

2025

Engagements
RSE DU GROUPE



ODDO BHF

L'ambition RSE du Groupe ODDO BHF

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.

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 nos équipes sont régulièrement associés.

2

limiter notre impact *environnemental*

Nous nous engageons à limiter 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.



CAROLINE D'HÉROUVILLE
Group CSR Manager

Les acteurs de la *durabilité*

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*

LES AMBASSADEURS

Mission Handicap et référents

Ambassadeurs RSE

Réseau de la Diversité ●

ODDO BHF Social Club

Women @ODDO BHF ●

● *Initiatives collaborateurs*

« 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. »



ÉDOUARD COUSTOU
Group Sustainability Manager



PILIER 1
S'engager
POUR NOS ÉQUIPES

Nos engagements en 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.

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.

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.

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

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

566

Collaborateurs et collaboratrices ont bénéficié de cours de langues au sein du Groupe en 2025

43

Mobilités internationales ont été accompagnées en 2025

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.

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.

CES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES RACONTENT LEURS MOBILITÉS INTERNATIONALES

« Dans le cadre de mon "Graduate Program", j'ai effectué un séjour de quatre mois à Paris. J'y ai travaillé au sein de l'équipe de marketing digital de la Gestion d'Actifs. J'ai pris beaucoup de plaisir à travailler sur des sujets liés au marketing numérique, à faire plus étroitement connaissance avec mes collègues français et ceux du secteur de la gestion d'actifs, ainsi qu'à m'immerger dans la culture et les méthodes de travail françaises. »



JOHANNA DITTMER
Junior Marketing & Event Manager
Mobilité internationale de Francfort à Paris dans le cadre du Graduate Program en 2025

« Ma mobilité en Allemagne, en famille et depuis 4 ans, c'est avant tout l'opportunité de vivre pleinement les valeurs d'ouverture et d'agilité portées par ODDO BHF, au contact d'équipes dynamiques et résolument internationales. C'est aussi la découverte d'une culture riche qui nourrit notre esprit Européen : Goethe à Weimar, Dürer à Nuremberg, Gutenberg à Mayence, Riemenschneider à Wurtzbourg, Humboldt à Berlin. »



PIERRE EMMANUEL CHARRETTE
Group Head of Legal
Mobilité internationale permanente de Paris à Francfort en 2021

« Ma mobilité a été une formidable opportunité, tant sur le plan professionnel que personnel. Travailler dans l'un des grands bureaux du Groupe m'a permis de mieux comprendre la diversité de nos métiers et, surtout, de constater à quel point les synergies sont essentielles. J'ai également été frappée par la richesse culturelle du Groupe : malgré des styles différents, plus formels côté allemand et plus directs côté français, j'ai trouvé partout la même chaleur humaine, l'entraide et l'envie de collaborer. Cette mobilité m'a fait sortir de ma zone de confort tout en restant dans un cadre familier : le meilleur des deux mondes. »



ANDREA REUTER
Chief of Staff to Philippe Odde
Mobilité internationale de Genève à Paris en 2025

« Je suis particulièrement attaché à la mobilité internationale, qui m'a offert une occasion unique de travailler sur une période prolongée avec des équipes basées en France. Ces interactions directes ont renforcé ma compréhension des processus, des structures organisationnelles et des enjeux opérationnels au quotidien. Observer comment des missions similaires sont menées dans un environnement culturel et organisationnel différent a été particulièrement enrichissant pour moi et a contribué à développer durablement des synergies. »



BORIS PAVLOVIC
Head of PWM Operations DE
Mobilité internationale de Francfort à Paris en 2025

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 indicateurs clés de performance dédiés. En 2025, nous comptons :

- **43% de femmes et 57% d'hommes parmi l'ensemble des effectifs** (vs. 41% / 59% en 2021*)
- **31% de femmes et 69% d'hommes parmi les managers** (vs. 26% / 74% en 2021*)
- **29% de femmes et 71% d'hommes parmi les Top Managers** (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 nos communications internes et externes reflètent 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.

