004, ce texte engage volontairement ses signataires à agir en faveur de la diversité, au-delà du seul cadre légal de lutte contre les discriminations.

Le handicap, un autre regard

Accompagnés par l'expertise de l'AGEFIPH, nous déployons un Plan Handicap pour faciliter l'accès à l'emploi, le maintien dans le poste et l'inclusion au quotidien et porter un autre regard sur le handicap en milieu professionnel.



Nous voulons aller au-delà de l'obligation légale : faire du handicap un levier de performance collective & d'inclusion réelle.

Objectif

Aller au-delà des **6%** d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'intergénérationnel

Toutes les générations, une même équipe

De l'intégration des jeunes talents avec Schmidt Groupe Campus au mentorat inversé, jusqu'à l'accord seniors qui accompagne les fins de carrière, nous faisons de chaque génération une force et de la transmission une richesse.



Nous considérons les jeunes comme un réservoir essentiel de talents pour nos métiers en tension et notre performance durable. Nous voulons garantir des conditions de travail qui préservent la santé de nos seniors et prolongent leur engagement.

Objectif

Maintenir un taux de transformation des alternants en **CDD/CDI à 35%**, en particulier sur les métiers en tension. Passer le taux de collaborateurs seniors sur les postes à forte pénibilité de **40% à 20%**.

UNE DÉMARCHE QUI SE STRUCTURE

En 2025, nous franchissons une nouvelle étape : structurer notre démarche Diversité et Inclusion, la rendre plus systémique et l'ancrer durablement dans notre stratégie globale, notamment en vue de notre recertification B Corp fin 2026. L'inclusion est une trajectoire que nous portons sur le long terme et pour laquelle nous visons des objectifs à l'horizon 2030.

NOS 3 PRINCIPAUX AXES DE TRAVAIL

L'égalité femmes-hommes

Avec un score de 94/100 à l'index d'égalité femmes-hommes, nous confirmons notre engagement pour des trajectoires professionnelles équitables. Mais le chiffre ne suffit pas : nous agissons pour faire bouger les lignes, en particulier dans nos métiers de l'industrie. Programme « Les Audacieuses » pour libérer la parole et déconstruire les stéréotypes, formation renforcée contre le harcèlement, sensibilisation aux enjeux de santé féminine encore trop tus au travail (endométriose, cancers...), autant de leviers pour ouvrir nos métiers à toutes.



Nous ne voulons aucune différence de traitement entre les femmes et les hommes de l'entreprise. Nous garantissons des trajectoires professionnelles équitables.

Objectif

Gommer totalement les écarts de rémunération à poste et compétences comparables.

Unis par nos différences,
robustes par l'inclusion.



Les référents Handicap internes

Changer de regard et agir *sur le handicap*

L'inclusion des personnes en situation de handicap est un enjeu clé pour Schmidt Groupe. En 2025, le handicap a été le premier axe déployé de notre démarche Diversité & Inclusion. Au-delà de l'obligation légale, nous voulons en faire un véritable levier de performance collective et d'inclusion réelle.

UN PLAN STRUCTURÉ

Accompagné par l'expertise de l'AGEFIPH, notre Plan Handicap est structuré autour d'un Comité de Pilotage dédié, avec **8 référents handicap formés** et 3 groupes de travail. Il poursuit 3 objectifs : recruter et intégrer, maintenir dans l'emploi et faire évoluer les regards.

Notre démarche s'inscrit dans le cadre

- de notre stratégie d'entreprise Positive Impact et de notre engagement en matière de RSE
- des obligations légales avec l'objectif pour dépasser les 6 % d'emploi des travailleurs en situation de handicap
- de l'amélioration de nos pratiques, pour aller au-delà de notre expérience actuelle.

NOS ACTIONS CONCRÈTES

- **Recruter & intégrer** : en diversifiant nos canaux de sourcing (Cap Emploi, agences spécialisées, salons dédiés), en mettant en place des processus de recrutement adapté, en pensant des parcours d'intégration personnalisés pour des recrutements qui favorisent l'égalité des chances.

- **Maintenir dans l'emploi & faire de la prévention** : en adaptant des postes de travail (outils, matériel, accessibilité), en formant les managers et RH pour sécuriser les parcours, en mettant en place des accompagnements individualisés.
- **Sensibiliser & communiquer** : en sensibilisant l'ensemble des collaborateurs, en donnant de la visibilité aux référents Handicap et à leurs actions, en communiquant, en interne et en externe, sur la démarche.

Les avantages pour les collaborateurs RQTH

- Un accompagnement dans la démarche de reconnaissance de handicap, avec des interlocuteurs dédiés : les Référents Handicap.
- 3 demi-journées de congé accordées aux salariés ayant une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).
- Un cadre de travail adapté et évolutif.

NOS OBJECTIFS

Taux OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés)

2022

4,79

%

soit 79 salariés en situation de handicap

2025

5,68

%

de salariés en situation de handicap

2030

>6

%

objectif à atteindre à travers, notamment, des recrutements externes

Préparer l'avenir, écouter le présent, *protéger chacun*



Investir dans l'humain, c'est faire grandir chacun et prendre soin de tous. En 2025, cela passe par trois leviers : préparer les talents de demain, écouter nos équipes et garantir leur santé et leur sécurité.

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL : UNE PRIORITÉ PARTAGÉE

Notre indicateur de référence, le TF1 (nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées), recule à 4,90 fin 2025, contre 5,88 un an plus tôt, sur le périmètre Groupe (personnel fixe et intérimaire France et international). Derrière ce chiffre, une véritable culture sécurité : plusieurs ateliers ont franchi des records de durée sans accident avec arrêt.

Records de jours sans accident du travail



2 400

jours à Lièpvre

1 065

jours à Sélestat

500

jours à Bergheim

800

jours à Türkismühle

Agir pour la santé de chacun

En 2025, Schmidt Groupe a lancé le projet Entreprise espace sans tabac pour mieux cadrer l'usage du tabac et accompagner les collaborateurs qui souhaitent arrêter. Menée avec la Ligue contre le cancer, la démarche associe accompagnements collectifs et suivi par une tabacologue : 17 collaborateurs ont déjà été pris en charge par l'entreprise.

La prévention de la santé mentale s'est traduite par la signature d'un accord sur les risques psychosociaux (RPS) avec les représentants du personnel. Pour faire vivre ce sujet, une psychologue du travail est désormais à l'écoute des collaborateurs et une commission RPS se réunit quatre fois par an.



Record sans accident sur le site de Bergheim

SCHMIDT GROUPE CAMPUS : GRANDIR ET RÉUSSIR ENSEMBLE

Schmidt Groupe Campus structure notre engagement envers les jeunes et favorise la transmission entre les générations. En 2025, nos actions se sont renforcées : une Welcome Day à la rentrée pour accueillir 51 nouveaux alternants, un partenariat avec un collège pilote pour faire découvrir nos métiers dès la 5^e, de nouvelles collaborations avec les grandes écoles, notamment autour de l'intelligence artificielle et des métiers de demain, et des parcours d'accompagnement personnalisés. Une démarche distinguée par la mention « DRH Talents de Demain » aux Victoires du Capital Humain.

