

2025

CSR-Engagement
DER GRUPPE



ODDO BHF

Die CSR-AMBITION der ODDO-BHF-Gruppe

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.

3

Einsatz für eine *solidarische Gesellschaft*

Im Rahmen gezielter Initiativen wie des „ODDO BHF Stiftungsfonds *Acting For Tomorrow*“ und der unabhängigen ODDO BHF Stiftung engagieren wir uns in den Regionen, in denen wir präsent sind. Dabei fördern wir Bildungs-, Sozial- und Kunstprojekte, in die unsere Kundinnen und Kunden ebenso wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig aktiv eingebunden sind.

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

Stakeholder im Bereich *Nachhaltigkeit*

Zur Umsetzung unserer CSR-Ziele arbeitet ein dafür eingerichtetes Team eng mit den zuständigen ESG-Expertinnen und -Experten sowie mit Vertreterinnen und Vertretern der jeweils betroffenen Geschäftseinheiten 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

Corporate Real Estate Management - CREM

IT

ODDO BHF Stiftung

Personalabteilung

Procurement

Marketing & Communication

ODDO BHF Stiftungsfonds *Acting For Tomorrow*

DIE BOTSCHAFTERINNEN UND BOTSCHAFTER

Mission „Handicap“ und Referenten

Die CSR-Botschafterinnen und Botschafter

Diversity-Netzwerk ●

ODDO BHF Social Club

Women @ODDO BHF ●

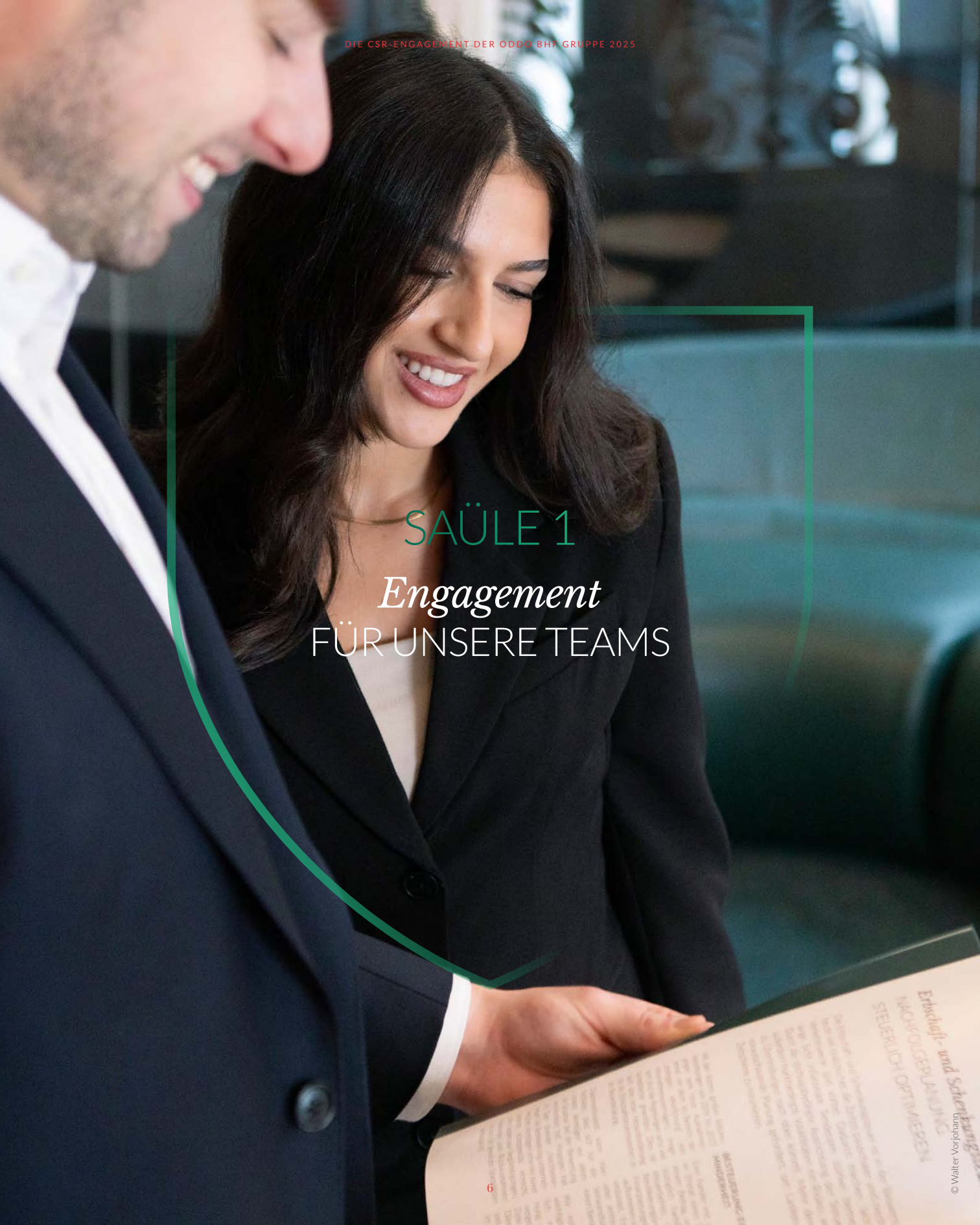
● *Mitarbeiterinitiativen*

„In Zusammenarbeit mit dem RSE-Team unterstützt das Sustainability-Team unsere verschiedenen Geschäftsbereiche bei ihren Nachhaltigkeitsinitiativen sowie beim Verständnis der regulatorischen Anforderungen.“



ÉDOUARD COUSTOU
Group Sustainability Manager





SAÜLE 1
Engagement
FÜR UNSERE TEAMS

Unser Engagement beruht auf vier Pfeilern

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 möchten ein geeignetes Arbeitsumfeld schaffen, indem wir unsere Teams gezielt für relevante Themen sensibilisieren und durch passende Unterstützungsmaßnahmen begleiten.

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.

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.

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.

20%

unserer Führungskräfte leiten grenzüberschreitende Teams.

566

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 2025 Sprachkurse innerhalb der Gruppe besucht.

