

CSR-Engagement
DER GRUPPE
2024



ODDO BHF



Für eine aussichtsreiche Zukunft

Liebe Leserinnen und Leser,

das derzeitige politische und geopolitische Umfeld bietet wenig Vorhersehbarkeit, und wir müssen den Fokus nun auf unsere eigenen Stärken richten, um in dieser turbulenten Welt einen Sinn in unserem Handeln zu finden.

Wir verwalten heute ein Vermögen von mehr als 156 Milliarden US-Dollar, unsere Eigenmittel betragen mehr als 1,1 Milliarden US-Dollar und unsere Solvabilitäts- und Liquiditätsquoten zählen zu den höchsten in Europa. Wir beschäftigen derzeit mehr als 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland, Frankreich und Tunesien und verfügen über eine strategische Präsenz in der Schweiz.

Nachhaltigkeit ist für jeden von uns eine Herausforderung.

Mithilfe der Teams, Kunden, Partner und Lieferanten der Gruppe möchten wir unsere Verantwortung für die Welt um uns herum wahrnehmen.

Für die ODDO BHF-Gruppe beruht diese Verantwortung auf drei zentralen Säulen: Engagement für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verringerung unserer Umweltauswirkungen und Hinwirken auf eine inklusivere Gesellschaft.

Konkret schenken wir der Diversität in unseren Teams besondere Beachtung. Sie ist für unsere Gruppe ein außergewöhnliches Gut und umfasst die generationenübergreifende, kulturelle und geschlechtliche Vielfalt. Dies ermöglicht es uns, bestimmte Muster zu hinterfragen und Innovation stärker in den Fokus zu rücken.

Die Verringerung unserer Umweltauswirkungen stellt für uns nach wie vor eine Priorität dar. Vor dem Hintergrund der neuen europäischen Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bietet sich uns die Gelegenheit, unser Nachhaltigkeitsengagement zu intensivieren und uns neu zu erfinden.

Schulungsmaßnahmen kommt in diesem Bereich eine wichtige Rolle zu. Wir wollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Umweltaspekte sensibilisieren

und ermutigen sie daher mit verschiedenen Initiativen, sich für klimarelevante Themen einzusetzen. Deshalb haben wir in diesem Jahr etwa die ODDO BHF Climate School ins Leben gerufen, die es den Kolleginnen und Kollegen anhand von kurzweiligen Lernpfaden ermöglicht, sich in ihrem eigenen Tempo über umweltspezifische Belange zu informieren.

Wir berücksichtigen bei unseren Anlageentscheidungen nach wie vor Kriterien, die mit ökologischen Aspekten und mit Fragen der Unternehmensführung verbunden sind, und halten Ausschau nach neuen Investitionsmöglichkeiten mit konkreten und leicht messbaren Auswirkungen.

Unsere Stiftung in Deutschland, die in diesem Jahr ihr 25-jähriges Bestehen feiert, und unser Stiftungsfonds in Frankreich haben sich zusammengetan, um mit vereinten Kräften Soforthilfe für Bevölkerungsgruppen zu leisten, die von Katastrophen betroffen sind. Als Reaktion auf humanitäre Notlagen sind wir eine neue Partnerschaft mit dem Roten Kreuz eingegangen. Unsere Investitionen sind weiterhin langfristig ausgerichtet, insbesondere in der medizinischen Forschung, und wir unterstützen junge Menschen in den Bereichen Sport, Bildung und Innovation, damit sie jeden Tag als Chance begreifen können.

In diesem Jahr feiert die Gruppe ihr 175-jähriges Jubiläum. Im Rückblick auf unsere lange Geschichte inspiriert uns in diesem Moment zugleich, in die Zukunft zu blicken und über unsere „Raison d’Être“ nachzudenken

Heute besteht unser Ziel als Gruppe und als Team darin, auf eine vielversprechende Zukunft hinarbeiten.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

PHILIPPE ODDO
General Partner & CEO, ODDO BHF

April 2025

Unsere *Gruppe*

Mit mehr als 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt unsere Stärke in unserer Vielfalt	8
Unsere CSR-Ambitionen	12
Das sagen unsere ESG-Expertinnen und -Experten	14
Gemeinsam zum Erfolg	18

Säule 1 | Engagement für unsere *Teams*

Anerkennung und gezielte Nutzung der Vielfalt innerhalb der Teams	24
Integration kultureller Vielfalt in unsere Teams	26
Sicherstellung der Geschlechtervielfalt innerhalb unserer Teams	28
Förderung der Zusammenarbeit der verschiedenen Generationen	30
Begleitung und Sensibilisierung für das Thema Behinderung	36
Schulung unserer Teams	38
Förderung des Engagements unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	40

Säule 2 | Verringerung unserer *Umweltauswirkungen*

Kontrolle des CO2-Fußabdrucks unserer Geschäftstätigkeit gewährleisten	44
Schulungsmöglichkeiten bei der ODDO BHF Climate School	48

Säule 3 | Einsatz für eine *solidarische Gesellschaft*

Proaktiv handeln mit dem Stiftungsfonds „Acting for tomorrow“	52
Aktiv werden mit der ODDO BHF Stiftung	54
Gemeinsames Engagement mit unseren Teams	56



UNSERE
Gruppe

Mit mehr als 3.000 *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* liegt unsere Stärke in unserer *Vielfalt*

„Wir unterstützen alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit sie ihre professionelle Laufbahn selbst bestimmen, einen positiven Beitrag leisten und ihre eigene Geschichte innerhalb der Gruppe schreiben können. Wir ermutigen sie, von den Mobilitätsmöglichkeiten innerhalb der Gruppe Gebrauch zu machen, sei es in einem anderen Land, einem anderen Beruf oder einer neuen Funktion.“



ISABEL JAHN
Global Head of Human Resources

3.188

Mitarbeiterinnen und
Mitarbeitern, darunter:

2.850

Festangestellte

DIE VIER HAUPTGESCHÄFTSBEREICHE DER GRUPPE

Private Wealth Management

- Diskretionäre Verwaltung
- Beratende Verwaltung
- Family Office

Asset Management

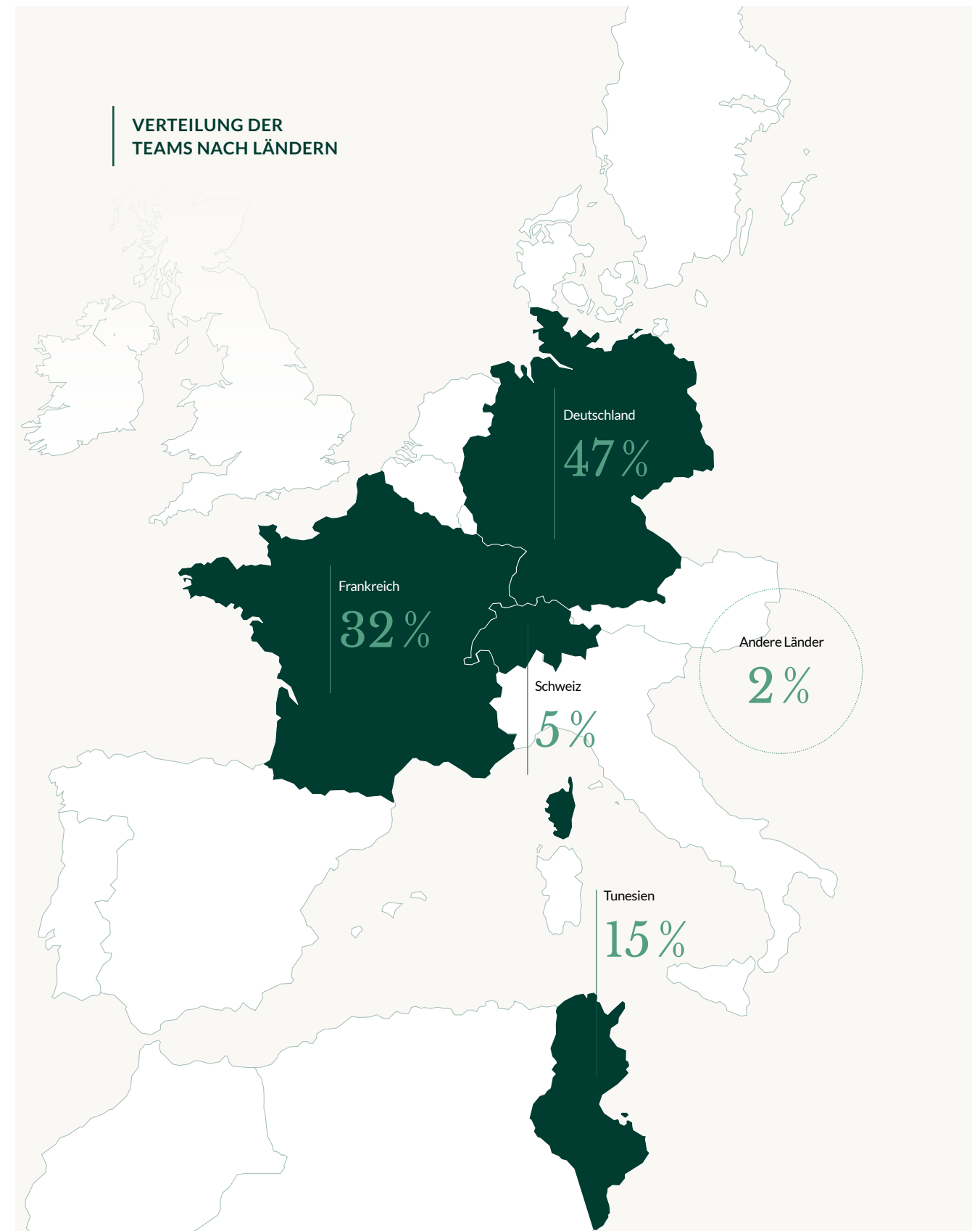
- Privatvermögen
- Vermögensverwaltungsberater
- Asset Management