2025 → **35 %** des alternants passent en CDD/CDI à l'issue de leur formation

SCHMIDT GROUPE & MOI : ÉCOUTER POUR PROGRESSER

Pour sa 5^e édition, notre enquête d'engagement est devenue un vrai moment d'écoute collective. Avec 77% de participation et 1513 répondants, elle traduit l'envie de chacun de contribuer à l'amélioration de notre environnement de travail. Les résultats progressent nettement. Au-delà des chiffres, l'enquête ouvre surtout la voie à des échanges concrets, au sein des équipes, sur ce qui nous engage et permet aux équipes de mettre en œuvre les moyens de progresser.

Enquête 2025 Schmidt Groupe & moi

(évolution par rapport à 2024)

+11 points sur la fierté
+13 points sur l'épanouissement
+27 points de NPS, soit un indice de recommandation atteignant +40 sur l'enquête 2025



Réinventer les espaces *pour mieux travailler ensemble*



Nous sommes convaincus que les espaces de travail influencent directement la manière dont les équipes collaborent, innovent et avancent ensemble.

DES ESPACES DE TRAVAIL INSPIRANTS

Le programme Inspiring Working Spaces est ainsi né en 2021, pour repenser en profondeur ses environnements professionnels et ses modes de collaboration et répondre aux évolutions profondes du rapport au travail. Inspiring Working Spaces c'est un projet ambitieux qui vise à créer des lieux plus ouverts, plus flexibles et plus inspirants, capables d'accompagner les nouveaux usages du quotidien tout en renforçant la qualité de vie au travail.

Pensé comme une démarche globale, Inspiring Working Spaces agit à la fois sur la transformation des espaces, l'évolution des modes de travail et l'adaptation des usages.

À travers Inspiring Working Spaces, Schmidt Groupe affirme une conviction forte : la performance collective passe avant tout par l'humain. L'entreprise construit les conditions d'un engagement durable et d'une réussite partagée.

Depuis 2022, Schmidt Groupe a investi 30 millions d'euros pour faire évoluer ses environnements de travail sur l'ensemble de ses sites.

Cette transformation s'est déployée progressivement sur les différents sites du Groupe avec des avancées majeures et des inaugurations significatives sur l'année 2025.

Co-construit avec les collaborateurs à travers ateliers, groupes de travail et démarches participatives, le programme repose sur cinq ambitions majeures :

- favoriser la coopération et les synergies
- gagner en efficacité grâce à des environnements adaptés
- améliorer la qualité de vie au travail
- créer des lieux à l'image du savoir-faire et de l'identité du groupe
- agir positivement sur l'environnement.



La Ruche : un lieu de travail *qui donne le sourire*

Vitrine vivante du savoir-faire du Groupe, meublée par les collections de ses marques, La Ruche incarne une certaine idée du travail : plus ouverte, plus collaborative, plus humaine, pour mieux travailler et vivre ensemble.

SOCIAL — FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ET LA COOPÉRATION

Née du programme Inspiring Working Spaces, La Ruche repose sur une conviction simple : un lieu de travail doit **ressembler à celles et ceux qui l'habitent**. Autour d'un vaste atrium baigné de lumière, qui structure les quatre niveaux et multiplie les occasions de se croiser, le bâtiment réunit près de 300 collaborateurs dans un environnement **pensé pour la transversalité**. Parce que le travail n'est pas uniforme, les espaces ne le sont pas non plus : bureaux en flex office, coworking, workcafés, salles connectées, bulles de concentration, terrasses et lieux informels répondent à chaque moment de la journée, se concentrer seul, coopérer à plusieurs, échanger sans formalité de façon informelle. La Ruche a été pensée avec ses futurs occupants, associés très tôt par des **ateliers de co-construction**, des groupes pilotes et un accompagnement aux nouveaux usages.

La connexion à l'extérieur, au cœur de la plaine d'Alsace, structure également cette approche du bien-être. Des espaces paysagers créent une véritable bulle de biodiversité : l'extérieur apaise, ressource, stimule ou renouvelle l'énergie de chacun. Le restaurant d'entreprise ouvert sur l'extérieur prolonge cette logique.

ÉCONOMIQUE - ANCRER LA VALEUR DANS LE TERRITOIRE

Fidèle à ses racines alsaciennes, Schmidt Groupe a fait de La Ruche **un projet de territoire**. Pour la construire et l'aménager, le groupe a mobilisé en priorité le tissu local : 90 % des entreprises retenues qui ont construit La Ruche sont implantées **à moins de 40 kilomètres du site**. C'est la même logique d'ancrage territorial que nous appliquons depuis toujours dans nos achats, d'abord le local, puis le régional, ensuite le national, et qui soutient directement le dynamisme économique alsacien. Au-delà de l'impact économique, cette proximité a des bénéfices très concrets : moins de transports, plus de réactivité, une relation directe avec chaque partenaire.



Au cœur même de l'activité industrielle

Implantée à quelques centaines de mètres des lignes de production de Sélestat, cette proximité fluidifie la coopération, accélère les décisions et rappelle chaque jour que les fonctions support travaillent au service de la fabrication. Un bâtiment qui s'inscrit donc au cœur de l'écosystème industriel du groupe, pour réussir ensemble.

6 790 m²

d'espaces intérieurs sur 4 niveaux pour plus de 300 collaborateurs

16 000 m²

d'espaces paysagers

5 600 t de CO₂

évités sur 50 ans

18 %

d'impact carbone en moins par rapport à une construction standard

ENVIRONNEMENTAL - CONSTRUIRE SOBRE, PRÉSERVER LE VIVANT

Conçue selon les exigences du standard Passivhaus, La Ruche fait de la sobriété un principe de construction. Sa compacité limite les déperditions, tandis que de larges façades vitrées et une grande verrière captent la lumière et réduisent les besoins en éclairage et en chauffage l'hiver.

Sa structure en bois, issu de forêts françaises, stocke le carbone plutôt que d'en émettre. Tout le bâtiment prolonge cette logique : triple vitrage, ventilation double flux récupérant 84 % de la chaleur, rafraîchissement naturel par géocooling sans climatisation, chauffage alimenté par les déchets bois des usines, récupération des eaux de pluie et toiture végétalisée qui régule les températures et accueille la biodiversité.

À l'extérieur, 16 000 m² d'espaces paysagers, avec un verger, un potager, une micro-forêt, forment tout autour du bâtiment des îlots de fraîcheur, séquestrent du carbone et favorisent l'infiltration des eaux. Résultat : **un bâtiment sobre en énergie**, dont l'impact carbone est réduit de 18 % par rapport à une construction standard, soit près de 5 600 tonnes de CO₂ évitées sur cinquante ans. La preuve qu'on peut grandir en pesant moins sur le vivant.

La Ruche, construite par ses voisins.
90 % des entreprises mobilisées
à moins de 40 km du site.





Mériter de croître, c'est choisir de préserver plutôt que d'appauvrir

Décarboner notre chaîne de valeur

du bilan carbone au plan de sobriété énergétique

Éco-concevoir des produits sobres et durables

de l'innovation à la durabilité des produits

Préserver la matière et le vivant

de la gestion des déchets à la biodiversité



ENVIRONNEMENT

Nous voulons grandir et faire grandir sans sacrifier le vivant.
Cette ambition guide chaque décision : réduire nos émissions sur toute la chaîne de valeur, concevoir des produits sobres, durables et faits pour avoir une seconde vie, protéger le bois et nos ressources, faire de chaque déchet une matière.
Préserver l'habitabilité de la planète pour mériter de croître.



