Engagements RSE DU GROUPE 2024

ODDO BHF

Faire prospérer l'avenir

Chères toutes, chers tous,

L'environnement politique et géopolitique actuel n'apporte que peu de visibilité et nous devons désormais nous concentrer sur nos propres forces, pour trouver dans le grand désordre mondial un sens à notre action.

Nous gérons désormais plus de 156 milliards d'actifs, nos fonds propres s'élèvent à plus de 1,1 milliards, et nos ratios de solvabilité et liquidité se situent parmi les plus élevés d'Europe. Nous comptons aujourd'hui plus de 3 000 collaborateurs, en Allemagne, en France et en Tunisie et nous bénéficions d'une présence stratégique en Suisse.

La durabilité est un enjeu pour chacune et chacun d'entre nous.

Nous souhaitons nous appuyer sur les équipes, les clients, les partenaires et les fournisseurs du Groupe pour assumer pleinement notre responsabilité vis-à-vis du monde qui nous entoure.

Pour le Groupe ODDO BHF, cette responsabilité repose essentiellement sur trois piliers : l'engagement en faveur de nos collaborateurs et collaboratrices ; la réduction de notre impact environnemental, et l'action en faveur d'une société plus solidaire.

Concrètement, nous portons une attention particulière à la diversité au sein de nos équipes. Celle-ci représente pour le Groupe une exceptionnelle richesse, intégrant à la fois une diversité intergénérationnelle, une diversité de genre et une diversité culturelle, qui nous permet de repenser certains schémas et d'être davantage tournés vers l'innovation.

La réduction de notre impact environnemental reste une priorité. Les nouvelles directives européennes sur le reporting de durabilité représentent des opportunités pour renforcer nos engagements en matière de durabilité et nous permettre de nous réinventer.

Dans ce domaine, la formation joue un rôle clé. Nous voulons sensibiliser davantage nos collaborateurs aux problématiques environnementales, en les invitant à s'engager en faveur du climat, à travers des initiatives telles que la ODDO BHF Climate School lancée cette année et qui permet d'apprendre de manière ludique, pédagogique et autonome sur la thématique de l'environnement.

Nous continuons de prendre en compte les critères d'environnement et de gouvernance dans nos choix d'investissement, et nous cherchons désormais de nouvelles opportunités d'investissement dont les impacts sont concrets et faciles à saisir.

Notre Fondation en Allemagne, qui célèbre ses 25 ans cette année, et notre Fonds de dotation en France, se sont mobilisés ensemble pour apporter une aide d'urgence aux populations touchées par les catastrophes. Nous avons noué un nouveau partenariat avec la Croix Rouge, afin de répondre aux urgences humanitaires. Nous continuons d'investir sur le long terme en particulier dans la recherche médicale et nous soutenons la jeunesse dans les domaines du sport, de l'éducation, de l'innovation, pour permettre aux jeunes de transformer chaque jour en opportunité.

Le Groupe célèbre cette année son 175ème anniversaire. Le regard rétrospectif que nous portons à cette occasion sur notre histoire nous invite à nous projeter vers l'avenir et à réfléchir à notre vocation.

Nous sommes aujourd'hui un Groupe, une équipe animée par une ambition : faire prospérer l'avenir.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce document.

PHILIPPE ODDO
General Partner & CEO, ODDO BHF

Avril 2025

Notre *Groupe*

Plus de 3 000 talents, force de notre diversité 8

Notre ambition RSE 12

La parole à nos experts ESG 14

Une réussite collective 18

Pilier 1 | S'engager pour *nos équipes*

Comprendre et capitaliser sur la diversité au sein de nos équipes 24

- Intégrer la diversité culturelle au cœur de nos équipes 26
- Assurer la mixité de nos équipes 28
- Accompagner la collaboration entre les générations 30

Accompagner et sensibiliser à la thématique du handicap 36

Former nos équipes 38

Cultiver l'engagement de nos équipes 40

Pilier 2 | Limiter *notre impact environnemental*

Garantir la maîtrise de l'empreinte carbone de notre fonctionnement 44

Former avec la ODDO BHF Climate School 48

Pilier 3 | Agir pour *une société solidaire*

S'engager avec le fonds de dotation Agir pour demain 52

S'engager auprès de la Fondation ODDO BHF Stiftung 54

Nous engager ensemble, avec nos collaborateurs et collaboratrices 56

NOTRE *Groupe*

Plus de *3 000 talents*, force de notre *diversité*

« Nous accompagnons chacun de nos talents afin qu'ils puissent devenir acteurs de leur parcours, créer un impact positif et écrire leur propre histoire au sein du Groupe. Nous les encourageons à profiter des opportunités de mobilité au sein du Groupe, que ce soit dans un nouveau pays, un nouveau métier ou une nouvelle fonction. »

ISABEL JAHN
Global Head of Human Resources

LES 4 MÉTIERS PHARES DU GROUPE

Banque privée

- Gestion sous mandat
- Gestion conseillée
- Family Office

Gestion d'actifs

- Private Assets
- Conseillers en Gestion de Patrimoine
- Gestion d'actifs

Banque d'investissement

- Recherche et intermédiation Actions
- Recherche et intermédiation Obligations
- Banque d'affaires
- Plateforme de fonds institutionnelle

Corporate Banking, Asset Services & Metals

- Banque d'entreprise et financement à l'export
- Asset Servicing
- Négoce de métaux