Investment Banking

- Aktienresearch und Brokerage
- Anleiheresearch und Brokerage
- Fusionen und Übernahmen
- Plattform für institutionelle Fonds

Corporate Banking, Asset Servicing & Metals

- Corporate Banking und Exportfinanzierung
- Asset Servicing
- Handel mit Metallen



UNSERE MITARBEITERZAHLEN

436

Neuzugänge im Jahr 2024,
darunter:

206

Senior-Profile

230

Junior-Profile

43%

weibliche Beschäftigte

57%

männliche Beschäftigte

387

Studierende (Praktikanten,
Werkstudenten)

25

Profile aus
Graduiertenprogrammen

42 Jahre

Durchschnittsalter



Unsere CSR-Ambitionen

Langfristiges Engagement ist einer unserer zentralen Werte. Seit 2015 unterstützen wir die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Wir streben danach, sie in unsere tägliche Arbeit zu integrieren, um insbesondere zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) beizutragen, die Welt nachhaltiger zu machen und den Weg für Veränderungen zu bereiten. Im Einklang mit unseren ESG-Kompetenzen setzen wir nachhaltige Initiativen um, die sich auf drei Säulen konzentrieren.

1. Engagement für unsere Teams

Wir sind davon überzeugt, dass die Vielfalt in unseren Teams ein wichtiger Performancefaktor ist. Aus diesem Grund ergreifen wir eine Reihe von Maßnahmen, um Talentvielfalt zu fördern, Karrieremöglichkeiten zu schaffen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden.

2. Verringerung unserer Umweltauswirkungen

Mit der Umsetzung eines kohlenstoffarmen Ansatzes und einem Aktionsplan zur Senkung unserer Emissionen reduzieren wir unsere Umweltauswirkungen und halten die CO2-Bilanz unserer Geschäftstätigkeit unter Kontrolle.



CAROLINE D'HÉROUVILLE
Group CSR Manager

3. Einsatz für eine solidarische Gesellschaft

Im Rahmen spezifischer Einrichtungen wie dem Stiftungsfonds „Acting for Tomorrow“ von ODDO BHF und der unabhängigen ODDO BHF Stiftung setzen wir uns dafür ein, die Entwicklung unserer Standortregionen zu fördern. Hierfür unterstützen wir bildungsbezogene, soziale und künstlerische Projekte, an denen unsere Kundinnen und Kunden sowie Teams regelmäßig mitwirken.

STAKEHOLDER IM NACHHALTIGKEITSBEREICH BEI ODDO BHF

Um diese CSR-Zielsetzungen umzusetzen, arbeitet ein spezielles Team mit den zuständigen ESG-Expertinnen und Experten sowie Vertreterinnen und Vertretern der von den einzelnen Schwerpunkten unseres Engagements betroffenen Geschäftszweige zusammen. Außerdem binden wir alle Teams in unseren Ansatz ein. Deshalb kommunizieren wir regelmäßig intern über unsere Initiativen, führen gemeinsame Projekte durch und vertrauen auf freiwillige Botschafter, die zahlreiche Maßnahmen mit der Gruppe anstoßen und umsetzen. Dieses kollektive Engagement ist unerlässlich, um unserem Engagement Nachdruck zu verleihen und Ergebnisse sicherzustellen.

DIE EXPERTINNEN UND EXPERTEN

EXPERTEN FÜR NACHHALTIGES
FINANZWESEN UND ESG

PERSONALABTEILUNG

CORPORATE REAL ESTATE MANAGEMENT –
CREM ●

EINKAUF ●

IT ●

MARKETING & KOMMUNIKATION

ODDO BHF STIFTUNG

STIFTUNGSFONDS ODDO BHF
ACTING FOR TOMORROW

● Ausschuss für CO2-arme Aktivitäten

DIE BOTSCHAFTER

MISSION „HANDICAP“ UND REFERENTEN

CSR-BOTSCHAFTER

DIVERSITY-NETZWERK ●

NETZWERK WOMEN @ODDO BHF ●

ODDO BHF SOCIAL CLUB ●

● Mitarbeiterinitiativen (Deutschland)

Das sagen unsere ESG-*Expertinnen* und *Experten*

GROUP SUSTAINABILITY

„In Zusammenarbeit mit dem CSR-Team unterstützt das Nachhaltigkeitsteam unsere verschiedenen Geschäftsbereiche bei ihren Nachhaltigkeitsinitiativen und hilft bei der Lösung regulatorischer Fragestellungen. Im Jahr 2024 haben wir für die Gruppe eine jährliche Übersicht mit Indikatoren und Zielen zu ökologischen, sozialen und die Unternehmensführung betreffenden Themen (ESG) erstellt. Darüber hinaus halfen wir bei der Ausfertigung des ersten CSRD-Berichts, der insbesondere Aspekte rund um den Klimawandel behandelt, und legten im Rahmen der internen Richtlinien spezifische Maßnahmen fest, um negative Umweltauswirkungen in allen relevanten Abteilungen zu steuern.“



VALENTIN PERNET
Group Head of Sustainability Policy

ODDO BHF METALS

„ODDO BHF Metals engagiert sich aktiv für Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung. Im Verpackungssektor arbeiten wir gemeinsam mit unseren Kunden daran, einen Teil der Primärmetalle durch recycelte Metalle zu ersetzen. Im Jahr 2023 konzentrierten wir uns zunächst auf Aluminium, bevor 2024 Zinn hinzukam. Gleichzeitig unterstützen wir die Dekarbonisierungsstrategien unserer Kunden, indem wir beispielsweise verstärkt auf den Kauf von kohlenstoffarmem Aluminium setzen und ihnen auf diese Weise helfen, ihr CSR-Engagement einzuhalten. Wir verfügen nicht nur über eine doppelte Zertifizierung mit ISO 9001 und 14001, sondern setzen uns auch weiterhin für Nachhaltigkeitsinitiativen wie Copper Mark und ASI (Aluminum Stewardship Initiative) ein, um den ökologischen Fußabdruck der Kupfer- und Aluminiumindustrie zu verbessern. Hierfür kommen insbesondere Maßnahmen im Bereich der Rückverfolgbarkeit und Logistik zum Einsatz.“



AMARANDE CHEVASSU-PARTY
Chief Quality Officer,
ODDO BHF Metals

ODDO BHF EQUITIES

„Seit 2005 hat die Research-Abteilung von ODDO BHF einzigartige Kompetenzen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung aufgebaut. 2024 haben wir die Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten durch eine thematische und sektorale Abdeckung weiter gestärkt, die regulatorische Trends, wichtige Themen und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit innerhalb unseres Anlageuniversums identifiziert. Unser Angebot, das Research mit dem Zugang zu Unternehmen sowie Expertinnen und Experten kombiniert, hilft unseren Kunden, Nachhaltigkeitsaspekte bei ihren Anlageentscheidungen zu berücksichtigen. Wir arbeiten mit den Finanzanalysten unserer verschiedenen Research-Büros in Europa zusammen, um unseren Kunden einen globalen Überblick über Anlagegelegenheiten zu verschaffen. Zu den wichtigsten Themen, mit denen wir uns 2024 befasst haben, zählen die CSRD, Unternehmensführung, ewige Schadstoffe und die Auswirkungen von Wahlergebnissen auf die Vorschriften für ein nachhaltiges Finanzwesen.“



EMIRA SAGAAMA
Head of Sustainability Research,
ODDO BHF Equities

ODDO BHF PRIVATE WEALTH MANAGEMENT FRANKREICH UND DEUTSCHLAND

„Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist bei ODDO BHF Private Wealth Management eine zentrale Säule des Ansatzes für nachhaltige Investitionen. 2024 haben wir unsere diesbezüglichen Maßnahmen auf Grundlage von drei zentralen Säulen verstärkt:

- Aktive Aktionärspolitik durch den regelmäßigen Dialog mit den Unternehmen, in die wir investieren
- Transparenz durch die Umsetzung klarer Berichterstattungsstandards zugunsten unserer Kundinnen und Kunden
- Überwachung unserer nichtfinanziellen Leistung durch die Anwendung von Leistungsindikatoren (KPIs) zur Bewertung der erzielten Fortschritte

Diese Elemente ermöglichen eine bessere Einbeziehung von ESG-Aspekten in unserem Anlageprozess, wobei das Ziel darin besteht, die ausgewählten Unternehmen zu einer kontinuierlichen Verbesserung ihrer Geschäftspraktiken zu bewegen.

