

Agir en entreprise à mission

Rapport de mission 2024
Rapport RSE 2024



Les éléments communiqués reflètent l'opinion de Mirova / la situation à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis. Ce document n'est pas une communication promotionnelle. Ce document est un rapport d'activité qui n'est pas destiné à promouvoir le(s) fonds mentionné(s). Ce document ne constitue pas une offre ou toute autre forme d'invitation à acheter des actions des fonds mentionnés, dans quelque juridiction que ce soit.

Un affilié de

 **NATIXIS**
INVESTMENT MANAGERS

L'année 2024 a été marquée par un recul des ambitions environnementales, dans un contexte de tensions géopolitiques exacerbées et de radicalisation des opinions à l'approche des élections. En Europe, certaines réglementations environnementales ont été assouplies, illustrant un "backlash" plus large vis-à-vis des enjeux climatiques. Dans le même temps, les avancées technologiques transforment en profondeur notre économie et notre société, soulevant à la fois des opportunités et des défis pour la transition écologique.

Face à ces bouleversements, nous faisons le choix de l'action. Chez Mirova, nous nous appuyons sur notre mission pour maintenir une trajectoire claire et cohérente. L'année 2024 a ainsi été une année de réflexion et d'adaptation, un travail qui se poursuivra en 2025 pour assurer que notre mission reste pleinement au service de l'impact environnemental et social, tout en répondant aux défis de notre développement.

“L'année 2024 a ainsi été une année de réflexion et d'adaptation, un travail qui se poursuivra en 2025 pour assurer que notre mission reste pleinement au service de l'impact environnemental et social, tout en répondant aux défis de notre développement.”

Dans ce cadre, nous avons pris une décision stratégique concernant nos fonds cotés : ne plus faire du positionnement en Article 9 un prérequis systématique. Cette évolution nous permet d'anticiper les ajustements réglementaires à venir et de renforcer notre capacité à financer des entreprises en transition, notamment en intensifiant nos actions d'engagement actionnarial. Notre ambition reste inchangée : continuer à être un investisseur engagé et exigeant, capable d'accompagner les transformations nécessaires.

Par ailleurs, nous accordons une attention particulière aux évolutions technologiques, qui jouent un rôle clé dans la transition environnementale. Elles offrent des outils puissants pour mieux analyser les risques, allouer les capitaux et renforcer notre engagement auprès des entreprises. Chez Mirova, nous abordons ces mutations de manière méthodique, en adaptant nos approches et en développant une vision claire de leur impact sur notre métier.

Je me félicite des nombreux échanges que ces évolutions ont suscités au sein de notre comité de mission, dont l'expertise sera précieuse pour nous accompagner dans l'analyse des transformations en cours.

À travers ce rapport, nous vous invitons à découvrir l'avis de notre comité de mission sur la manière dont nous avons contribué aux objectifs statutaires de notre mission en 2024, ainsi que les actions mises en place pour garantir l'exemplarité de nos pratiques internes. ♦



Philippe Zaouati

Directeur général de Mirova

Sommaire



	Éditorial Philippe Zaouati	page 2
O1	Mirova, une société de gestion à mission	page 4
	Qui sommes-nous ?	page 5
	Notre mission	page 10
O2	Rapport du Comité de Mission / Rapport de mission	page 13
	Éditorial Isabelle Juppé	page 14
	Les membres du Comité de Mission	page 15
	Vue d'ensemble des objectifs associés à la mission	page 16
	1. Impact	page 17
	2. Expertise	page 21
	3. Innovation	page 25
	4. Diffusion	page 29
	5. RSE	page 33
O3	Agir en entreprise responsale / Rapport RSE	page 37
	Éditorial Aude Rouyer	page 38
	Axe 1. Construire une gouvernance éthique et ouverte	page 40
	Axe 2. Consolider et faire grandir notre collectif interne	page 49
	Axe 3. Maîtriser les impacts directs sociaux et environnementaux de nos activités	page 64

01 Mirova, une société de gestion à mission



Les données mentionnées reflètent l'opinion de Mirova et la situation à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis. Toutes les valeurs mobilières mentionnées dans ce document, le sont à titre illustratif uniquement et ne constituent en aucun cas un conseil en investissement, une recommandation ou une sollicitation d'achat ou de vente

Agir en entreprise à mission



Qui sommes-nous ?

Notre identité

Mirova est une société de gestion globale d'actifs dédiée à l'investissement responsable et une filiale de [Natixis Investment Managers](#).

À la pointe de la finance durable depuis plus d'une décennie, Mirova développe des solutions d'investissement innovantes dans toutes les classes d'actifs, visant à combiner création de valeur à long terme avec un impact environnemental et social positif. Parmi les marques de reconnaissance de sa

démarche, il convient de souligner que Mirova est labellisée B Corp¹ (voir [page 11](#)), et qu'elle inscrit son engagement dans le cadre de la Société à mission².

Mirova propose une large gamme de stratégies - actions, taux, gestion diversifiée, infrastructures de transition énergétique, capital naturel et capital-investissement - conçues pour les investisseurs institutionnels, les plateformes de distribution et les investisseurs

particuliers en Europe, Amérique du Nord et Asie-Pacifique. Mirova et ses sociétés affiliées comptaient 32 milliards d'euros d'actifs³ sous gestion au 31 décembre 2024.

Mirova opère en France, où se situe son siège social, mais aussi aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Kenya, au Luxembourg, et à Singapour via des structures dédiées.

Société de gestion tournée vers l'impact, Mirova a été créée avec une ambition pionnière : proposer des solutions d'investissement innovantes visant à combiner création de valeur sur le long terme et impact sociétal positif. Mirova propose ainsi aux investisseurs son expertise pour connecter les capitaux et l'épargne avec les besoins d'investissement, au service de la transition de l'économie vers un modèle plus soutenable et inclusif.

Notre ADN se caractérise par :

- **Une ouverture sur le monde nourrie par le travail en réseau**, le partage d'expériences et la diffusion de nos réflexions dans les sphères financière, économique, académique ainsi qu'auprès de la société civile ;
- **Une vision de long terme** pour voir plus loin, et mieux ;
- **Un esprit pionnier et entrepreneurial** pour défricher de nouveaux territoires et thèmes d'investissements répondant aux attentes de nos clients et au service de l'impact.

1. Depuis 2006, le mouvement B Corp porte à travers le monde des valeurs fortes de changement pour faire des entreprises « a force for good » et distinguer celles qui réconcilient but lucratif (for profit) et intérêt collectif (for purpose). L'objectif de B Corp est de certifier les entreprises qui intègrent dans leur modèle d'affaire et dans leurs opérations des objectifs sociaux, sociaux et environnementaux. Plus de détails ici. Score B Corp 2020 : <https://www.bcorporation.net/en-us/find-a-b-corp/company/mirova-sa/>

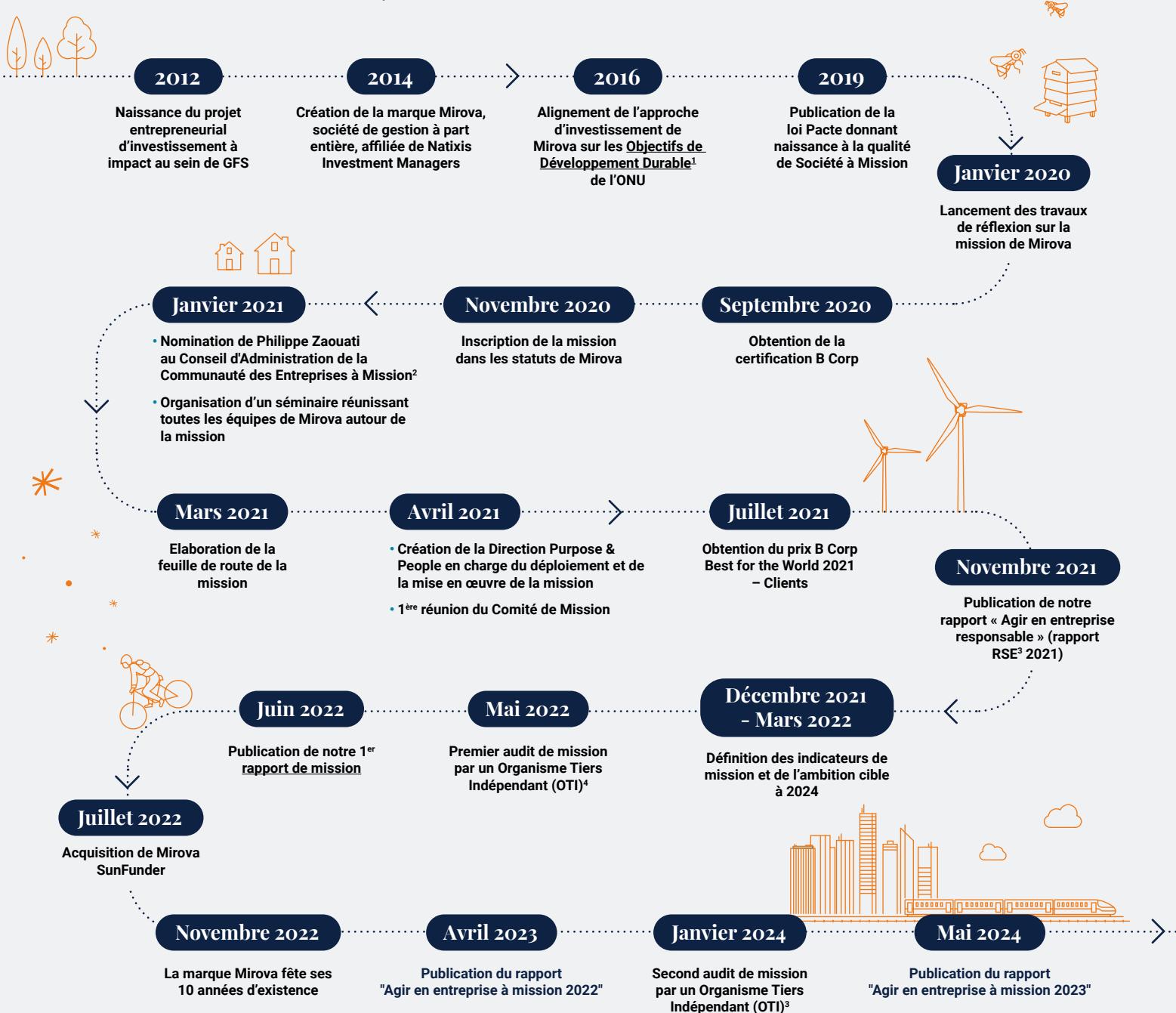
2. La qualité de société à mission a été introduite par la loi Pacte promulguée le 22 mai 2019. Cette loi a pour objectif de mieux partager la valeur créée par les entreprises avec les salariés ainsi qu'à permettre une meilleure prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux dans la stratégie des entreprises.

Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

3. Source: Mirova et ses affiliés.

Les étapes clés de notre mission

Le présent rapport du Comité de Mission a pour vocation de présenter le chemin parcouru depuis l'inscription dans nos statuts de la mission que nous nous sommes fixés.



1. Formalisés au sein de l'Agenda 2030 des Nations Unies, les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) se déclinent en 169 cibles ayant pour vocation de traiter les principales problématiques sociales et environnementales.

2. L'association fédère plus de 350 membres, dirigeants d'entreprises de toutes tailles, sociétés à mission ou en chemin vers l'adoption de cette qualité : <https://entreprisesamission.org/>

3. Responsabilité Sociétale des Entreprises. Notre rapport RSE 2021 peut être consulté ici : <https://www.mirova.com/sites/default/files/2021-12/mirova-agir-en-entreprise-responsable-novembre2021.pdf>

4. Un OTI est un organisme accrédité par le COFRAC selon la norme ISO 17029 pour les Missions de vérification des objectifs statutaires des sociétés à mission. Les références à un classement, un prix ou un label ne préjugent pas des résultats futurs du fonds.



Un pionnier de la finance durable



“
*Concilier recherche
d'impact et
profitabilité*

mirova

Nos chiffres clés¹



32 Mds€

C'est le nombre d'encours
sous gestion.



10+

C'est le nombre d'années
d'expérience de Mirova².



4

C'est le nombre de continents
dans lesquels nous sommes
implantés.



244

C'est le nombre de collaborateurs
au sein de Mirova³.
(+13 par rapport au 31/12/23)

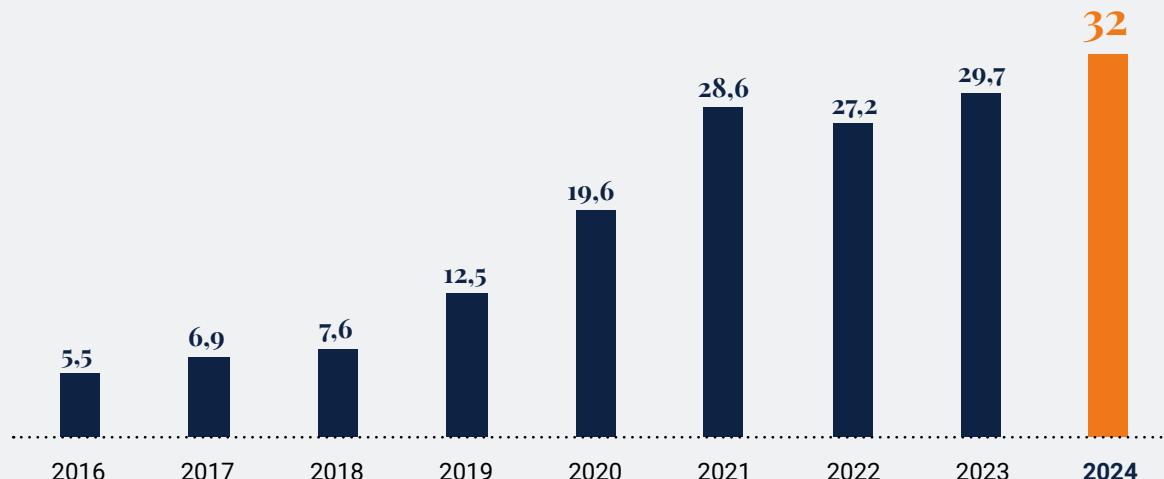
1. Source : Mirova et affiliés au 31 décembre 2024

2. Jusqu'en 2014, Mirova faisait partie d'Ostrum AM, auparavant Natixis AM. Mirova est une filiale de Natixis Investment Managers basée à Paris.