Engagés pour demain, *redevables au vivant*

Notre démarche suit un principe constant : éviter d'abord, réduire ensuite, mesurer toujours. Chaque année, un bilan carbone certifié dresse une cartographie sans complaisance de nos émissions et fixe nos priorités. Il dit une vérité exigeante : l'essentiel de notre empreinte se situe en amont et en aval de nos usines, dans nos achats et l'usage de nos produits (scope 3).



De cette analyse naît une trajectoire structurée, déclinée en plans à des stades de maturité différents : décarbonation de nos sources d'énergie, évolution de notre logistique, éco-conception de nos produits et réduction de l'impact carbone de l'électroménager. Et parce que la plus grande part du chemin se joue chez nos fournisseurs, nous avançons avec eux, accompagnés par le WWF.

En 2025, nous avons précisé cette trajectoire : réduire de 45 % nos émissions directes et de 25 % nos émissions indirectes d'ici 2030 - et doter nos équipes d'outils concrets d'éco-conception. Sur des sujets naissants comme la biodiversité, nous posons une première pierre, lucides sur le chemin qui reste.

TRAJECTOIRE CARBONE : ÉVOLUTION DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE ET DE L'OBJECTIF

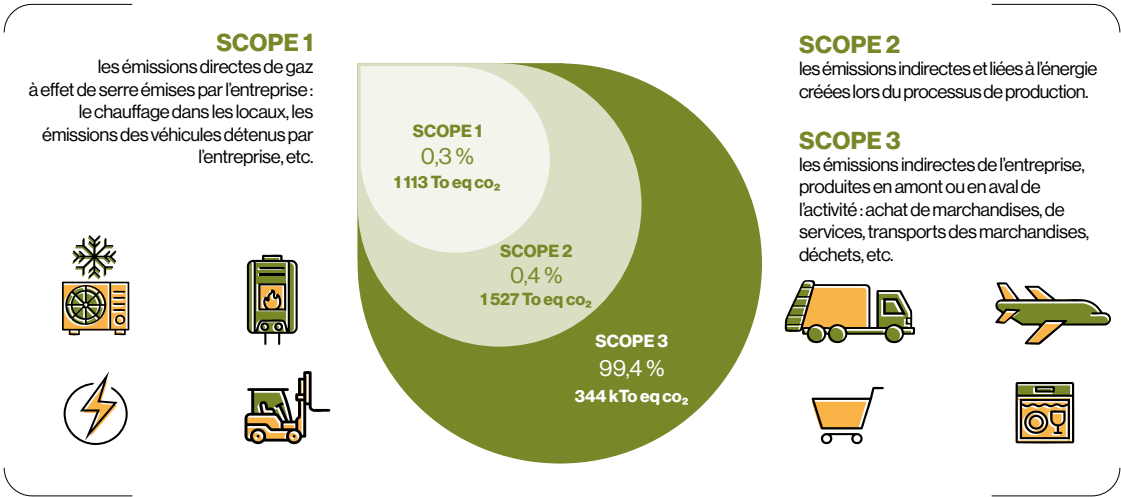
Le positionnement de Schmidt Groupe reste inchangé : la réduction de notre empreinte carbone est un axe prioritaire. Conscients que la crédibilité de notre trajectoire bas carbone repose sur une maîtrise de nos données CO₂, nous avons choisi de retenir comme année de référence celle correspondant à notre bilan carbone le plus précis à ce jour : 2024, en remplacement de 2015.

Ce changement de base de référence a une incidence sur la formulation de notre objectif : afin de rester aligné avec « l'Accords de Paris », notre objectif de réduction du Scope 3 évolue de -30 % à -25 %. Notre trajectoire de décarbonation conserve un cap cohérent avec la limitation du réchauffement climatique, désormais assis sur une mesure plus juste de notre empreinte réelle.

En 2025, nous avons précisé cette trajectoire : réduire de 45 % nos émissions directes et de 25 % nos émissions indirectes d'ici 2030.

Mesurer mieux pour réduire plus

Notre troisième bilan carbone, effectué sur l'ensemble de l'année 2024, nous a permis de mesurer encore plus précisément nos principales sources d'émissions et devient ainsi notre base de référence. Il nous a permis de définir les actions prioritaires de notre trajectoire de décarbonation pour atteindre une ambition claire : à l'horizon 2030, réduire de 25 % nos émissions de scope 3 et de 45% nos émissions de scope 1 et 2. Une ambition alignée avec les objectifs de l'Accord de Paris.



Les 4 axes majeurs de notre plan d'actions

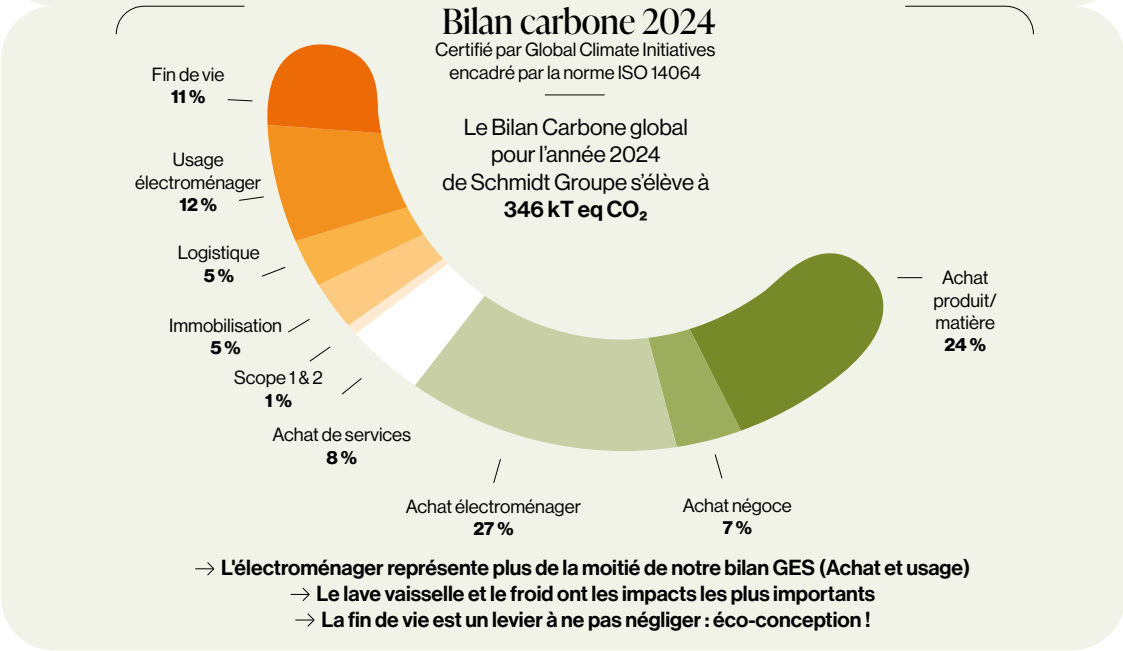
- 1**

la décarbonation de **nos sources d'énergie** grâce à un plan de sobriété énergétique
- 2**

l'évolution de notre **logistique** avec le développement du fret bas carbone et l'électrification progressive de notre flotte
- 3**

l'éco-conception de **nos produits** pour limiter l'usage des ressources et améliorer leur recyclabilité
- 4**

la réduction de l'impact carbone de **l'électroménager** en privilégiant des équipements moins émissifs



Cette démarche de progrès mobilise progressivement l'ensemble de notre écosystème afin de construire, ensemble, une trajectoire plus durable.