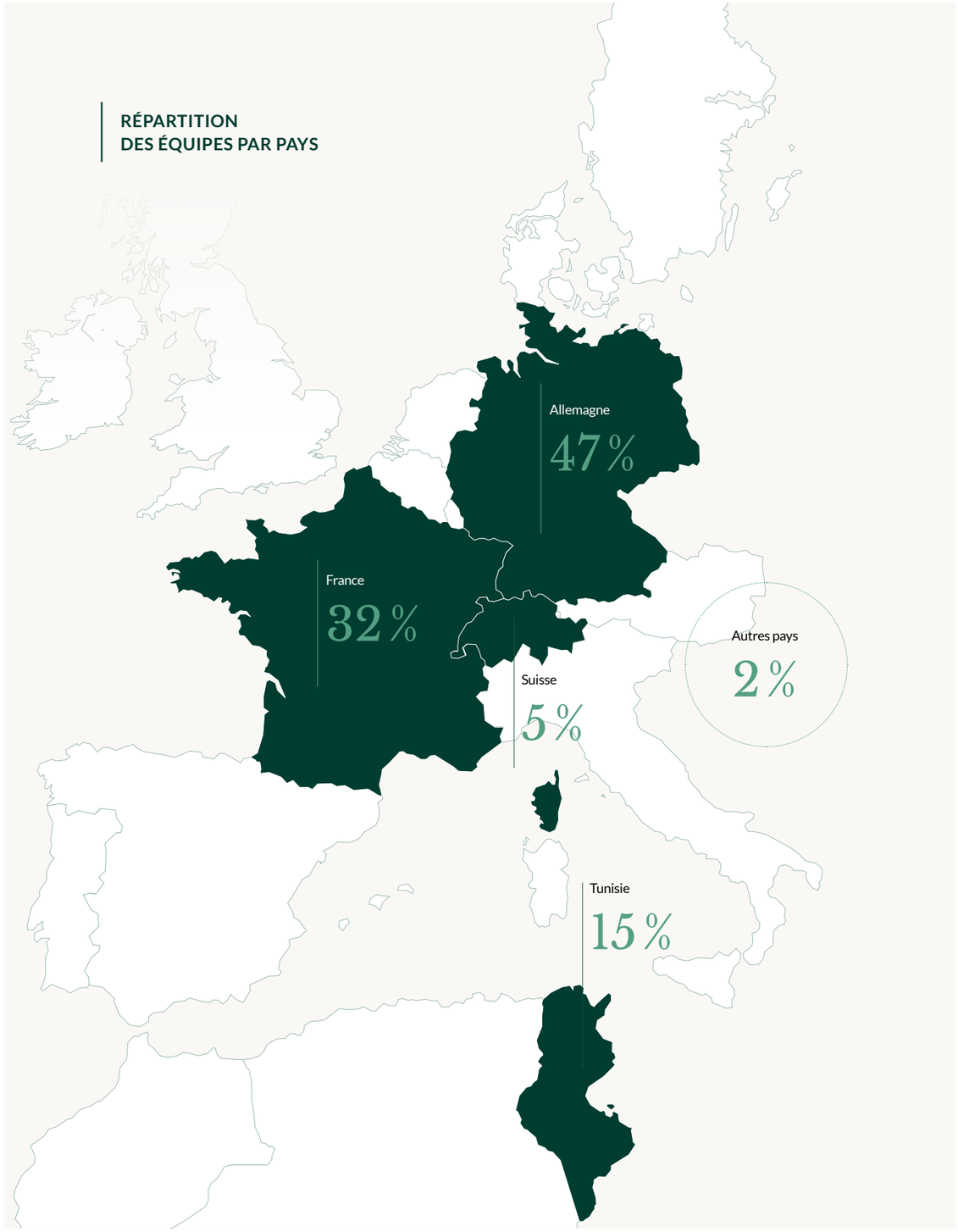
3188

Collaborateurs
et collaboratrices dont :

2 850

permanents

RÉPARTITION DES ÉQUIPES PAR PAYS



Source : ODDO BHF. Données au 31/12/2024

NOS CHIFFRES EN RECRUTEMENT

436

Nouveaux arrivants en 2024 dont :

206

Profils expérimentés

230

Profils juniors

43 %

de femmes

57 %

d'hommes

387

Étudiants (stagiaires, alternants) en 2024

25

Profils en Graduate Program

42 ans

Âge moyen

Notre *ambition* RSE

Nous engager dans la durée est l'une de nos valeurs clés. Depuis 2015, nous soutenons les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. Nous réaffirmons nos efforts pour les intégrer dans notre quotidien afin de contribuer en particulier aux Objectifs de développement durable (ODD), servir un monde plus durable et favoriser le changement. En cohérence avec nos expertises ESG, nous nous engageons sur des initiatives durables autour de 3 grands piliers.

1. S'engager pour nos équipes

Nous sommes convaincus que la diversité au sein des équipes est un levier majeur de performance. C'est pourquoi un ensemble de dispositifs sont mis en place pour favoriser la pluralité des talents, créer des opportunités professionnelles et fidéliser nos équipes.

2. Limiter notre impact environnemental

Nous limitons notre impact environnemental et garantissons la maîtrise de notre empreinte carbone au niveau de nos opérations propres par l'implémentation d'une démarche bas-carbone et d'un plan d'action pour réduire nos émissions.

3. Agir pour une société solidaire

Dans le cadre de nos instances dédiées, le fonds de dotation ODDO BHF Agir pour demain et la fondation indépendante ODDO BHF Stiftung, nous intervenons pour favoriser le développement des territoires dans lesquels nous sommes implantés, en soutenant des projets éducatifs, sociaux et artistiques auxquels nos clients et collaborateurs sont régulièrement associés.

CAROLINE D'HÉROUVILLE
Group CSR Manager

LES ACTEURS DE LA DURABILITÉ CHEZ ODDO BHF

Pour faire vivre cette ambition RSE, une équipe dédiée travaille avec les experts ESG compétents et des représentants des métiers concernés par chacun des piliers de notre engagement. De plus, nous impliquons l'ensemble des équipes dans notre démarche. C'est pourquoi nous communiquons régulièrement en interne sur nos initiatives, menons des projets collectifs et nous appuyons sur des ambassadeurs volontaires qui participent à l'impulsion et à la mise en place des nombreuses actions entreprises par le Groupe. Cette mobilisation collective est essentielle pour ancrer durablement nos engagements et assurer leur impact.

LES EXPERTS

EXPERTS EN FINANCE DURABLE ET ESG

CREM (DIRECTION DE L'IMMOBILIER) ●

IT ●

ODDO BHF STIFTUNG

RESSOURCES HUMAINES

ACHATS ●

MARKETING & COMMUNICATION

FONDS DE DOTATION AGIR POUR DEMAIN

● *Comité Bas-Carbone*

LES AMBASSADEURS

MISSION HANDICAP ET RÉFÉRENTS

RÉSEAU DE LA DIVERSITÉ ●

ODDO BHF SOCIAL CLUB ●

AMBASSADEURS ET AMBASSADRICES RSE

RÉSEAU WOMEN @ODDO BHF ●

● *Initiatives collaborateurs*

La parole à *nos experts* ESG

GROUP SUSTAINABILITY

« En collaboration avec l'équipe RSE, l'équipe Sustainability intervient auprès de nos différents métiers pour les soutenir dans leurs initiatives en matière de durabilité et dans leur compréhension des enjeux réglementaires. En 2024, nous avons doté le Groupe d'un tableau de bord annuel intégrant des indicateurs et des cibles sur des sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Par ailleurs, nous avons participé à la rédaction du premier rapport CSRD, plus particulièrement sur l'enjeu du changement climatique, et à la définition, au sein des politiques internes, d'actions spécifiques de gestion des impacts négatifs sur l'environnement par tous les départements concernés. »

VALENTIN PERNET
Group Head of Sustainability Policy

ODDO BHF METALS

« ODDO BHF Metals s'engage activement dans la durabilité et la responsabilité sociétale. Dans le secteur de l'emballage, nous agissons en partenariat avec nos clients pour remplacer une partie des métaux primaires par des métaux recyclés, en aluminium depuis 2023 et en étain depuis 2024. En parallèle, nous accompagnons nos clients dans leur stratégie de décarbonation, en priorisant les achats d'aluminium bas carbone par exemple, répondant ainsi à leurs engagements RSE. Au-delà de notre double certification ISO 9001 & 14001, nous poursuivons également notre implication dans des initiatives durables, comme la Copper Mark et l'ASI (Aluminium Stewardship Initiative), pour améliorer l'empreinte écologique de la filière cuivre et aluminium, notamment via des actions sur la traçabilité et la logistique. »