PRÉVENIR LE SEXISME ET LES DISCRIMINATIONS

Nous déployons un plan de prévention et de sensibilisation contre le sexisme, le harcèlement sexuel et toutes autres formes de discriminations. Ce programme se concrétise, en France, par des sessions de formation collectives et des modules spécifiques dédiés aux comités de direction afin d'identifier et de dépasser les biais de perceptions. En Allemagne, l'ensemble des équipes est formé sur les thématiques de prévention des discriminations.

DES EXEMPLES D' ACTIONS CIBLÉES

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 marqué par une forte présence masculine.

Programmes d'Empowerment adaptés aux différents niveaux de séniorité des femmes

Ils permettent d'aborder des thématiques telles que la connaissance de soi, l'identification de ses forces, la vision, la posture, la communication, la carrière et la vie familiale, les objectifs, le réseau ou encore l'authenticité. Autant de sujets clés pour prendre en main et piloter son évolution de carrière.

110

Femmes ont participé à ces programmes depuis 2020

Programmes de Leadership

Un parcours est proposé aux femmes leaders du Groupe afin de soutenir l'évolution de leur carrière. Il leur permet de mobiliser pleinement leur expertise pour mieux orienter leur trajectoire, renforcer l'efficacité de leurs équipes, et élargir leur réseau.

31

Femmes ont participé aux premiers pilotes en 2024

LE RÉSEAU COMME ACCÉLÉRATEUR DE CARRIÈRE

En Allemagne, des collaboratrices ont créé le réseau **Women @ODDO BHF** afin d'offrir une plateforme d'échange dédiée au renforcement de la place des femmes au sein du Groupe et à l'attractivité de sa marque employeur. Le Groupe soutient activement cette initiative et a également noué en France un partenariat avec le réseau **Women in Finance**, permettant à des collaboratrices leaders de développer leur réseau, s'inspirer de parcours reconnus et d'accéder à des formations pour faire progresser leur carrière.

En 2025, deux évènements majeurs ont été organisés en France et en Allemagne, animés par des experts et invitant des femmes et des hommes à promouvoir la collaboration et la performance au service de toutes et tous.



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.

409

Nouveaux arrivants en 2025 dont :

180 profils expérimentés
229 profils juniors

393

Étudiants (stagiaires, alternants) en 2025

52

Profils en Graduate Program

42 ans

Âge moyen au sein du Groupe



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 équipes 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 et collaboratrices concernés 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

- 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 réalisent des entretiens blancs avec des jeunes accompagnés par l'association.

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. L'Accord Handicap de l'entité ODDO BHF SCA permet un suivi précis du sujet en France, y compris pour les autres entités locales, et offre une ligne directrice aux autres entités du Groupe.

2,5%

Quota de collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap en France en 2025

3,1%

Quota de collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap en Allemagne en 2025



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

Nos formations à l'IA et à la data aident les collaborateurs et les collaboratrices à développer une compréhension solide du rôle stratégique des données dans la prise de décision. Ils permettent d'identifier les différents types et structures de données, et d'aborder les principes essentiels de la gouvernance pour garantir qualité, sécurité et éthique. En 2026, le lancement de l'AI Academy est dédiée à la montée en puissance de l'usage responsable et stratégique de l'intelligence artificielle.

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.

1 251

Collaborateurs et collaboratrices ont été formés en 2025



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

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.

92%

Des collaborateurs et collaboratrices sont fiers de travailler chez ODDO BHF en 2025

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.