Consommer moins, *préserver plus*

Produire mieux, c'est consommer moins et puiser moins. Énergie, matière, ressources naturelles : nous agissons sur chaque levier pour réduire notre empreinte et préserver ce qui nous fait vivre.

Réduire nos consommations d'énergie

Depuis dix ans, notre système de management de l'énergie est certifié ISO 50001. En 2022, nous avons franchi un cap avec un Plan de Sobriété Énergétique qui structure aujourd'hui une trajectoire claire : réduire de 45 % nos émissions directes (scopes 1 et 2) d'ici 2030. 2025 est une année de concrétisation, sur tous nos sites :

→ une nouvelle ombrière photovoltaïque à Lièpvre, qui couvre plus de la moitié de la consommation électrique de notre bâtiment de 1300 m²

- la refonte du réseau d'aspiration de Türkismühle, soit 10 % de consommation en moins sur le site
- des études menées avec OptiNergie sur l'air comprimé et l'aspiration à Sélestat, Lièpvre et Türkismühle, pour cibler nos actions prioritaires ;
- un challenge énergie imaginé par les équipes de Lièpvre, puis déployé sur tous les sites pour agir au plus près des postes
- le passage à 100 % d'électricité verte d'origine garantie.



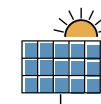
30,8 GWh

soit - 4 % vs 2024



3 800 tonnes

de sciure valorisées pour chauffer nos usines



1,4 GWh

autoproduits (4 à 5 % de notre consommation)



1,8 GWh

soit - 9 % vs 2024

S'AMÉLIORER CHAQUE JOUR

Notre culture du progrès permanent repose sur une conviction simple : un problème identifié est une opportunité. Les Étoiles du Progrès, notre dispositif de reconnaissance interne, récompensent depuis 20 ans aussi bien les grandes réalisations que les initiatives portées par un seul collaborateur. En 2025, année record, plus de 320 projets d'amélioration continue ont été menés par des équipes de toutes les directions, des irritants du quotidien transformés en solutions concrètes.



10 000 points d'amélioration sécurité

10 M€ de gains

2 736 t de CO₂ évitées

Réduire et valoriser nos déchets

Schmidt Groupe compte 45 filières de tri. Parmi les premiers à déployer le CSR (Combustible Solide de Récupération) pour supprimer l'enfouissement, nous explorons aussi le recyclage des chants, tranche visible d'un panneau de meuble, pour passer d'une valorisation énergétique à une valorisation matière.

Préserver la biodiversité

Notre démarche pour préserver la biodiversité passe avant tout par notre politique de bois certifié. Désormais, nous structurons notre approche en deux axes de travail :

- agir local, à l'échelle de nos sites de production, pour en faire des refuges de biodiversité ;
- agir global, sur l'ensemble de notre chaîne de valeur et plus spécifiquement notre filière bois. Notre objectif est de fabriquer avec 100% de bois issu de forêts gérées durablement (PEFC/FSC) d'ici à 2030.

Notre ambition : faire de Schmidt Groupe un acteur industriel au modèle d'affaire résilient à travers la préservation et restauration de la biodiversité.

Penser durable, *fabriquer responsable*

Éco-concevoir nos produits, garantir leur qualité et leur durabilité, inventer l'habitat de demain : trois façons de produire mieux, et pour longtemps.

ÉCO-CONCEVOIR NOS PRODUITS

Ancrée depuis plusieurs années dans nos pratiques, l'éco-conception se structure désormais autour d'une ambition mesurable : **d'ici 2030, 100 % de nos offres intégreront des critères d'éco-conception exigeants**. En 2025, nous avons développé notre propre grille de notation et notre boussole carbone ce qui va permettre d'évaluer chaque développement produit selon des critères rigoureusement sélectionnés et de rendre la démarche mesurable et opérationnelle. Plusieurs projets illustrent cette dynamique : un système anti-basculement simplifié, plus compact et moins énergivore, l'intégration de matériaux recyclés et monomatériaux dans les dispositifs anti-bruit et dans les plateaux pivotants intégrés aux meubles, la suppression de certaines quincailleries, une réduction des quantités de matière sur les taquets d'étagères.

1 260 t de CO₂

évités depuis 2024 grâce au développement de projets éco-conçus

OBJECTIF 2030



100 % des offres éco-conçues pour contribuer à notre objectif global de réduction de 25 % d'émissions de CO₂ sur le scope 3.

INNOVER POUR UN HABITAT PLUS DURABLE

Notre stratégie d'innovation répond désormais pleinement aux objectifs de notre stratégie Positive Impact et se veut contribuer à réduire notre empreinte carbone.

En 2025, nous avons retravaillé notre démarche autour de quatre axes complémentaires : le design **modulaire**, pour des meubles transformables qui évoluent avec les besoins plutôt que de devenir obsolètes ; les **matériaux**, biosourcés, recyclés et recyclables, pour alléger l'empreinte de nos produits sans rien céder à la qualité ; la **technologie**, pour des espaces plus intuitifs et une conception plus juste ; les **services**, pour accompagner toute la durée de vie des aménagements.

Nos sujets majeurs d'innovations doivent nous permettre, à l'horizon 2030, de proposer un habitat plus durable que nous avons défini ainsi :

- **un habitat plus frugal**, c'est-à-dire qui consomme moins d'énergie, d'eau et de matière
- **un habitat plus inclusif**, c'est-à-dire qui s'adapte à tous les âges et peut évoluer au fil du temps selon l'état de santé ou de mobilité des personnes ou des nouvelles configurations familiales
- **un habitat plus pérenne**, c'est-à-dire fabriqué avec des matériaux sains et recyclables et conçu pour durer et évoluer.

Laboratoire Qualité au cœur de l'usine U3 à Sélestat



GARANTIR LA DURABILITÉ DE NOS PRODUITS

Notre laboratoire Quality Lab a une raison d'être : des meubles fiables pour nos clients. C'est donc un outil clé d'aide à la décision, au service de la conception, de la production et de la satisfaction client.

On y teste les composants et les produits finis en conditions réelles pour aller bien au-delà des exigences des normes NF. Car un meuble conçu pour durer se remplace moins souvent : la durabilité est aussi un levier carbone.

L'espace HUB 5R, Respecter, Réduire, Réparer, Réutiliser, Recycler, y intègre l'éco-conception dès la conception.



340 m²

3 experts dédiés au quotidien

15 machines d'essais

65 tests différents

Leader sur notre marché, nous portons une responsabilité forte : prouver que d'autres façons de concevoir et de produire existent, et entraîner toute notre filière.