43

internationale Mobilitäten wurden im Jahr 2025 unterstützt.

DIESE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER BERICHTEN ÜBER IHRE INTERNATIONALE MOBILITÄT

„Im Rahmen meines Graduate-Programms war ich für einen kurzzeitigen Auslandsaufenthalt für vier Monate in Paris. Dort war ich im Digital Marketing Team der ODDO BHF Asset Management tätig. Es hat mir viel Freude gebracht an digitalen Marketingthemen zu arbeiten und die Kollegen und Kolleginnen aus Frankreich und aus dem Asset Management näher kennenzulernen, sowie in die französische Kultur und Arbeitsweise einzutauchen.“



JOHANNA DITTMER

Junior Marketing & Event Manager
Internationale Mobilität von Frankfurt nach Paris im Rahmen des Graduate Programms im Jahr 2025

„Meine Mobilität war sowohl beruflich als auch persönlich eine großartige Chance. Die Arbeit in einem der wichtigsten Standorte der Gruppe hat es mir ermöglicht, die Vielfalt unserer Geschäftsbereiche besser zu verstehen und vor allem zu erkennen, wie essenziell Synergien sind. Besonders beeindruckt hat mich auch der kulturelle Reichtum der Gruppe: Trotz unterschiedlicher Arbeitsstile – die Deutschen eher formell, die französischen Kolleginnen und Kollegen direkter – habe ich überall die gleiche Herzlichkeit, Unterstützung und Bereitschaft zur Zusammenarbeit erlebt. Diese Mobilität hat mich aus meiner Komfortzone herausgeführt und gleichzeitig in einem vertrauten Umfeld gehalten – das Beste aus beiden Welten.“



ANDREA REUTER

Chief of Staff to Philippe Oddo
Internationale Mobilität von Genf nach Paris im Jahr 2025

„Meine Mobilität in Deutschland, mit meiner Familie und seit vier Jahren, ist vor allem eine Gelegenheit, die Werte der Offenheit und Flexibilität, für die ODDO BHF steht, in vollen Zügen zu leben, im Kontakt mit dynamischen und entschieden internationalen Teams. Es ist auch die Entdeckung einer reichen Kultur, die unseren europäischen Geist nährt: Goethe in Weimar, Dürer in Nürnberg, Gutenberg in Mainz, Riemenschneider in Würzburg, Humboldt in Berlin.“



PIERRE EMMANUEL CHARRETTE

Group Head of Legal
Permanente internationale Mobilität von Paris nach Frankfurt im Jahr 2021