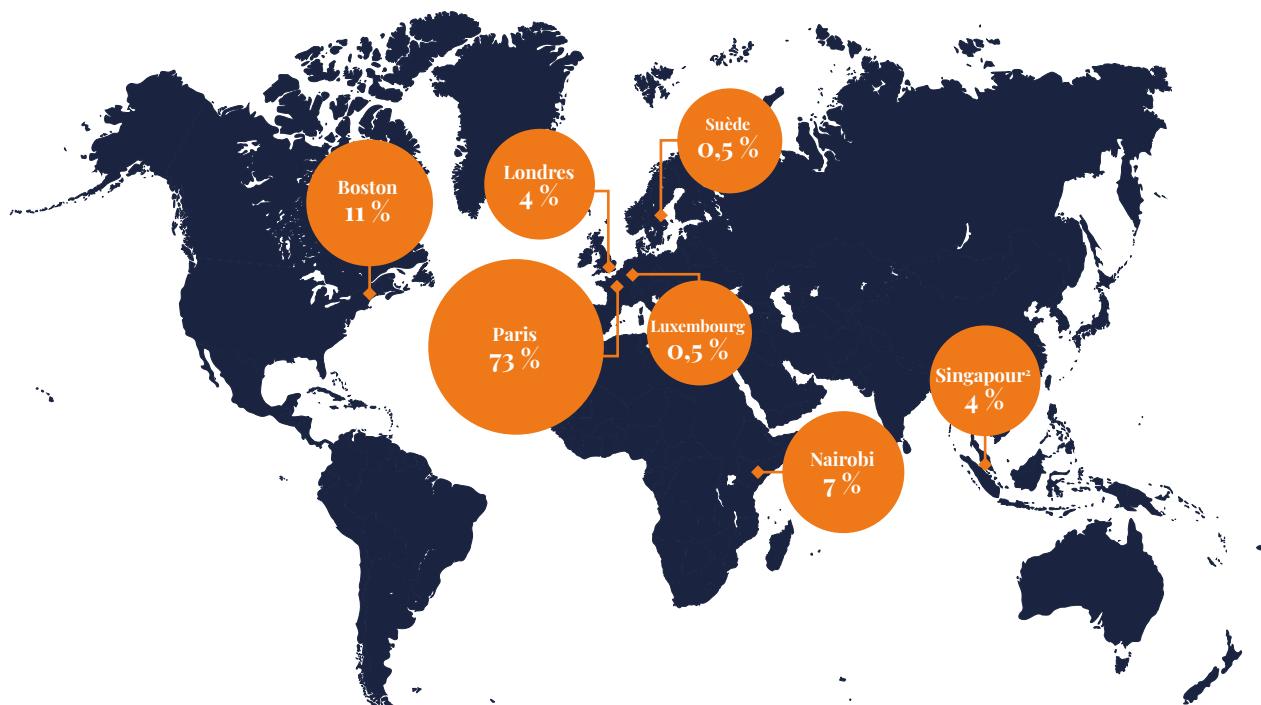
3. Mirova et ses affiliés - effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

Un gérant d'actifs global en forte croissance

Encours sous gestion¹ (in Mds€)



Répartition globale des effectifs



Source : Mirova et ses affiliés.

1. Données historiques retraitées pour les AuM dans le secteur des infrastructures généralistes, dont l'activité a été transférée à une autre société de gestion indépendante du groupe Natixis agréée par l'AMF en décembre 2019.

2. Présence de Mirova au travers d'une division hébergée chez Natixis Investment Managers Singapore Limited.

Des solutions d'investissement sur différentes classes d'actifs¹

Actifs cotés

ACTIONS



TAUX



DIVERSIFIÉ



SOLIDAIRE



CAPITAL INVESTISSEMENT À IMPACT



INFRASTRUCTURES DE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE



CAPITAL NATUREL



L'activité d'investissement au sein d'actifs cotés vise le double objectif de la performance financière et du rendement long terme, en contribuant à la croissance des entreprises cotées en bourse.

- Mirova a développé une offre de fonds actions multi-thématisques (Global, Euro, Europe) dont l'approche repose sur la conviction que quatre transitions majeures façoneront l'économie mondiale de demain (démographie, environnement, technologie, gouvernance).
- Mirova propose également une offre de fonds actions globales thématiques reposant sur quatre piliers afin de permettre aux investisseurs de se positionner sur des entreprises apporteuses de solutions innovantes face à la transition de l'économie vers un modèle répondant aux enjeux de développement durable (biodiversité, climat, développement humain, capital humain).
- Mirova contribue également à financer la création d'emplois en France et l'économie sociale et solidaire à travers des stratégies dédiées.

Mirova est un des pionniers de l'investissement en **obligations vertes et sociales**. Nos stratégies obligataires, qui couvrent les zones euro et monde, placent la sélection des émetteurs au cœur de leur processus d'investissement dans le but de générer à la fois des performances financières et un bénéfice environnemental et social.

Enfin, pour accéder au potentiel de croissance d'entreprises innovantes qui répondent aux enjeux du développement durable identifiées par nos stratégies actions et taux tout en s'adaptant aux différentes configurations du marché, Mirova propose à ses clients une **gestion diversifiée**.

Actifs réels

Avec notre stratégie dédiée au **capital-investissement à impact**, notre ambition est de conjuguer rendement financier et accompagnement de la transition environnementale et sociale de l'économie en déployant du « capital d'accélération » permettant de développer des entreprises durables, en couvrant les grandes tendances porteuses de croissance et en soutenant des solutions et des technologies innovantes.

Mirova développe des stratégies d'investissement permettant aux investisseurs d'accélérer la **transition énergétique** à travers la construction et la gestion d'infrastructures de production d'énergies renouvelables, de stockage et de mobilité propre dans les pays de l'OCDE. Mirova propose également aux investisseurs de contribuer à accélérer la transition vers des énergies propres principalement dans les pays émergents d'Afrique et d'Asie-Pacifique, ainsi que dans ceux d'Amérique latine et du Moyen-Orient à travers un fonds de dette à financement mixte (public/privé).

À travers sa plateforme d'investissement dédiée au capital naturel³, Mirova développe des solutions innovantes visant à financer la restauration et la protection de la nature et à l'utilisation durable des sols et des océans dans les pays émergents.

1. Présentation de nos différentes classes d'actifs : <https://www.mirova.com/fr/investir>
2. Plus d'informations sur nos méthodologies ESG : <https://www.mirova.com/fr/durabilite>

3. Les services fournis par la plateforme de Mirova Naturel Capital sont uniquement disponibles pour les clients professionnels et contreparties éligibles. Ils ne sont pas disponibles auprès des clients non professionnels.

Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

Un investisseur à mission

Notre raison d'être

En tant qu'entreprise à mission, notre raison d'être structure notre approche en cinq objectifs.

Nous recherchons toujours à concilier performance sociétale et financière en plaçant notre expertise du développement durable au cœur de toutes nos stratégies d'investissement. Les solutions que nous proposons à nos clients visent ainsi à développer une épargne contributive d'une économie plus durable et plus inclusive.

La finance doit être un outil de transformation de l'économie vers des modèles qui, d'une part, préservent et restaurent les écosystèmes et le climat, et d'autre part, favorisent l'inclusion sociale, la santé et le bien-être des populations.

Pionniers de ce mouvement, nous innovons sur tous nos moyens d'action :

- Investissement
- Recherche
- Engagement actionnarial
- Influence de la communauté financière



L'animation de la mission

Au sein de la Direction Purpose & People, un responsable de projet mission a en charge les activités suivantes :

- Coordonner le pilotage de la mission en lien avec le Comité de Mission, l'équipe de direction et l'ensemble des collaborateurs ;
- Animer les différents chantiers opérationnels avec l'appui des deux collaborateurs membres du Comité de Mission ;
- Faire vivre et ancrer la mission dans nos pratiques.

Une démarche complémentaire à B Corp

Dans une logique de complémentarité avec la mission, Mirova s'est engagée en 2020 dans le processus de certification B Corp™. Le label B Corp¹, reconnu internationalement, témoigne de notre engagement environnemental et social. Il constitue par ailleurs un outil d'identification de nos forces et de nos axes de progrès qui vont nourrir la dynamique de progrès continu en matière de responsabilité.

Avec une note de 113,9 sur 200, Mirova se positionne au-dessus du minimum de 80 points requis par le label, certifiant ainsi d'une exigence vis-à-vis de nous-mêmes et d'exemplarité vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes, qu'il s'agisse de nos clients, de nos fournisseurs et partenaires, des entreprises et projets que nous finançons, de notre écosystème, de nos collaborateurs ou de notre actionnaire.

En 2021, Mirova a reçu le prix « Meilleur pour le monde / Best For the World B Corp » dans la catégorie Client. Les Best for the World™ sont des entreprises B Corp ayant obtenu, dans un ou plusieurs des cinq domaines d'impact évalués et au niveau mondial, un score leur permettant de compter dans les 5 % des entreprises les mieux notées. Mirova a été reconnue sur le pilier « Clients », pour le développement de solutions d'investissement à fort impact pour les investisseurs.

Entreprise



Certifiée



2021



Customers

Mirova est en cours de recertification B Corp (sur données 2022). Les résultats issus de cette recertification seront bientôt disponibles.

► Notre rapport est disponible sur :



→ www.bcorporation.net



1. Depuis 2006, le mouvement B Corp porte à travers le monde des valeurs fortes de changement pour faire des entreprises « a force for good » et distinguer celles qui réconcilient but lucratif (for profit) et intérêt collectif (for purpose). L'objectif de B Corp est de certifier les entreprises qui intègrent dans leur modèle d'affaire et dans leurs opérations des objectifs sociaux, sociaux et environnementaux. Plus de détails [ici](#).

2. Score global de Mirova au questionnaire d'évaluation d'Impact B Corp (2020). L'objectif de B Corp est de certifier les entreprises qui intègrent dans leur modèle d'affaires et dans leurs opérations des objectifs sociaux, sociaux et environnementaux. Plus de détails sur <https://bcorporation.eu/what-is-a-b-corp/what-does-b-corp-certification-mean/>. Les références à un classement, un prix ou un label ne préjugent pas des résultats futurs du fonds ou du gestionnaire. Les données mentionnées reflètent la situation de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

Un investisseur moteur de la transition

Nous offrons à nos clients des solutions innovantes visant à combiner la création de valeur à long terme tout en contribuant à une économie plus durable et inclusive.



2°C

Trajectoire climatique de nos portefeuilles¹

Notre vision de l'investissement à impact

Dès sa création il y a plus de dix ans, Mirova affichait l'ambition de proposer un nouveau modèle financier en phase avec les grands enjeux de notre temps, qui mettrait les enjeux de développement durable au cœur des décisions d'investissement.

Depuis, la quasi-totalité des investisseurs affiche, à divers degrés, une démarche pour intégrer les critères environnementaux et sociaux. Soit au niveau de l'engagement ou de l'investissement, par la prise en compte des sujets ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance), par une démarche d'ISR (Investissement Socialement

Responsable), ou encore par de l'investissement à impact, les investisseurs semblent de plus en plus vouloir prendre en compte le sujet de la durabilité.

Dans ce mouvement vaste mais parfois peu visible, Mirova tient à faire preuve de transparence quant à ce qui singularise sa démarche.

Conviction, action et innovation au service de l'impact

Intentionnalité

La recherche d'impact est formellement inscrite dans notre mission statutaire et est **établie au cœur de nos objectifs de gestion**.

Additionnalité

Cette complémentarité se reflète dans notre allocation de capital, dans nos actions d'engagement, et aussi dans nos actions **en tant que société de gestion d'actifs à 100 % axée sur l'impact**.

Mesurabilité

Nous innovons en permanence pour développer et optimiser les indicateurs de mesure d'impact, le nôtre et celui de nos investissements. En amont, pour orienter l'action, et en aval, pour prouver la pertinence de l'action déployée.

Source: Mirova et filiales au 31 décembre 2024

1. Mirova vise, pour l'ensemble de ses investissements, à proposer des portefeuilles cohérents avec une trajectoire climatique inférieure à 2°C définie dans les accords de Paris de 2015, et affiche systématiquement l'impact carbone de ses investissements (hors gestions Solidaire, Private Equity à Impact et Capital naturel), calculée à partir d'une méthodologie propriétaire pouvant comporter des biais.

Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

02 Rapport du Comité de Mission



Vous avez sous les yeux le quatrième rapport du comité de mission de Mirova, que je suis heureuse de présider depuis mars 2024, à la suite d'Alexis Masse qui a su grâce à son expertise et son engagement, poser dans les meilleures conditions possibles les fondations de nos travaux avec les équipes de Mirova.

Le temps a bien changé en trois ans et c'est sur un océan en pleine tempête que Mirova, acteur pionnier engagé dans la préservation de l'environnement et la lutte contre les inégalités sociales doit désormais naviguer. Les vents contraires ont remplacé les vents porteurs de ces dernières années. Vents européens notamment, qui ont tellement soufflé sur le Pacte Vert, autrefois symbole fort de l'engagement politique et d'une forme d'exception européenne face à l'urgence climatique et à la perte de biodiversité, qu'il est aujourd'hui très fragilisé. La mission de Mirova, gage de crédibilité et de stabilité face aux aléas de la conjoncture, alors même que les enjeux environnementaux et sociaux se sont aggravés, reste plus que jamais une boussole indispensable et salutaire.

Tout au long de l'année 2024, Mirova a ainsi lancé plusieurs projets destinés à consolider son modèle de mission, comme la création d'un centre de recherche interne, le lancement d'un fonds de capital-investissement sociétal à impact ou encore l'adossement d'une partie de la rémunération variable sur des critères liés à la mission.

Vous pourrez retrouver dans ce rapport la contribution de l'entreprise aux différentes dimensions de sa mission grâce à la mise en perspective de chaque réalisation de Mirova avec l'objectif statutaire auquel elle se rapporte.

La fin de l'année 2024 a également été marquée par la décision de Mirova de ne plus faire du positionnement des fonds en Article 9 de la réglementation SFDR, un prérequis pour l'ensemble de ses stratégies cotées, et de se concentrer sur la transition, comme Philippe Zaouati l'explique plus haut dans son éditorial.

En tant que comité de mission, nous avons accordé une attention particulière à l'analyse de cette décision, à la compréhension de ses motivations et à l'anticipation de ses conséquences sur le respect des objectifs statutaires dont l'évaluation nous incombe. Nous serons notamment particulièrement vigilants au renforcement des actions d'engagement de Mirova qui sont indissociables de cette nouvelle orientation stratégique.

L'approche normative en matière d'ESG est actuellement confrontée à une vague de critiques, lui reprochant notamment de freiner l'innovation, de mobiliser excessivement les ressources des entreprises et d'impacter négativement

leur performance économique. En réponse à ces objections, l'approche de la société à mission, adoptée par Mirova, offre une autre vision, misant sur l'innovation par la gouvernance et la prise en compte systématique des intérêts des parties prenantes. Le comité de mission est ainsi régulièrement associé aux réflexions autour de potentielles évolutions sur le modèle de mission. Cette implication s'inscrit pleinement dans la vision du rôle du comité que nous portons, au-delà de la seule analyse de conformité.

Tout au long de l'année 2024, Mirova a ainsi lancé plusieurs projets destinés à consolider

son modèle de mission.

Ce rapport, plus qu'un simple bilan, marque l'avènement d'une nouvelle étape pour la mission de Mirova à laquelle je me réjouis de prendre part au cours de l'année 2025 ! ◆



Isabelle Juppé

Présidente du comité de mission

Gouvernance de la mission et membres du Comité de Mission

Le Comité de Mission de Mirova est composé d'experts reconnus sur les questions environnementales, sociales, sociétales et de finance durable.