Mériter de croître

La croissance nous permet de créer plus de valeur partagée, d'innover ensemble et d'agir plus largement aux côtés de notre écosystème. Cette croissance, nous la mettons au service de nos clients, de nos équipes et du vivant. Elle se construit dans la durée avec exigence et avec la volonté d'avoir un impact plus positif à chaque étape.

Nous connaissons le chemin à suivre. Décarboner plus vite. Faire de la diversité une force pleine et entière. Prouver, lors de notre recertification B Corp fin 2026, que nos engagements tiennent dans la durée. Et parce que nous sommes leader, nous portons une responsabilité plus grande que la nôtre : entraîner toute une filière et montrer qu'un autre modèle est possible.

NOTRE STRATÉGIE POSITIVE IMPACT À 2030



ÉCONOMIQUE

Créer de la valeur durable partagée

Schmidt Groupe s'engage à intégrer l'extra financier dans sa mesure de la valeur, en travaillant avec éthique et en partageant la valeur créée.

OBJECTIFS



Création Valeur

Résultat d'exploitation
8 %



Création valeur durable

100 %
salariés
avec objectif
RSE



Partage de valeur

2 mois
Participation,
intérêt et redistribution
sociale de la valeur



Éthique
des affaires

100 %
de taux de
maîtrise des
risques



SOCIAL

Contribuer à une société juste

Schmidt Groupe s'engage à satisfaire l'ensemble de ses parties prenantes et à garantir un environnement de travail épanouissant et inclusif.

OBJECTIFS



Recommandation
Parties Prenantes

+ 10
points
NPS



SST et
bien-être

- 15 %
de TFI par an
(taux de
fréquence)



Diversité
Inclusion

Indice D&I
défini en
interne
> 85



ENVIRONNEMENTAL

Réduire l'impact de nos activités

Schmidt Groupe s'engage à limiter ses impacts environnementaux et à être un acteur de référence dans la transition vers une société bas carbone.

OBJECTIFS



Carbone

- 25%
eq.To.CO₂
scope 3



Éco-
Conception

- 20 000
eq.To.CO₂



Biodiversité
& Eau

100 %
de bois
certifiés

Ce rapport d'impact est un état d'avancement,
sur un chemin que nous avons choisi
et que nous assumons.

Mériter de croître,
c'est partager
la valeur que nous créons.

C'est faire grandir
celles et ceux qui font
l'entreprise.

C'est préserver plutôt
qu'appauvrir ce qui
nous fait vivre.

Carton plein pour les labels et certifications

Obtenir des labels exigeants, c'est affirmer son engagement pour une croissance responsable. Pour Schmidt Groupe c'est aussi une démarche indissociable de la qualité et de la satisfaction des clients. Depuis de nombreuses années, cette recherche d'excellence se décline à tous les échelons : choix des matériaux et des fournisseurs, protection de l'environnement et de la biodiversité, bien-être des salariés...



DEPUIS 2023

Le label B Corp certifie les entreprises qui respectent des normes rigoureuses en matière de performance sociale, environnementale, transparence et responsabilité. Il reconnaît les organisations engagées à utiliser leur activité pour générer un impact positif sur la société et la planète, au-delà du simple profit.



La certification NF Ameublement garantit que chaque pièce est conforme aux normes de sécurité, mais aussi solide, durable, saine, et fabriquée avec des matériaux de premier choix. Liste des produits certifiés NFA disponible sur le site fcba.fr



DEPUIS 2018

Le label RFAR (Relations Fournisseurs et Achats Responsables) distingue les entreprises qui adoptent des pratiques d'achats responsables et développent des relations équilibrées et durables avec leurs fournisseurs. Cette démarche éthique intègre des critères sociaux, environnementaux et économiques dans la gestion des achats, pour un impact positif sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.



DEPUIS 2022

La Communauté du Coq Vert est une communauté de dirigeantes et de dirigeants convaincus de la nécessité d'agir et déjà engagés dans la transition écologique et énergétique. Identifié par Bpifrance, en partenariat avec l'ADEME, Schmidt Groupe a été nommé « Éclaireur Coq Vert » pour son engagement exemplaire et inspirant.



DEPUIS 2010

La certification PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) garantit que les produits en bois ou à base de fibres proviennent de forêts gérées durablement. Elle promeut la préservation de la biodiversité, le respect des travailleurs forestiers et des communautés locales, ainsi que la traçabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Seuls les produits issus de forêts certifiées PEFC, puis d'une chaîne ininterrompue d'entreprises certifiées pour la fabrication et la commercialisation, peuvent comporter le label PEFC.



DEPUIS 2016

La distinction « Meilleurs Employeurs » récompense les 500 entreprises françaises les mieux notées par leurs collaborateurs, en s'appuyant sur des critères tels que la satisfaction au travail, les avantages sociaux et les opportunités de développement professionnel. Pour la 9^e année consécutive, le Groupe et son réseau Schmidt et Cuisinella sont fiers de cette reconnaissance qui renforce l'attractivité de l'entreprise sur le marché de l'emploi et valorise un engagement continu pour une culture organisationnelle positive.



DEPUIS 2015

Les normes ISO définissent les exigences pour les systèmes de management Qualité, Sécurité, Environnement et Énergie, afin de garantir la satisfaction client et l'amélioration continue des processus.

Ces labels prestigieux sont bien plus que des distinctions : ils garantissent des actions à impact positif et mesurables.

Reporting de durabilité



Ce reporting de durabilité s’appuie sur le cadre VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard) développé par l’EFRAG, utilisé ici comme référentiel volontaire d’anticipation des futures exigences européennes de reporting extra-financier (CSRD).

INFORMATIONS GÉNÉRALES

B1 Bases pour la préparation

B1-01 : Choix des modules	Module de base et module complet
B1-02 : Omissions d'informations classifiées ou sensibles	NC
B1-03 : Périmètre du rapport : base individuelle ou consolidée (avec filiales)	Base consolidée
B1-04 : Liste des filiales incluses dans le rapport	SCHMIDT GROUPE - Legal form : SAS - Siège Social : 5 rue Clémenceau, 68660 Lièpvre SCHMIDT GROUPE UK LIMITED - Legal form : Private limited Company - Siège : 11 Old Jewry, Londres Bureau : 12-20 Baron Street, Londres SCHMIDT GROUPE SPAIN & Portugal - Legal form : SL - Calle Teide, 4, 3a-Parque Empresarial La Marina-28703 San Sebastián de los Reyes - Madrid SCHMIDT KUCHEN - Legal form : GMBH - Siège Social : Hubert-Schmidt-Straße 4, 66625 Nohfelden
B1-05 : Forme juridique de l'entreprise	SAS
B1-06 : Code(s) de classification sectorielle NACE	3100 - Fabrication de meubles
B1-07 : Bilan	638 000 000 €
B1-08 : Chiffre d'affaires	585 000 000 €
B1-09 : Nombre d'employés en effectif ou équivalent temps plein	Hors stagiaires / VIE Y compris alternant : FR : 1667 SP : 28 UK : 13 DE : 145
B1-10 : Pays des opérations principales et emplacement des actifs importants	France / Allemagne / Espagne / Royaume-Uni Ces 4 pays représentent 85% du CA Groupe total.
B1-11 : Géolocalisation des sites détenus, loués ou géré	SCHMIDT GROUPE SAS : Siège social : 5 rue clemenceau, 68660 Lièpvre - propriétaire Sites de production : 20 rue westrich, 67600 Sélestat - propriétaire Site de production : ZA du Muelbach, 18 route de Colmar, 68750 Bergheim - Locataire Site : 7 rue Maurice Burrus, 68160 Sainte Croix Aux Mines - Propriétaire Site administratif : 1 rue Karl Leitzgen, 67600 Ebersheim - Propriétaire Siège UK : 11 Old Jewry, Londres Bureau : 12-20 Baron Street, Londres - Locataire Siège DE : Hubert-Schmidt-Straße 4, 66625 Nohfelden - Propriétaire Siège ESP : Calle Teide, 4, 3a-Parque Empresarial La Marina-28703 San Sebastián de los Reyes - Madrid - Locataire
B1-12 : Description des labels ou certifications liés à la durabilité obtenus (y compris, le cas échéant, les émetteurs de la certification ou du label, la date et la note de notation)	voir page 28