AMARANDE CHEVASSU-PARTY
Chief Quality Officer,
ODDO BHF Metals

ODDO BHF EQUITIES

« Depuis 2005, le bureau d'études de ODDO BHF développe une expertise unique en matière de durabilité. En 2024, nous avons continué à renforcer l'intégration de la durabilité à travers une couverture thématique et sectorielle permettant d'identifier les tendances réglementaires, les enjeux et opportunités matériels liés à la durabilité dans notre univers de couverture. Notre offre combinant recherche, accès aux entreprises et aux experts aide nos clients à intégrer la durabilité dans leurs décisions d'investissement. Nous collaborons avec les analystes financiers de nos différents bureaux de recherche en Europe pour apporter une vision globale des cas d'investissement à nos clients. Parmi les sujets phares que nous avons traités en 2024 figurent la CSRD, la gouvernance, les polluants éternels et l'impact du contexte électoral sur les réglementations de finance durable. »

EMIRA SAGAAMA
Head of Sustainability Research,
ODDO BHF Equities

ODDO BHF BANQUE PRIVÉE FRANCE & ALLEMAGNE

« Chez ODDO BHF Banque Privée, la gouvernance d'entreprise responsable constitue un axe structurant de notre démarche d'investissement durable. En 2024, nous avons renforcé nos dispositifs en matière de gouvernance en nous appuyant sur trois piliers principaux :

- *L'engagement actionnarial, à travers un dialogue régulier avec les entreprises dans lesquelles nous investissons,*
- *La transparence, via l'adoption de normes de reporting claires pour accompagner nos clients,*
- *Le suivi de notre performance extra-financière, grâce à la mise en place d'indicateurs de suivi pour évaluer les progrès réalisés.*

Ces éléments permettent une meilleure intégration des enjeux ESG dans notre processus d'investissement, avec l'objectif de favoriser une amélioration continue des pratiques des entreprises sélectionnées.

En 2024, nous avons également élargi notre gamme de solutions d'investissement durable déjà présente sur toutes les classes d'actifs avec le lancement d'un mandat de gestion promouvant un impact positif sur la biodiversité et la cohésion sociale. Cette offre vise à répondre aux attentes croissantes de nos clients en matière de finance durable tout en garantissant une communication claire et mesurable sur nos méthodes et l'impact de nos portefeuilles. Cet engagement en faveur de la transparence a été reconnu par le "Label Transparence de la Finance Durable" décerné par l'Agefi en 2024. »

MATHILDE BONVIN
ESG Manager,
ODDO BHF Private Wealth Management
France

KATJA MÜNCH
COO,
ODDO BHF Private Wealth Management
Germany

ODDO BHF ASSET MANAGEMENT

« Chez ODDO BHF Asset Management, nous intégrons les enjeux extra-financiers dans la majorité de nos processus d'investissement. Ainsi, nous n'investissons pas dans des activités nuisibles aux principaux objectifs de développement durable grâce à notre politique d'exclusion. De plus, nous suivons un large panel d'enjeux ESG grâce à des scores dédiés et nous assumons pleinement notre rôle d'acteur responsable via notre stratégie d'engagement actionnarial. En 2024, nous avons continué nos démarches de sensibilisation des équipes, notamment via des présentations thématiques, et nous avons également renforcé nos capacités sur le climat et sur la biodiversité. »

ALEXIS PRADELLES
ESG Analyst,
ODDO BHF Asset Manangement

ODDO BHF INTERNATIONAL & CORPORATE BANKING

« La vision de la durabilité de notre département est façonnée par la diversité de notre clientèle : pour nos entreprises clientes européennes, la transformation écologique de leurs modèles économiques est un sujet central que nous souhaitons accompagner en tant que banque. Nos clients sont principalement des banques des pays du Sud Global, où les questions sociales telles que la réduction de la pauvreté ou l'accès à l'énergie et à d'autres biens fondamentaux tels que les soins de santé ou la nourriture sont souvent prioritaires. Via le financement du commerce et des exportations nous pouvons promouvoir le commerce, qui est un moteur avéré du développement social et économique. Nous permettons également aux banques d'accéder à l'architecture financière mondiale, ce qui a un effet positif sur l'inclusion financière de ces marchés, de leurs entreprises et de leurs populations. »

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

Une réussite *collective*

Nos talents sont au cœur de la réussite du Groupe. Engagés et passionnés, ils ont l'opportunité de contribuer activement à son développement et peuvent proposer des idées innovantes et initier des projets. Cette dynamique entrepreneuriale se reflète également dans la stucture unique du capital du Groupe auquel sont associés les collaborateurs via le partnership.

INNOVER DE L'INTÉRIEUR : NOS INTRAPRENEURS EN ACTION

ODDO BHF YOUNG ENTREPRENEURS AWARDS

« Les OYEA sont une initiative intrapreneuriale : une idée des collaborateurs et des collaboratrices que le Groupe a soutenu opérationnellement. Aujourd'hui, ce prix est porté par une poignée de membres des équipes Banque Privée et Marketing Central qui y dédient du temps de travail et de l'énergie, comme le font les bénévoles au sein d'une association dont la mission leur tient à cœur. »

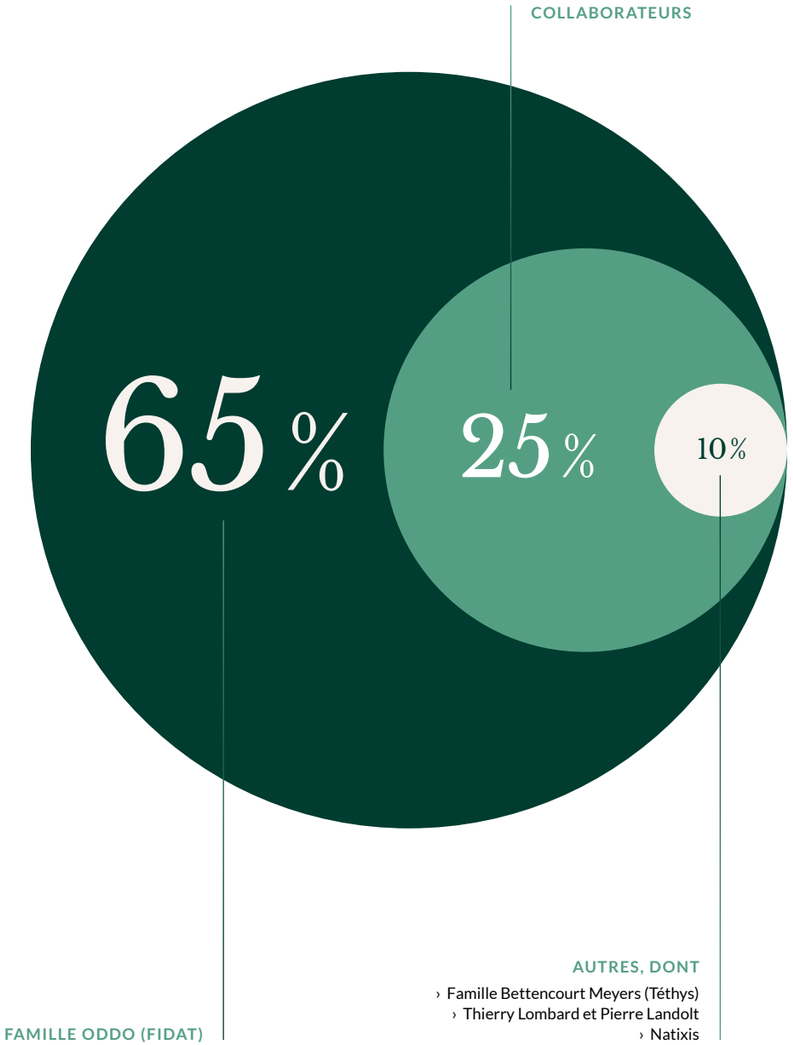
SHAYANE AMARSY
Group Head of Digital Client Experience
& Marketing Innovation