„Ich schätze die internationale Mobilität besonders, da sie mir die einmalige Gelegenheit bot, über einen längeren Zeitraum mit Teams in Frankreich zusammenzuarbeiten. Durch diesen direkten Austausch habe ich ein besseres Verständnis für die Prozesse, Organisationsstrukturen und operativen Herausforderungen im Alltag gewonnen. Zu beobachten, wie ähnliche Aufgaben in einem anderen kulturellen und organisatorischen Umfeld ausgeführt werden, war für mich besonders bereichernd und hat dazu beigetragen, nachhaltige Synergien zu entwickeln.“



BORIS PAVLOVIC

Head of PWM Operations DE
Internationale Mobilität von Frankfurt nach Paris im Jahr 2025

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 „Gender Balance Program“ um, das Geschlechtervielfalt begünstigen und Karrierechancen für alle gewährleisten soll. Dieses Programm wird von dem HR-Team geleitet und von der Geschäftsleitung unterstützt und bezieht alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 vereinfachen.

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 2025:

- **43 % Frauen und 57 % Männer in der Belegschaft** (ggü. 41 % / 59 % im Jahr 2021)*
- **31 % weibliche und 69 % männliche Führungskräfte** (ggü. 26 % / 74 % im Jahr 2021)*
- **29 % Frauen und 71 % Männer unter den Top-Managern (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 Sensibilisierungsiniciativen 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.

SEXISMUS UND DISKRIMINIERUNG VORBEUGEN

Zur Prävention und Sensibilisierung für Sexismus, sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierung setzen wir einen gezielten Maßnahmenplan um. In Frankreich umfasst dieses Programm gemeinsame Schulungen sowie spezielle Module für Führungskräfte, um Vorurteile zu erkennen und zu überwinden. In Deutschland werden alle Teams zum Thema Diskriminierungsprävention geschult.

BEISPIELE FÜR GEZIELTE MASSNAHMEN

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 von einer starken männlichen Präsenz geprägten Umfeld.

Empowerment-Programme, die an die unterschiedlichen Senioritätsstufen von Frauen angepasst sind

Sie ermöglichen eine intensive Auseinandersetzung mit Themen wie Selbstwahrnehmung, den eigenen Stärken, Visionen und Haltung, Kommunikation, Karriere und Familie, Zielsetzung, Netzwerken und Authentizität. All diese Aspekte tragen dazu bei, die eigene berufliche Entwicklung aktiv und bewusst zu gestalten.

110

Frauen haben seit 2020 an diesen Programmen teilgenommen.

Leadership Programme

Den weiblichen Führungskräften der Gruppe wird ein strukturierter Karriereweg angeboten, der ihre berufliche Entwicklung gezielt fördert. So können sie ihr Fachwissen optimal einsetzen, ihre Laufbahn aktiv gestalten, die Effizienz ihrer Teams steigern und ihr Netzwerk erweitern.

31

Frauen haben an den ersten Pilotprojekten teilgenommen seit 2024.

NETWORKING ALS KARRIEREBESCHLEUNIGER

In Deutschland haben Mitarbeiterinnen das Netzwerk **Women@ODDOBHF** gegründet, um eine Plattform für den Dialog und den gegenseitigen Austausch zu schaffen. Ziel ist es, die Position von Frauen innerhalb der Gruppe zu stärken und gleichzeitig die Attraktivität der Arbeitgebermarke weiter zu erhöhen. Die Gruppe unterstützt diese Initiative aktiv und ist zudem eine Partnerschaft mit dem **Netzwerk Women in Finance** in Frankreich eingegangen. Diese ermöglicht es weiblichen Führungskräften, ihr berufliches Netzwerk auszubauen, sich von anerkannten Karrierewegen inspirieren zu lassen und Zugang zu gezielten Weiterbildungsangeboten zu erhalten, um ihre berufliche Entwicklung voranzutreiben.

Im Jahr 2025 wurden zwei Großveranstaltungen in Frankreich und Deutschland organisiert, die von Expertinnen und Experten moderiert wurden und Frauen wie Männer dazu einluden, Zusammenarbeit und Leistung im Sinne des Gemeinwohls zu fördern.



1.3

Förderung der Zusammenarbeit der *verschiedenen Generationen*

Führungskräfte und Personalverantwortliche arbeiten gemeinsam daran, ein Umfeld zu schaffen, das eine konstruktive, dynamische und generationenübergreifende Zusammenarbeit fördert. Um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Generationen sicherzustellen, verfolgen wir eine ambitionierte Einstellungspolitik, die sowohl auf die Gewinnung junger Talente als auch auf die kontinuierliche Stärkung unserer Teams durch erfahrene Fachkräfte ausgerichtet ist. Unsere internen Programme für junge Nachwuchskräfte, wie das Graduate Program und das Development Program, unterstreichen unser klares Bekenntnis zur Förderung und Entwicklung unserer zukünftigen Führungskräfte.