B2 Pratiques, politiques et initiatives futures pour la transition vers une économie plus durable

B2-01 : Avez-vous mis en place des pratiques, politiques ou initiatives spécifiques sur ce sujet de durabilité ?	Oui
B2-02 : Est-ce qu'elles sont disponibles publiquement ?	Non
B2-03 : Avez-vous défini des objectifs dans ces politiques ?	Non
B2-04 : Participation effective des travailleurs, des usagers ou d'autres parties ou communautés intéressées à la gouvernance	N/A
B2-05 : Investissements financiers dans le capital ou les actifs des entités de l'économie sociale visées par la recommandation du Conseil du 29 septembre 2023 (à l'exclusion des dons et des contributions)	0
B2-06 : Limites à la distribution des bénéfices liées au caractère mutualiste ou à la nature des activités consistant en des services d'intérêt économique général (SIEG)	Aucune limite statutaire ou réglementaire à la distribution des bénéfices

TOTAL = 18 DR

INFORMATIONS GÉNÉRALES

C1 Stratégie : business model et durabilité

C1-01 : Description des groupes importants de produits et/ou de services offerts	Fabrication et distribution de meubles
C1-02 : Description du ou des marchés importants sur lesquels l'entreprise opère	B to B to C / B to C / Commerce retail / FR - DE - ESP - UK
C1-03 : Description des principales relations commerciales	B to B to C

C1
Stratégie :
business model
et durabilité

C2
Description
des pratiques, des
politiques et des
initiatives futures
pour la transition
vers une économie
plus durable.

C1-04 : Nombre estimé de fournisseurs, ainsi que leurs secteurs et zones géographiques (c'est-à-dire les pays) concernés	Les achats sont fortement concentrés sur quatre pays, qui représentent à eux seuls environ 80 % de la dépense totale ainsi qu'environ 80 % du panel fournisseurs. Cette concentration géographique reflète l'ancrage principalement européen de la chaîne d'approvisionnement. - France : 42 % des dépenses – 1 111 fournisseurs (54 % du panel fournisseurs) - Allemagne : 15 % des dépenses – 407 fournisseurs (20 % du panel fournisseurs) - Italie : 14 % des dépenses – 87 fournisseurs (4 % du panel fournisseurs) - Autriche : 7 % des dépenses – 22 fournisseurs (1 % du panel fournisseurs) Le reste se repartit en nombre comme suit : Espagne : 81 / Royaume-Uni : 58 / Chine : 57 / Belgique : 27 / Pologne : 25 / Suisse : 22 / Turquie : 20 / Pays-Bas : 12 / Danemark : 10 / Norvège : 9 / Roumanie : 8 / Portugal : 8 / Etats-Unis : 8 / Irlande : 7 / Taïwan : 5 / Luxembourg : 4 / Bulgarie : 4 / Rép. tchèque : 4 / Slovaquie : 3 / Corée du Sud : 3 / Hongrie : 3 / Lituanie : 3 / Suède : 3 / Inde : 3 / Viêt Nam : 3 / Thaïlande : 2 / Maroc : 2 / Bangladesh : 2 / Mexique : 2 / Malaisie : 1 / Tunisie : 1 / Albanie : 1 / Japon : 1 / Emir.arab.unis : 1 / Australie : 1 / Estonie : 1 / Finlande : 1 / Hong Kong : 1 / Géorgie : 1
C1-05 : Description des éléments clés de la stratégie de l'entreprise, qui se rapportent aux questions de durabilité ou qui les affectent	voir page 27
C2-01 : Description des pratiques, politiques ou futures initiatives sur les sujets de durabilité (précisez si celles-ci concernent les fournisseurs ou clients)	voir page 27
C2-02 : Description des objectifs sur les sujets de durabilité	voir page 27
C2-03 : Niveau le plus élevé de l'entreprise responsable de la mise en œuvre de ces pratiques, politiques, objectifs ou futures initiatives	Pour l'ensemble des sujets de durabilité : CODIR / Comité RSE
TOTAL = 8 DR	

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

B3
Énergies
et émissions
de gaz à effet
de serre

B3-01 : Consommation totale d'énergie	30 783 MWh d'énergie 100 % verte de chez Alpiq notre fournisseur 1395 MWh d'énergie PV autoconsommé 1746 MWh de gaz 48 MWh de fioul (5 700 litres) 516 MWh de carburant (51 757 de GNR, DIESEL, SP98)
B3-02 : Émissions brutes de Gaz à Effet de Serre (selon le protocole GHG version 2004) pour le scope 1 et 2	voir page 24
B3-03 : Émissions brutes de Gaz à Effet de Serre (selon le protocole GHG version 2004) pour le scope 3	343 229,38 tCO ₂ e au global Transport de marchandises en amont : 19 828 tCO ₂ e Transport de marchandises en aval : 0 tCO ₂ e Trajets domicile-travail des employés : 2 561 tCO ₂ e Déplacements clients et visiteurs : 0 tCO ₂ e Déplacements professionnels : 550 tCO ₂ e Achats de produits : 193 405 tCO ₂ e Immobilisations : 16 966 tCO ₂ e Élimination des déchets solides et liquides : 2 872 tCO ₂ e Utilisation des actifs : 708 tCO ₂ e Utilisation d'autres services : 26 562 tCO ₂ e Phase d'utilisation du produit : 40 413 tCO ₂ e Actifs loués en aval : 0 tCO ₂ e Fin de vie des produits vendus : 39 359 tCO ₂ e Investissement : 0 tCO ₂ e Autres émissions indirectes : 0 tCO ₂ e
B3-04 : Intensité de Gaz à Effet de Serre	0,000004576 tCO ₂ eq/€

B4
Pollution de l'eau,
de l'air et du sol

B4-01 : Quantité d'émissions de polluants	Quantités annuelles (pour LPV + SLT) en kg/an : NOX : 49 429 / COVNM : 953 / Poussières totales : 15 875 / CH ₄ : 237 / CO : 105 157 / SOX : 5 799 / As : 3,2 / Cd : 1 / Mercure : 0,07 / Ni : 2,2 / Pb : 64,8 / HCl : 986,6 / Dioxines et furanes (PCDD + PCDF) (exprimés en tEq) : 8,62E-06
B4-02 : Moyen d'émissions de polluants	L'ensemble des polluants concernent l'air
B4-03 : Lien de divulgation des polluants au public	Pas de divulgation au public mais uniquement aux autorités légales (DREAL)