THE LADIES BANK

« Les dernières études le montrent : les femmes épargnent beaucoup, mais investissent peu. Chez Ladies Bank, nous voulons combattre les préjugés et donner aux femmes les clés de la gestion financière, pour leur permettre de réaliser tous leurs projets de vie. Et si nous comprenons le regard différent qu'elles portent sur ces sujets, nous savons aussi que seule une approche concertée entre les femmes, leurs proches et leurs parties prenantes peut contribuer au succès de cette ambition. »

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

STRUCTURE DU CAPITAL ODDO BHF



PILIER 1

S'ENGAGER POUR *nos équipes*

Structurer nos *engagements*

Nos engagements reposent sur 4 axes clés :

1

Comprendre et capitaliser sur la diversité au sein de nos équipes

Nous valorisons la diversité culturelle, la mixité et la complémentarité intergénérationnelle pour renforcer notre dynamique collective.

2

Accompagner et sensibiliser à la thématique du handicap

Nous œuvrons pour un cadre de travail adapté, en sensibilisant nos équipes et en mettant en place des dispositifs d'accompagnement dédiés.

3

Former nos équipes

L'apprentissage continu est un levier clé de développement et d'engagement. Nous investissons dans des programmes de formation innovants pour accompagner l'évolution des compétences et des carrières.

4

Cultiver l'engagement de nos équipes

À travers des actions concrètes en matière de santé, de bien-être et de vie collective, nous nous attachons à créer un environnement de travail propice à l'épanouissement professionnel et personnel.

« La diversité n'est pas toujours facile à mettre en place, mais c'est toujours un effort qui en vaut la peine, car elle favorise l'innovation, la prise de décision, l'attractivité et la performance. C'est un parcours long, exigeant, mais prometteur. »

ODILE JOURNY
Group Head of People Strategy & Projects

PILIER 1 | S'ENGAGER POUR NOS ÉQUIPES

Comprendre et capitaliser sur *la diversité* de nos équipes

1

Nous sommes profondément convaincus que la diversité est un élément clé de la performance d'une équipe. Notre approche vise principalement trois niveaux de diversité :

La diversité culturelle
La mixité femme-homme
La diversité intergénérationnelle

1.1 LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Véritable ADN de notre Groupe, notre ancrage européen et international est l'un de nos atouts stratégiques. Nous favorisons les échanges multiculturels et la collaboration entre nos différentes équipes multiculturelles pour renforcer notre ouverture et notre agilité.

1.2 LA MIXITÉ FEMME-HOMME

Nous œuvrons pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'organisation. Cet engagement se traduit par des actions concrètes visant à favoriser les évolutions de carrière pour toutes et tous et à garantir des opportunités équitables.

1.3 LA DIVERSITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

L'expérience et la jeunesse sont complémentaires. Nous encourageons la transmission des savoirs entre générations, soutenons les parcours évolutifs et facilitons l'intégration des jeunes talents au sein du Groupe.

Nous recrutons activement de nouveaux talents qui, par la diversité des profils qu'ils représentent, nous permettent d'enrichir notre culture d'entreprise et de rester agiles face aux évolutions du secteur financier. Ce dynamisme nous permet de construire ensemble une croissance durable à l'échelle du Groupe.

1.1

INTÉGRER LA DIVERSITÉ CULTURELLE, VÉRITABLE ADN DE NOTRE GROUPE, AU CŒUR DE NOS ÉQUIPES

En tant que Groupe Européen, la majorité de nos équipes sont multiculturelles. Cette diversité culturelle façonne ainsi notre identité, notre agilité et notre capacité à innover.

20 % de nos managers gèrent une équipe transfrontalière.

Nos actions pour renforcer cette dynamique :

Développer la compréhension interculturelle

Nous organisons des formations pour l'ensemble de nos équipes et pour nos managers, basées sur les travaux d'Erin Meyer et de sa Culture Map. Celles-ci permettent à nos équipes de mieux appréhender leurs différences culturelles et de tirer parti des diverses expériences, perspectives et compétences présentes au sein du Groupe. Comprendre et intégrer ces différences est un levier clé pour améliorer la collaboration et la performance des équipes multiculturelles.

Encourager le multilinguisme

Dans la perspective de notre développement européen et d'une organisation plus globale, nos équipes sont fortement encouragées à apprendre l'anglais, le français et l'allemand afin de renforcer les synergies et faciliter les échanges internationaux.

En 2024, plus de 530 collaborateurs et collaboratrices ont bénéficié de cours de langues au sein du Groupe.

Favoriser la mobilité internationale

Nous sommes convaincus que travailler dans un autre pays est un accélérateur de carrière et une opportunité unique pour mieux se comprendre. C'est pourquoi nous encourageons activement nos collaborateurs et collaboratrices à saisir ces opportunités, renforçant ainsi la collaboration et la cohésion au sein du Groupe.

En 2024, 34 mobilités internationales ont été accompagnées.

MARGUERITE SHAH-FREUDENREICH
International Mobility Manager

1.2

ASSURER LA MIXITÉ DE NOS ÉQUIPES

Nous savons que la mixité est un levier essentiel de performance. Garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'organisation est une priorité, et un réel défi à relever. C'est dans cette optique que nous déployons depuis plusieurs années un Programme Mixité ambitieux. Ce programme est soutenu par le Top Management, piloté par les équipes RH et mobilise l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices.

Cinq axes sont identifiés pour faire évoluer la mixité :

Un engagement fort du Top Management

Nos dirigeants sont directement impliqués dans le suivi de la mixité au sein de leurs périmètres. Un diagnostic par métier leur est présenté mensuellement et permet d'adapter les objectifs et les outils de mesure aux spécificités de chaque département.

Des actions de formation ciblées

Nous développons des programmes individuels et collectifs pour lutter contre les biais de perception et favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

L'ajustement de nos processus RH et managériaux

Nous portons une attention particulière au développement de carrière des femmes, en intégrant des objectifs clairs en matière de recrutement, de gestion des talents et de succession aux postes clés.