- Plusieurs initiatives de communication, d'ateliers et de webinaires ont été reconduites pour partager les bonnes pratiques en cas de situations d'urgence et pour la sécurité (entre autres incendie, auto-défense, premiers secours).
- Depuis juillet 2024, une salle de sport sur le site de la Madeleine permet aux collaborateurs et collaboratrices de rester en forme, avec la possibilité de consulter un ostéopathe.
- En 2025, des ateliers ont été organisés à Paris, notamment sur des thématiques de santé (troubles musculo-squelettiques, fatigue oculaire, diététique, etc.), de risques psychosociaux (gestion des conflits, gestion du stress, communication non violente) et de développement personnel (renforcement de la concentration, affirmation de soi, maîtrise du stress).
- Les équipes ont accès à des dispositifs leur permettant de préserver leur santé : en France, une conciergerie médicale est disponible pour accompagner les équipes. En Allemagne, une plateforme de coaching et de soutien psychologique sur une multitude de sujets (gestion du stress, troubles du sommeil, anxiété, dépendances), est accessible à toutes et tous depuis l'intranet du Groupe. En Allemagne, des consultations avec un kinésithérapeute sont régulièrement tenues, ainsi que des campagnes de vaccinations contre la grippe.

- Des webinaires en ligne et des ateliers physiques sont régulièrement organisés en France et en Allemagne sur les bonnes pratiques liées à la santé en général et au travail, à l'occasion notamment de la journée de la santé, dans le cadre des initiatives Octobre Rose et Movember ou encore de la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH). En 2025, des webinaires de prévention et de sensibilisation au cancer ont été organisés en français et en allemand, avec un fort taux de connexions.

Activités sociales et sportives

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

- **SING NOW!** : la chorale Sing Now! réunit plus de 50 choristes et se produit chaque année lors des fêtes d'entreprise.
- **SPORT NOW!** : Le programme Sport Now! du Groupe a enrichi son offre avec l'organisation d'un tournoi de football solidaire, le lancement de cours de yoga hebdomadaires et la création du Running Club à Francfort et Paris. La salle de sport parisienne a également maintenu une très bonne fréquentation.

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.

Les équipes concernées par ces plans d'actions ont pour objectifs de :

- Mettre en œuvre les actions de réduction des émissions
- Suivre les KPIs ainsi que les résultats qualitatifs
- Assurer le reporting des données carbone

En 2025, 99% des émissions du Groupe émanaient du scope 3, dont :

77%

Des investissements

5%

Des achats de biens et de service

17%

Des autres postes d'émission du scope 3 (transports des salariés, transport de métaux, immobilisations, déchets, etc.)

DÉFINITIONS

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.

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 de durabilité 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.



ANTOINE ARCHAMBEAU
Sourcing Manager

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

Le Forfait Mobilité Durable en France permet d'encourager 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.



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 équipes à un usage plus responsable 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

230

Collaborateurs et collaboratrices bénéficient en 2025 de mesures incitatives telles que des vélos ou le Forfait Mobilité Durable.

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 des contrôles techniques conçus pour optimiser le confort tout en limitant la consommation d'énergie ;
- Outil de suivi énergétique dédié à la consommation d'électricité, permettant une meilleure visibilité et une gestion proactive ;
- 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 SÚSSEK
Group Head Commercial
Property Management

Un dispositif de formation sur la thématique climat

La formation est l'outil qui se trouve au cœur 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, l'organisation de Fresques du Climat ou d'autres ateliers dédiés.

ZU TISCH*

En 2025, nous avons franchi une nouvelle étape à Francfort pour rendre notre offre de restauration plus durable. Avec l'accompagnement des experts de FiBL Projekte GmbH, soutenu par le ministère de l'Agriculture et de l'Environnement de Hesse, nous avons travaillé à intégrer davantage de produits régionaux et biologiques, développé des plats végétariens attractifs et renforcé notre gestion responsable des denrées alimentaires.

Grâce au projet "Zu Tisch", la cantine de Francfort est devenue l'une des premières de la région à mesurer ses émissions de CO₂, réduire ses déchets alimentaires et initier l'obtention de certifications bio.

*À table



THOMAS HORN
Head chef in the Frankfurt Office

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

Le Fonds de dotation ODDO BHF *Agir pour demain* porte les engagements philanthropiques du Groupe en France en fédérant collaborateurs, collaboratrices, clientes et clients autour d'actions solidaires à impact.