B5
Biodiversité

B5-01 : Nombre de sites que l'entreprise possède, gère, loue dans ou près de zones sensibles du point de vue de la biodiversité	Aucuns sites ne se trouvent à proximité d'une zone sensibles du point de vue de la diversité (source : https://www.protectedplanet.net/en)
B5-02 : Superficie de sites que l'entreprise possède, gère, loue dans ou près de zones sensibles du point de vue de la biodiversité	Aucuns sites ne se trouvent a proximite d'une zone sensibles du point de vue de la diversité (source : https://www.protectedplanet.net/en)
B5-03 : Nom des zones sensibles dans ou auprès desquelles sont localisés les sites	Sans objet
B5-04 : Spécification si les sites sont localisés dans ou près de zones sensibles	Sans objet
B5-05 : Utilisation totale de terres	55 h

B5 Biodiversité	B5-06 : Superficie totale scellée	19,7 h de Bâtiments 14 hectares de parking et voirie non infiltrante (6 de parking)
	B5-07 : Superficie totale du site orientée sur la nature	15 h
	B5-08 : Zone totale orientée vers la nature hors site	2 h
B6 Eau	B6-01 : Prélèvement total d'eau	0 m³
	B6-02 : Quantité d'eau prélevée sur des sites situés dans des zones de stress hydrique élevé	0 m³
	B6-03 : Consommation d'eau	12 539 m³
	B6-04 : Consommation d'eau sur des sites situés dans des zones de stress hydrique élevé	0 m³ (référence au site AQUEDUCK Water risk Atlas)
B7 Utilisation des ressources, économie circulaire et gestion des déchets	B7-01 : Application des principes de l'économie circulaire	Oui
	B7-02 : Détails sur comment l'entreprise applique les principes de l'économie circulaire	voir pages 25 et 26 RECYCLAGE / GESTION des déchets - utilisation de bois recyclé dans nos panneaux - utilisation d'acier recyclé dans nos quincailleries - utilisation des chutes de bois dans le process - filières de revalorisation ECO-CONCEPTION CONSO RESPONSABLE - engagement à communiquer de manière responsable auprès de nos consommateurs
	B7-03 : Production annuelle totale de déchets dangereux	299 T
	B7-04 : Production annuelle totale de déchets non dangereux	16 206 T
	B7-05 : Total annuel des déchets détournés vers le recyclage ou la réutilisation	Revalorisation matière : 9 903 T Revalorisation énergétique : 6 100 T
	B7-06 : Flux massique annuel des matières concernées utilisées	BOIS : 74 378,586 T (80%) MÉTAL : 7 695,543 T (8%) CARTON : 4 923,208 T (5%) PLASTIQUE : 2 353,371 T (3%)

TOTAL = 25 DR

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES		
C3 Réduction des émissions de GES et transition climatique.	C3-01 : Objectifs de réduction des émissions de GES : Année(s) cible(s)	voir page 24
	C3-02 : Objectifs de réduction des émissions de GES : Valeur(s) de(s) l'année(s) cible(s)	voir page 24
	C3-03 : Objectifs de réduction des émissions de GES : Année(s) de base	voir page 24
	C3-04 : Objectifs de réduction des émissions de GES : Valeur(s) de(s) l'année(s) de base	voir page 24
	C3-05 : Objectifs de réduction des émissions de GES : unités utilisées pour les cibles	voir page 24
	C3-06 : Part concernée par les cibles	voir page 24
	C3-07 : Liste des principales actions que l'entreprise cherche à mettre en ŒUVRE pour atteindre ses objectifs	voir page 24
	C3-08 : Description sur le plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	voir page 24
	C3-09 : Si et, le cas échéant, quand l'entreprise adoptera un plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	voir page 24
C4 Risques climatiques	C4-01 : Description des risques liés au climat et des événements de transition liés au climat	Le site de Sélestat est situé dans une zone à risque d'inondation. Le périmètre des opérations et des processus est particulièrement sensible. En ce qui concerne les vagues de chaleur touchant les collaborateurs, le site présente un risque non négligeable malgré les mesures déjà en place. Le site de Lièpvre est situé dans une zone à risque d'inondation. Il a été touché lors de l'inondation de 1990, et des mesures d'adaptation ont été prises. Le site est également situé à proximité immédiate d'une forêt (côté sud) et est donc exposé au risque d'incendie de forêt.
	C4-02 : Description de comment l'entreprise a évalué l'exposition et la sensibilité de ses actifs, de ses activités et de sa chaîne de valeur face à ces risques et événements de transition liés au climat	Nous avons été accompagnés par le cabinet EKODEV pour cette analyse qui a utilisé la méthode OCARA (carbone 4) pour évaluer l'exposition et la sensibilité de nos actifs et de nos activités.
	C4-03 : Description des horizons temporels des risques et événements de transition liés au climat	Scénario à 2030 et 2050 selon les scénarios RCP 4.5 et 8.5
	C4-04 : Est-ce que l'entreprise a pris des mesures d'adaptation au changement climatique pour faire face à tous les risques et événements de transition liés au climat ?	Oui

C4
Risques
climatiques

	C4-05 : Description des effets négatifs potentiels des risques climatiques susceptibles d'affecter sa performance financière (en précisant si l'entreprise évalue les risques comme élevés, moyens ou faibles)	Schmidt Groupe a conduit en 2025 un diagnostic des risques climatiques selon la méthode OCARA, portant sur ses sites de production (Sélestat et Lièpvre) et ses fournisseurs clés, selon deux scénarios du GIEC (RCP4.5 et RCP8.5) et deux horizons temporels (2035 et 2055). INONDATIONS ET FORTES PLUIES (risque élevé) : Le site de Sélestat est situé en zone PPRI, avec un aléa fort identifié sur les unités U1 et U2 en cas de crue centennale. Ce risque, présent à court comme à long terme, pourrait entraîner une interruption de la production, des dommages aux bâtiments et équipements, ainsi qu'une perturbation de la chaîne logistique, le transporteur principal étant lui aussi situé en zone inondable. VAGUES DE CHALEUR (risque moyen) : À moyen et long terme, l'augmentation des épisodes de forte chaleur est susceptible de dégrader les conditions de travail intérieur et extérieur, d'affecter la productivité et de faire peser des risques sur la santé des collaborateurs. Des mesures sont partiellement en place, mais un risque résiduel significatif demeure. STRESS HYDRIQUE ET ÉTIAGES (risque moyen) : Les projections climatiques indiquent une fréquence et une intensité croissantes des étiages sur le Giessen à Sélestat. À moyen et long terme, cela pourrait engendrer des tensions sur l'approvisionnement en eau des sites et contraindre les process industriels dépendants de cette ressource. FEUX DE FORÊT (risque faible à moyen) : Le site de Lièpvre, situé à proximité de zones forestières, présente une exposition non négligeable à ce risque à long terme. Les autres sites sont moins concernés en raison de leur contexte péri-urbain ou de l'éloignement des massifs forestiers. VULNÉRABILITÉ DU RÉSEAU ÉLECTRIQUE (risque moyen) : En cas d'inondation, le réseau de distribution Enedis est identifié comme particulièrement vulnérable, ce qui pourrait provoquer une interruption de l'alimentation électrique et affecter la continuité des opérations à court et moyen terme.
TOTAL = 14 DR		