Un suivi renforcé des indicateurs de mixité

Nous analysons régulièrement les avancées à travers des KPIs dédiés. En 2024, nous comptons :

- **43 % de femmes et 57 % d'hommes parmi l'ensemble des effectifs** *(vs. 59 % / 41 % en 2021*)*
- **29 % de femmes et 71 % d'hommes parmi les managers** *(vs. 26 % / 74 % en 2021*)*
- **26 % de femmes et 74 % d'hommes parmi les Top Managers (programme ODDO BHF Strategic Forum)** *(vs. 21 % / 79 % en 2021*)*
- **20 % de femmes et 80 % d'hommes au sein du Comité Exécutif (GMC)** *(vs. 30 % / 70 % en 2021*)*

Une communication adaptée

Nous veillons à ce que notre communication interne et externe reflète une représentation équilibrée des femmes et des hommes qui composent le Groupe à travers nos prises de parole, nos supports de marque employeur et nos actions de sensibilisation.

*Nos KPIs sont comparés à l'année 2021, année au cours de laquelle la notion de genre a été identifiée comme clé dans nos suivis et reportings.

DES PROGRAMMES PENSÉS POUR RÉPONDRE À DES BESOINS SPÉCIFIQUES

La diversité est l'un des 5 principes de leadership qui ont été définis par le Groupe, et l'ensemble de nos managers y ont été formés. En parallèle, nous co-concevons des programmes avec des organismes experts, afin de donner du pouvoir aux femmes et leur permettre de développer leur carrière dans un environnement historiquement dominé par les hommes.

- Programmes d'Empowerment adaptés aux différents niveaux de séniorité des femmes : ils permettent d'aborder les thématiques de la connaissance de soi, de ses forces, vision, posture, communication, carrière et famille, objectifs, réseau, authenticité, etc. Autant de sujets qui permettent de prendre en main son évolution de carrière.

  Depuis 2020, 68 femmes ont participé à ces programmes, dont 22 en 2024.

- « *Female Excellence Program* » : conçu pour les femmes managers, ce programme leur permet d'identifier leur style de management et de communication pour atteindre l'excellence personnelle et opérationnelle.

  En 2024, un pilote de ce nouveau format de formation a été lancé avec 11 femmes.

- Programme « *Towards Leadership* » : il est destiné à des femmes qui ont déjà pu développer leur carrière au sein du Groupe et peuvent désormais activer l'expérience qu'elles ont acquises et l'appliquer pour mieux gérer leur parcours, leurs équipes et leur business, le tout en développant leur réseau.

  En 2024, 11 femmes ont participé au premier pilote de ce programme.

- Formations aux biais de perception : elles ont pour objectif d'apprendre à reconnaître les biais de perception naturels et les stéréotypes, pour mieux les dépasser.

  Près de 70 managers et RH ont été formés en 2024, et nous prévoyons de continuer en 2025.

LE RÉSEAU COMME ACCÉLÉRATEUR DE CARRIÈRE

En Allemagne, des collaboratrices ont créé le réseau **Women @ODDO BHF**, avec pour objectif d'offrir une plateforme d'échange, afin de renforcer la position des femmes au sein du Groupe et faire de ODDO BHF un employeur plus attractif pour les femmes. En 2024, deux rencontres ont été organisées et ont remporté un franc succès. D'autres rencontres sont prévues en 2025, ouvertes également aux hommes, pour faire de ce sujet de la mixité de nos équipes un sujet porté par toutes et tous. Cette initiative est soutenue par le Groupe.

Par ailleurs, le Groupe a initié un partenariat avec le réseau **Women in Finance**, qu'ont rejoint des collaboratrices occupant des positions de leaders. Celles-ci ont l'opportunité de développer leur réseau, s'inspirer de personnalités ayant développé leur carrière avec succès, et d'accéder à des formations leur permettant de continuer à faire progresser leur carrière.

PRÉVENIR LE SEXISME ET LES DISCRIMINATIONS

En 2024, nous avons franchi une nouvelle étape dans notre engagement pour un environnement de travail respectueux, en déployant un plan de prévention et de sensibilisation contre le sexisme et le harcèlement sexuel. Ce programme a vu le jour sous la forme de sessions de formation collectives suivies par **plus de 600 personnes**, et de formations à destination des comités de direction, visant à identifier et prévenir les comportements inappropriés. En 2025, ce programme sera déployé plus généralement à la prévention des discriminations de tous types.

1.3

ACCOMPAGNER LA COLLABORATION ENTRE LES GÉNÉRATIONS

Les managers et les équipes RH travaillent ensemble pour créer un environnement propice à une coopération intergénérationnelle harmonieuse et dynamique. Pour maintenir cet équilibre, nous avons mis en place une politique de recrutement ambitieuse : attirer des profils juniors tout en renforçant continuellement nos équipes avec des talents expérimentés. Nos programmes internes dédiés aux jeunes, tels que les Graduate Programs et le Programme de Développement, démontrent notre volonté de soutenir et de développer nos futurs leaders.

Nous proposons régulièrement des formations avec pour objectifs de mieux comprendre les différences de valeurs, de motivation et de comportements entre les générations, et de favoriser la coopération en capitalisant sur les forces et complémentarités de chacun. Ces formations aident notamment les managers à briser les clichés, adapter leur communication et mettre en place des pratiques managériales favorisant la transmission des savoirs et la collaboration. Renforcer ce programme s'inscrit dans notre volonté de construire des équipes équilibrées et dynamiques, où chaque génération apporte sa valeur ajoutée.

Certains managers du Groupe peuvent être amenés à gérer jusqu'à 4 générations différentes au sein de leurs équipes.

RÉSEAU DE LA DIVERSITÉ

Le Réseau de la Diversité est une initiative portée par des collaborateurs et collaboratrices du Groupe en Allemagne. Il vise à promouvoir la diversité au sein de l'entreprise, en encourageant un environnement de travail respectueux et favorable pour toutes et tous.

Le réseau s'applique à créer des moments d'échange et de sensibilisation à travers diverses actions et événements. Parmi ceux-ci, les Diversity Lunch & Learn permettent de se rencontrer, d'écouter des témoignages inspirants et d'engager des discussions. En juin 2024, nous avons reçu dans ce cadre Michael Gierse, gestionnaire de fonds de Union Investment. Il a partagé son expérience personnelle et professionnelle, notamment ses actions humanitaires en Ukraine.

Par ailleurs, le Réseau de la Diversité communique régulièrement pour maintenir une culture inclusive, en partageant notamment sur les différentes fêtes religieuses, en célébrant des journées de diversité interculturelle ou encore en promouvant la Journée de l'Unité Allemande, soulignant les valeurs d'égalité et de respect mutuel.

Depuis 2023, et sous l'impulsion du réseau, le Groupe ODDO BHF est signataire de la Charte de la Diversité. Cette initiative allemande vise à promouvoir la reconnaissance, l'appréciation et l'intégration de la diversité dans la culture d'entreprise.

Accompagner et sensibiliser à la thématique du *handicap*

2

Nous nous engageons à garantir un environnement de travail inclusif et adapté à tous nos collaborateurs et collaboratrices, en particulier ceux qui sont en situation de handicap.