Dans sa composition, le Comité est représentatif des parties prenantes de Mirova : académiques, experts sur les thèmes d'investissement de Mirova, représentants de la sphère de la finance durable, actionnaires et collaborateurs.

Depuis 2023, les collaborateurs élisent directement leurs deux représentants (binôme paritaire) au sein du comité.

A noter par ailleurs que les liens et interactions entre Comité de mission et Conseil d'Administration ont été resserrés en 2023, de sorte à renforcer encore davantage le rôle de la mission comme boussole stratégique pour Mirova et d'expérimenter une nouvelle approche

de gouvernance. La Présidente du Comité de Mission est invitée à assister à l'ensemble des sessions du Conseil d'Administration, et les deux instances se réunissent désormais au moins une fois chaque année à l'occasion d'une session extraordinaire (présentation du rapport de mission auprès du Conseil d'Administration).

Comité de Mission



Isabelle Juppé

Présidente. Journaliste, auteure, ex-directrice du développement durable et de la RSE (Lagardère)



Alexis Masse

Directeur stratégique GRDF,
Ex-président du FIR, Inspecteur
des finances, Président de
France active investissement



Blanche Segrestin

Co-coordonatrice de la Chaire
Théorie de l'entreprise, modèles
de gouvernance et de création
collective à Mines ParisTech



Arnaud Leroy

Ex-président de l'Agence de la
transition écologique (ADEME),
Directeur du développement
durable de Sphère



Amina Zakhnouf

Co-fondatrice de l'incubateur
de politiques publics
« Je m'engage pour
l'Afrique »



Pierre-René Lemas
Président de France
Active



Jean Jalbert
Directeur de la Tour du Valat,
Vice-Président du comité français
de l'IUCN, Vice-président du
Conservatoire du littoral et des
Rivages Lacustres



Witold Marais
Directeur d'investisse-
ment, Mirova - Fonds
Infrastructures de transi-
tion énergétiques



Manon Salomez
Analyste ESG, Mirova
(Boston)



Christophe Lanne
Directeur administratif,
Natixis Investment
Managers



Vue d'ensemble des objectifs associés à la mission

Objectifs statutaires

01

Faire de l'impact positif un objectif systématique de nos stratégies d'investissement

02

Cultiver et approfondir nos expertises sociales et environnementales

03

Innover en permanence sur nos produits et nos approches au service de l'impact

04

Accompagner nos parties prenantes dans leur transformation vers une économie et une finance durables

05

S'appliquer les standards environnementaux et sociaux que nous défendons

Objectifs opérationnels



Mettre en œuvre notre **vision de l'impact adaptée à chacune de nos stratégies** et la mesurer



Faire progresser les entreprises et les projets en portefeuille



Développer des **compétences internes expertes et multidisciplinaires** de premier ordre



Développer une méthodologie de premier plan sur les sujets **climat et biodiversité**



Explorer de nouvelles **thématisques d'impact**



Proposer de nouvelles **stratégies d'impact**



Développer des **approches internes innovantes**



Promouvoir la **finance durable et à impact** auprès des décideurs (organisations de place, régulateurs, décideurs économiques)



Faire de la **pédagogie sur la finance à impact** auprès des parties prenantes, notamment des clients



Construire une gouvernance éthique et ouverte



Consolidier et faire grandir notre **collectif interne**



Maîtriser nos **impacts sociaux et environnementaux directs**



S'engager auprès de nos communautés et de notre **écosystème**

Thèmes concrètement rattachés
(à titre d'illustration)

Philosophie de gestion, évaluation ESG, engagement actionnarial, etc.

Méthodes de mesure d'impact des investissements, etc.

Nouvelles stratégies d'investissement, etc.

Plaidoyer, influence sur les enjeux ESG / finance durable, etc.

Stratégie RSE

Cœur d'activité

O1 Faire de l'impact positif un objectif systématique de nos stratégies d'investissement

L'avis du Comité de Mission quant au respect de l'objectif statutaire

Le comité constate que les indicateurs ont bien été tenus sur 2024 pour cet objectif statutaire. Néanmoins, Mirova a annoncé des évolutions importantes dans sa manière de considérer l'impact, qui amène le comité à demander des clarifications pour 2025 sur les objectifs opérationnels ainsi que sur les métriques dont Mirova va se doter pour les suivre.

“

Le rôle du comité de mission consiste à veiller à ce que Mirova demeure fidèle aux objectifs qu'elle s'est elle-même fixés dans le cadre de ses statuts. Le positionnement de l'ensemble des fonds sous l'article 9 de SFDR avait, en dépit de ses défauts, l'intérêt de constituer un engagement bien lisible et simple pour l'externe. Nous serons donc attentifs à ce que Mirova continue de faire de l'impact positif un objectif systématique de ses stratégies d'investissement, et de quelles métriques elle se dote pour le démontrer.



Alexis Masse

“

Mirova est reconnue pour la crédibilité de ses pratiques en matière d'investissement responsable, qui sont à la fois connues en externe et un facteur clé d'engagement en interne pour ses collaboratrices et collaborateurs. Dans le contexte difficile que l'investissement responsable et l'ESG traversent, il est essentiel de maintenir un niveau d'ambition élevé, tant pour rester fidèles à nos engagements statutaires et demeurer une référence dans l'investissement à impact, que pour répondre aux attentes des collaborateurs qui s'impliquent en faveur des transitions.



Witold Marais

01 Faire de l'impact positif un objectif systématique de nos stratégies d'investissement



Mettre en œuvre notre **vision de l'impact adaptée à chacune de nos stratégies** et la mesurer



Faire progresser les entreprises et les projets en portefeuille

Bilan 2024

	<p>Pourcentage d'entreprises dont la contribution est jugée positive consolidé par classe d'actifs au sein des actifs listés A noter que ces catégories font référence à une typologie d'opinion ESG des actifs qui n'est plus mobilisée par Mirova. La méthodologie actuelle est présentée sur ce document.</p> <div style="text-align: center;"> </div>	<p>Pourcentage de fonds positionnés en « Article 9 » selon la réglementation SFDR¹.</p> <div style="text-align: center;"> </div>
Trajectoire 2021-2024*	<p>80 % minimum d'encours investis dans des entreprises notées « positif » et « engagé ». Renforcement des actions d'engagement pour les entreprises notées « neutre ».</p>	100 % de fonds positionnés en Article 9 SFDR ¹ .

Résultats 2024 (31/12/2024)	<p>100 % d'actifs investis au sein d'entreprises cotées dont la contribution est jugée positive pour les portefeuilles actions et 100 % pour les portefeuilles obligataires¹, en ligne avec la trajectoire 2021 - 2024. En lien avec le positionnement de 100 % des stratégies positionnées en Article 9 SFDR², l'intégralité des investissements actions et obligations (100 %) est désormais effectuée au sein d'entreprises évaluées comme ayant a minima un « faible impact positif », et au mieux, un « impact positif fort »³. La méthodologie d'évaluation ESG développée et utilisée par Mirova est présentée sur ce document.</p>	100 % de fonds positionnés en Article 9 SFDR ² en ligne avec l'objectif initial à fin 2024 .
Résultats 2023 (31/12/2023)	<p>100 % d'actifs investis au sein d'entreprises cotées dont la contribution est jugée positive pour les portefeuilles actions et 100 % pour les portefeuilles obligataires². En lien avec le positionnement de 100 % des stratégies positionnées en Article 9 SFDR¹, l'intégralité des investissements actions et obligations (100 %) est désormais effectuée au sein d'entreprises évaluées comme ayant a minima un « faible impact positif », et au mieux, un « impact positif fort »³.</p>	100 % de fonds positionnés en Article 9 SFDR ² .
Résultats 2022 (31/12/2022)	<p>88 % d'actifs investis au sein d'entreprises cotées dont la contribution est jugée positive pour les portefeuilles actions et 95 % pour les portefeuilles obligataires.</p>	100 % de fonds positionnés en Article 9 SFDR ² .
Résultats 2021 (31/12/2021)	<p>88 % d'actifs investis au sein d'entreprises cotées dont la contribution est jugée positive pour les portefeuilles actions et 90 % pour les portefeuilles obligataires.</p>	100 % de fonds positionnés en Article 9 SFDR ² .

Du fait d'une évolution de la méthodologie de calcul de l'alignement climatique (voir l'objectif 2 relatif à l'expertise), l'indicateur relatif à la température moyenne des actifs sous gestion et l'engagement afférent ne sont plus suivis selon les mêmes modalités et ne sont donc pas présentés dans ce rapport.

* Trajectoire fixée en 2021 avec une échéance et des objectifs déterminés pour la fin de l'année 2024.

1. Sources des données : Mirova et ses filiales au 31/12/2024.

2. Sauf exception sur certains fonds dédiés et fonds délégués par des sociétés de gestion externes au Groupe BPCE. Le Règlement « Sustainable Finance Disclosure Reporting » (SFDR) vise à fournir plus de transparence en termes de responsabilité environnementale et sociale au sein des marchés financiers, à travers notamment la fourniture d'informations en matière de durabilité sur les produits financiers (intégration des risques et des incidences négatives en matière de durabilité). [En savoir plus sur le positionnement des fonds Mirova ici.](#)

3. Les évaluations ESG reflètent l'opinion et la situation de MIROVA à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis. Elles sont le résultat d'une analyse conduite par le département de Recherche en durabilité, dont la méthodologie d'analyse a été renforcée en janvier 2023. Voir [ici](#) pour plus de détails.



01 Faire de l'impact positif un objectif systématique de nos stratégies d'investissement

**En tant que comité de mission, notre rôle consiste à veiller à ce que Mirova soit fidèle à ses engagements statutaires nonobstant les évolutions stratégiques et choix de l'entreprise. Le premier objectif statutaire, particulièrement structurant pour la mission de Mirova, était vérifié jusqu'au 31 décembre 2024 notamment à travers l'engagement de l'entreprise consistant à positionner l'ensemble de ses fonds sous l'article 9 de la réglementation SFDR. En 2024, le comité de mission a donc à nouveau pu valider l'objectif statutaire à travers l'indicateur afférent, dont le résultat est présenté ci-dessus.**

L'évolution annoncée en fin d'année et qui est rappelée ci-dessus nous a conduits à nous interroger sur les implications de cette évolution stratégique et sur la manière dont nous pouvons mesurer dans quelle mesure Mirova ferait toujours de l'impact positif un objectif systématique de ses stratégies d'investissement.

Nos échanges et questionnements ont été riches et nombreux, et ce rapport ne peut pas en rendre intégralement compte, mais il est important de souligner, en synthèse, que l'année à venir sera l'occasion pour les équipes de travailler à une intégration accrue des enjeux de la transition en lien avec cette annonce. La vision de Mirova va progressivement reposer autant sur une logique de sélectivité des entreprises que sur des pratiques d'engagement actionnarial fortes visant à améliorer la performance durable des organisations.

Au-delà de cette évolution, Mirova a engagé plusieurs initiatives significatives en vue de renforcer son impact positif au cours de l'année. En matière d'impact positif au sein de l'activité de gestion cotée, il convient de souligner que **Mirova a été sélectionnée par un consortium de 11 investisseurs institutionnels pour gérer le Fonds Objectif Biodiversité¹, en collaboration avec l'Association française des investisseurs institutionnels (Af2i)**. Ce fonds, prévu pour être doté de plus de 100 millions d'euros, aura vocation à soutenir les entreprises engagées dans la transition vers des modèles d'affaires durables, tout en investissant dans des solutions innovantes visant à préserver la biodiversité, avec une attention particulière portée aux sociétés de petites et moyennes capitalisations européennes.

Nous avons également relevé le **lancement du fonds de capital-investissement sociétal « Mirova Impact Life Essentials (MILE)² »** qui a été conçu afin d'accompagner la croissance d'entreprises françaises et européennes non cotées qui contribuent à la transition sociétale, et qui vise une levée de 200 millions d'euros. MILE se consacre à soutenir des modèles d'affaires éprouvés, axés sur des thématiques d'investissement telles que la connaissance, le bien-être, la consommation responsable, ainsi que la diversité et l'inclusion. Cette stratégie est venue utilement renforcer la gamme de produits de Mirova couvrant spécifiquement les enjeux sociaux, en miroir de la stratégie « Mirova Environment Acceleration Capital (MEAC)³ »,

qui investit dans des entreprises apportant des solutions et technologies innovantes en faveur de la transition environnementale. Ce dernier fonds est parvenu à lever 211 millions d'euros en 2 ans, annonçant son closing final en septembre dernier.

À l'occasion de la présentation du fonds MILE, nous avons pu nous enquérir de plusieurs dimensions clés de la stratégie afin de vérifier qu'elle contribuait positivement à cet objectif statutaire (analyse d'impact, bonne prise en compte des tendances sociétales actuelles, rigueur méthodologique pour la mesure d'impact, etc.). Les échanges ont permis de mettre en lumière d'autres points de vigilance relatifs au bon suivi de la qualité des pratiques RSE des entreprises analysées dans le cadre du fonds, par exemple.

Plusieurs investissements⁴ emblématiques ont par ailleurs été réalisés dans le cadre de fonds de gestion non cotée couvrant à la fois des marchés développés comme des marchés émergents : **investissement au sein de la SOFIAC pour améliorer l'efficacité énergétique des entreprises en France et 15 millions de dollars du fonds Gigaton⁵ investis dans le développeur d'énergie renouvelable SolarAfrica**. La participation de Mirova à la levée de fonds de 8,2 millions d'euros à destination de la foncière solidaire Novétape illustre de manière complémentaire la recherche d'additionnalité en matière d'impact sociétal positif sur le long terme.



Réalisations

1. Le Fonds Objectif Biodiversité - Actions Cotées est un Fonds Professionnel Spécialisé (FPS, FIA) de droit français sous la forme d'une SICAV. Mirova est la société de gestion. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle.

2. Mirova Impact Life Essentials (MILE) est une Société de Libre Partenariat (SLP) de droit français (FPS, FIA) composée de plusieurs compartiments distincts, ouverte à la souscription des investisseurs éligibles tels que définis dans son règlement. Mirova est la société de gestion. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle.

3. Mirova Environment Acceleration Capital est une Société de Libre Partenariat (SLP) de droit français (FPS, FIA) composée de plusieurs compartiments distincts. Le fonds est fermé à la souscription. Mirova est la société de gestion. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle.

4. Les valeurs mobilières mentionnées ci-dessus le sont à titre illustratif uniquement et ne constituent en aucun cas un conseil en investissement, une recommandation ou une sollicitation d'achat ou de vente.

5. MIROVA GIGATON FUND est une SICAV RAIF (Société d'Investissement à Capital Variable, Reserved Alternative Investment Fund) de droit luxembourgeois, ouverte à la souscription des investisseurs éligibles tels que définis dans son règlement. Mirova est la société de gestion et Mirova Kenya Limited est le conseiller en investissement de Mirova. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle.