Ergänzend dazu bieten wir regelmäßig Schulungen an, die die Zusammenarbeit zwischen den Generationen stärken und das gegenseitige Verständnis für Unterschiede in Bezug auf Werte, Motivation und Arbeitsweisen vertiefen. Ziel ist es, die individuellen Stärken sowie die sich ergänzenden Kompetenzen jeder Generation optimal zu nutzen. Diese Schulungen unterstützen Führungskräfte dabei, Stereotype abzubauen, ihre Kommunikation anzupassen und Managementansätze zu etablieren, die den Wissenstransfer und die Zusammenarbeit nachhaltig fördern. Die Weiterentwicklung dieses Programms ist ein zentraler Bestandteil unserer Bemühungen, ausgewogene und leistungsfähige Teams zu bilden, in denen jede Generation ihren spezifischen Mehrwert einbringt. Innerhalb der Gruppe tragen einige Führungskräfte Verantwortung für Teams, in denen bis zu vier Generationen vertreten sind.

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

409

Neuzugänge im Jahr 2025, darunter:

180 Senior-Profile
229 Junior-Profile

393

Studierende (Praktikanten, Werkstudenten) im 2025.

52

Profile aus Graduiertenprogrammen.

42 Jahre

Durchschnittsalter innerhalb der Gruppe.



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.

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 engagieren sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Vorstellungsgespräche mit von der Vereinigung unterstützten Jugendlichen zu simulieren.

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 Behindertenvereinbarung der ODDO BHF SCA ermöglicht eine genaue Überwachung dieses Themas in Frankreich, auch für andere lokale Einheiten, und dient als Leitlinie für andere Einheiten der Gruppe.

2,5%

Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung in Frankreich 2025.

3,1%

Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung in Deutschland 2025.



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 Schulungen, die auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnitten sind und zugleich den Anforderungen der Gruppe gerecht werden.

5 Zentrale Schulungsbereiche

Kundenorientierung

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

Unsere Schulungen zu KI und Daten helfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ein fundiertes Verständnis für die strategische Rolle von Daten bei der Entscheidungsfindung zu entwickeln. Sie vermitteln ein Verständnis für die Bedeutung von Daten, helfen dabei, verschiedene Datentypen und -strukturen zu erkennen, und behandeln die wesentlichen Grundsätze der Governance, um Qualität, Sicherheit und Ethik zu gewährleisten. Im Jahr 2026 widmet sich die Gründung der „AI Academy“ der zunehmenden Verbreitung einer verantwortungsvollen und strategischen Nutzung künstlicher Intelligenz.

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.

1.251

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Jahr 2025 geschult.



MALTE IMMEL
Group Head of Talent Performance
& Development, Human Resources

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.

92%

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.

- Mehrere Kommunikationsinitiativen, Workshops und Webinare wurden erneut durchgeführt, um bewährte Praktiken für Notfälle und Sicherheit (u. a. Brandschutz, Selbstverteidigung, Erste Hilfe) auszutauschen.
- Seit Juli 2024 können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Fitnessstudio am Standort Madeleine fit bleiben und einen Osteopathen konsultieren.
- Im Jahr 2025 wurden in Paris Workshops zu Themen wie Gesundheit (Muskel-Skelett-Erkrankungen, Augenmüdigkeit, Ernährung usw.), psychosoziale Risiken (Konfliktmanagement, Stressbewältigung, gewaltfreie Kommunikation) und persönliche Entwicklung (Konzentrationssteigerung, selbstbewusstes Auftreten, Stressbewältigung) organisiert.
- Die Teams haben Zugang zu Maßnahmen, die ihnen helfen, ihre Gesundheit zu erhalten: In Frankreich steht ihnen ein medizinischer Concierge-Service zur Verfügung. In Deutschland steht allen Mitarbeitern über das Intranet der Gruppe eine Plattform für Coaching und psychologische Unterstützung zu einer Vielzahl von Themen (Stressbewältigung, Schlafstörungen, Angstzustände, Abhängigkeiten) zur Verfügung. In Deutschland finden regelmäßig Konsultationen mit einem Physiotherapeuten sowie Grippeimpfungen statt.