INFORMATIONS SOCIALES

B8 Main d'œuvre : caractéristiques générales	B8-01 : Nombre d'employés par type de contrat	Hors stagiaires / VIE : FR : CDI (1565), CDD (16), Alternant (86) SP : CDI (27), CDD (1) UK : CDI (12), CDD (1) DE : CDI (125), CDD (8), Alternant (12)
	B8-02 : Nombre d'employés par genre	Hors stagiaires / VIE Y compris alternants : FR : H (1164), F (503) SP : H (11), F (17) UK : H (8), F (5) DE : H (112), F (33)
	B8-03 : Nombre d'employés par pays	Hors stagiaires / VIE Y compris alternants : FR : 1667 SP : 28 UK : 13 DE : 145
	B8-04 : Taux de rotation du personnel	Le turn-over global 18% sur 12 mois glissant
B9 Main d'œuvre : santé et sécurité	B9-01 : Nombre d'accidents du travail enregistrables	37
	B9-02 : Taux d'accidents du travail	2,59
	B9-03 : Nombre de décès résultant de blessures liées au travail et de problèmes de santé liés au travail	0
B10 Main d'œuvre : rémunération, négociations collectives et formation	B10-04 : Est-ce que les employés reçoivent une rémunération supérieure ou égale au salaire minimum du pays où ils font leur déclaration (par loi ou convention collective) ?	Oui
	B10-02 : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	EGAPRO : 0,7 % en faveur des femmes
	B10-03 : Pourcentage d'employés couverts par des conventions collectives	100 %
	B10-04 : Nombre moyen d'heures de formation annuelles par salarié	17 %
TOTAL = 11 DR		

INFORMATIONS SOCIALES

C5 Main d'œuvre (Général) Caractéristiques additionnelles.	C5-01 : Ratio femmes-hommes au niveau de la direction pour la période de référence	Écarts de représentation parmi les membres des instances dirigeantes : H : 87,5 % F : 12,5 %
	C5-02 : Nombre de travailleurs indépendants sans personnel qui travaillent exclusivement pour l'entreprise	257
	C5-03 : Nombre de travailleurs temporaires fournis par des entreprises exerçant principalement des « activités d'emplois »	81

C6 Information supplémentaire sur l'effectif - Politiques droits humains et process mis en place.	C6-01 : Est-ce que l'entreprise dispose d'un code de conduite ou d'une politique des droits de l'homme pour son propre personnel ?	Oui
	C6-02 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre le travail des enfants ?	Non, en cours
	C6-03 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre le travail forcé ?	Non, en cours
	C6-04 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre la traite des êtres humains ?	Non, en cours
	C6-05 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre la discrimination ?	Oui
	C6-06 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre la prévention des accidents ?	Oui
	C6-07 : Est-ce que le code de conduite ou la politique des droits de l'homme recouvre d'autres sujets ?	Oui
	C6-08 : Liste des autres sujets couverts par le code de conduite ou la politique des droits de l'homme	Sécurité informatique, anticorruption, traitement des déchets, règles de vie au travail, sécurité au travail, lutte contre le harcèlement
	C6-09 : Est-ce que l'entreprise dispose d'un mécanisme de traitement des plaintes ou dispositif d'alerte pour son propre personnel ?	Oui
C7 Incidents graves en matière de droits de l'homme.	C7-01 : Est-ce que l'entreprise a constaté des incidents confirmés au sein de son propre personnel lié au travail des enfants ?	Non
	C7-02 : Est-ce que l'entreprise a constaté des incidents confirmés au sein de son propre personnel lié au travail forcé ?	Non
	C7-03 : Est-ce que l'entreprise a constaté des incidents confirmés au sein de son propre personnel lié à la traite des êtres humains ?	Non
	C7-04 : Est-ce que l'entreprise a constaté des incidents confirmés au sein de son propre personnel lié à la discrimination ?	Non
	C7-05 : Est-ce que l'entreprise a constaté des incidents confirmés au sein de son propre personnel lié à d'autres sujets ?	Non
	C7-06 : Liste des autres sujets de constats des incidents confirmés au sein de son propre personnel	Non
	C7-07 : Description des mesures prises pour faire face aux incidents décrits précédemment	N/A
	C7-08 : Est-ce que l'entreprise a connaissance d'incidents confirmés impliquant des travailleurs de la chaîne de valeur, des communautés affectées, des consommateurs ou des utilisateurs finaux ?	Non
	C7-09 : Précision sur les incidents confirmés impliquant des travailleurs de la chaîne de valeur, des communautés affectées, des consommateurs ou des utilisateurs finaux	N/A

TOTAL = 21 DR

INFORMATIONS DE GOUVERNANCE

B11 Condamnations et amendes pour corruption	B11-01 : Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	0
	B11-02 : Montant total des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	0

TOTAL = 2 DR

INFORMATIONS DE GOUVERNANCE

C8 Revenus de certains secteurs	C8-01 : Description des revenus dans les secteurs relatifs aux armes controversées (mines antipersonnel, armes à sous-munitions, armes chimiques et armes biologiques)	0
	C8-02 : Description des revenus dans les secteurs relatifs à la culture et la production du tabac	0
	C8-03 : Description des revenus dans les secteurs des combustibles fossiles (charbon, pétrole et gaz) (c'est-à-dire que l'entreprise tire des revenus de l'exploration, de l'exploitation minière, de l'extraction, de la production, de la transformation, du stockage, du raffinage ou de la distribution, y compris le transport, le stockage et le commerce, de combustibles fossiles tels que définis à l'article 2, point (62), du règlement (UE) 2018/1999 du Parlement européen et du Conseil 17)	0
	C8-04 : Description des revenus dans les secteurs relatifs à la production de produits chimiques	0
	C8-05 : Est-ce que l'entreprise est exclue des indices de référence de l'UE qui sont alignés sur l'accord de Paris, comme décrit au paragraphe 241 ?	Non
C9 Ratio de diversité de l'organe de gouvernance	C9-01 : Ratio de diversité des genres au sein de l'organe de gouvernance	Écarts de représentation parmi les cadres dirigeants : H : 50 % F : 50 %

TOTAL = 6 DR

TOTAL 105 DR

Smile

Positive ∩ Impact ∩ Report

Schmidt
GROUPE

Ce rapport présente des initiatives volontaires au 31/12/2025.
Les données chiffrées sont à jour à la date de publication.
Toute reproduction doit être autorisée par Schmidt Groupe.
Les objectifs décrits dans ce rapport s'inscrivent dans une trajectoire
de progrès, soumise aux aléas économiques,
industriels et juridiques.

Crédit photos : MØM - Matter Of Mind / Hirmance / Luc Frey
/ Pulicano / Vincent Muller / Eric Julien