01 Faire de l'impact positif un objectif systématique de nos stratégies d'investissement

 **La prise en compte accrue par Mirova des enjeux liés à la transition implique que les démarches d'engagement – consistant pour les actionnaires à inciter les sociétés dans lesquelles ils détiennent des parts à améliorer leurs pratiques environnementales, sociales et de gouvernance – prennent une importance croissante au sein du département de Recherche en durabilité et, plus largement, de Mirova. L'élaboration d'une stratégie dédiée, accompagnée d'indicateurs de pilotage et de suivi de l'efficacité de ces démarches nécessitera une attention particulière de notre part en 2025.**

La pratique de l'engagement actionnarial varie selon la classe d'actifs. Les leviers d'action diffèrent en effet selon que le gestionnaire

détient une part significative dans une participation ou un capital très minoritaire d'une entreprise cotée. Si la stratégie d'engagement de Mirova en matière de gestion cotée reste à définir – ce qui fera l'objet de travaux au cours de l'année 2025 – **le recours systématique aux Environmental and Societal Action Plans (ESAP)** pour les actifs non cotés vise à renforcer la démarche RSE des participations dans lesquelles Mirova investit (réduction des risques sociaux et de gouvernance sur la chaîne de valeur, etc.). Cette initiative va au-delà d'un simple contrôle ; elle a pour objectif d'encourager les entreprises à dépasser les exigences réglementaires en intégrant des critères sociaux et environnementaux dans leurs modèles d'affaires, déjà orientés vers l'impact du fait de l'investissement de Mirova. Au

sein de Mirova, **c'est une pratique qui s'est vue étendue aux actifs des fonds « capital naturel » en 2024**. L'équipe de transition énergétique intègre ces ESAP dans un schéma plus global « Impact Scheme » qui influence la rémunération des gérants.

Le succès de cette couverture accrue des enjeux de la transition, sur laquelle Mirova compte progresser, dépendra de la robustesse de la démarche d'engagement qui sera mise en œuvre. Dans un contexte où le terme « transition » peut être galvaudé et parfois utilisé comme un prétexte à l'écoblanchiment (greenwashing), nous serons particulièrement vigilants quant à l'approche adoptée par Mirova et à sa mise en œuvre.

 **Le comité de mission souligne que, face aux "dilemmes" évoqués précédemment et au regard du contexte actuel, une interrogation structurante pour l'avenir semble émerger : comment Mirova articule-t-elle sa vision de l'impact avec les enjeux croissants de la responsabilité fiduciaire, objet d'une attention grandissante de la part des clients ? A priori, les notions de transition et d'impact ne sont bien-sûr pas antagonistes et se complètent, mais leur mise en oeuvre diffère, puisque tandis que la première mobilise principalement l'engagement actionnarial, la seconde recourt plutôt à l'approche sélective. Il nous paraît que Mirova chemine encore afin d'identifier la combinaison optimale entre ces deux voies.**



Réalisations

Pour éclairer ces questions, **les équipes ont notamment organisé en janvier 2025 une « Purpose Week »** source de réflexions passionnantes sur la façon dont une vision cohérente de l'investissement à impact se construit collectivement chez Mirova, et quel rôle prescripteur la mission doit jouer dans ce cadre. Nous ne manquerons pas de revenir sur les conclusions de cet événement structurant, et sur ses suites, dans le rapport de l'année prochaine.

► **Perspectives et Points de vigilance :**

- Elaboration et mise en oeuvre de la stratégie visant à renforcer les pratiques d'engagement au service de la transition
- Mise au point de nouveaux outils de mesure / indicateurs pour veiller à l'atteinte de cet objectif statutaire.

O2 Cultiver et approfondir nos expertises sociales et environnementales

L'avis du Comité de Mission quant au respect de l'objectif statutaire

Le comité de mission souligne que les objectifs opérationnels ont bien été atteints en 2024. Il note que Mirova renforce son implication dans la production de connaissances avec la création d'un centre de recherche, et sera attentif par la suite aux orientations de recherche ainsi qu'aux processus de validation des travaux.

“

La force de Mirova réside dans son statut de leader et de pionnier dans le secteur de la finance durable. Les investissements financiers et humains qu'elle a réalisés lui permettent de maintenir ce positionnement unique et d'apporter un éclairage précieux sur les enjeux de la transition climatique et de la biodiversité. En cette période de désinformation croissante, Mirova joue un rôle essentiel en développant des méthodologies robustes, basées sur des données tangibles, qui favorisent la transformation du secteur financier et de l'économie en général. C'est, à mon sens, une dimension clé de son additionnalité en tant qu'investisseur à impact.



Jean Jalbert

“

Je salue l'engagement de Mirova visant à orienter ses investissements au service de la société et des transitions. Dans le contexte actuel, ignorer les craintes suscitées par une transition perçue comme trop politique et, surtout, trop rapide peut toutefois constituer un risque majeur : réengager tous les publics, y compris ceux qui ne considèrent pas la transition comme une priorité, sera un facteur clé du succès des acteurs de l'écosystème de l'impact. Pour Mirova, il s'agira de poursuivre les efforts de sensibilisation auprès de tous les types d'investisseurs, y compris ceux qui sont moins enclins à générer un impact.



Arnaud Leroy

02 Cultiver et approfondir nos expertises sociales et environnementales



Développer des **compétences internes expertes et multidisciplinaires** de premier ordre



Développer une méthodologie de premier plan sur les sujets **climat et biodiversité**

Bilan 2024

		Taux d'inscription des nouveaux collaborateurs au parcours relatif à la finance à impact ¹ .	Budget de Recherche et Développement ² .
Trajectoire 2021-2024*	<ul style="list-style-type: none"> Proposer le parcours de formation à l'ESG et à la finance à impact à 100 % des nouveaux entrants ; Proposer le parcours ESG Investing du CFA³ pour les équipes front, risques et conformité, opérations, avec un objectif de 10 % de la population ayant obtenu le certificat d'ici 2024. 	Maintenir un budget annuel R&D à hauteur de 5,4 millions d'euros minimum.	
* * *			
Résultats 2024 (31/12/2024)	<p>L'ensemble des nouveaux collaborateurs a bien été inscrit chaque année au parcours relatif à la finance à impact, conformément à la trajectoire fixée en 2021. Le taux de participation effectif sur l'ensemble des sessions du parcours relatif à la finance à impact s'élevait, au titre de 2024, à 86 %.</p> <p>Plus de 8 % des effectifs sont certifiés au parcours ESG Investing du CFA³. Le faible écart constaté avec l'objectif fixé dans le cadre de la trajectoire 2021 - 2024 s'explique par plusieurs facteurs (difficulté de l'examen susceptible de rebuter certains candidats, départ de collaborateurs certifiés, etc.).</p>	<p>En 2024, les montants liés à la dotation du Mirova Research Center, aux partenariats académiques, aux prestataires outils / méthodologies et à la masse salariale se sont élevés à environ 6,0 millions d'euros, soit en ligne avec la trajectoire fixée en 2021.</p>	
Résultats 2023 (31/12/2023)	L'ensemble des nouveaux collaborateurs est bien inscrit chaque année au parcours relatif à la finance à impact, qui s'articule autour de deux séquences clés : une première qui présente le positionnement de Mirova et ses particularités (dont la qualité de Société à mission) et une seconde, animée par un collaborateur de l'équipe de Recherche en durabilité, qui présente dans le détail la manière dont Mirova formule ses opinions ESG ¹ . Le taux de participation effectif sur l'ensemble des sessions afférentes s'élevait, au titre de 2024, à 70 %.	5,4 millions d'euros ont été alloués à la Recherche et au Développement en 2023 ² .	
Résultats 2022 (31/12/2022)		4,5 millions d'euros alloués à la Recherche et au Développement ² .	
Résultats 2021 (31/12/2021)		5,4 millions d'euros alloués à la Recherche et au Développement ² .	

* Trajectoire fixée en 2021 avec une échéance et des objectifs déterminés pour la fin de l'année 2024.

Sources des données : Mirova et ses filiales au 31/12/2024.

1. Formation dispensée par Moonshot à partir de 2022, par Novethic en 2021. Le chiffre de participation à l'ensemble des séances de formation correspond à la moyenne du taux de participation sur chacune des 3 sessions organisées en 2024.

2. Le budget consacré à la Recherche et au Développement comprend la masse salariale de l'équipe recherche, les partenariats académiques, les outils internes dédiés à l'ESG, les prestations externes liées au conseil, aux outils et aux méthodologies ESG.

3. Chartered Financial Analyst.

02 Cultiver et approfondir nos expertises sociales et environnementales

Le comité de mission réaffirme l'importance, pour Mirova, de développer des méthodologies robustes permettant de fournir des données tangibles et d'objectiver l'impact des investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociaux.

 La création du Mirova Research Center (MRC), amorcée en 2023 et concrétisée en 2024, témoigne de cette volonté. Ce centre de recherche académique interne, dédié au renforcement des méthodes et outils de la

finance durable, vise à développer des méthodologies robustes et à contribuer à la production de connaissances de niveau académique. Deux partenariats stratégiques ont été conclus en 2024 : avec l'Université Columbia pour promouvoir la finance mixte

(blended finance), et avec l'ENSAE Paris pour analyser l'impact réel des investissements cotés – en lien étroit avec les réflexions menées dans le cadre du premier objectif statutaire.

 Dans la continuité des développements méthodologiques des années précédentes, divers travaux ont été engagés en 2024 pour perfectionner les modèles internes d'évaluation de l'alignement climatique des entreprises en portefeuille. Dans l'optique de contribuer à l'élaboration de standards de référence et d'aller au-delà du simple déploiement interne de ces méthodologies – un point de vigilance du comité de mission

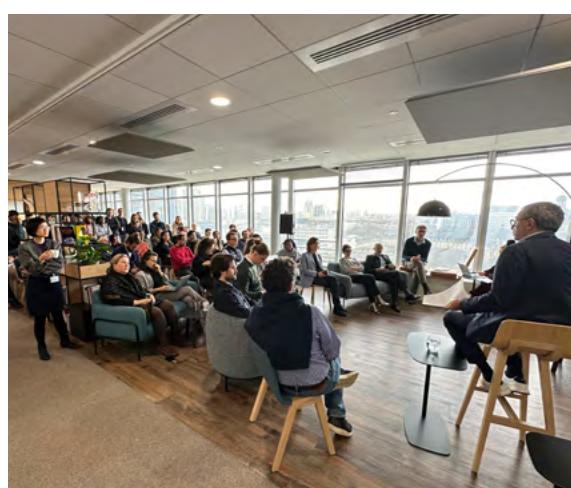
– Mirova a lancé, avec I Care et Quantis, une initiative structurante : la création d'une base de données mondiale de facteurs d'évitement des émissions carbone. Cet outil vise à standardiser et à rendre transparent le calcul des émissions évitées grâce à un catalogue de solutions bas carbone et vertes. Il répond ainsi au besoin croissant de transparence et de rigueur, et offre aux investisseurs un outil précieux pour évaluer l'efficacité de leurs actions en matière de durabilité.

La participation de Mirova au Comité consultatif international sur les crédits biodiversité (IAPB)¹ marque également un engagement fort pour la préservation de la biodiversité et le développement de solutions financières innovantes.

 Enfin, le comité de mission demeure attentif au développement de l'expertise interne via la formation, considérée comme un levier essentiel, compte tenu de l'étendue des thématiques d'investissement et du rôle pionnier de Mirova sur de nombreux sujets. L'équipe de Recherche en durabilité anime plusieurs modules de formation destinés à l'ensemble des collaborateurs, y compris les fonctions transverses, afin de mieux diffuser

la doctrine ESG de l'entreprise et de construire un socle de connaissances partagées. La mise à disposition et la promotion du parcours certifiant CFA ESG offrent également aux collaborateurs (en France et à l'international) l'opportunité de renforcer leurs compétences techniques en investissement ESG.

 Réalisations



1. The International Advisory Panel on Biodiversity Credits (IAPB) est une initiative indépendante établie par la France et le Royaume-Uni en juin 2023 pour faciliter la création et la croissance de marchés de crédits biodiversité de haute intégrité et encourager des mécanismes politiques et réglementaires favorables, de manière crédible, opportune et cohérente au niveau international.

02 Cultiver et approfondir nos expertises sociales et environnementales

Contribuer à l'élaboration de standards mondiaux tout en continuant de développer des méthodologies innovantes, fait partie intégrante de l'ADN de Mirova, et représente, selon le comité de mission un enjeu clé de cet objectif statutaire.

En effet, dans un contexte d'évolution rapide des pratiques d'investissement durable et d'émergence de nouvelles approches, ces innovations doivent s'inscrire dans un cadre cohérent et harmonisé. Par conséquent, Mirova doit rester vigilante et s'assurer que les nombreux développements en cours s'intègrent dans une stratégie globale qui favorise l'harmonisation des méthodes utilisées dans l'industrie. Cela permettra non seulement de garantir la crédibilité des initiatives de Mirova, mais aussi de renforcer son rôle en tant qu'acteur engagé dans la promotion de normes universelles qui facilitent la transition vers une finance durable et responsable. **En cela, l'objectif statutaire relatif à l'expertise est étroitement lié à celui portant sur sa stratégie de plaidoyer et d'influence.**

Dans le cadre de la prise en compte des enjeux de transition par Mirova qui sera amorcée à partir de 2025, le comité soulève la nécessité d'explorer plus avant la notion de « transition juste » dont l'avènement constitue une condition nécessaire de l'adhésion des publics aux bouleversements sociaux requis. La contribution au consensus scientifique n'est plus suffisante ; il convient également d'articuler cet objectif d'expertise à une stratégie de plaidoyer adaptée qui tienne compte des difficultés conjoncturelles. Plusieurs signes nous laissent accroire que Mirova a pris la mesure de l'enjeu.



Réalisations



Dans une dynamique de prise en compte des enjeux de transition dans la stratégie de Mirova, le développement de KPIs sociaux et sociaux, en partenariat avec le cabinet Square Management, a émergé en 2024 comme une clé de réponse à l'objectivation de l'impact social, qui est par nature complexe et non réductible à une dimension simple comme le carbone, par exemple.

Par ailleurs, l'existence de garde-fous sociaux dans l'ensemble des fonds environnementaux (et réciproquement) souligne l'engagement de Mirova à garantir que les considérations sociales ne soient pas négligées dans ses stratégies d'investissement. Ces garde-fous assurent que les projets financés ne créent pas de disparités ou d'injustices, mais contribuent au contraire à un développement inclusif.

Le comité s'accorde quant à la nécessité d'aborder de manière proactive l'enjeu de la transition juste, que Mirova reconnaît ne pas avoir pleinement exploré à date.

Le comité a pu enfin bénéficier d'une présentation de l'activité de finance solidaire au sein de Mirova, centrée sur des thèmes à fort impact social, tels que la création d'emplois. Si cette activité représente une faible part de l'encours total de Mirova, elle constitue un moteur tangible et visible de son impact global.