- In Frankreich und Deutschland werden regelmäßig Online-Webinare und Präsenz-Workshops zu bewährten Praktiken im Zusammenhang mit der allgemeinen Gesundheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz organisiert, insbesondere anlässlich des Gesundheitstages, im Rahmen der Initiativen „Octobre Rose“ und „Movember“ oder auch der Europäischen Woche für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (SEEPH). Im Jahr 2025 wurden Webinare zur Krebsprävention und -aufklärung in französischer und deutscher Sprache organisiert, die eine hohe Teilnehmerzahl verzeichneten.

Soziale und sportliche Aktivitäten

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

- **SING NOW!:** Der Chor Sing Now! besteht aus über 50 Sängern und tritt jedes Jahr bei Firmenfeiern auf.
- **SPORT NOW!:** Das Sport Now!-Programm der Gruppe hat sein Angebot um die Organisation eines Solidaritätsfußballturniers, die Einführung wöchentlicher Yogakurse und die Gründung des Running Clubs in Frankfurt und Paris erweitert. Auch das Pariser Fitnessstudio verzeichnete weiterhin sehr gute Besucherzahlen.

SAÜLE 2

Verringerung unserer UMWELTAUSWIRKUNGEN

Kontrolle des CO_2 -Fußabdrucks unserer Geschäftstätigkeit gewährleisten

Als verantwortungsbewusster Akteur verpflichten wir uns, unsere Umweltauswirkungen zu begrenzen und sicherzustellen, dass unser CO_2 -Fußabdruck kontrolliert wird. Wir berechnen regelmäßig unseren CO_2 -Fußabdruck auf Gruppenebene, um so die wichtigsten Emissionsquellen zu ermitteln und Aktionspläne zur Reduzierung zu entwickeln.

Die betroffenen Teams setzen sich mit diesen Aktionsplänen folgende Ziele:

- Implementierung von Maßnahmen zur Emissionsreduzierung
- Überwachung von KPIs und qualitativen Ergebnissen
- Gewährleistung der Berichterstattung über Kohlenstoffdaten

2025 waren 99 % der Emissionen der Gruppe Scope-3-Emissionen. Davon stammten:

77%

aus Investitionen

5%

aus dem Erwerb von Waren und Dienstleistungen

17%

aus anderen Scope-3-Emissionsquellen (Dienstreisen, Metalltransport, Sachanlagen, Abfall usw.)

BEGRIFFE

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.

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 Nachhaltigkeitskriterien in ihre Ausschreibungen ein und sammelt Kohlenstoffdaten zur präziseren Berechnung der Emissionen. Eine strenge Überwachung der Lieferanten wurde sichergestellt.



ANTOINE ARCHAMBEAU
Sourcing Manager

Kohlenstoffarme Mobilität (Geschäftsreisen und Pendeln)

In Frankreich wird weiterhin das „Forfait Mobilité Durable (Nachhaltiges Mobilitätspaket)“ umgesetzt, das die Nutzung nachhaltiger, insbesondere nicht motorisierter Verkehrsmittel 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 Elektrofahrräder zur Verfügung stellen, die sie für den Weg zur Arbeit nutzen können.



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 Teams für einen verantwortungsvolleren 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

230

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren im Jahr 2025 von Anreizen wie Fahrrädern oder dem Pauschalangebot für nachhaltige Mobilität.

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-, Lüftung- und Klimaanlage sowie Beleuchtungssystemen dank technischer Steuerungssysteme für optimale Benutzerfreundlichkeit bei gleichzeitiger Begrenzung des Energieverbrauchs.
- System zur Überwachung des Stromverbrauchs, um eine bessere Transparenz und eine proaktive Steuerung zu ermöglichen.
- Mess- und Kontrollgeräten, die dank Echtzeitbetrieb eine reaktionsschnelle und genaue Verbrauchsteuerung und eine zügige Identifizierung von Verbesserungspotenzialen ermöglichen.



SERGIÏ SÚSSEK
Group Head Commercial Property Management

Schulungsprogramm zu Klimathemen

Die Schulung steht im Mittelpunkt der verschiedenen Initiativen, die von unseren Teams ins Leben gerufen wurden. Um die Umweltauswirkungen der Gruppe bestmöglich zu reduzieren, müssen sie zunächst einmal den Kontext und die Herausforderungen in diesem Bereich verstehen. Wir bemühen uns, eine Vielzahl von Schulungsformaten anzubieten, wie beispielsweise „Lunch & Learn“-Konferenzen oder die Organisation von Climate Fresks oder anderen speziellen Workshops.