2024 haben wir unsere Palette an nachhaltigen Investitionslösungen, die bereits alle Anlageklassen abdeckte, mit der Lancierung eines Verwaltungsmandats erweitert, das positive Auswirkungen auf die Biodiversität und den sozialen Zusammenhalt bewirkt. Mit diesem Angebot sollen die wachsenden Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden im Hinblick auf ein nachhaltiges Finanzwesen erfüllt und gleichzeitig eine klare und messbare Kommunikation zu unseren Methoden und den Auswirkungen unserer Portfolios sichergestellt werden. Diese Transparenzbemühungen wurden 2024 durch die Auszeichnung mit dem „Sustainable Finance Transparency Label“ durch Agefi anerkannt.“



MATHILDE BONVIN
ESG Manager,
ODDO BHF Private Wealth Management
France



KATJA MÜNCH
COO,
ODDO BHF Private Wealth Management
Germany

ODDO BHF ASSET MANAGEMENT

„Bei ODDO BHF Asset Management berücksichtigen wir nichtfinanzielle Aspekte in den meisten unserer Anlageprozesse. So investieren wir dank unserer Ausschlusspolitik nicht in Aktivitäten, die den wichtigsten Zielen der nachhaltigen Entwicklung zuwiderlaufen. Darüber hinaus verfolgen wir anhand spezieller Bewertungen eine Vielzahl von ESG-Themen und nehmen unsere Rolle als verantwortungsbewusster Akteur durch unsere Strategie des aktiven Engagements voll und ganz wahr. Im Jahr 2024 haben wir unsere Sensibilisierungsmaßnahmen für die Teams insbesondere durch thematische Präsentationen fortgesetzt. Zudem haben wir unsere Kompetenzen in den Bereichen Klima und Biodiversität weiter ausgebaut.“



ALEXIS PRADELLES
ESG Analyst,
ODDO BHF Asset Management

ODDO BHF INTERNATIONAL & CORPORATE BANKING

„Die Nachhaltigkeitsvision unseres Geschäftsbereichs ist von der Diversität unseres Kundenstammes geprägt: Für unsere europäischen Geschäftskunden stellt die ökologische Umgestaltung ihrer Geschäftsmodelle ein zentrales Thema dar, bei dem wir sie als Bank unterstützen möchten. Bei unseren Kunden aus dem internationalen Bankgeschäft handelt es sich vor allem um Banken aus dem globalen Süden, wo soziale Themen wie Armutsminderung oder der Zugang zu Energie und anderen grundlegenden Gütern wie Gesundheitsversorgung oder Lebensmitteln oftmals im Vordergrund stehen. Durch Handels- und Exportfinanzierung können wir den Handel stärken, der die soziale und wirtschaftliche Entwicklung nachweislich fördert. Außerdem ermöglichen wir Banken den Zugang zur globalen Finanzarchitektur, was sich positiv auf die finanzielle Integration dieser Märkte, ihrer Unternehmen und ihrer Bevölkerung auswirkt.“



ALISA MARIA GÖGELEIN
Head of Sustainability,
ODDO BHF International
and Corporate Banking

Gemeinsam zum Erfolg

Für den Erfolg der Gruppe sind in erster Linie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. Mit ihrem Engagement und ihrer Leidenschaft können sie aktiv zur Entwicklung der Gruppe beitragen, innovative Ideen vorstellen und Projekte anstoßen. Dieser Unternehmergeist spiegelt sich auch in der einzigartigen Kapitalstruktur der Gruppe wider, an der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beteiligt sind.

INNOVATION VON INNEN: UNSERE „INTRAPRENEURE“ KULTUR IN AKTION

ODDO BHF YOUNG ENTREPRENEURS AWARDS

„Die OYEA sind eine „Intrapreneur“-Initiative: eine Idee von Beschäftigten, mit operativer Unterstützung der Gruppe. Heute arbeiten verschiedene Mitglieder des Private Wealth Management-Teams und des Central-Marketing-Teams zusammen, um diese Auszeichnung möglich zu machen. Sie investieren Zeit und Energie in das Projekt – wie Ehrenamtliche eines Vereins, dessen Mission ihnen am Herzen liegt.“



SHAYANE AMARSY
Group Head of Digital Client Experience & Marketing Innovation

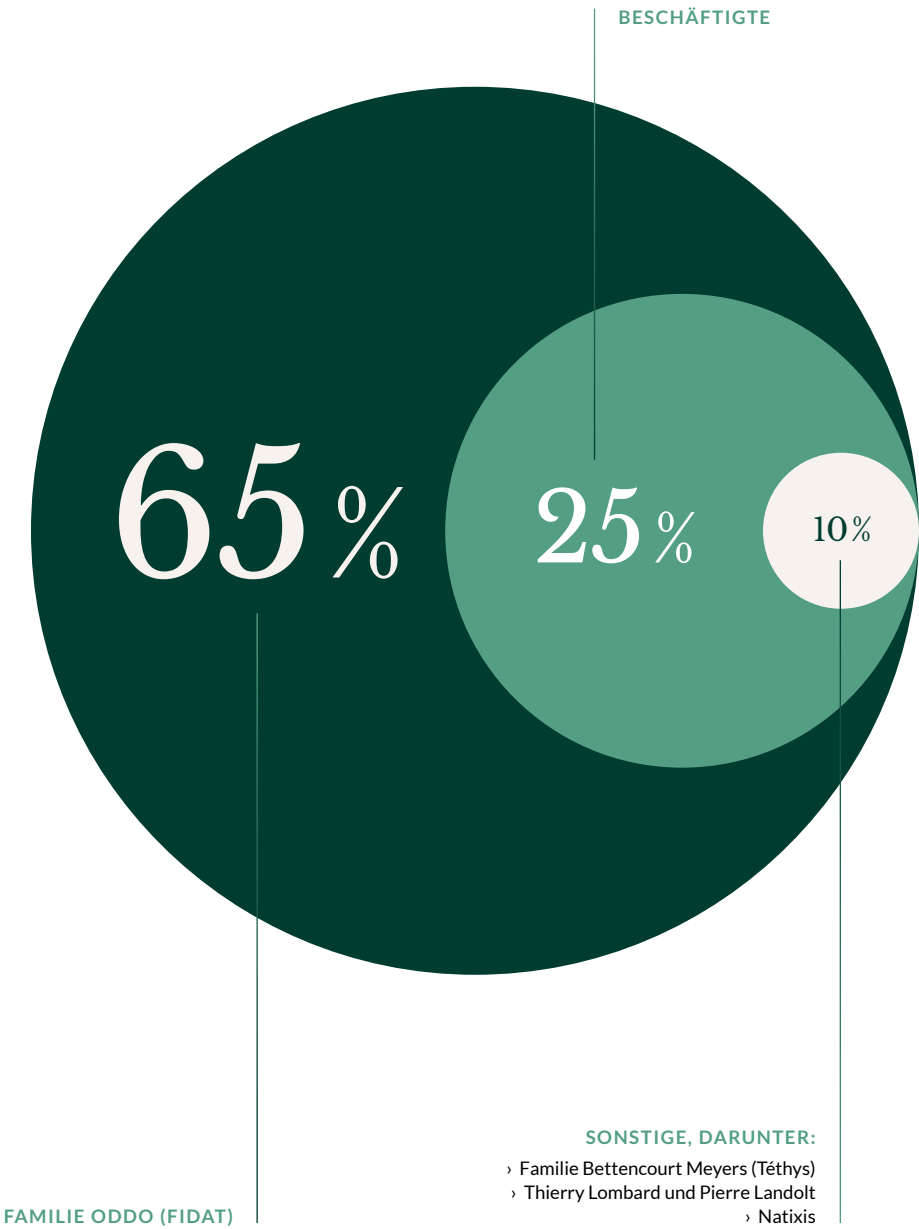
DIE LADIES BANK

„Neueste Studien zeigen, dass Frauen tendenziell viel sparen, jedoch wenig investieren. Mit der Ladies Bank wollen wir Vorurteile bekämpfen und Frauen in Sachen Finanzmanagement die Schlüssel in die Hand geben, damit sie alle ihre Lebensziele erreichen können. Wir verstehen natürlich die unterschiedlichen Sichtweisen auf diese Themen, aber uns ist auch klar, dass dieses Ziel nur mit einem abgestimmten Ansatz erreicht werden kann, den Frauen, ihre Angehörigen und ihre Interessenvertreter gemeinsam verfolgen.“



ALIX DE RENTY
Head of Client Coverage,
ODDO BHF Private Wealth Management
& Co-founder The Ladies Bank

KAPITALSTRUKTUR VON ODDO BHF





SÄULE 1

ENGAGEMENT FÜR *unsere Teams*

Strukturierung unseres *Engagements*

Unser Engagement beruht auf vier Schlüsselbereichen:

1

Anerkennung und gezielte Nutzung der Vielfalt innerhalb der Teams

Die Stärke der Gruppe liegt in der Vielfalt unserer Profile. Zur Stärkung unserer kollektiven Dynamik fördern wir kulturelle Vielfalt und Geschlechtervielfalt sowie die Komplementarität der verschiedenen Generationen.