► Perspectives et Points de vigilance :

- Continuer de faire de l'élaboration de standards de place un objectif des différents développements méthodologiques
- Aborder de plain-pied la notion de transition juste.
- Présenter les éléments permettant de comprendre la manière dont la feuille de route de Recherche est construite.
- Expliciter la manière dont les projets opérationnels (création de fonds, projets de la Fondation, etc.) peuvent participer à l'objectif d'apprentissage collectifs.

O3 Innover en permanence sur nos produits et nos approches au service de l'impact

L'avis du Comité de Mission quant au respect de l'objectif statutaire

Les résultats et réalisations 2024 permettent de considérer l'objectif comme atteint. Le comité de mission attire l'attention sur la nécessité de caractériser davantage cette notion d'innovation et éventuellement d'adapter l'objectif statutaire en conséquence.

“

Je considère que la création du Mirova Research Center et le lancement de l'initiative sur les émissions évitées illustrent parfaitement l'engagement de Mirova envers cet objectif statutaire spécifique lié à l'innovation. Plus largement, il me semble que, après une période marquée par le développement de nouveaux produits, Mirova est maintenant entrée dans une phase de consolidation visant à maximiser son impact positif à long terme. Je pense donc qu'au-delà de la quête de l'innovation pour elle-même, il est essentiel de s'interroger sur sa valeur ajoutée, c'est-à-dire en quoi elle garantit réellement l'optimisation de l'impact positif, qui doit quant à elle constituer notre véritable boussole stratégique.



Manon Salomez

“

L'année dernière, nous avions déjà constaté que la vérification de cet engagement statutaire n'est pas des plus aisées, en l'absence d'une définition claire de ce qu'est précisément l'innovation pour Mirova. L'approche axée sur l'innovation « produits » montre ses limites, car il n'est ni réaliste ni nécessairement souhaitable de créer de nouveaux fonds chaque année. En matière d'innovation, les efforts des équipes se concentrent plutôt sur le renforcement de l'expertise et le développement de méthodologies innovantes, permettant à Mirova de conserver une position de leader dans son domaine, à savoir l'investissement responsable. Il me semble dès lors utile d'étudier la pertinence d'une incorporation de la notion d'innovation au sein d'un objectif statutaire plus englobant qui intègrerait les aspects liés à la Recherche et à la Prospective, pour éclairer le monde de demain.



Pierre-René Lemas

03 Innover en permanence sur nos produits et nos approches au service de l'impact



Bilan 2024

Liste d'initiatives innovantes clés	
Résultats 2024 (31/12/2024)	Voir réalisations en page 27
Résultats 2023 (31/12/2023) voir le positionnement des innovations thématiques en page suivante.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Election de représentants des salariés au Comité de Mission par les collaborateurs. 2. Organisation d'une session d'introduction aux nouvelles technologies. 3. Lancement de Mirova Euro High Yield Sustainable Bond Fund⁴. 4. Première clôture de levée de fonds pour Land Degradation Neutrality⁵ (LDN) et le lancement de Mirova Sustainable Land Fund 2⁶ (MSLF2). 5. Lancement du fonds Mirova Gigaton⁷ (levée de 171 millions de dollars).
Résultats 2022 (31/12/2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Opérationnalisation des fonds Fonds Orange Nature¹ et Nature+ Accelerator² ; • Lancement d'une stratégie d'investissement cotée dédiée au développement du secteur de l'agroalimentaire durable en partenariat avec JP Morgan, intégrant les enjeux de biodiversité ; • Lancement du Climate Fund for Nature³ (en partenariat avec les groupes Kering et l'Occitane). • Restructuration de la gamme de gestion Actions autour de thèmes spécifiques (climat, biodiversité, capital humain et développement humain).
Résultats 2021 (31/12/2021)	<p>Deux initiatives innovantes majeures :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lancement d'un fonds de capital-investissement à impact ; • Lancement des Fonds Orange Nature et Nature+ Accelerator.

1. Orange Nature est une société par actions simplifiées à capital variable (autre FIA) de droit français fermé à la souscription. Mirova est la société de gestion. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle.
 2. Le fonds NATURE + ACCELERATOR FUND SLP est une Société en Commandite Spéciale (SCSp) de droit luxembourgeois, ouverte à la souscription. Mirova est la société de gestion. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle.
 3. Climate Fund For Nature SAS est une société par actions simplifiées à capital variable (autre FIA) de droit français ouverte à la souscription des investisseurs éligibles tels que définis dans son règlement. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle.
 4. Mirova Euro High Yield Sustainable Bond Fund est un compartiment de la SICAV de droit luxembourgeois Mirova Funds, agréé par la Commission de Surveillance du Secteur Financier ("la CSSF"). Natixis Investment Managers International est la société de gestion et Mirova est le gestionnaire financier par délégation. Le fonds est soumis aux risques suivants : Perte en capital, Instruments financiers dérivés, Titres de créance, Liquidité, Variation des taux d'intérêt, Marchés émergents, Risque de crédit, Risques de durabilité, Inférieur aux titres Investment Grade ou non notés, Risque de contrepartie, Investissement dans des titres convertibles conditionnels, Taux de change, changements de lois ou de régimes fiscaux, placements axés sur les facteurs ESG.
 5. LAND DEGRADATION NEUTRALITY FUND est une Société en Commandite Spéciale (SCSp) de droit luxembourgeois, fermée à la souscription. Mirova est la société de gestion. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle.
 6. MIROVA SUSTAINABLE LAND FUND 2 SLP RAIF est une société en commandite spéciale qualifiée de fonds d'investissement alternatif réservé. Mirova est la société de gestion. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle.
 7. MIROVA GIGATON FUND est une SICAV RAIF (Société d'Investissement à Capital Variable, Reserved Alternative Investment Fund) de droit luxembourgeois, ouverte à la souscription des investisseurs éligibles tels que définis dans son règlement. Mirova est la société de gestion et Mirova SunFunder East Africa est le conseiller en investissement de Mirova. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle. Le fonds est notamment exposé aux risques liés aux marchés émergents en sus des risques mentionnés ci-dessous. Tous les fonds non cotés cités dans cette slide sont soumis aux risques suivants : risques de perte en capital, risque lié à la gestion discrétionnaire, risque d'évaluation, risque de contrepartie, de liquidité, risque pays, risque opérationnel, réglementaire, de devise, risque de crédit, de change, risque de taux, risque lié à la stratégie d'investissement, risque en matière de durabilité.
- Sources des données : Mirova et ses filiales au 31/12/2024.



03 Innover en permanence sur nos produits et nos approches au service de l'impact

Le comité de mission relève que plusieurs réalisations de l'année 2024 sont venues étayer la contribution de Mirova sur cet objectif statutaire.

La création du Mirova Research Center (MRC) et le lancement de l'initiative sur les émissions évitées illustrent parfaitement la position de Mirova, plus de 10 ans après sa création, en tant qu'acteur de la finance responsable et catalyseur du développement de méthodologies robustes visant à évaluer et à maximiser l'impact positif de ses investissements. Cette démarche témoigne de la volonté de Mirova d'aller au-delà de la simple commercialisation de nouveaux produits, qui ne représente qu'un aspect de l'innovation et qui présente des limites intrinsèques : il ne peut pas, par construction, être viable d'envisager l'innovation sous ce seul

prisme. Cela dit, il convient tout de même de noter **le lancement d'un nouveau produit, MILE¹, une stratégie de capital-investissement à impact sociétal** qui a été précédemment décrite.

Plutôt que de se focaliser uniquement sur la création de nouveaux fonds chaque année, le comité de mission recommande donc de diriger les efforts vers le renforcement de l'expertise interne et le développement de méthodologies innovantes, une voie que Mirova a effectivement adoptée en 2024.

La décision de dépasser le cadre réglementaire établi par la SFDR et l'Article 9, dont les contraintes pourraient freiner l'innovation, s'inscrit également dans cette logique de promotion de l'innovation. La nouvelle séquence qui s'ouvre, axée sur une meilleure prise en compte des enjeux liés à la transition, nécessitera d'allouer davantage de ressources pour aborder ces défis de manière significative et sera probablement au cœur de la démarche d'innovation de Mirova dans les années qui viennent.

Le comité identifie cependant plusieurs défis liés à la définition de cet objectif et à la conceptualisation de l'innovation qui le sous-tend.

Comme évoqué précédemment, il existe une certaine intrication entre l'objectif statutaire d'innovation et celui lié à l'expertise, avec une focalisation croissante sur le développement de méthodologies. Contrairement aux autres engagements statutaires, cet objectif se distingue par la temporalité de son évaluation : au lieu de mesurer l'innovation sur une base annuelle, il serait plus judicieux d'adopter une perspective à long terme.

L'innovation se manifeste également de manière variée selon les activités de Mirova. Dans le domaine de la gestion d'actifs cotés, elle se concentre sur le développement méthodologique et le renforcement de l'expertise, visant à mieux mesurer et agréger des indicateurs environnementaux clés comme la contribution climatique moyenne d'un portefeuille ou la densité moyenne d'espèces animales et végétales. En revanche, pour la gestion d'actifs non cotés,

l'innovation se traduit par l'exploration de nouvelles sources de financement, telles que les crédits carbone, les certificats de biodiversité ou les dividendes climat.

En résumé, l'innovation est appliquée de manière variée aux différentes activités de Mirova, revêtant ainsi une nature multiforme qui la distingue des autres objectifs statutaires.

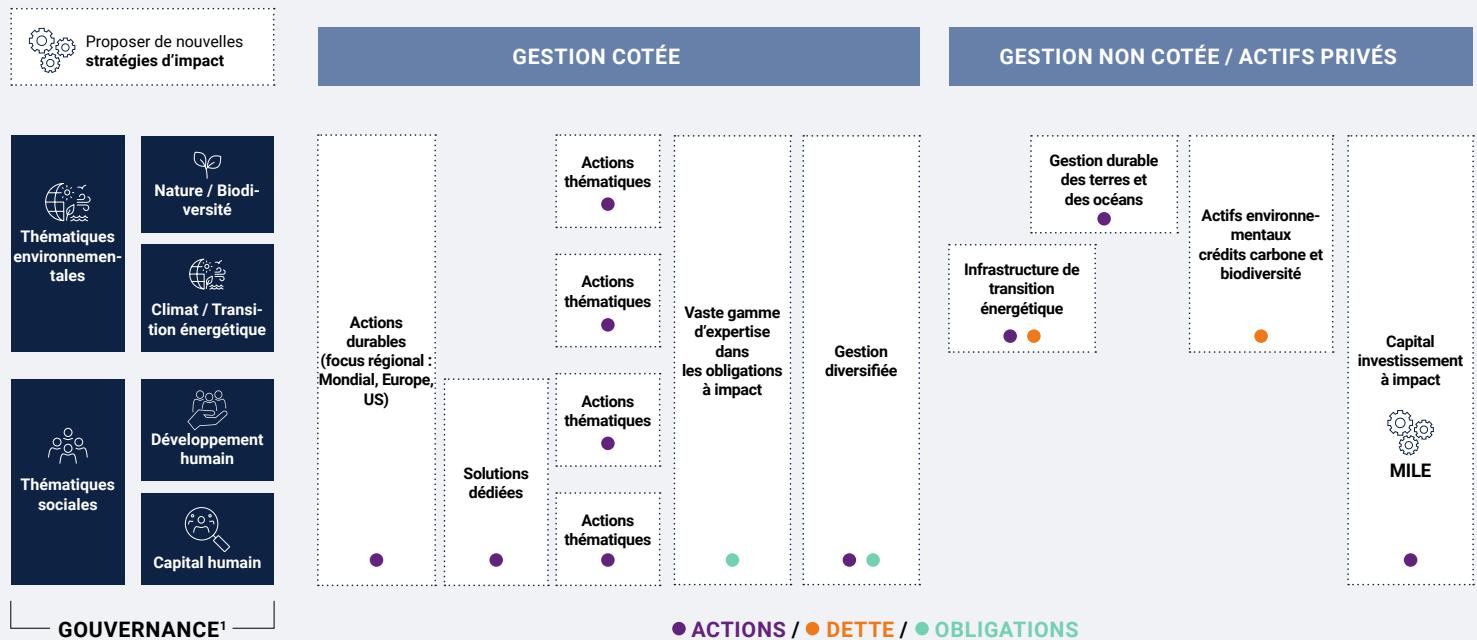
Pour optimiser la manière dont l'enjeu d'innovation est intégré à la mission, le comité propose de le réintégrer dans un pilier « Expertise » renouvelé, qui inclura également des dimensions de recherche et de prospective, notamment en lien avec les travaux du MRC.



1. Mirova Impact Life Essentials (MILE) est une Société de Libre Partenariat (SLP) de droit français (FPS, FIA) composée de plusieurs compartiments distincts, ouverte à la souscription des investisseurs éligibles tels que définis dans son règlement. Mirova est la société de gestion. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle.

03 Innover en permanence sur nos produits et nos approches au service de l'impact

Positionnement thématique des initiatives innovantes



► Perspectives et Points de vigilance :

- Réflexion sur la pertinence de cet objectif statutaire et sur sa possible intégration au pilier 2 relatif à l'expertise

1. Cette thématique est prise en compte de manière transversale dans l'ensemble des stratégies gérées par Mirova et ses filiales. Les stratégies gérées par Mirova ne sont pas disponibles pour tous les investisseurs dans toutes les juridictions. Les informations fournies reflètent l'opinion de Mirova/la situation à la date du présent document et sont susceptibles d'être modifiées sans préavis. Chaque investissement est exposé à des risques, y compris le risque de perte en capital.

04



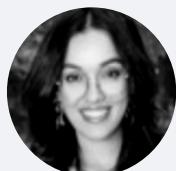
Accompagner nos parties prenantes dans leur transformation vers une économie et une finance durables

L'avis du Comité de Mission quant au respect de l'objectif statutaire

En 2024, Mirova a pu faire à nouveau entendre sa voix, atteignant ainsi l'objectif statutaire afférent, comme les résultats et réalisations présentés ci-dessous en témoignent.

“

En matière de relations avec ses parties prenantes externes et internes comme dans d'autres dimensions de son action, le comité de mission peut utilement épauler Mirova en l'accompagnant dans la bonne articulation entre sa stratégie et la manière dont l'organisation communique sur ses décisions. Par exemple, nous avons veillé à ce que la récente initiative de ne plus faire du positionnement sous l'article 9 de la SFDR un pré-requis pour l'ensemble des stratégies soit clairement expliquée et comprise, y compris en ce qui concerne le processus de décision qui a conduit à ce choix, et les moyens de mise en œuvre de la nouvelle stratégie axée sur la transition.



Amina Zakhnouf

“

La stratégie de plaidoyer et d'influence de Mirova se nourrit des développements méthodologiques réalisés par les équipes de Recherche en durabilité. L'initiative visant la création d'une base de données mondiale relative aux émissions évitées en constitue une bonne illustration. C'est par son caractère pionnier et innovant que Mirova parvient à faire entendre sa voix singulière et à apporter sa valeur ajoutée auprès de son écosystème.