Les principaux enjeux identifiés pour inclure au mieux les personnes en situation de handicap au sein du Groupe sont les suivants :

- Favoriser le recrutement et l'intégration de collaborateurs en situation de handicap au sein de nos équipes
- Créer les conditions nécessaires à l'évolution et la réussite des collaborateurs en situation de handicap
- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et former les managers à la question du handicap
- Développer la collaboration avec les établissements du secteur protégé et adapté, et le recours à ces structures pour l'achat de biens ou de prestations de services

Un accompagnement personnalisé

- En France, la Mission Handicap accompagne les collaborateurs dans leur parcours professionnel, en veillant à l'adaptation des conditions de travail et en facilitant les démarches administratives.
- En Allemagne, un comité de collaborateurs élus, en collaboration avec les Ressources Humaines, veille à l'intégration et au bien-être des personnes concernées.

Formation et sensibilisation renforcées

- Ateliers et jeux collaboratifs en France lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), axés notamment sur les handicaps invisibles.
- Escape Game sur le handicap intégré dans les formations managériales trimestrielles en France.
- Partenariat avec Arpejeh, en France, pour encourager la formation et l'emploi des jeunes en situation de handicap. Dans ce cadre, des collaborateurs ont accepté de réaliser des entretiens blancs avec des jeunes accompagnés par l'association.
- En France, 3 équipes ont accueilli un jeune dans le cadre de l'initiative nationale DuoDay.
- En Allemagne, déploiement d'une session de sensibilisation au handicap par le biais du théâtre, pour lever les tabous sur ce sujet.

Un engagement renouvelé

- Participation active à des forums de recrutement dédiés en France.
- Poursuite des marchés de Noël solidaires à Paris, mettant en avant des produits handi-fabriqués.

En 2024, l'entité ODDO BHF SCA a renouvelé son Accord Handicap pour 3 ans. Les bonnes pratiques énoncées dans le cadre de cet accord sont déclinées pour l'ensemble des entités en France et constituent des valeurs et des objectifs communs au niveau du Groupe.

3 %
Quota de collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap en France en 2024

2,5 %
Quota de collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap en Allemagne en 2024

MÉLANIE RUFINO
Learning and Development Manager
& Handicap Referent France

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

Former nos *équipes*

3

Nous nous attachons à trouver les meilleures formations possibles, adaptées aux besoins de nos collaborateurs et collaboratrices et alignés avec ceux du Groupe.

5 AXES DE FORMATION PRIORITAIRES

Relation client

Nous co-construisons avec des partenaires dédiés et pour les équipes de la Gestion d'Actifs et de la Banque Privée, des programmes sur-mesure et collectifs pour renforcer leurs compétences dans leurs interactions avec leurs clients (programmes « *Boost your impact* », « *Private Equity & Lending Academy* », formations commerciales avancées pour les Senior Relationship Managers).

Leadership

Nous avons identifié et déployé 5 principes de leadership au sein du Groupe, afin de renforcer nos valeurs clés. Il s'agit de l'empowerment, l'innovation, l'engagement, la vision et la diversité. Nos top managers, puis nos managers, reçoivent des formations dédiées pour faire vivre et incarner ces principes de leadership au quotidien avec leurs équipes.

Data & Intelligence artificielle

Lancé à la rentrée 2024, ce parcours de formation Data/IA a déjà permis de former environ 150 participants. Le programme couvre les fondamentaux de la data, SQL, Power BI, la visualisation, ainsi qu'un projet de mise en pratique.

Interculturalité

Nous proposons des formations dédiées, en particulier pour nos équipes transfrontalières, afin de capitaliser sur les différentes expériences, perspectives et compétences de chacun et de nos cultures. Comprendre et utiliser nos différences culturelles permettent de renforcer les opportunités de travailler en équipe multiculturelle.

Durabilité & ESG

Face aux attentes des clients, investisseurs et candidats, et dans un contexte réglementaire qui évolue sur les sujets de durabilité et de reporting, la formation à ces sujets apparaît comme un enjeu clé de la transformation.

En 2024, 1 600 collaborateurs et collaboratrices ont été formés.

Cultiver *l'engagement* de nos équipes

4

Nous mesurons la satisfaction de nos équipes, ce qui nous permet de proposer des initiatives adaptées et de favoriser leur engagement au sein du Groupe.

L'enquête d'engagement est un processus clé pour l'amélioration continue de l'expérience employé au sein du Groupe ODDO BHF. Elle permet notamment d'évaluer l'esprit d'équipe, la qualité du management et les perceptions en matière de développement personnel et professionnel. C'est également l'opportunité de mieux exploiter les forces du Groupe et de prendre des mesures pour répondre aux axes d'amélioration identifiés.

89 % des collaborateurs et collaboratrices sont fiers de travailler chez ODDO BHF en 2024.

Santé & bien-être

Veiller à la santé de nos collaborateurs et collaboratrices à travers des soins et des services préventifs et un environnement de travail favorable.

- Conciergerie médicale en France : la conciergerie médicale Concilio accompagne les collaborateurs et collaboratrices au quotidien, dans toutes leurs problématiques de santé. Ce dispositif sécurisé et confidentiel est entièrement gratuit pour les salariés et leur famille.

- Santé mentale : possibilité d'accès à des coachs ou à des psychologues du travail, notamment en Allemagne via le « *Employee Assistance Program* ».

- Sensibilisation et prévention : dans un souci d'amélioration de la qualité de vie au travail, 10 ateliers ont été organisés en France sur des sujets variés tels que la gestion du stress, la respiration, la posture au travail, la nutrition, l'organisation, etc. En Allemagne, la Journée de la Santé remporte chaque année un franc succès et, toujours dans un objectif de sensibilisation, notamment aux cancers, des communications dédiées sont prévues chaque année dans le cadre de Octobre Rose et Movember.

Activités sociales et sportives

Réunir les collaborateurs et collaboratrices autour du sport et d'autres activités collectives, et favoriser le sentiment d'appartenance.

Le Groupe s'attache à créer des occasions pour les équipes de se retrouver et de renfocer leur esprit de cohésion. Cela se traduit aussi bien via des programmes sportifs tels que Sport Now!, ou sociaux, comme la chorale Sing Now! qui réunit plus de 50 choristes, se produisant chaque année lors des fêtes d'entreprise. En 2024, la chorale a donné pour la première fois un concert avec le groupe AEDES au théâtre de l'Athénée, à Paris.

SPORT NOW!

Avec le programme « *Sport Now!* », ODDO BHF a soutenu en 2024 des athlètes et des para-athlètes de France, d'Allemagne, de Suisse et de Tunisie dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques. Ce programme a permis d'ancrer les valeurs du sport au sein de la culture de l'entreprise et d'encourager les équipes à adopter un style de vie actif et équilibré à travers des activités telles que des séances de sport, des compétitions amicales, des ateliers et des conférences dédiés à la santé.

- **9 athlètes soutenus**
- **35 évènements**
- **Plus de 1 500 collaborateurs et collaboratrices engagés**

PILIER 2

LIMITER NOTRE IMPACT *environnemental*

Garantir *la maîtrise de l'empreinte carbone* de notre fonctionnement

En cohérence avec notre volonté d'être un acteur responsable, nous nous engageons à limiter notre impact environnemental au niveau de nos opérations propres et à garantir la maîtrise de notre empreinte carbone. Nous calculons régulièrement notre empreinte carbone au niveau Groupe, nous permettant d'identifier les postes d'émissions les plus importants et d'envisager des plans d'actions en vue de leur réduction.