2

Begleitung und Sensibilisierung für das Thema Behinderung

Wir bemühen uns um die Schaffung eines geeigneten Arbeitsumfelds, indem wir unsere Teams entsprechend sensibilisieren und gezielte Unterstützungsmaßnahmen umsetzen.

3

Schulung unserer Teams

Kontinuierliche Weiterbildung fördert die Entwicklung und das Engagement in ganz wesentlichem Maße. Wir investieren in innovative Schulungsprogramme, um die Entwicklung von Kompetenzen und die berufliche Weiterentwicklung zu unterstützen.

4

Förderung des Engagements unserer Teams

Mit konkreten Maßnahmen in den Bereichen Gesundheit, Wohlbefinden und Gemeinschaftsleben streben wir an, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Erfüllung beruflicher Ambitionen wie auch persönlicher Bedürfnisse unterstützt.

„Es ist nicht immer leicht, Vielfalt tatsächlich umzusetzen – doch es lohnt sich, da sie positive Folgen für Innovation, Entscheidungsfindung, Attraktivität und Leistung mit sich bringt. Es ist ein zeitaufwändiges und anspruchsvolles Unterfangen, aber auch ein vielversprechendes.“



ODILE JOURNY
Group Head of People Strategy & Projects



Anerkennung und gezielte Nutzung der *Vielfalt* innerhalb der Teams

1

Wir sind fest davon überzeugt, dass Diversität innerhalb eines Teams ein zentraler Erfolgsfaktor ist. Unser Ansatz beruht auf drei Ebenen der Vielfalt:

Kulturelle Vielfalt
Geschlechtervielfalt
Generationenübergreifende Vielfalt

1.1 KULTURELLE VIELFALT

Unsere europäischen und internationalen Wurzeln sind ein Markenzeichen unserer Gruppe und zählen zu unseren strategischen Stärken. Wir fördern den multikulturellen Austausch und die Zusammenarbeit zwischen unseren multikulturellen Teams, um Offenheit und Agilität zu stärken.

1.2 GESCHLECHTERVIELFALT

Wir streben ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern auf allen Organisationsebenen an. Dieses Engagement spiegelt sich in konkreten Maßnahmen wider, die darauf abzielen, die berufliche Entwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und Chancengleichheit sicherzustellen.

1.3 GENERATIONENÜBERGREIFENDE VIELFALT

Erfahrung und Jugend ergänzen einander. Wir fördern den Wissenstransfer zwischen den Generationen, unterstützen die berufliche Entwicklung und erleichtern die Integration junger Menschen in die Gruppe.

Wir rekrutieren aktiv neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichen Hintergründen, um unsere Unternehmenskultur zu bereichern und unsere Agilität inmitten eines sich wandelnden Umfelds im Finanzsektor zu wahren. Diese Dynamik ermöglicht es uns, gruppenweit gemeinsam ein nachhaltiges Wachstum zu ermöglichen.

1.1

KULTURELLE VIELFALT IST EIN MARKENZEICHEN UNSERER GRUPPE UND EIN ZENTRALER WERT UNSERER TEAMS

Unsere europäische Gruppe setzt sich im Wesentlichen aus multikulturellen Teams zusammen. Diese kulturelle Vielfalt ist prägend für unsere Identität, unsere Agilität und unsere Innovationsfähigkeit.

20% unserer Führungskräfte leiten grenzüberschreitende Teams.

Zur Stärkung dieser Dynamik setzen wir auf verschiedene Maßnahmen:

Entwicklung des interkulturellen Verständnisses

Wir organisieren Schulungen für alle unsere Teams und Führungskräfte, die auf der Arbeit von Erin Meyer und ihrer Culture Map basieren. Dies ermöglicht es unseren Teams, kulturelle Unterschiede besser zu verstehen und die vielfältigen Erfahrungen, Perspektiven und Kompetenzen innerhalb der Gruppe effektiv zu nutzen. In multikulturellen Teams sind das Verständnis und die Akzeptanz dieser Unterschiede von entscheidender Bedeutung, um die Zusammenarbeit und Leistung zu verbessern.

Förderung der Mehrsprachigkeit

Mit Blick auf unsere Expansion in Europa und eine noch globaler aufgestellte Organisation werden unsere Teams ausdrücklich ermutigt, Englisch, Französisch und Deutsch zu lernen, um Synergien zu stärken und den internationalen Austausch zu erleichtern.

2024 haben mehr als 530 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sprachkurse innerhalb der Gruppe in Anspruch genommen.

Förderung der internationalen Mobilität

Unserer Überzeugung nach ist das Arbeiten in einem anderen Land ein Karrierebeschleuniger und eine einzigartige Gelegenheit, einander besser zu verstehen. Deshalb ermutigen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv, Gelegenheiten dieser Art wahrzunehmen und auf diese Weise die Zusammenarbeit und den Zusammenhalt innerhalb der Gruppe zu stärken.

2024 wurden 34 internationale Mobilitätseinsätze unterstützt.



MARGUERITE SHAH-FREUDENREICH
International Mobility Manager



1.2

SICHERSTELLUNG VON GESCHLECHTERVIELFALT INNERHALB DER TEAMS

Wir wissen, dass Diversität die Leistung erheblich fördert. Daher legen wir größten Wert darauf, ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern auf allen Ebenen des Unternehmens zu gewährleisten. Zugleich liegt hierin eine große Herausforderung. Aus diesem Grund setzen wir seit mehreren Jahren ein ambitioniertes Diversitätsprogramm um, das Geschlechtervielfalt begünstigen und Karrierechancen für alle gewährleisten soll. Dieses Programm wird von den Personalverantwortlichen geleitet und von der Geschäftsleitung unterstützt und bezieht alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Zur Förderung der Geschlechtervielfalt wurden fünf Bereiche als wesentlich identifiziert:

Starkes Engagement der obersten Führungsebene

Unsere Führungskräfte sind innerhalb ihrer Verantwortungsbereiche direkt in die Überwachung der Geschlechtervielfalt involviert. Sie erhalten monatlich einen Bericht, der nach Art der Stelle aufgeschlüsselt ist und es ihnen ermöglicht, Ziele und Messinstrumente jeweils an die Besonderheiten der einzelnen Abteilungen anzupassen.

Gezielte Schulungsmaßnahmen

Wir entwickeln auf Einzelpersonen und Gruppen zugeschnittene Programme, um verzerrten Wahrnehmungen entgegenzutreten und Frauen den Zugang zu Positionen mit großer Verantwortung zu erleichtern.

Anpassung der Personal- und der Managementprozesse

Ein besonderer Fokus liegt bei uns auf der Karriereentwicklung von Frauen: Für die Anwerbung, das

Talentmanagement und die Nachfolgeplanung in Bezug auf Schlüsselpositionen wurden klare Ziele erarbeitet.

Verstärkte Überwachung der Indikatoren für Geschlechtervielfalt

Anhand spezieller Leistungsindikatoren (KPIs) analysieren wir regelmäßig die erzielten Fortschritte. Daten aus dem Jahr 2024:

- **43% Frauen und 57% Männer in der Belegschaft** (ggü. 59% / 41% im Jahr 2021)*
- **29% weibliche und 71% männliche Führungskräfte** (ggü. 26% / 74% im Jahr 2021)*
- **26% weibliche und 74% männliche Top-Managerinnen und Manager (Programm ODDO BHF Strategic Forum)** (ggü. 21% / 79% im Jahr 2021)*
- **20% weibliche und 80% männliche Mitglieder im obersten Führungsgremium (GMC)** (ggü. 30% / 70% im Jahr 2021)*

Angemessene Kommunikation

Wir stellen sicher, dass die Männer und Frauen der Gruppe in unserer internen und externen Kommunikation in Form von Erklärungen, Materialien zur Steuerung unserer Arbeitgebermarke und Sensibilisierungsinitiativen in einem ausgewogenem Verhältnis dargestellt sind.



* Vergleich der KPIs mit dem Jahr 2021, in dem das Geschlecht im Rahmen der Überwachung und Berichterstattung als Schlüsselfaktor identifiziert wurde.