Christophe Lanne

04 Accompagner nos parties prenantes dans leur transformation vers une économie et une finance durables



Promouvoir la finance durable et à impact auprès des décideurs (organisations de place, régulateurs, décideurs économiques)



Faire de la pédagogie sur la finance à impact auprès des parties prenantes, notamment des clients

Bilan 2024

Trajettoire 2021-2024*	Nombre d'actions d'engagement collaboratif & plaidoyer	Liste des actions de communication grand public
	Recours à une approche quantitative, effective à partir de 2023.	

Résultats 2024 (31/12/2024)	<p>Cette année, l'organisation a participé à 54 événements qui avaient pour objectif de promouvoir la finance durable / à impact.</p> <p>Exemple : Singapore Natixis IM Investor Day organisé par Mirova et Fitch.</p>	<p><i>En tant qu'acteur incontournable sur les sujets de finance durable, Mirova est régulièrement sollicitée par les médias pour partager son expertise.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1137¹ articles dans des médias de langue française dont l'annonce de la Création du Mirova Research Center ; • 32¹ communiqués de presse publiés par Mirova ; • 258¹ interviews (France et international) dont une interview d'Aude Rouyer sur le modèle de société à mission de Mirova.
Résultats 2023 (31/12/2023)	<i>L'organisation a participé à au moins 68 événements¹ en 2023.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 1045¹ articles dans des médias français citant Mirova ; • - 20¹ communiqués de presse publiés par Mirova ; • - 220¹ interviews sur l'année réalisées auprès de collaborateurs de Mirova.
Résultats 2022 (31/12/2022)	Reporting qualitatif	Reporting qualitatif
Résultats 2021 (31/12/2021)	Reporting qualitatif	Reporting qualitatif

* Trajettoire fixée en 2021 avec une échéance et des objectifs déterminés pour la fin de l'année 2024.

1. Sources des données : Mirova et ses filiales au 31/12/2024.

04 Accompagner nos parties prenantes dans leur transformation vers une économie et une finance durables

Le comité de mission salue la structuration en cours de la fonction plaidoyer en interne, à travers le recrutement d'une ressource dédiée et la réflexion interne autour du schéma de gouvernance qui serait le plus adapté sur ce sujet.

 Cette année, Mirova a renforcé sa capacité de plaidoyer en **recrutant une chargée de veille réglementaire, et a initié l'élaboration d'une feuille de route spécifique pour orienter ses actions.** Une réflexion interne est

également en cours pour identifier le schéma de gouvernance le plus approprié, afin de développer et affiner un discours de plaidoyer sur chacun des sujets d'intervention de Mirova, en tenant compte de la diversité des acteurs internes et de

leur point de vue tant en matière de production de nouvelles normes et réglementations, qu'en termes de promotion des thèses de la finance responsable.

L'évolution récente de l'engagement de Mirova vis-à-vis de la réglementation SFDR ne doit pas occulter les nombreuses initiatives menées à bien en 2024 en matière d'influence et de plaidoyer.

 A titre d'exemple, nous soulignons l'action d'engagement menée par les équipes de Mirova consistant en l'élaboration d'une campagne de questions écrites en amont des assemblées générales des entreprises du CAC 40 pour lesquelles l'enjeu relatif à la biodiversité est particulièrement matériel, dans le but de les encourager à démontrer l'ambition de leur stratégie en la matière. Le thème de la biodiversité fut également au cœur de plusieurs événements internationaux auxquels Mirova a pris part ou a organisés, tels que le Singapore Natixis IM Investor Day, où des sujets comme les obligations vertes, les émissions évitées et la préservation de la nature ont été promus. Mirova s'engage à accompagner ses parties prenantes dans leur transformation vers une

économie et une finance durables. En représentant Mirova lors de divers sommets internationaux, tels que la COP16 sur la lutte contre la désertification et la diversité biologique, l'organisation démontre sa volonté de jouer un rôle actif dans les discussions globales sur la durabilité.

Dans le cadre de sa stratégie de plaidoyer, Mirova a également collaboré avec la [Convention des Entreprises pour le Climat](#)¹ pour explorer de quelle façon le concept d'entreprise régénérative se décline dans le secteur de la finance. Par ailleurs, les équipes ont publié un [article](#) portant sur la vision de Mirova des Actifs Environnementaux (Environmental Assets) contribuant à jouer à plein ce rôle en faveur de la transition du secteur et de son adoption de

cadres et modèles innovants en lien avec les transitions. Un rôle que Mirova pourra d'autant mieux tenir qu'elle a été nommée [pour siéger au sein du "Consultative Working Group of the Sustainability Standing Committee" de l'European Securities and Markets Authority \(ESMA\)](#). A noter que la contribution de Mirova couvre plus largement d'autres thèmes que la seule transition environnementale et sociale, comme en témoigne [les réflexions sur les modèles de l'entreprise à mission engagées à l'initiative d'Aude Rouyer, directrice Purpose & People de Mirova, au sein de la CEM \(Communauté des Entreprises à Mission\)](#) dont elle préside le comité de mission.

 Réalisations

1. La CEC est une association d'intérêt général dont la vocation est d'organiser des parcours de prise de conscience et de transformation pour décideurs économiques.

04 Accompagner nos parties prenantes dans leur transformation vers une économie et une finance durables

Au-delà de la stratégie d'influence, un point d'interrogation du comité réside dans la manière dont la stratégie marketing de Mirova se décline selon les aires géographiques et comment le discours commercial s'adapte aux sensibilités et réalités culturelles locales lors des démarches de prospection.

 Cette articulation entre le caractère global de la mission et sa déclinaison locale et opérationnelle, est clé dans la manière dont les équipes vivent leur mission au quotidien, en France et à l'international, et parviennent à se l'approprier et à la restituer dans leurs échanges avec les parties prenantes externes. L'enjeu pour le comité de mission est également de s'assurer d'une cohérence entre les engagements statutaires et les réalités du terrain.

Ces interrogations sont étroitement liées à l'annonce stratégique relative à l'article 9 SFDR et au problème soulevé plus haut de la définition de l'impact selon Mirova, et sa vision du métier d'investisseur, dont nous souhaitons vérifier qu'elles sont comprises et partagées par l'ensemble des collaborateurs. Pour ces raisons, nous souhaitons que nous soient présentées la stratégie de communication externe / relations institutionnelles ainsi que la stratégie d'influence de Mirova une fois qu'elles auront été stabilisées, en 2025.

► **Perspectives et Points de vigilance :**

- Définir une stratégie d'influence et une gouvernance en interne de ce sujet
- Présenter ces éléments (et leur déclinaison selon les contextes locaux) en comité de mission.



O5 S'appliquer les standards environnementaux et sociaux que nous défendons

L'avis du Comité de Mission quant au respect de l'objectif statutaire

En 2024, Mirova a atteint cet objectif statutaire en veillant à toujours davantage aligner les pratiques internes avec ce qu'elle défend en termes de standards environnementaux et sociaux dans le cadre de ses investissements. De nouveaux dispositifs ont renforcé la stratégie RSE de Mirova, mais nous notons une diminution de la performance au score d'engagement des collaborateurs du fait essentiellement de la croissance soutenue de l'entreprise.

“

Parmi les avancées de Mirova cette année dans le développement de sa stratégie RSE, l'alignement d'une partie de la rémunération variable des collaborateurs sur des critères extra-financiers, en lien avec l'avis de l'OTI, me semble particulièrement significatif. Cette initiative rapproche les équipes de leur mission et joue un rôle crucial dans la manière dont Mirova est perçue par ses parties prenantes. Elle renforce également le caractère exemplaire de sa démarche RSE, un aspect sur lequel nous restons et resterons particulièrement vigilants.



Isabelle Juppé

“

L'année 2024 a mis les équipes de Mirova à rude épreuve, avec une nouvelle ambition stratégique de croissance aux US, dans un contexte de marché difficile. Dans ce contexte, Mirova a considérablement accru ses effectifs et a mis en place plusieurs initiatives pour renforcer le collectif et contenir ses impacts directs. Il m'apparaît à présent essentiel de veiller à faire un bilan de ces différentes actions, en particulier en matière de climat social et de qualité de vie au travail.



Blanche Ségristin

05 S'appliquer les standards environnementaux et sociaux que nous défendons

 <p>Construire une gouvernance éthique et ouverte</p>	 <p>Consolider et faire grandir notre collectif interne</p>
 <p>Maîtriser nos impacts sociaux et environnementaux directs</p>	 <p>S'engager auprès de nos communautés et de notre écosystème</p>

Bilan 2024

Trajectoire 2021-2024*	Score obtenu à l'eNPS ¹ (employee Net Promoter Score)	% du Produit Net Bancaire (PNB) alloué au Fonds de dotation, au-delà de la dotation initiale.
	 +41	 0,5 % du PIB

Résultats 2024 (31/12/2024)	Employee Net PromoterScore (eNPS): +24, soit un bon score mais inférieur à l'objectif fixé en 2021.	1,12 % du PNB alloué au Fonds de dotation au-delà de la dotation initiale, soit en ligne avec la trajectoire 2021 - 2024.
Résultats 2023 (31/12/2023)	Employee Net PromoterScore (eNPS): +39.	1,3 % du PNB alloué au Fonds de dotation au-delà de la dotation initiale.
Résultats 2022 (31/12/2022)	Employee Net PromoterScore (eNPS): +41 ² .	0,5 % du PNB alloué au Fonds de dotation au-delà de la dotation initiale.
Résultats 2021 (31/12/2021)	Employee Net PromoterScore (eNPS): +41.	0,5 % du PNB alloué au Fonds de dotation au-delà de la dotation initiale.

* Trajectoire fixée en 2021 avec une échéance et des objectifs déterminés pour la fin de l'année 2024.

Sources des données : Mirova et ses filiales au 31/12/2024.

1. L'eNPS constitue un indice permettant de rendre compte du niveau d'engagement des collaborateurs.

2. Le résultat de l'eNPS au titre de 2022 est +41 et non +18 (+ 18 est indiqué dans le rapport « Agir en entreprise à mission 2022 »).

05 S'appliquer les standards environnementaux et sociaux que nous défendons



La stratégie RSE de Mirova repose sur sa volonté de mettre en œuvre les standards environnementaux et sociaux qu'elle défend, en appliquant les mêmes critères exigés des entreprises dans lesquelles elle investit, afin d'assurer une cohérence dans ses actions. En 2024, de nombreuses avancées significatives ont été réalisées dans ce domaine, touchant à la fois les enjeux environnementaux, les dimensions sociales et les aspects de gouvernance.



Des progrès significatifs ont été réalisés en matière de prises en compte des enjeux RSE sociaux.

Les résultats très satisfaisants obtenus pour l'enquête annuelle d'engagement ChooseMyCompany, administrée chaque année afin de mesurer le climat social au sein de l'organisation, illustrent la volonté de transparence que Mirova met en œuvre en la matière. L'étude a notamment mis en lumière certains points de vigilance à considérer pour les années à venir, dont l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de la population de « leaders »¹. Un plan d'action est en cours d'élaboration, qui visera notamment, parmi ses autres objectifs, à améliorer la compréhension des processus décisionnels par les équipes.



Par ailleurs, l'Instance de Dialogue International, créée en 2023 dans le but de discuter et de contribuer à l'alignement des standards sociaux au sein de l'entreprise et des bureaux dans le monde, a poursuivi son activité en 2024. Le comité souhaite que lui soit présenté le bilan de cette initiative.

A noter en outre, le lancement d'un programme d'engagement des collaborateurs en partenariat avec la Fondation qui permet aux collaborateurs de contribuer, à hauteur de deux jours par an maximum, au projet associatif de leur choix (en lien avec le catalogue de projets de Mirova Foundation à hauteur d'une journée minimum).



En matière de santé et de prévention des risques professionnels, un certain nombre d'indicateurs sont consolidés à une échelle plus large (Natixis Investment Managers). Comme la charge de travail constitue un point de vigilance, compte-tenu de la culture d'implication des équipes combinée à la nécessité d'aborder des sujets nouveaux dont les modes d'action restent souvent à explorer, le comité souhaite que des éléments de diagnostic lui soient transmis au cours de l'année 2025.

Mirova lançant des réflexions sur sa stratégie en matière d'Intelligence Artificielle, le comité de mission sera également vigilant aux implications de l'ensemble de ses projets ou chantiers sur les emplois et les collaborateurs.

Réalisations

1. Au sein de Mirova, la nomenclature relative au leadership se décline selon la nomenclature suivante : leader manager (développement des équipes et le pilotage de l'activité), leader projet (centré sur la conduite des projets stratégiques et transverses), leader expert (orienté sur le développement et la diffusion d'expertises spécifiques).

05 S'appliquer les standards environnementaux et sociaux que nous défendons



Dans une optique de maîtrise de ses impacts directs, Mirova a déployé, cette année, plusieurs initiatives structurantes. En complément de la politique environnementale de déplacements professionnels mise en place il y a un an, l'organisation a amélioré grandement la finesse et la représentativité de la cartographie de ses émissions de gaz à effet de serre (hors investissements). Ce bilan a permis de révéler l'impact notable des déplacements professionnels et des achats de biens et services d'autre part, en cohérence avec le profil carbone d'une entreprise de service telle que Mirova. En outre, nous notons que Mirova s'est doté d'un dispositif permettant de sélectionner ses fournisseurs sur la base de critères RSE (applicable à partir de mars 2025).

Le comité recommande désormais de se doter progressivement des outils de suivi de l'efficacité des différents dispositifs mis en œuvre, autant que faire se peut et lorsque pertinent.



En matière de gouvernance, nous soulignons le lancement du dispositif de rémunération responsable liant une partie de la rémunération variable des équipes à des critères relatifs au respect du modèle de mission*, pour l'évaluation desquels Mirova s'appuiera sur l'avis formulé par l'OTI¹, ce qui nous paraît constituer une démarche innovante et ambitieuse. Chaque collaborateur dispose par ailleurs d'un objectif relatif à sa contribution à la mission. Nous serons vigilants à ce que cette démarche constitue un véritable levier d'engagement des équipes.

Perspectives et Points de vigilance :

- Veiller aux impacts liés à l'intégration accrue de l'IA et aux enjeux d'équilibre vie personnelle / vie professionnelle
- Évaluer le succès de la démarche relative à l'adossement d'une partie de la rémunération variable à des critères liés à la mission.