Depuis 2021, le Comité Bas-Carbone interne, constitué de collaborateurs et collaboratrices de chaque département opérationnel impliqué dans le reporting carbone (hors activités financières) se réunit régulièrement avec pour objectifs de :

- Construire et suivre la démarche opérationnelle bas-carbone du Groupe
- Piloter le plan d'action
- Mettre en œuvre les actions de réduction des émissions
- Suivre les KPIs ainsi que les résultats qualitatifs
- Assurer le reporting des données carbone

COMPRENDRE LE CALCUL DE L'EMPREINTE CARBONE

SCOPE 1
Émissions directes. Directement liées aux activités du Groupe.

SCOPE 2
Émissions indirectes. Liées aux consommations d'énergies nécessaires à l'activité du Groupe.

SCOPE 3
Autres émissions indirectes. Liées à l'activité du Groupe, telles que les achats de biens et de services, l'immobilisation des biens, les transports, les investissements, etc.

En 2024, 99 % des émissions du Groupe émanaient du scope 3, dont :

64 %
Des investissements

18 %
De l'activité de transport de métaux

11 %
Des achats de biens et de service

7 %
Des autres postes d'émission du scope 3 (transports des salariés, immobilisations, déchets, etc.)

Notre approche bas-carbone repose sur les axes suivants :

Une politique d'achats toujours plus responsable et bas-carbone

Nous intégrons les impacts et les risques sociaux et environnementaux dans nos relations avec nos fournisseurs et sous-traitants afin de garantir la réussite de nos opérations et notre réputation. Nous évaluons nos fournisseurs stratégiques via EcoVadis et adoptons une politique d'achats responsables basée sur le recours au secteur protégé et la sélection de partenaires engagés. Le Service Achats inclut des critères RSE et ESG dans ses appels d'offres et collecte des données carbone pour affiner le calcul de ses émissions. Un suivi rigoureux des fournisseurs est mis en place.

HENNING FREITAG
Sourcing Manager

Des mobilités bas-carbone (trajets professionnels et trajets domicile-travail)

Le Forfait Mobilités Durables en France est toujours en place, encourageant l'utilisation de moyens de mobilité douce pour les trajets domicile-travail. En Allemagne, des mesures d'accompagnement aux transports en commun sont proposées aux collaborateurs, et ceux-ci ont également accès à une offre avantageuse de leasing de vélos. En 2025, le Groupe s'associe à Tandem, en France, pour proposer des vélos électriques de fonction à 30 collaborateurs volontaires, qu'ils peuvent utiliser pour leurs trajets domicile-travail.

200 collaborateurs et collaboratrices bénéficient en 2024 de mesures incitatives telles que des vélos ou le Forfait Mobilité Durable.

Par ailleurs, nous suivons de près les émissions de gaz à effet de serre émises dans le cadre de nos voyages d'affaires, grâce au reporting fourni par notre agence de voyage, pour adapter notre communication aux managers et aux équipes et continuer à encourager les voyages raisonnés.

EMNA HEZAMI
Group Buyer & Travel Manager SCA

L'amélioration de la démarche numérique responsable

Des communications régulières sur les bonnes pratiques numériques durables sont diffusées via les newsletters IT, afin de sensibiliser les collaborateurs à un usage plus écoresponsable des outils technologiques. En parallèle, les équipes IT s'attachent à confier les équipements obsolètes à des sociétés spécialisées afin qu'ils soient réutilisés ou recyclés. D'autres initiatives sont menées avec les équipes, notamment un projet de remise en état des ordinateurs inutilisés sur le site de Tunis, dans le but de les donner à des écoles et à des associations locales.

SÉBASTIEN PETIT
Group Head of Digital Workplace

L'exploitation optimisée des bâtiments

Les équipes Immobilier (CREM) s'engagent à améliorer la performance énergétique de nos bâtiments tout en réduisant significativement notre empreinte carbone. Parmi les actions concrètes mises en œuvre :

- Gestion intelligente des systèmes de chauffage, ventilation et climatisation (CVC) et d'éclairage, grâce à de nouveaux contrôles techniques conçus pour optimiser le confort tout en limitant la consommation d'énergie ;
- Déploiement d'un outil de suivi énergétique dédié à la consommation d'électricité, permettant une meilleure visibilité et une gestion proactive ;
- Intégration de dispositifs de mesure et de contrôle en temps réel pour assurer une gestion réactive et précise de la consommation et identifier rapidement les axes d'amélioration.

SERGII SÜSSEK
Group Head Commercial Property Management

Un dispositif de formation sur la thématique climat

La formation est l'outil qui se trouve au coeur des différentes initiatives portées par nos équipes, car pour s'engager pleinement dans la réduction de l'impact environnemental du Groupe, celles-ci doivent comprendre avant tout les enjeux et les défis qui y sont associés. Nous nous attachons à proposer des formats de formation variés comme des conférences Lunch & Learn, la Fresque du Climat ou encore la ODDO BHF Climate School.

Former avec la ODDO BHF *Climate School*

Nos métiers et nos activités sont de plus en plus impactés par le changement climatique, la transition écologique et les réglementations qui y sont associées. Comprendre et s'informer sur les enjeux environnementaux est devenu une condition incontournable pour évoluer avec succès dans le monde professionnel d'aujourd'hui et de demain.

Afin d'accompagner nos équipes dans la compréhension des enjeux du changement climatique et leurs impacts sur leurs activités quotidiennes, le Groupe a lancé en 2024 la ODDO BHF Climate School. Il s'agit d'un outil pédagogique et ludique sous la forme d'une plateforme en ligne, qui propose de nombreux contenus de qualité adaptés à tous les niveaux de connaissance et de compréhension, et qui permet d'apprendre comment agir aussi bien dans la sphère professionnelle que personnelle.

Plus de 500 collaborateurs et collaboratrices ont connectés sur la plateforme depuis son lancement.

« Cet outil propose un contenu captivant qui remet en question les idées reçues sur le changement climatique et nous aide à approfondir nos connaissances sur le climat et ses répercussions sur notre vie quotidienne.»

PATRICIA KARUT
Investment Specialist,
ODDO BHF Private Wealth Management

« Via la Climate School, on apprend entre autre que le service Achats peut lutter de manière proactive contre le changement climatique en alignant ses décisions sur les objectifs de développement durable, en impliquant les fournisseurs dans la recherche d'un impact positif et en encourageant l'innovation et la transparence dans la chaîne d'approvisionnement. »

ANTOINE ARCHAMBEAU
Category Manager

« La Climate School est un outil pratique destiné à aider les personnes déjà sensibilisées au changement climatique à convaincre leurs collègues de s'engager également. »

JULIEN COIN
Head of IT Architecture

« Les cours de la Climate School présentent des concepts clés de manière claire et concise, avec une conception attrayante, un contenu vivant et des quiz qui invitent à la réflexion. »

ACHIM WEIß
Senior Risk Controller

PILIER 3

AGIR POUR UNE SOCIÉTÉ *solidaire*

S'engager avec le fonds de dotation *Agir pour demain*

Nous sommes engagés dans des actions de mécénat, auxquelles nos équipes et nos clients sont associés via le fonds de dotation ODDO BHF Agir pour demain, qui a pour objectif de rassembler, pour mieux les coordonner, les actions philanthropiques initiées au sein du Groupe. Celles-ci s'articulent principalement autour de 2 axes :

- La mobilisation lors de situations d'urgence : humanitaires, écologiques et sociales ;
- Le soutien à la recherche et à l'éducation à caractère social : recherche médicale, soutien à des écoles et à des organismes évoluant dans la sphère éducative, lorsqu'il existe un enjeu social.