AUF SPEZIFISCHE BEDÜRFNISSE ZUGESCHNITTENE PROGRAMME

Diversität zählt zu den fünf von der Gruppe festgelegten Leitprinzipien, in denen alle unsere Führungskräfte geschult wurden. Außerdem entwerfen wir gemeinsam mit Fachorganisationen Programme zur Stärkung von Frauen, die sie befähigen, ihre Karriere in einem traditionell von Männern dominierten Umfeld voranzutreiben.

- Empowerment-Programme, die auf Frauen verschiedener Karrierestufen zugeschnitten sind, behandeln unter anderem Themen wie Selbstwahrnehmung, Stärken, Vision, innere Einstellung, Kommunikation, Karriere und Familie, Ziele, Networking und Authentizität. All diese Themen helfen Frauen, ihre berufliche Entwicklung eigenständig zu steuern.

Seit 2020 haben 68 Frauen an diesen Programmen teilgenommen, 22 davon im Jahr 2024.
- Das „*Towards Leadership Program*“ richtet sich an Frauen, die sich innerhalb der Gruppe schon beruflich weiterentwickelt haben. Es unterstützt sie dabei, ihre Erfahrungen zu nutzen und anzuwenden, um ihre Karriere, Teams und Aufgaben innerhalb der Gruppe besser zu steuern, und gleichzeitig ihr Netzwerk auszubauen.

2024 nahmen 11 Frauen an der Pilotphase dieses Programms teil.
- Die Schulung zu verzerrten Wahrnehmungen soll den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aufzeigen, wie sie natürliche Wahrnehmungsverzerrungen und Stereotype erkennen können, um sie besser zu überwinden.

2024 wurden fast 70 Führungskräfte und Personalverantwortliche geschult; für 2025 ist eine Fortsetzung geplant.
- Das „*Female Excellence Program*“ wurde speziell für weibliche Führungskräfte konzipiert. Es ermöglicht ihnen, den eigenen Management- und Kommunikationsstil zu bestimmen und durch die Auseinandersetzung mit verschiedenen Themen ihre berufliche Identität zu ergründen, um persönliche und geschäftliche Spitzenleistungen zu erzielen.

2024 startete ein Pilotprojekt für dieses neue Schulungsformat mit 11 Frauen.

NETWORKING ALS KARRIEREBESCHLEUNIGER

In Deutschland haben Mitarbeiterinnen das Netzwerk **Women @ODDO BHF** ins Leben gerufen, das eine Plattform für den Austausch bieten soll, um die Position von Frauen innerhalb der Gruppe zu stärken und ODDO BHF zu einem attraktiveren Arbeitgeber für weibliche Angestellte zu machen. 2024 wurden zwei Meetings organisiert, die beide sehr erfolgreich waren. Für 2025 sind weitere Meetings geplant, die auch Männern offenstehen, um sicherzustellen, dass die Geschlechtervielfalt innerhalb unserer Teams ein allseitig unterstütztes Thema ist. Diese Initiative wird von der Gruppe gefördert.

Darüber hinaus ist die Gruppe eine Partnerschaft mit dem Netzwerk **Women in Finance** eingegangen, dem sich Mitarbeiterinnen in Führungspositionen angeschlossen haben. Sie haben dadurch die Möglichkeit, ihr Netzwerk auszubauen, Inspiration von erfolgreichen Vorbildern zu schöpfen und an Schulungen teilzunehmen, mit denen sie ihre Karriere weiter vorantreiben können.

SEXISMUS UND DISKRIMINIERUNG VORBEUGEN

2024 haben wir einen weiteren Schritt unternommen, um ein respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten, indem wir ein Präventions- und Sensibilisierungsprogramm gegen Sexismus und sexuelle Belästigung eingeführt haben. Dieses Programm umfasste eine Reihe von Gruppenschulungen, an denen **über 600 Personen** teilnahmen.

Außerdem wurden Schulungen für Managementausschüsse abgehalten, um unangemessenes Verhalten zu erkennen und zu verhindern. 2025 soll dieses Programm ausgeweitet werden, um Diskriminierung jeglicher Art zu verhindern.

1.3

FÖRDERUNG DER ZUSAMMENARBEIT DER VERSCHIEDENEN GENERATIONEN

Führungskräfte und Personalverantwortliche wirken gemeinsam darauf hin, ein Umfeld zu schaffen, das eine harmonische und dynamische Zusammenarbeit der Generationen begünstigt. Um ein ausgewogenes Verhältnis beizubehalten, verfolgen wir eine ehrgeizige Einstellungspolitik und setzen dabei auf die Anwerbung junger Profile und zugleich auf die kontinuierliche Stärkung unserer Teams durch erfahrene Profis. Unsere internen Programme für junge Menschen, wie das Graduate Program und das Development Program, machen deutlich, dass wir uns der Unterstützung und Entwicklung unserer zukünftigen Führungskräfte verschrieben haben.

Wir bieten regelmäßig Schulungen an, die die Zusammenarbeit der verschiedenen Generationen und ein besseres Verständnis für ihre Unterschiede hinsichtlich Werten, Motivation und Verhalten fördern sollen, sodass die Stärken jedes Einzelnen

und die einander ergänzenden Kompetenzen effektiv genutzt werden. Diese Schulungen helfen Führungskräften dabei, Stereotype zu überwinden, ihre Kommunikation anzupassen und Managementverfahren zu implementieren, die die Weitergabe von Wissen und die Zusammenarbeit begünstigen. Die Stärkung dieses Programms ist Teil unserer Bemühungen, ausgewogene und dynamische Teams zu bilden, in denen jede Generation ihren eigenen Mehrwert einbringt.

Einige Führungskräfte innerhalb der Gruppe können für Teams verantwortlich sein, in denen bis zu vier verschiedene Generationen vertreten sind.



DAS DIVERSITY-NETZWERK

Das „Diversity-Netzwerk“ ist eine Initiative unter der Leitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe in Deutschland. Es soll die Vielfalt innerhalb des Unternehmens fördern und ein respektvolles und wohlwollendes Arbeitsumfeld für alle ermöglichen.

Das Netzwerk organisiert verschiedene Aktivitäten und Veranstaltungen, um Möglichkeiten zum Austausch und zur Sensibilisierung zu schaffen. Dazu gehören „Diversity Lunch & Learn Sessions“, die eine Gelegenheit bieten, einander zu treffen, inspirierende Geschichten auszutauschen und über diversitätsbezogene Themen zu sprechen. Im Juni 2024 begrüßten wir Michael Gierse, der Fondsmanager bei Union Investment ist. Er berichtete von seinen persönlichen und beruflichen Erfahrungen, darunter seine humanitäre Arbeit in der Ukraine zu Kriegsbeginn.

Des Weiteren engagiert sich das Diversity-Netzwerk durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen regelmäßig für eine inklusive Kultur. Es informiert beispielsweise über verschiedene religiöse Feiertage, feiert interkulturelle Tage der Vielfalt und würdigt den Tag der Deutschen Einheit, der für Gleichheit und gegenseitigen Respekt steht.

2023 hat die ODDO BHF-Gruppe auf Initiative des Netzwerks die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Das Ziel dieser deutschen Initiative besteht darin, die Anerkennung, Wertschätzung und Integration von Vielfalt in der deutschen Unternehmenskultur zu fördern.

Begleitung und Sensibilisierung für das Thema *Behinderung*

2

Wir setzen uns für die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds ein, das für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere für Menschen mit Behinderungen geeignet ist und ihnen die Arbeit erleichtert.

Im Hinblick auf eine gelungene Inklusion von Menschen mit Behinderungen innerhalb der Gruppe haben wir eine Reihe von zentralen Herausforderungen identifiziert:

- Förderung der Einstellung und Integration von Menschen mit Behinderungen in unsere Teams
- Schaffung der notwendigen Bedingungen für die Entwicklung und den Erfolg von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen
- Sensibilisierung aller Teams und Schulung der Führungskräfte zu Themen, die für Menschen mit Behinderungen relevant sind
- Zusammenarbeit mit Einrichtungen für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und Nutzung dieser Strukturen für den Kauf von Waren oder Dienstleistungen

Personalisierte Unterstützung

- In Frankreich unterstützt die „Mission Handicap“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrem beruflichen Werdegang, indem sie für bedarfsgerechte Arbeitsbedingungen sorgt und verwaltungstechnische Vorgänge erleichtert.
- In Deutschland stellt ein Mitarbeiterausschuss mit gewählten Mitgliedern in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung die Integration und das Wohlergehen der Betroffenen sicher.

Verbesserte Schulungen und Sensibilisierung

- Workshops und kollaborative Spiele in Frankreich während der Europäischen Woche für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (EDEW) mit Schwerpunkt auf unsichtbaren Behinderungen.
- Escape Game zum Thema Behinderung als Teil der vierteljährlichen Managementschulung in Frankreich.
- Partnerschaft mit Arpejeh in Frankreich zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen mit Behinderungen. Im Rahmen dieser Initiative erklärten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit, Vorstellungsgespräche mit von der Vereinigung unterstützten Jugendlichen zu simulieren.
- In Frankreich hießen drei Teams eine junge Person im Rahmen der nationalen Initiative DuoDay willkommen.