ZU TISCH

Im Jahr 2025 haben wir in Frankfurt einen weiteren Schritt unternommen, um unser Gastronomieangebot nachhaltiger zu gestalten. Mit Unterstützung der Experten der FiBL Projekte GmbH und gefördert durch das Hessische Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt haben wir daran gearbeitet, mehr regionale und biologische Produkte zu integrieren, attraktive vegetarische Gerichte zu entwickeln und unser verantwortungsbewusstes Umgang mit Lebensmitteln zu stärken.

Dank des Projekts „Zu Tisch“ ist die Kantine in Frankfurt eine der ersten in der Region, die ihre CO₂-Emissionen misst, Lebensmittelabfälle reduziert und Bio-Zertifizierungen initiiert hat.



THOMAS HORN
Head chef in the Frankfurt Office

Proaktiv handeln mit dem ODDO BHF Stiftungsfonds „Acting for Tomorrow“

Der ODDO BHF Stiftungsfonds *Acting for Tomorrow* trägt das philanthropische Engagement der Gruppe in Frankreich voran, indem er Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden für wirkungsvolle Solidaritätsaktionen zusammenbringt.

Sein Hauptziel ist es, bestehende Sponsoring-Initiativen zu bündeln, zu strukturieren und zu koordinieren, um deren Wirksamkeit und Reichweite zu steigern. Das ganze Jahr über schließen sich die Teams für ein gemeinsames Anliegen zusammen und zeigen damit, dass sich die Werte, die das Unternehmen leiten, auch in ihrem Beitrag zum gesellschaftlichen Leben widerspiegeln.

Der ODDO BHF Stiftungsfonds *Acting for Tomorrow* gliedert seine philanthropischen Initiativen in drei Hauptbereiche:

- Reaktion auf Notsituationen: humanitäre, ökologische und soziale
- Medizinische Forschung
- Sozialpädagogik



SAMIRA SALOOJE
Head of Strategic Sourcing
& Co-coordinator *Acting for Tomorrow*



CALYPSO FAURE
Private Banker
& Co-coordinator *Acting for Tomorrow*

PARTNERSCHAFTEN

Alzheimer-Stiftung

Seit ihrer Gründung vor 19 Jahren engagieren wir uns für die Stiftung. Im Jahr 2025 wurden 500 Kundinnen und Kunden von ODDO BHF zur Gala der Alzheimer-Forschungsstiftung in Paris und Lyon eingeladen.

Französisches Rotes Kreuz

Der ODDO BHF Stiftungsfonds *Acting for Tomorrow* hat das Rote Kreuz als neuen Partner ausgewählt, um sein Engagement im humanitären Bereich auszuweiten. Im Jahr 2025 nahmen 166 Mitarbeiter und Kunden am 20-km-Lauf von Paris zugunsten der Organisation teil.

Cours Ozanam

Seit 2017 unterstützt der Stiftungsfonds die Schule Frédéric Ozanam. Diese nicht staatlich anerkannte Schule, die dem Netzwerk „Espérance Banlieues“ angehört, engagiert sich in den nördlichen Stadtteilen von Marseille, um den Kindern eine hochwertige Bildung zu bieten.

Télémaque

Seit 2020 ist der Der ODDO BHF Stiftungsfonds *Acting for Tomorrow* Partner von Télémaque, einem Verein, der sich für Chancengleichheit einsetzt. Derzeit betreuen 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe junge Schüler der Mittel- und Oberstufe als Paten und Patinnen. Ihre Aufgabe besteht darin, die Jugendlichen zu begleiten, zu beraten und ihnen das nötige Selbstvertrauen sowie die Ressourcen zu vermitteln, die sie zur Verwirklichung ihrer Projekte benötigen.

SAÜLE 3
Einsatz für eine
SOLIDARISCHE
GESSELLSCHAFT

Neben diesen Partnerschaften, die auf eine langfristige Zusammenarbeit ausgerichtet sind, unterstützt der ODDO BHF Stiftungsfonds *Acting for Tomorrow* punktuell auch andere Organisationen.