Son objectif principal est de rassembler, structurer et coordonner les initiatives de mécénat existantes afin d'accroître leur efficacité et leur rayonnement. Tout au long de l'année les équipes se rassemblent autour d'une cause commune illustrant que les valeurs qui guident l'entreprise se reflètent aussi dans leur manière de contribuer à la vie en société.

Le Fonds de dotation ODDO BHF *Agir pour demain* structure ses initiatives philanthropiques autour de trois axes majeurs :

- La réponse aux situations d'urgence : humanitaires, écologiques et sociales
- La recherche médicale
- L'éducation à caractère social



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



CALYPSO FAURE
Private Banker
& Co-coordinator *Agir pour demain*

NOS PARTENARIATS

Fondation Alzheimer

Depuis sa création il y a 19 ans, nous nous mobilisons pour soutenir la Fondation. En 2025, 500 clients de ODDO BHF ont été invités au Gala Fondation Recherche Alzheimer de Paris et de Lyon.

La Croix-Rouge

Le Fonds de dotation ODDO BHF *Agir pour demain* a retenu la Croix-Rouge comme nouveau partenaire afin d'élargir ses actions dans le domaine humanitaire. En 2025, 166 collaborateurs et clients ont participé aux 20 km de Paris au bénéfice de l'organisation.

Cours Ozanam

Depuis 2017, le Fonds de dotation ODDO BHF *Agir pour demain* 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, le Fonds de dotation ODDO BHF *Agir pour demain* est partenaire de Télémaque, une association oeuvrant 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.

PILIER 3
Agir pour
UNE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE

Outre ces partenariats qui ont vocation à s'inscrire sur le long terme, le Fonds de dotation ODDO BHF *Agir pour demain* soutient ponctuellement d'autres organismes.

En 2025, la Source Garouste, Rura (ex-Chemins d'Avenirs), l'École de la Transition Écologique (réseau ETRE), l'association Européenne contre les leucodystrophies (ELA), et l'Association Point Carré Handicap (APCH) ont aussi été soutenues. Ces associations sont généralement proposées par des collaborateurs et collaboratrices du Groupe, dans lesquelles ils sont eux-mêmes engagés.

TOURNOI DE FOOT SOLIDAIRE AVEC « SPORT DANS LA VILLE »

En novembre 2025, le Fonds de dotation ODDO BHF *Agir pour Demain* a organisé son tout premier tournoi de foot solidaire, en partenariat avec l'association Sport dans la Ville.

Créée en 1998, cette association œuvre depuis plus de vingt-cinq ans à la mise en place et à l'encadrement de centres sportifs implantés au cœur de quartiers prioritaires, offrant ainsi aux jeunes un environnement structurant, bienveillant et porteur d'opportunités.

Pour cette première édition, collaborateurs et collaboratrices de ODDO BHF et jeunes de l'association se sont retrouvés ensemble sur le terrain. Aux côtés de Philippe Oddo, ils ont partagé un moment sportif fort, où l'énergie, la convivialité et l'esprit d'équipe ont su créer une véritable dynamique de rencontre et d'ouverture.

Cette initiative illustre pleinement l'ambition du Fonds de dotation : **allier solidarité, inclusion et sport.**



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

Depuis plus de 25 ans, la Fondation ODDO BHF s'engage en faveur du progrès social. En tant que fondation d'utilité publique, elle soutient des initiatives sociales, la science et la recherche, ainsi que l'art et la culture avec une attention particulière sur Francfort et sur les projets franco-allemands.

La Fondation ODDO BHF va bien au-delà du financement : elle rassemble les personnes, encourage l'échange et crée des espaces de dialogue et de responsabilité. Cela renforce un véritable sentiment collectif. #WirGemeinsam (#NousEnsemble).

PROJETS SOUTENUS

Social: Accompagner les jeunes et créer des espaces de rencontre

La Fondation soutient actuellement plusieurs programmes qui initient les jeunes à la participation démocratique, à l'ouverture culturelle et aux expériences interculturelles.