- In Deutschland wurde eine Veranstaltung zur Sensibilisierung für den Umgang mit Behinderungen organisiert, um damit verbundene Tabus zu brechen.

Bekräftigung unseres Engagements

- Aktive Teilnahme an speziellen Recruiting-Veranstaltungen in Frankreich.
- Fortsetzung der solidarischen Weihnachtsmärkte in Paris, auf denen von Menschen mit Behinderungen gefertigte Produkte angeboten werden.

2024 erneuerte ODDO BHF SCA seine Vereinbarung über die Integration von Menschen mit Behinderungen um drei Jahre. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Best Practices gelten in allen Geschäftseinheiten in Frankreich und stellen gemeinsame Werte und Ziele auf Gruppenebene dar.

3%

Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung in Frankreich 2024

2,5%

Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung in Deutschland 2024



MÉLANIE RUFINO
Learning and Development Manager
& Handicap Referent France



PETER FRÖHLINGER
Chairman SWIFT Technical Advisory Group
& Handicap Referent Germany SE

Schulung unserer *Teams*

3

Wir bemühen uns um die bestmöglichen Schuulungen, die auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnitten sind und zugleich den Anforderungen der Gruppe gerecht werden.

5 ZENTRALE SCHULUNGSBEREICHE

Kundenbeziehungen

Wir arbeiten mit ausgewählten Partnern zusammen, um maßgeschneiderte Gruppenprogramme für die Teams in den Bereichen Asset Management und Private Wealth Management zu entwickeln, die darauf ausgelegt sind, ihre Kompetenzen für die Interaktion mit Kunden zu stärken. (Programme „Boost your impact“ und „Private Equity & Lending Academy“, fortgeschrittenes Verkaufstraining für Senior Relationship Manager.)

Leadership

Zur Bekräftigung unserer Grundwerte haben wir fünf Leadership-Prinzipien ermittelt und gruppenweit eingeführt: Befähigung, Innovation, Engagement, Vision und Vielfalt. Unsere Top-Manager sowie die ihnen untergeordneten Führungskräfte werden in der Umsetzung dieser Prinzipien geschult, um sie jeden Tag bei der Arbeit mit ihren Teams zu verkörpern.

Daten & künstliche Intelligenz

Dieses im Herbst 2024 lancierte Schulungsprogramm zu Daten/KI kommt inzwischen bereits auf rund 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Das Programm behandelt die Grundlagen rund um Daten, SQL, Power BI und Visualisierung. Zudem umfasst es ein praktisches Projekt.

Interkulturalität

Wir bieten spezielle Schulungen an, die sich insbesondere an unsere grenzüberschreitenden Teams richten, um das Potenzial der unterschiedlichen Erfahrungen, Sichtweisen und Fähigkeiten jedes Einzelnen sowie unserer unterschiedlichen kulturellen Hintergründe auszunutzen. Diese stellen eine Fülle von Ressourcen dar, die wir effizient in unseren Arbeitsalltag einbinden können. Wenn wir unsere kulturellen Unterschiede verstehen und ihr Potenzial erschließen, können wir besser von den Vorteilen der Arbeit in multikulturellen Teams profitieren.

Nachhaltigkeit & ESG

Angesichts der Erwartungen von Kunden, Anlegern und Bewerbern sowie eines regulatorischen Umfelds, das sich in Bezug auf Nachhaltigkeitsfragen und die damit verbundene Berichterstattung stetig weiterentwickelt, werden Schulungen zu diesen Themen zu einer zentralen Herausforderung mit Blick auf eine erfolgreiche Transformation.

2024 wurden 1.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschult.

Förderung des *Engagements* unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

4

Durch die Messung der Zufriedenheit in unseren Teams können wir individuelle Initiativen anbieten und ihr Engagement für die Gruppe fördern.

Die Engagement-Umfrage ist ein Schlüsselprozess für die kontinuierliche Verbesserung der Mitarbeitererfahrung innerhalb der ODDO BHF-Gruppe. Sie gibt Aufschluss über Teamgeist, Qualität des Managements und Wahrnehmung der persönlichen und beruflichen Entwicklung. Zugleich ist sie auch eine Gelegenheit, die Stärken der Gruppe besser zu nutzen und Maßnahmen zu ergreifen, um Verbesserungen in bestimmten Bereichen zu erzielen.

89 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind stolz darauf, bei ODDO BHF zu arbeiten.

Gesundheit & Wohlergehen

Wir kümmern uns um die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – durch vorbeugende Maßnahmen und Dienstleistungen sowie ein bedarfsgerechtes Arbeitsumfeld.

- **Medizinischer Betreuungsservice in Frankreich:** Der medizinische Betreuungsservice Concilio unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich bei allen Gesundheitsfragen. Der Service ist sicher und vertraulich und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Familien kostenlos.
- **Psychische Gesundheit:** Kontakt zu Coaches oder Arbeitspsychologen, insbesondere in Deutschland über das Employee Assistance Program.
- **Sensibilisierung und Prävention:** Zur Verbesserung der Lebensqualität am Arbeitsplatz werden in Frankreich 10 Workshops zu verschiedenen Themen wie Stressbewältigung, Atmung, Körperhaltung am Arbeitsplatz, Ernährung, Organisation usw. veranstaltet. In Deutschland ist der Weltgesundheitstag Jahr für Jahr ein großer Erfolg. Um das Bewusstsein insbesondere für Krebs zu schärfen, werden jedes Jahr anlässlich des Brustkrebsmonats Oktober („Rosa Oktober“) und des „Movember“ besondere Kommunikationsmaßnahmen geplant.

Soziale und sportliche Aktivitäten

Knüpfung von Kontakten innerhalb der Gruppe durch Sport und andere Gruppenaktivitäten sowie Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls.

Die Gruppe möchte Gelegenheiten schaffen, bei denen die Teams zusammenkommen und der Teamgeist gestärkt wird. Dies spiegelt sich auch in Sportprogrammen wie „*Sport Now!*“ und sozialen Programmen wie dem Chor „*Sing Now!*“ wider, mit dem jährlich über 50 Sängerinnen und Sänger bei Betriebsfeiern auftreten. 2024 gab der Chor sein erstes Konzert mit dem Ensemble AEDESS im Théâtre de l'Athénée in Paris.

SPORT NOW!

Mit dem Programm „*Sport Now!*“ unterstützte ODDO BHF (Para-)Athletinnen und Athleten aus Frankreich, Deutschland, der Schweiz und Tunesien 2024 im Rahmen der Olympischen und Paralympischen Spiele. Dieses Programm trug dazu bei, Werte in Verbindung mit Sportsgeist und sportlichem Verhalten in die Unternehmenskultur einzubringen. Es ermutigte die Teams zu einem aktiven und ausgewogenen Lebensstil durch Aktivitäten wie Trainingseinheiten, Freundschaftsspiele, Workshops und Konferenzen zum Thema Gesundheit.

- **9 Athletinnen und Athleten**
- **35 Events**
- **Rund 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahmen an den Aktivitäten teil**



SÄULE 2

VERRINGERUNG UNSERER *Umweltauswirkungen*

Kontrolle des CO2-Fußabdrucks unserer Geschäftstätigkeit gewährleisten

Als verantwortungsbewusster Akteur verpflichten wir uns, unsere Umweltauswirkungen zu begrenzen und sicherzustellen, dass unser CO2-Fußabdruck kontrolliert wird. Wir berechnen regelmäßig unseren CO2-Fußabdruck auf Gruppenebene, um so die wichtigsten Emissionsquellen zu ermitteln und Aktionspläne zur Reduzierung zu entwickeln.