Im Jahr 2025 wurden auch La Source Garouste, Rura (ehemals Chemins d'Avenirs), die École de la Transition Écologique (ETRE-Netzwerk), die Europäische Vereinigung gegen Leukodystrophien (ELA) und die Association Point Carré Handicap (APCH) unterstützt. Diese Vereine werden in der Regel von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Gruppe vorgeschlagen, in denen sie selbst engagiert sind.

SOLIDARITÄTS-FUSSBALLTURNIER MIT „SPORT DANS LA VILLE“

Am 16. November 2025 veranstaltete der ODDO BHF Stiftungsfonds *Acting for Tomorrow* in Zusammenarbeit mit dem Verein „Sport dans la Ville“ sein allererstes Solidaritäts-Fußballturnier.

Der 1998 gegründete Verein engagiert sich seit mehr als 25 Jahren für die Einrichtung und Betreuung von Sportzentren in benachteiligten Stadtvierteln und bietet jungen Menschen so ein strukturiertes, fürsorgliches Umfeld voller Möglichkeiten.

Bei dieser ersten Ausgabe trafen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ODDO BHF und Jugendliche des Vereins gemeinsam auf dem Spielfeld. An der Seite von Philippe Oddo erlebten sie einen sportlichen Höhepunkt, bei dem Energie, Geselligkeit und Teamgeist eine echte Dynamik der Begegnung und Offenheit schufen.

Diese Initiative verdeutlicht voll und ganz das Ziel des Stiftungsfonds: **Solidarität, Inklusion und Sport miteinander zu verbinden.**



Aktiv werden mit der ODDO BHF *Stiftung*

Die ODDO BHF Stiftung engagiert sich seit mehr als 25 Jahren für gesellschaftlichen Fortschritt. Als gemeinnützige Stiftung fördert sie Soziales, Wissenschaft und Forschung sowie Kunst und Kultur mit besonderem Blick auf Frankfurt und auf deutsch-französische Konzepte.

Die ODDO BHF Stiftung wirkt weit über finanzielle Förderung hinaus: Sie bringt Menschen zusammen, stärkt den Austausch und schafft Räume für Dialog und Verantwortung. So entsteht ein starkes gemeinsames Wir – #WirGemeinsam.

UNTERSTÜTZTE PROJEKTE

Soziales: Junge Menschen stärken und Begegnungen ermöglichen

Die Stiftung unterstützt derzeit mehrere Programme, die junge Menschen an demokratische Teilhabe, kulturelle Offenheit und interkulturelle Erfahrungen heranführen.

- **Europäisches Jugendparlament**

Das Programm ermöglicht es Jugendlichen, parlamentarische Prozesse unmittelbar zu erleben. Sie diskutieren politische Fragestellungen, erarbeiten Resolutionen und lernen demokratische Abläufe kennen. Dabei stärken sie ihre Dialogfähigkeit, kritisches Denken und Teamarbeit.

- **Entdeckungstage des Deutsch-Französischen Jugendwerks (DFJW)**

Diese Begegnungsprogramme bieten Jugendlichen aus Deutschland und Frankreich erste interkulturelle Erfahrungen. Besuche von Institutionen und Projekten erweitern ihren Blick auf soziale und berufliche Zusammenhänge.

- **„Tannenbäumchen auf Rädern“**

Ein berührendes Beispiel gelebter Solidarität ist das jährliche Projekt gegen Alterseinsamkeit. Weihnachten 2025 beteiligten sich 13 Niederlassungen der ODDO BHF Gruppe in Deutschland sowie das Pariser Büro. Die Teams schrieben mehr als 1.150 Karten, die zusammen mit kleinen beleuchteten Tannenbäumchen an Seniorinnen und Senioren verteilt wurden.

Wissenschaft und Forschung: Wissen, das Zukunft gestaltet

2025 initiierte die Stiftung zwei wissenschaftliche Leuchtturmprojekte, die beispielhaft für exzellente deutsch-französische Zusammenarbeit stehen und die Lebensbedingungen von Kindern verbessern:

- **Kindliche AML-Leukämie**

Eine dreijährige Kooperation zwischen der Goethe-Universität Frankfurt und dem Institut Gustave Roussy in Paris, mit dem Ziel, neue Therapieansätze zu entwickeln.

- **KI-basierte Hirnforschung**

Eine fünfjährige Zusammenarbeit zwischen dem Cooperative Brain Imaging Center Frankfurt und dem Institut de l'Audition in Paris, um Sprachtherapien für Kinder wirksamer und individueller zu gestalten.