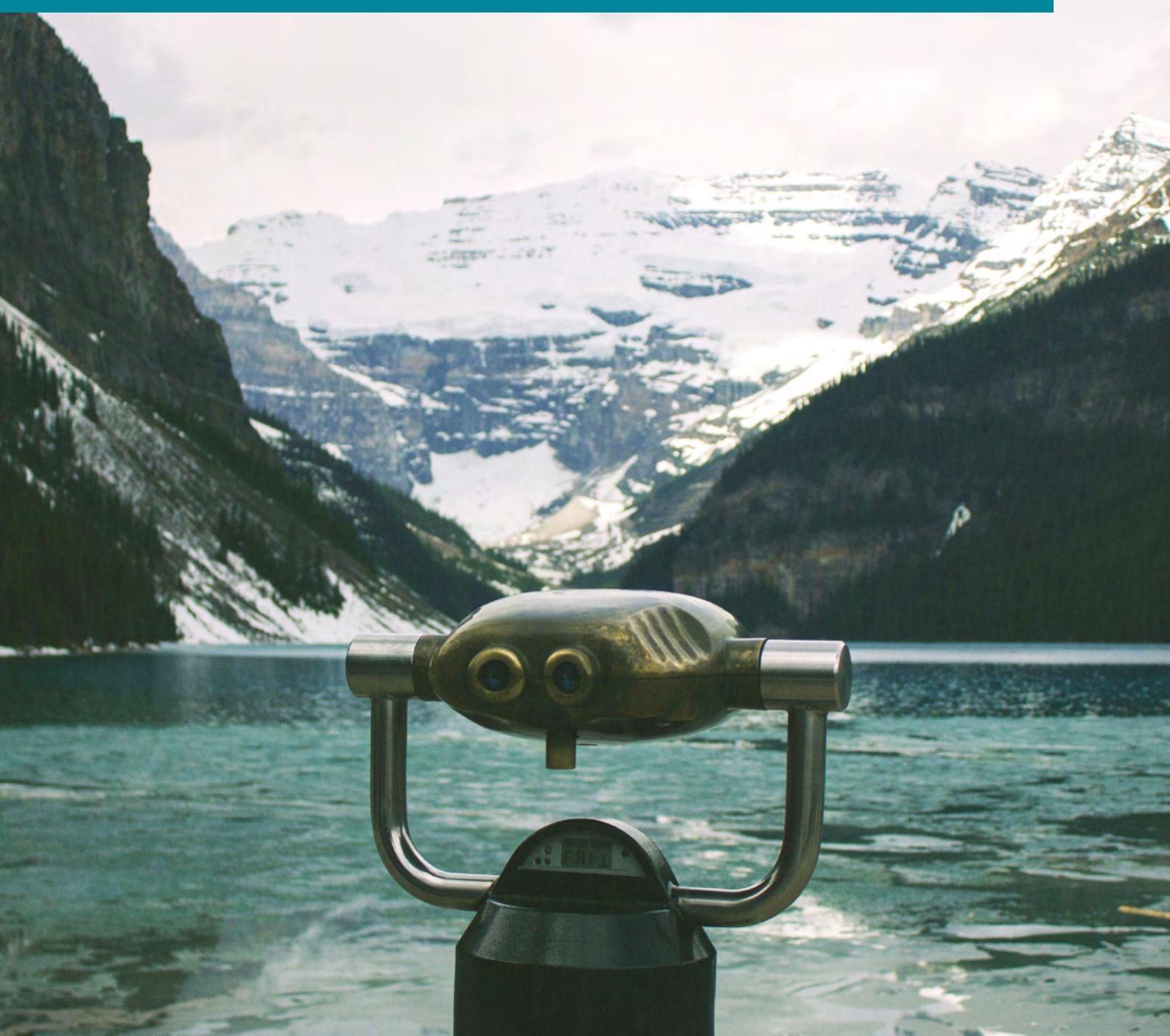
Réalisations

* 15 % de la rémunération variable est liée au respect de critères associés aux objectifs statutaires.

1. Organisme Tiers Indépendant.

03

Rapport “Agir en entreprise responsable”



Je suis heureuse de vous présenter notre rapport RSE¹ 2024. Durant l'année écoulée, dans un contexte particulier qui a vu une certaine évolution dans la prise en compte et le traitement des enjeux ESG², nous avons veillé à conserver un cap clair, celui de l'alignement entre notre démarche RSE et notre métier d'investisseur responsable. C'est un choix cohérent avec celui de l'inscription de l'exemplarité des pratiques internes dans notre mission.

Il est important de démontrer que la vision de la durabilité chez Mirova s'ancre profondément dans notre culture d'entreprise et reflète une approche globale fondée sur de réelles convictions. Nous ne fixons pas des critères d'exigence élevés pour nos seuls clients et participations, mais nous nous les appliquons aussi à nous-mêmes, dans une démarche de cohérence et de transparence.

D'autant que plusieurs enquêtes internes nous y encouragent, en confirmant que nos équipes sont très attachées non seulement à notre mission, mais aussi à ce qui, dans leur quotidien professionnel, constitue des « marqueurs » d'un souci du bien commun et du sens

de la responsabilité sociétale. Politique de déplacements professionnels et charte événementielle responsables, soutien à l'égalité des chances... Si ces démarches internes sont plébiscitées, nous devons aller plus loin en veillant au bon déploiement de ces dispositifs et à l'adhésion générale de toutes nos équipes à ces initiatives.

Nous avons réussi à mener à bien plusieurs actions concrètes pour aligner notre activité d'investisseur

responsable avec nos pratiques RSE internes. Notre bilan de gaz à effet de serre, présenté dans ce rapport pour l'année 2023, a révélé que nous disposons de marges d'amélioration dans la maîtrise des impacts liés à nos fournisseurs. Nous avons, en conséquence, élaboré une politique d'achats responsables garantis-

sant l'intégration de critères RSE dans les appels d'offre. Notre politique de déplacements responsables, en place depuis plus d'un an, s'inscrit également dans cet objectif global de décarbonation.

Du point de vue de la gouvernance, et en réponse au développement international de nos activités, nous avons formé l'ensemble de nos collaborateurs aux enjeux

interculturels. Notre engagement en faveur de l'égalité des chances a porté ses fruits, comme en témoigne le niveau équilibré de représentation des femmes à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Bien que nous nous investissions pour l'intégration des personnes en situation de handicap, comme vous le découvrirez dans les pages suivantes, nous sommes conscients des progrès que nous devons encore réaliser. L'année 2024 a également été l'occasion d'explorer de nouvelles thématiques, telles que le bien-être et la santé de nos collaborateurs, à travers le lancement d'initiatives sportives qui vous seront présentées dans le rapport.

Approfondir le lien qui unit les équipes à notre mission, ainsi que les leviers de leur engagement, est l'un des objectifs du travail que je suis heureuse de conduire avec mon équipe. Face aux défis actuels, nous restons déterminés à faire de notre mission une réalité tangible et créatrice de valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes. ♦

**Nous avons réussi
à mener à bien
plusieurs actions
concrètes pour
aligner notre activité
d'investisseur
responsable avec
nos pratiques RSE
internes.**



Aude Rouyer

Directrice Purpose & People

1. Responsabilité sociétale des Entreprises.
2. Environnement, Social, Gouvernance.

Nous appliquer les standards environnementaux et sociaux que nous défendons

Au-delà de notre rôle en tant qu'investisseur responsable, nous intégrons également une démarche RSE ambitieuse à l'échelle de l'entreprise dans notre vision de l'impact. Cette question est particulièrement pertinente pour Mirova, car nous établissons des standards élevés en matière de performance ESG pour nos participations. Ainsi, nous avons la responsabilité d'être exemplaires vis-à-vis de toutes nos

parties prenantes, qu'il s'agisse de nos employés, de nos clients ou de la société civile.

La recherche constante de cette cohérence entre notre activité principale et nos pratiques internes est la raison pour laquelle nous avons choisi d'inscrire la RSE parmi nos engagements statutaires en tant que société à mission.

Notre ambition est claire : devenir un modèle dans notre secteur tout en restant fidèle à notre statut de pionnier. Nous nous engageons à appliquer en interne les mêmes exigences que celles que nous défendons dans nos investissements, en matière de qualité de gouvernance, de standards sociaux et de gestion de nos impacts environnementaux directs.

Notre démarche de responsabilité dans nos pratiques internes s'articule autour de 3 axes stratégiques

Axe 1.

Construire une gouvernance éthique et ouverte

Axe 2.

Consolider et faire grandir notre collectif interne

Axe 3.

Maîtriser les impacts environnementaux directs de nos activités

Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

Axe 1.

Construire une gouvernance éthique et ouverte

La gouvernance d'une société à mission est structurellement distincte de celle d'une entreprise classique, car elle comprend un organe supplémentaire : le Comité de Mission. Ce comité, composé de façon à pouvoir évaluer le respect des objectifs de la mission constitue une instance de contrôle réunissant des représentants des parties prenantes, tant internes qu'externes, afin de promouvoir une vision élargie du rôle de l'entreprise qui intègre l'intérêt général et les enjeux de durabilité.

Au-delà de ce rôle théorique défini par la loi PACTE¹, il convient de doter les schémas de gouvernance de l'entreprise des moyens d'action permettant à l'instance de tenir concrètement cette position et de s'assurer que la fonction et les implications de la qualité de société à mission soient correctement appréhendées par tous. Le travail de sensibilisation aux diffé-

rentes dimensions de la mission (rôle du comité, implications pour Mirova, opportunités et « devoirs » associés) a ainsi été au cœur des préoccupations de l'équipe « Purpose & People » tout au long de l'année 2024.

Dans ce domaine, l'accomplissement clé de Mirova correspond à l'intégration de critères liés à la mission dans les schémas de rémunération variable des équipes, à la fois à l'échelle collective et individuelle.

Par ailleurs, Mirova a également pu s'appuyer sur plusieurs réalisations des deux dernières années :

- Election des deux représentants des collaborateurs par les salariés eux-mêmes, avec en mire l'objectif de rapprocher les collaborateurs de leur mission, et de mieux inclure les salariés dans la gouvernance.

- Invitation systématique de la Présidente du Comité de Mission à toutes les sessions du Conseil d'administration.
- Création et animation d'une instance de dialogue interne, composée de collaborateurs issus de l'ensemble de nos entités, et qui vise à aborder des sujets variés notamment liés aux aspects sociaux, avec en mire la poursuite de l'alignement des pratiques entre les différentes géographies.

3 priorités :

- ➔ Gouvernance ouverte et inclusive
- ➔ Partage de la valeur
- ➔ Éthique des affaires

Continuer d'innover en matière de gouvernance afin de faire vivre le dialogue interne et d'intégrer l'ensemble de nos parties prenantes en nous appuyant sur nos engagements statutaires.

Source : Mirova et ses filiales au 31/12/2024.

1. Loi relative à la croissance et la transformation des entreprises.

Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

Axe 1.

Une gouvernance ouverte sur le monde et ses parties prenantes

Inventer un nouveau modèle de gouvernance équilibrée et ouverte

Notre structure de gouvernance repose sur quatre organes : le Comité de Direction, le Conseil d'administration et le Comité de Mission, instauré en avril 2021 à la suite de l'adoption du statut de société à mission, ainsi que l'instance de dialogue internationale créée en octobre 2023.

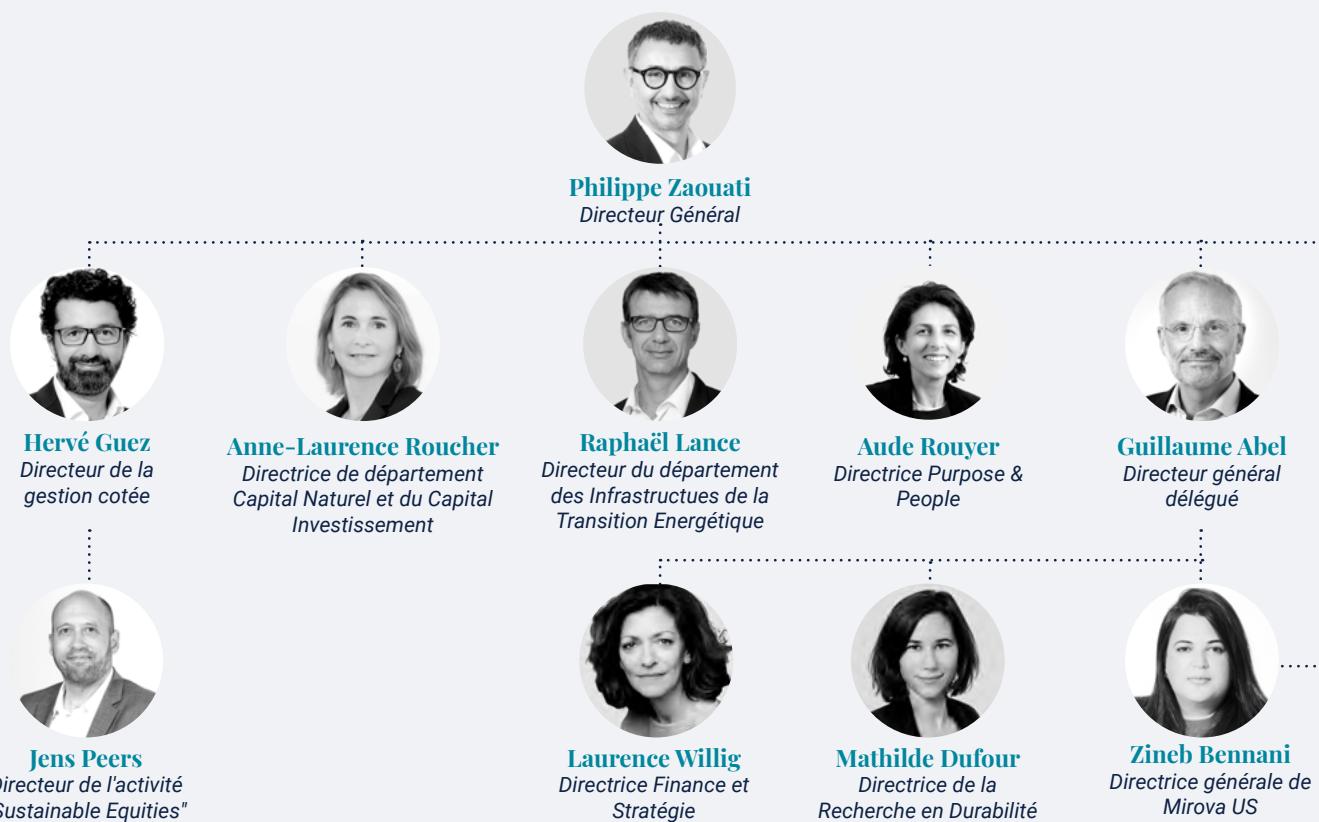
Cette configuration vise à garantir un équilibre dans les rôles et la composition de chaque organe, et à permettre une bonne représentativité de l'ensemble de nos parties prenantes, et un meilleur dialogue entre celles-ci, permis notamment par un renforcement de l'articulation entre les différentes instances qui a été opéré au cours de l'année 2023.

En 2024, dans le sillage des réflexions stratégiques initiées en 2023, et dans l'optique d'intégrer plus encore les aspects financiers aux décisions de développement et afin de renforcer la voix de la direction financière au sein du Comité de Direction, le poste de Directrice Finance et Stratégie a été créé et confié à Laurence Willig.

1. Comité de direction (au 31/12/2024)

Le Comité de Direction (ManCo pour « Management Committee ») représente l'organe de gouvernance stratégique et opérationnel de Mirova.