Le Groupe souhaite encourager la dynamique collective en permettant aux collaborateurs et collaboratrices de se rassembler autour d'une cause commune et de montrer que les valeurs qui structurent l'entreprise et ses activités s'inscrivent également dans leur approche de la vie en société. L'implication et la mobilisation de nos collaborateurs et de nos clients est la clé du succès des actions entreprises par le fonds de dotation ODDO BHF Agir pour demain.

PARTENARIATS

Fondation Alzheimer

Depuis sa création il y a 19 ans, nous nous mobilisons pour soutenir la Fondation. En 2024, nous avons participé avec des clients de la Maison ODDO BHF aux Galas Alzheimer de Paris et de Lyon.

La Croix Rouge

Le Fonds de dotation a choisi La Croix Rouge comme nouveau partenaire afin de diversifier ses interventions sur le plan humanitaire. En 2024, nous avons mené 2 actions avec la Croix Rouge : 138 collaborateurs et clients ont couru les 20 kms de Paris au profit de la Croix Rouge ; et un appel à dons auprès des équipes a été lancé pour soutenir l'île de Mayotte dans sa reconstruction, à la suite du passage du cyclone Chido dans l'Océan Indien début décembre.

Cours Ozanam

Depuis fin 2017, le fonds de dotation soutient l'école Frédéric Ozanam. Cette école hors contrat, membre du réseau Espérance Banlieues, s'investit dans les quartiers Nord de Marseille, afin d'offrir une éducation de qualité aux enfants.

Télémaque

Depuis 2020, nous sommes partenaire de Télémaque, une association œuvrant pour l'égalité des chances. Actuellement, 11 collaborateurs et collaboratrices du Groupe sont parrains ou marraines de jeunes collégiens et lycéens. Leur rôle consiste à les accompagner, les conseiller, et à leur transmettre la confiance et les ressources nécessaires à la réalisation de leurs projets.

Outre ces partenariats qui ont vocation à s'inscrire sur le long terme, le fonds de dotation soutient ponctuellement d'autres organismes.

En 2024, ce sont des associations telles que la Source, l'Ecole de la Transition Ecologique et le théâtre de l'Athénée qui ont été soutenues. Ces associations sont généralement proposées par des collaborateurs et collaboratrices du Groupe, dans lesquelles ils sont souvent eux-mêmes engagés.

SAMIRA SALOOJE
Head of Strategic Sourcing & Co-coordinator
Agir pour demain

CALYPSO FAURE
Private Banker & Co-coordinator
Agir pour demain

S’engager auprès de la Fondation ODDO BHF *Stiftung*

La Fondation ODDO BHF a célébré l’année dernière son 25ème anniversaire, période au cours de laquelle elle s’est engagée en faveur du changement social dans les domaines des affaires sociales, de la recherche et des sciences, ainsi que de l’art et de la culture.

Depuis sa création en 1999 sous le nom de BHF BANK Stiftung, la fondation est active là où le financement public est insuffisant, en soutenant des projets pilotes qui offrent de nouvelles perspectives pour relever les défis sociaux. Elle se concentre sur Francfort, mais aussi sur la coopération franco-allemande et européenne.

Son nom, ses statuts et son design permettent de développer une identité claire en accord avec le Groupe ODDO BHF. L’objectif est de transformer les équipes, les amis et les partenaires en fervents soutiens de la mission de la fondation et de provoquer de nombreux changements positifs avec la devise #WirGemeinsam (#NousEnsemble).

Projets soutenus :

Social

La fondation accompagne le « *Bahnhofsviertel Fund* », qui soutient la protection de l’enfance, de la jeunesse et de la famille à Francfort, de 2025 à 2028. Elle continue par ailleurs son soutien à l’Arche de Francfort permet de financer le déjeuner et la garde l’après-midi pour les enfants et les jeunes de familles défavorisés.

Science et recherche

Soutien d’un projet innovant de prévention du suicide chez les hommes de plus de 70 ans en collaboration avec l’hôpital universitaire de Francfort.

Art & Culture

Promotion de FRATOPIA (2025-2027), un programme culturel gratuit de l’Alte Oper, et soutien des Frankfurter Spatzen (2025-2027), une initiative de chorale éducative pour les enfants défavorisés.

Franco-allemand-européen

Le projet « *Exploring Cinema* » encourage la collaboration entre étudiants européens dans le domaine de l’éducation cinématographique et offre une plateforme d’échange interculturel.

En outre, la fondation a investi, par le biais des prix ODDO BHF Stiftungs Awards, 105 000 euros dans cinq projets, dont la recherche sur le syndrome de fatigue chronique et la création de salles communautaires pour les enfants atteints de cancer.

Pour plus d’informations, consultez le site de la fondation ODDO BHF Stiftung : *www.oddo-bhf-stiftung.com.*

SONJA PEICHL
Director of the ODDO BHF Stiftung

Nous engager *ensemble*, avec nos collaborateurs et collaboratrices

ODDO BHF SOCIAL CLUB

Depuis 2013, le Social Club regroupe les activités sociales des collaboratrices et collaborateurs de ODDO BHF en Allemagne. Les initiatives du Social Club ont les objectifs suivants :

- Favoriser l'égalité des chances pour les enfants et les jeunes défavorisés
- Accompagner les citoyens issus de l'immigration dans leur intégration dans la communauté locale
- Soutenir les familles issues de milieux socialement défavorisés

En 2024, les initiatives principales du Social Club ont été les suivantes :

- Hilton Basar (don de vêtements pour une cause solidaire)
- Aide aux devoirs avec l'Arche
- Action « arbre à souhaits » (don de cadeaux de Noël par les collaborateurs du Groupe)

WALK NOW!

Pour la troisième fois, les collaboratrices et collaborateurs ont marché au profit de l'association ELA (Association européenne contre les leucodystrophies) et ont compté leurs pas pendant 24 heures. Ensemble, ils ont parcouru près de 5 millions de pas, et le fonds de dotation Agir pour demain a accompagné cette initiative, une fois de plus, par un don versé à l'association.

BIKE NOW!

Pour la troisième année consécutive, une équipe de sportifs a pédalé pour relier différents bureaux du Groupe à vélo. Cette expérience sportive et humaine unique revêt également une dimension solidaire, grâce au soutien du fonds de dotation Agir pour demain, qui a versé un don à l'association Médecins sans frontières pour chaque kilomètre parcouru.

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

MAKE *every day* AN OPPORTUNITY

oddo-bhf.com