Kunst und Kultur: UNART – Kreativität, Resilienz und Teilhabe

Im Mittelpunkt steht das Stiftungsprojekt UNART, das 2026 sein 20-jähriges Jubiläum feiert.

Der Performance-Wettbewerb bietet 14- bis 21-Jährigen Raum für eigene Themen und stärkt Selbstvertrauen, Resilienz, Teamfähigkeit und eine sicht- und hörbare Stimme.

Die Finalveranstaltungen in Frankfurt, Hamburg und Dresden ermöglichen Begegnungen mit Mitarbeitenden, Partnerinnen und Partnern sowie Akteurinnen und Akteuren aus Politik und Zivilgesellschaft – und verbinden künstlerischen Ausdruck mit sozialer Wirkung.

Weiterführende Informationen können Sie der Website der ODDO BHF Stiftung entnehmen:

www.oddo-bhf-stiftung.com



SONJA PEICHL
Managing Director ODDO BHF Stiftung



Gemeinsames *Engagement* mit unseren Teams

ODDO BHF SOCIAL CLUB

Seit 2013 bündelt der Social Club die sozialen Aktivitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ODDO BHF in Deutschland. Die Initiativen des Social Clubs verfolgen folgende Ziele:

- Förderung der Chancengleichheit für benachteiligte Kinder und Jugendliche
- Begleitung von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund bei ihrer Integration in die lokale Gemeinschaft
- Unterstützung von Familien aus sozial benachteiligten Verhältnissen

Im Jahr 2025 hat der Social Club folgende wichtige Initiativen umgesetzt:

- Kleiderspenden für einen guten Zweck in Kooperation mit dem Kinderschutzbund Frankfurt (Hilton-Basar)
- Hausaufgabenhilfe durch Kolleginnen und Kollegen bei der Arche Griesheim
- Aktion „Wunschbaum“: Weihnachtsspenden von Kolleginnen und Kollegen

WALK NOW!

Die Teams nahmen zum vierten Mal an einer Challenge teil, bei der sie 24 Stunden lang ihre Schritte zählen mussten, um den Verein ELA (Europäische Vereinigung gegen Leukodystrophien) zu unterstützen. Zusammen legten sie fast 4 Millionen Schritte zurück, und der ODDO BHF Stiftungsfonds *Acting for Tomorrow* unterstützte die Initiative erneut mit einer Spende an den Verein.

BIKE NOW!

Zum vierten Mal in Folge legte ein Team von Radfahrerinnen und Radfahrern die Strecke zwischen verschiedenen Niederlassungen der Gruppe zurück. Neben der einzigartigen sportlichen und menschlichen Erfahrung, die diese Initiative ermöglichte, eröffnete sich dank der Unterstützung des ODDO BHF Stiftungsfonds *Acting For Tomorrow* auch eine solidarische Dimension. Dieser übernahm eine Spende an das Französische Rote Kreuz auf Grundlage der zurückgelegten Kilometerzahl.



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

DAS DIVERSITY-NETZWERK

Das Diversity-Netzwerk ist eine Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe in Deutschland. Es zielt darauf ab, die Vielfalt innerhalb des Unternehmens zu fördern und ein respektvolles und förderliches Arbeitsumfeld für alle zu schaffen.

Dafür organisiert das Netzwerk verschiedene Aktionen und lädt regelmäßig zu Lunch & Learn-Events ein, um Gelegenheiten zum persönlichen Austausch, Diskussion und Sensibilisierung zu schaffen. Im Juni 2025 hielt der Beauftragte für Interreligiösen Dialog Professor Dr. Wolfgang Reinbold in diesem Rahmen einen Impulsvortrag zum Thema „Wie gehen wir in einer pluralen Gesellschaft mit Religion um?“ und eröffnete den Raum für Dialog. Als Stakeholder in der Gruppe engagiert sich Isabel Jahn, Global Head of HR, für das Thema und lud im September 2025 zu einem Austausch rund um Diversity & Inclusion ein.

Darüber hinaus kommuniziert das Diversity-Netzwerk regelmäßig, um eine inklusive Kultur zu fördern, indem es über verschiedene religiöse Feiertage informiert, Tage der interkulturellen Vielfalt feiert und dabei die Werte Gleichheit und Respekt hervorhebt.

Seit 2023 ist die ODDO BHF Gruppe auf Initiative des Netzwerks Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Diese zielt darauf ab, die Anerkennung, Wertschätzung und Integration von Vielfalt in der Unternehmenskultur zu fördern.