Seit 2021 trifft sich der interne Ausschuss für CO2-arme Aktivitäten, der sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller an der CO2-Berichterstattung beteiligten Abteilungen zusammensetzt (ausgenommen Finanzaktivitäten), regelmäßig mit den folgenden Zielen:

- Entwicklung und Überwachung des Konzepts der Gruppe für einen kohlenstoffarmen Betrieb
- Steuerung des Aktionsplans
- Implementierung von Maßnahmen zur Emissionsreduzierung
- Überwachung von KPIs und qualitativen Ergebnissen
- Gewährleistung der Berichterstattung über Kohlenstoffdaten

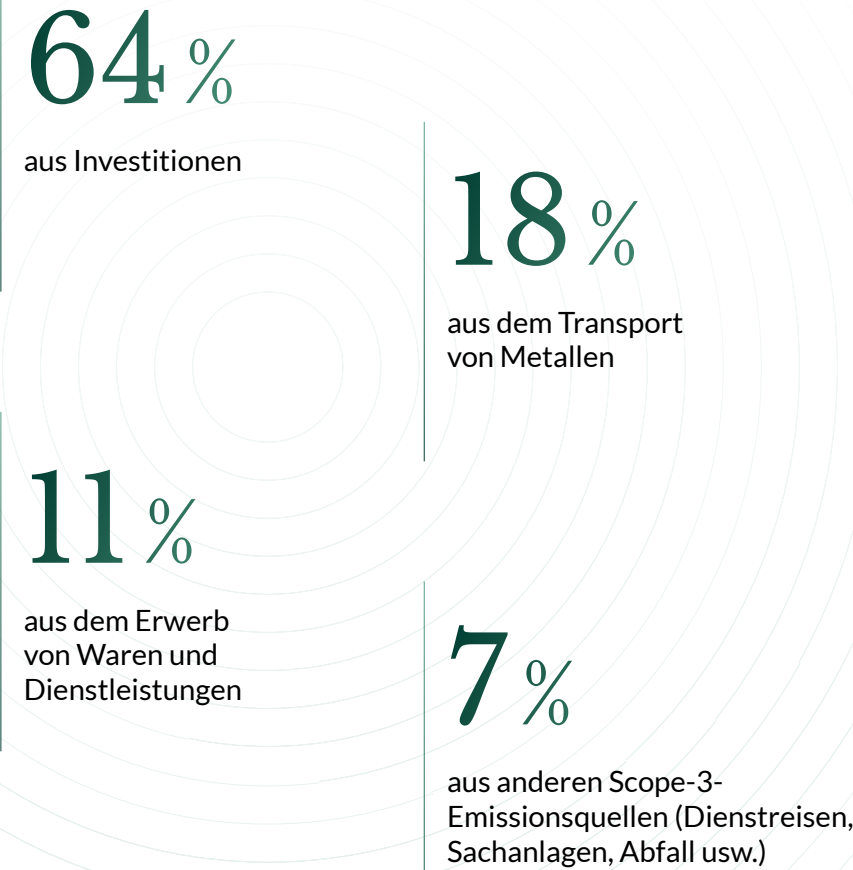
BERECHNUNG DES CO2-FUSSABDRUCKS

SCOPE 1
Direkte Emissionen. Unmittelbar mit der Geschäftstätigkeit der Gruppe verbunden.

SCOPE 2
Indirekte Emissionen. Mit dem Energieverbrauch verbunden, der für die Geschäftstätigkeit der Gruppe erforderlich ist.

SCOPE 3
Andere indirekte Emissionen. Mit der Geschäftstätigkeit der Gruppe verbunden, z. B. Erwerb von Waren und Dienstleistungen, Kapitalanlagen, Transport, Investitionen usw.

2024 waren 99 % der Emissionen der Gruppe Scope-3-Emissionen. Davon stammten:



Unser Ansatz für einen kohlenstoffarmen Betrieb basiert auf den folgenden Grundsätzen:

Zunehmend verantwortungsvolle und kohlenstoffarme Einkaufspolitik

Das Unternehmen berücksichtigt soziale und ökologische Auswirkungen und Risiken bei seinen Beziehungen zu Lieferanten und Unterauftragnehmern, um den Erfolg seiner Geschäftstätigkeit zu gewährleisten und seinen Ruf zu schützen. Es bewertet seine strategisch wichtigen Lieferanten über EcoVadis und verfolgt eine verantwortungsvolle Einkaufspolitik, die auf der Nutzung des öffentlich geförderten Sektors und der Auswahl engagierter Partner beruht. Die Einkaufsabteilung bezieht CSR- und ESG-Kriterien in ihre Ausschreibungen ein und sammelt Kohlenstoffdaten zur präziseren Berechnung der Emissionen. Eine strenge Überwachung der Lieferanten wurde sichergestellt.



HENNING FREITAG
Sourcing Manager

Kohlenstoffarme Mobilität (Geschäftsreisen und Pendeln)

In Frankreich wird weiter am „Sustainable Mobility Package“ festgehalten, das die Nutzung nicht motorisierter Transportmittel für den Weg zur Arbeit unterstützt. In Deutschland gibt es Maßnahmen, die die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen; zudem haben diese Zugang zu einem attraktiven Fahrradleasing-Programm. In Frankreich wird die Gruppe 2025 in Zusammenarbeit mit Tandem 30 interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Elektrofahräder zur Verfügung stellen, die sie für den Weg zur Arbeit nutzen können.

2024 erhalten 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sachleistungen wie Fahrräder oder das Sustainable Mobility Package (FMD-Pauschale; nur in Frankreich).

Darüber hinaus überwachen wir die durch Geschäftsreisen verursachten Treibhausgasemissionen mittels der Berichte unseres Reisebüros, um unsere Kommunikation mit den Führungskräften und Teams anzupassen und weiterhin auf verantwortungsvolle Reiseplanungen hinzuwirken.



EMNA HEZAMI
Group Buyer & Travel Manager SCA

Verbesserung unseres verantwortungsvollen Ansatzes für den digitalen Bereich

IT-Newsletter informieren regelmäßig über nachhaltige digitale Best Practices, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen umweltfreundlicheren Umgang mit Technologie zu sensibilisieren. Gleichzeitig verpflichten sich die IT-Teams, veraltete Geräte zu Wiederverwendungs- oder Recyclingzwecken an spezialisierte Unternehmen zu übergeben. Darüber hinaus führen wir eine Reihe von Initiativen gemeinsam mit den Teams durch, einschließlich eines Projekts zur Umrüstung nicht mehr verwendeter Computer am Standort Tunis, um diese an lokale Schulen oder Vereine zu spenden.



SÉBASTIEN PETIT
Group Head of Digital Workplace

Optimierter Gebäudebetrieb

Die Real Estate Teams (CREM) setzen sich dafür ein, die Energieeffizienz unserer Gebäude zu verbessern und gleichzeitig unseren CO2-Fußabdruck deutlich zu verringern. Zu den konkreten Maßnahmen zählen:

- Intelligente Steuerung von Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage sowie Beleuchtungssystemen dank neuer technischer Steuerungssysteme für optimale Benutzerfreundlichkeit bei gleichzeitiger Begrenzung des Energieverbrauchs
- Einführung eines Systems zur Überwachung des Stromverbrauchs, um eine bessere Transparenz und eine proaktive Steuerung zu ermöglichen.
- Integration von Mess- und Kontrollgeräten, die dank Echtzeitbetrieb eine reaktionsschnelle und genaue Verbrauchssteuerung und eine zügige Identifizierung von Verbesserungspotenzialen ermöglichen.



SERGII SÚSSEK
Group Head Commercial
Property Management

Schulungsprogramm zu Klimathemen

Schulungen stehen im Mittelpunkt der verschiedenen von unseren Teams angestoßenen Initiativen. Denn um die Umweltauswirkungen der Gruppe so wirkungsvoll wie möglich zu reduzieren, müssen sie in erster Linie die diesbezüglichen Hintergründe und Herausforderungen verstehen. Wir bemühen uns, eine Vielzahl von Schulungsformaten anzubieten, wie z. B. „Lunch & Learn“-Konferenzen, das „Climate Collage“-Angebot und die ODDO BHF Climate School.



Schulungsmöglichkeiten bei der ODDO BHF *Climate School*

Unsere Geschäftstätigkeit und Aktivitäten sind zunehmend dem Klimawandel, dem ökologischen Wandel und den damit verbundenen Vorschriften ausgesetzt. Umweltbelange zu verstehen und sich regelmäßig damit auseinanderzusetzen, ist unerlässlich für den Erfolg in der heutigen und zukünftigen Geschäftswelt.

Um unsere Teams zu unterstützen, die Herausforderungen des Klimawandels und seine Auswirkungen auf ihren Arbeitsalltag zu verstehen, hat die Gruppe 2024 die ODDO BHF Climate School ins

Leben gerufen. Hierbei handelt es sich um ein unterhaltsames Tool in Form einer Online-Plattform mit zahlreichen lehrreichen und hochwertigen Inhalten, die auf Nutzer mit unterschiedlichen Vorkenntnissen vom Neueinsteiger bis zum Sachkenner zugeschnitten sind. Es klärt die Nutzerinnen und Nutzer darüber auf, wie sie sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich aktiv werden können.

Über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben sich seit der Einführung auf der Plattform angemeldet.