- **Parlement Européen des Jeunes**

Ce programme permet aux jeunes de découvrir concrètement les processus parlementaires. Ils débattent de questions politiques, rédigent des résolutions et se familiarisent avec les procédures démocratiques, développant ainsi leur capacité de dialogue, leur pensée critique et leur esprit de coopération.

- **Journées Découverte de l'OFAJ**

Ces journées offrent aux jeunes, en France et en Allemagne, leurs premières expériences interculturelles. Les visites d'institutions et de projets élargissent leur compréhension des contextes sociaux et professionnels.

- **« Tannenbäumchen auf Rädern* »**

Un exemple touchant de solidarité en action : ce projet annuel lutte contre l'isolement des personnes âgées. À Noël 2025, 13 agences du Groupe ODDO BHF en Allemagne ainsi que le bureau de Paris y ont pris part. Les équipes ont rédigé plus de 1 150 cartes, distribuées à des seniors avec de petits sapins lumineux.

**Sapin de Noël mobile*

Science et recherche: Un savoir qui construit l'avenir

En 2025, la Fondation a lancé deux projets scientifiques phares, incarnant une coopération franco-allemande exemplaire et visant à améliorer les conditions de vie des enfants :

- **Leucémie AML pédiatrique**

Une collaboration de trois ans entre l'Université Goethe de Francfort et l'Institut Gustave-Roussy à Paris, en vue de développer de nouvelles approches thérapeutiques.

- **Recherche cérébrale basée sur l'IA**

Une coopération de cinq ans entre le Cooperative Brain Imaging Center de Francfort et l'Institut de l'Audition à Paris, afin de rendre les thérapies de la parole pour enfants plus efficaces et plus personnalisées.

Art et culture: UNART – Créativité, résilience et participation

Le projet phare de la Fondation, UNART, fêtera ses 20 ans en 2026.

Ce concours de performances offre aux jeunes de 14 à 21 ans un espace pour explorer leurs propres thématiques et développe leur confiance, leur résilience, leur esprit d'équipe ainsi qu'une voix forte, audible et visible.

Les événements à Francfort, Hambourg et Dresde favorisent les rencontres avec des collaborateurs, partenaires et acteurs du monde politique et de la société civile, alliant expression artistique et impact social.

Pour plus d'informations, consultez le site de la Fondation ODDO BHF Stiftung :

www.oddo-bhf-stiftung.com



SONJA PEICHL
Managing Director ODDO BHF Stiftung



© De Da Productions

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 2025, le Social Club a mené plusieurs initiatives clés :

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

WALK NOW!

Pour la quatrième fois, nos équipes 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 4 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 quatrième 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 la Croix-Rouge Française pour chaque kilomètre parcouru.



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

RÉSEAU DE LA DIVERSITÉ

Le Réseau de la Diversité est une initiative portée par des collaborateurs et collaboratrices du Groupe en Allemagne. Son objectif est de promouvoir la diversité et de créer un environnement de travail respectueux et bienveillant pour tous.

Le réseau organise diverses actions et événements pour favoriser l'échange et la sensibilisation, notamment les Diversity Lunch & Learn, qui permettent d'écouter des témoignages inspirants et de dialoguer. En juin 2025, il a accueilli le professeur Dr. Wolfgang Reinbold, président du Haus der Religionen à Hanovre, pour une intervention sur le thème : « Comment vivre la religion dans une société plurielle ? ». En septembre 2025, Isabel Jahn, Global Head of HR, a également invité les collaborateurs et collaboratrices à un échange autour de la diversité et de l'inclusion.

Le réseau communique régulièrement afin de promouvoir une culture inclusive, notamment en mettant en lumière différents jours de fête religieux, les journées de diversité culturelle, ainsi que les valeurs d'égalité et de respect mutuel.

Depuis 2023, et grâce à l'initiative du réseau, le Groupe ODDO BHF est signataire de la Charta der Vielfalt, une initiative allemande visant à encourager la reconnaissance et l'intégration de la diversité dans la culture d'entreprise.