„Das Tool bietet ansprechende Inhalte, die vorgefasste Ansichten zum Klimawandel hinterfragen und uns helfen, unsere Kenntnisse über das Klima und seine Auswirkungen auf unser tägliches Leben zu vertiefen.“



PATRICIA KARUT
Investment Specialist,
ODDO BHF Private Wealth Management

„Durch die Climate School lernen wir unter anderem, dass die Einkaufsabteilung sich dem Klimawandel proaktiv entgegenstellen kann, indem sie sich bei ihren Entscheidungen an den Zielen für nachhaltige Entwicklung orientiert, Lieferanten in die Suche nach positiven Auswirkungen einbezieht und Innovation und Transparenz in der Lieferkette fördert.“



ANTOINE ARCHAMBEAU
Category Manager

„Die Climate School ist ein praktisches Tool, das klimabewussten Menschen helfen soll, ihre Kolleginnen und Kollegen ebenfalls von einem Engagement für den Klimaschutz zu überzeugen.“



JULIEN COIN
Head of IT Architecture

„Die Kurse der Climate School präsentieren die wichtigsten Konzepte klar und prägnant, sind ansprechend.“



ACHIM WEISS
Senior Risk Controller



SÄULE 3

EINSTAZ FÜR EINE
solidarische Gesselschaft

Proaktiv handeln mit dem Stiftungsfonds „Acting for tomorrow“

Wir beteiligen uns an Sponsoring-Aktivitäten, in die wir unsere Teams und Kunden über den Stiftungsfonds „Acting for tomorrow“ von ODDO BHF einbeziehen. Ziel des Fonds ist es, die in unserer Gruppe angestoßenen philanthropischen Initiativen zu bündeln, um sie besser zu koordinieren. Diese Initiativen konzentrieren sich im Wesentlichen auf zwei Bereiche:

- Engagement in Notsituationen: humanitär, ökologisch und sozial
- Unterstützung von Forschung und Bildung mit einem sozialen Schwerpunkt: medizinische Forschung, Unterstützung von Schulen und Bildungseinrichtungen im Hinblick auf soziale Themen



Die Gruppe will eine kollektive Dynamik unterstützen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, an einem Strang zu ziehen. Zudem will sie zeigen, dass die zentralen Werte des Unternehmens und seiner Tätigkeiten auch bei ihrem Ansatz für das Leben in der Gesellschaft eine Rolle spielen. Die Einbindung und das Engagement unserer Teams und Kunden sind der Schlüssel für den Erfolg der Initiativen im Rahmen des Stiftungsfonds „Acting for tomorrow“ von ODDO BHF.

PARTNERSCHAFTEN

Alzheimer-Stiftung

Seit ihrer Gründung vor 19 Jahren unterstützen wir die Arbeit der Stiftung. 2024 haben wir mit Kundinnen und Kunden von ODDO BHF an den Galas der Alzheimer-Stiftung in Paris und Lyon teilgenommen.

Cours Ozanam

Seit Ende 2017 unterstützt der Stiftungsfonds die Frédéric-Ozanam-Schule. Diese unabhängige Privatschule, die dem Netzwerk „*Espérance banlieues*“ angehört, engagiert sich dafür, Kindern aus den nördlichen Stadtvierteln von Marseille eine hochwertige Schulbildung zu bieten.

Rotes Kreuz

Zur Diversifizierung seiner humanitären Aktivitäten hat sich der Stiftungsfonds für das französische Rote Kreuz als neuen Partner entschieden. Gemeinsam führten wir 2024 zwei Initiativen durch: 138 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden beteiligten sich am Lauf „20 km de Paris“ für das Rote Kreuz. Zudem starteten wir unter unseren Teams einen Spendenaufruf, um den Wiederaufbau auf der Insel Mayotte nach dem Zyklon Chido im Indischen Ozean Anfang Dezember zu unterstützen.

Télémaque

Wir sind seit 2020 Partner des Vereins Télémaque, der sich für Chancengleichheit einsetzt. Aktuell engagieren sich 11 Beschäftigte der Gruppe als Mentoren oder Mentorinnen von Schülern weiterführender Schulen. Ihre Aufgabe ist es, sie zu begleiten, zu beraten und ihnen das Selbstvertrauen und die Ressourcen zu geben, die sie zur Verwirklichung ihrer Ziele benötigen.

Neben den langfristigen Partnerschaften leistet der Stiftungsfonds gelegentlich auch Unterstützung für andere Organisationen.

Transition) und das Théâtre de l'Athénée unterstützt. Generell werden diese Verbände von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe vorgeschlagen, die sich oftmals in der eigenen Freizeit für sie engagieren.

2024 wurden Verbände wie La Source, die Ecole de la Transition Ecologique (School for Ecological



SAMIRA SALOOJE
Head of Strategic Sourcing & Co-coordinator „Acting for tomorrow“



CALYPSO FAURE
Private Banker & Co-coordinator „Acting for tomorrow“

Aktiv werden mit der ODDO BHF *Stiftung*

Im vergangenen Jahr feierte die ODDO BHF Stiftung ihr 25-jähriges Bestehen. Über diese gesamte Zeit hinweg hat sie sich stets für einen positiven gesellschaftlichen Wandel in den Themenfeldern Soziales, Forschung und Wissenschaft sowie Kunst und Kultur engagiert.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1999 unter dem Namen BHF BANK Stiftung ist sie dort aktiv, wo öffentliche Mittel nicht ausreichen und unterstützt Pilotprojekte, die neue Perspektiven für die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen bieten. Die Stiftung konzentriert sich in ihrem Wirken hauptsächlich auf Frankfurt, setzt aber auch auf eine deutsch-französische Zusammenarbeit.

Name, Satzung und Design wurden mit dem Ziel einer klaren Identität in Übereinstimmung mit der ODDO BHF-Gruppe entwickelt. Das Ziel besteht darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Freunde und Partner für die Stiftungsmission zu begeistern und unter dem Motto #WirGemeinsam zahlreiche positive Veränderungen anzustoßen.

Zu den derzeitigen Projekten zählen:

Soziales

Der „Bahnhofsviertelfonds“ unterstützt von 2025 bis 2028 die Kinder-, Jugend- und Familienhilfe in Frankfurt, während mit der laufenden Unterstützung der „Arche“ in Frankfurt die Mittags- und Nachmittagsbetreuung für benachteiligte Kinder, Jugendliche und Familien finanziert werden.



SONJA PEICHL
Director of the ODDO BHF Stiftung

Wissenschaft und Forschung

Ein innovatives Projekt zur Suizidprävention für Männer über 70 Jahren in Zusammenarbeit mit dem Universitätsklinikum Frankfurt, das nach erfolgter Evaluierung ausgeweitet werden soll.

Kunst und Kultur

Förderung von FRATOPIA (2025–2027), einem Kulturprogramm in der Alten Oper bei freiem Eintritt, sowie Unterstützung der Frankfurter Spatzen (2025–2027), einer Chorinitiative für bildungsbenachteiligte Kinder.

Französisch-Deutsch-Europäisch

Das Projekt „Exploring Cinema“ fördert die Zusammenarbeit zwischen europäischen Studierenden im Bereich der Filmbildung und bietet eine Plattform für den interkulturellen Austausch.

Darüber hinaus hat die Stiftung im Rahmen der ODDO BHF Stiftungs Awards 105.000 Euro in fünf Projekte investiert. Diese widmen sich unter anderem der Erforschung des Chronischen Erschöpfungssyndroms und der Einrichtung von Gemeinschaftsräumen für krebskranke Kinder.

Weiterführende Informationen können Sie der Website der ODDO BHF Stiftung entnehmen:
www.oddo-bhf-stiftung.com.



Gemeinsames *Engagement* mit unseren Teams

ODDO BHF SOCIAL CLUB

Seit 2013 organisiert der Social Club soziale Aktivitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ODDO BHF in Deutschland. Die Initiativen des Social Club verfolgen eine Reihe von Zielen:

- Schaffung von gesellschaftlicher Chancengleichheit für benachteiligte Kinder und Jugendliche
- Unterstützung von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund bei der Integration in die lokale Gemeinschaft
- Förderung von Familien aus sozial schwächerem Umfeld

Im Jahr 2024 unternahm der Social Club die folgenden wesentlichen Initiativen:

- Hilton Basar (Kleiderspende für den guten Zweck)
- Hausaufgabenbetreuung bei der „Arche“
- Aktion „Wunschbaum“ (Weihnachtsgeschenke von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe)

WALK NOW!

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zum dritten Mal an einer Challenge teilgenommen, bei der 24 Stunden lang die Zahl ihrer Schritte erfasst wurde, um den Verein ELA (Europäische Vereinigung gegen Leukodystrophien) zu unterstützen. Zusammen haben sie fast 5 Millionen Schritte zurückgelegt, und der Stiftungsfonds „Acting for tomorrow“ hat die Initiative einmal mehr mit einer Spende an die Vereinigung unterstützt.

BIKE NOW!

Das dritte Jahr in Folge legte ein Radfahrerteam die Strecke zwischen verschiedenen Büros der Gruppe zurück. Neben der einmaligen sportlichen und menschlichen Erfahrung hat diese Initiative dank der Unterstützung des Stiftungsfonds „Acting for tomorrow“ auch eine solidarische Bedeutung, denn es wurde ein Geldbetrag an Ärzte ohne Grenzen gespendet, der auf der Anzahl der gefahrenen Kilometer beruhte.



PIERRE BRESNU
Securities Lending & Repo Analyst,
& initiator of the Bike Now! project



MAKE *every day* AN OPPORTUNITY

oddo-bhf.com