Pour garantir l'indépendance des contrôles, les départements de la conformité, du contrôle interne et des risques, sont indépendants des équipes d'investissement et de la direction financière.



Axe 1. Une gouvernance ouverte sur le monde et ses parties prenantes

2. Conseil d'administration

Le **Conseil d'administration** de Mirova est présidé par Christophe Lanne. Le Conseil est responsable de la validation des orientations stratégiques et du contrôle des activités de Mirova. Des audits internes sont par ailleurs régulièrement diligentés par Natixis GFS et BPCE.



Christophe Lanne
Président. Directeur administratif, NIM¹



Alix Boisaubert
Responsable Stratégie Réseaux
BPCE et épargne entreprise
(représentant NIM Participations 1)



Nathalie Bricker
Directrice Générale Adjointe
(représentant NIM)

3. Comité de Mission

Le **Comité de Mission de Mirova** est quant à lui composé d'experts reconnus sur les questions environnementales, sociales, sociétales et de finance durable. En 2024, le comité a accueilli deux nouveaux membres. Isabelle Juppé, en qualité de présidente, ainsi que Jean Jalbert, spécialiste des enjeux biodiversité.



Isabelle Juppé
Présidente Journaliste, auteure, ex-
directrice du développement durable et de
la RSE (Lagardère)



Alexis Masse
Directeur stratégique GRDF,
Ex-président du FIR, Inspecteur
des finances, Président de
France active investissement



Blanche Segrestin
Co-coordinatrice de la Chaire
Théorie de l'entreprise, modèles
de gouvernance et de création
collective à Mines ParisTech



Arnaud Leroy
Ex-président de l'Agence de la
transition écologique (ADEME),
Directeur du développement
durable de Sphère



Amina Zakhnouf
Co-fondatrice de l'incubateur
de politiques publics
« Je m'engage pour
l'Afrique »



Pierre-René Lemas
Président de France
Active



Jean Jalbert
Directeur de la Tour du Valat,
Vice-Président du comité français
de l'IUCN, Vice-président du
Conservatoire du littoral et des
Rivages Lacustres



Witold Marais
Directeur d'investisse-
ment, Mirova - Fonds
Infrastructures de transi-
tion énergétiques



Manon Salomez
Analyste ESG, Mirova
(Boston)



Christophe Lanne
Directeur administratif,
NIM¹

1. NIM : Natixis Investment Managers.
Les données mentionnées reflètent la situation de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

Axe 1. Une gouvernance ouverte sur le monde et ses parties prenantes

4. Instance de dialogue internationale

Ayant pour but d'organiser les échanges entre les différentes localisations de Mirova sur les thèmes économiques, financiers, stratégiques ou sociaux, l'instance de dialogue internationale, dont les membres ont été élus en octobre 2023, permet aussi de capitaliser sur les initiatives locales et les bonnes pratiques, de favoriser la diversité des regards et des points de vue. Le Comité est composé de sept membres représentant les équipes de chacune des entités géographiques.



Arnaud Grapin
Directeur de l'IT et de la
transition



Nicole Morlé
Responsable appels d'offre



Brian Chege
Analyse financier



Jonela Menesson
Experte ingénierie produit



Kevin Whittington Jones
Impact & ESG spécialiste



Jean-François Hay
Analyste financier



François-Adrien Ollivier
Contrôleur de Gestion Senior



Les données mentionnées reflètent la situation de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

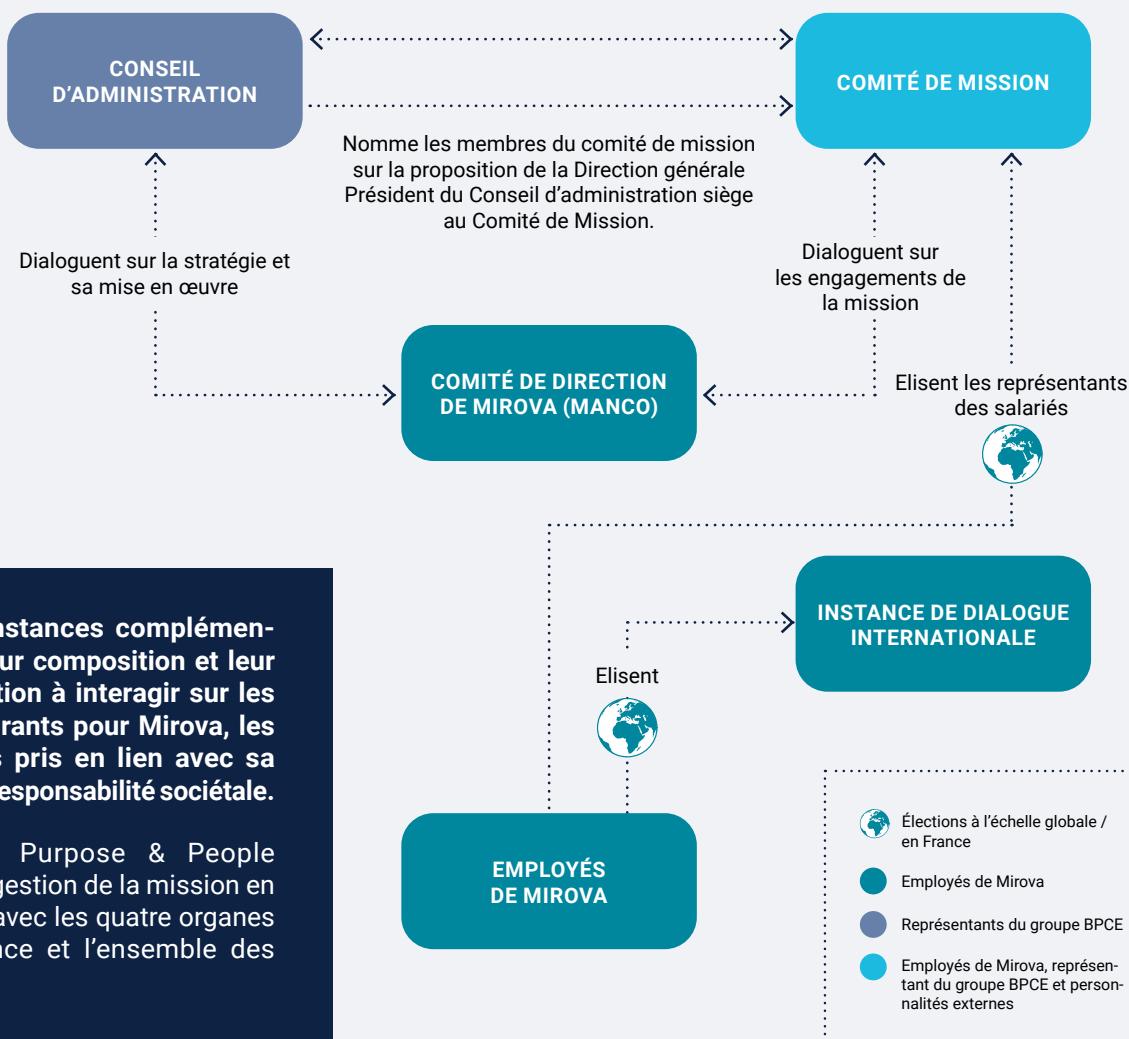
Les données mentionnées reflètent l'opinion de Mirova et la situation à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis. Toutes les valeurs mobilières mentionnées dans ce document, le sont à titre illustratif uniquement et ne constituent en aucun cas un conseil en investissement, une recommandation ou une sollicitation d'achat ou de vente

Axe 1. Une gouvernance ouverte sur le monde et ses parties prenantes

Les différents organes de gouvernance et leurs interactions

La gouvernance de Mirova associe des représentants issus de ses parties prenantes clés (employés, membres du groupe BPCE et personnalités externes).

La présidente du Comité de Mission est invitée à participer à chacune des sessions du Conseil d'administration. Réunion annuelle mobilisant les deux instances.



Axe 1. Une gouvernance ouverte sur le monde et ses parties prenantes

Partage de la valeur

Partager la valeur créée collectivement sur le long terme

Nous avons la conviction que le partage de la valeur constitue un vecteur d'impact majeur, et un sujet particulièrement emblématique de la manière dont nous devons nous appliquer à nous-mêmes la

vision que nous défendons dans le cadre de nos participations. En 2024, cette vision s'est notamment concrétisée par la poursuite d'investissements en compte propre dans les stratégies de transition

énergétique et de capital naturel, ainsi que dans le Fonds de dotation de Mirova, Mirova Foundation, à hauteur de 1,12 % de notre Produit Net Bancaire (PNB)¹.

Partage de la valeur à travers nos mécanismes d'impact sur nos offres produits

Mirova a instauré une série de mécanismes d'impact visant à partager la valeur avec ses parties prenantes à travers des fonds spécifiques tels que le fonds "Mirova Women Leaders and Diversity Equity Fund²", le fonds "Mirova Energy Transition 6 (MET6)³" et le fonds "Insertion Emplois Dynamique⁴". Ces mécanismes permettent de reverser une partie des frais de gestion (annuels

ou de performance) vers des projets d'impact correspondant à la thématique des fonds : lutte contre la précarité énergétique, promotion de l'accès à l'énergie et parrainage de programmes de recherche ; soutien à des projets visant à améliorer la condition des femmes dans le monde ou bien encore contribution aux actions et initiatives d'ONU Femmes en faveur de l'égalité des sexes.

Ces mécanismes de partage contribuent globalement au financement des actions de philanthropie soutenues par Mirova à travers son Fonds de dotation Mirova Foundation.



Source des données : Mirova et ses filiales au 31 décembre 2024.

1 – Le produit net bancaire quantifie les revenus nets que l'activité d'exploitation d'un gestionnaire d'actifs lui permet de dégager.

2. Mirova Women Leaders and Diversity Equity Fund est un compartiment de la SICAV de droit luxembourgeois Mirova Funds, agréé par la Commission de Surveillance du Secteur Financier (« la CSSF »). Natixis Investment Managers International est la société de gestion et Mirova est le gestionnaire financier par délégation

3. MIROVA ENERGY TRANSITION 6 est une Société de Libre Partenariat (SLP) de droit français, ouverte à la souscription. Mirova est la société de gestion. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle. Risque de perte en capital, risque de marché, risque de contrepartie industrielle et publique, risque de crédit, risque de liquidité, risque de projet, risque opérationnel, risque de conformité, risque juridique et réglementaire, risque financier, risque lié au réseau d'électricité, risque de valorisation, risque de flux de transactions, risque en matière de durabilité.

4. Insertion Emplois Dynamique est un Fonds Commun de Placement (FCP; FIA) de droit français agréé par l'Autorité des Marchés Financiers (« l'AMF »). Natixis Investment Managers International est la société de gestion et Mirova est le gestionnaire financier par délégation.

Axe 1. Une gouvernance ouverte sur le monde et ses parties prenantes

Partage de la valeur avec les collaborateurs

Mirova a instauré une stratégie de rémunération compétitive visant à attirer, motiver et fidéliser les talents essentiels à la croissance de l'entreprise. Cette stratégie, formalisée dans une [politique de rémunération](#), repose sur trois principes :

- Des niveaux de rémunération compétitifs conformes aux pratiques locales et aux conditions générales du marché.
- Le respect des objectifs fondamentaux d'égalité professionnelle et de non-discrimination.
- La prise en compte des performances individuelles et collectives des différents métiers et équipes.

La rémunération des collaborateurs intègre ainsi trois composantes

La rémunération fixe, qui est basée sur les compétences, les responsabilités, et les expertises ainsi que le poste occupé dans l'entreprise. Elle est déterminée en tenant compte des particularités de chaque métier sur le marché local.

La rémunération variable annuelle qui elle dépend des performances de l'entreprise et de l'atteinte des objectifs individuels. Des dispositifs de fidélisation à long terme peuvent également être mis en place sous forme de rémunération différée et d'attribution d'actions gratuites de performance.

La rémunération variable collective liée aux dispositifs d'épargne salariale (participation et intéressement aux résultats du groupe pour les collaborateurs en France), visant à impliquer les employés dans la performance de l'entreprise. Les ajustements de rémunération font l'objet d'une revue globale

annuelle et sont gérés par le Comité de Rémunération. De plus, Mirova propose des avantages en matière d'assurance maladie et de prestations liées à la prévoyance et à la retraite à ses employés.

Depuis 2024, une partie de la rémunération variable est désormais conditionnée à l'atteinte des objectifs statutaires de mission, et la contribution individuelle à la mission est plus directement prise en compte dans l'évaluation de performance des collaborateurs. Cette démarche complète les dispositifs préexistants, centrés sur l'impact, qui concernaient exclusivement la rémunération variable des membres des équipes de gestion.

Source des données : Mirova et ses filiales au 31 décembre 2024.

Les données mentionnées reflètent l'opinion de Mirova et la situation à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis. Toutes les valeurs mobilières mentionnées dans ce document, le sont à titre illustratif uniquement et ne constituent en aucun cas un conseil en investissement, une recommandation ou une sollicitation d'achat ou de vente

Axe 1. Partage des affaires

Rémunération responsable



Une partie – 15 % – de la part variable de la rémunération des équipes est liée à la performance de Mirova quant à la mission. Cette performance est objectivée à travers l'avis rendu par l'**OTI¹** à l'occasion de ses audits (tous les deux ans) :

1. Conversion de l'avis qualitatif de l'OTI sur chaque objectif statutaire en score par objectif
2. Calcul d'un « score mission » qui correspond à la moyenne des scores par objectif
3. Calcul du montant final (entre 0 et 15 %) de la part variable de la rémunération liée à la performance de Mirova quant à la mission effectivement versée aux équipes.

La contribution active à la mission est directement encouragée auprès de l'ensemble des collaborateurs. Chacun doit en effet se doter d'un objectif de contribution à la mission, dont le niveau d'atteinte est ensuite apprécié par le manager et participe à l'appréciation globale de la performance du collaborateur.

Exemples d'activités valorisées pour chaque objectif statutaire :

- **OBJECTIF n°1** : Faire de l'impact positif un objectif systématique de nos stratégies d'investissement
→ **Piloter et suivre la stratégie d'engagement dans la classe d'actifs des investissements non cotés.**
- **OBJECTIF n°2** : Cultiver et approfondir nos expertises sociales et environnementales
→ **Obtenir la certification ESG du CFA Institute.**
- **OBJECTIF n°4** : Accompagner nos parties prenantes vers une économie et une finance durables
→ **Dispenser des cours sur la finance durable.**
- **OBJECTIF n°5** : S'appliquer les standards environnementaux et sociaux que nous défendons
→ **S'engager au sein d'un comité interne participant à la vie de l'entreprise.**

1. Un OTI (Organisme Tiers Indépendant) est un organisme accrédité par le COFRAC selon la norme ISO 17029 pour les Missions de vérification des objectifs statutaires des sociétés à mission.

Axe 1. Éthique des affaires

Notre éthique dans la conduite de nos affaires

Mettre en œuvre une pratique de notre métier respectueuse de l'intérêt de l'ensemble de nos parties prenantes

Mirova est particulièrement attentive aux pratiques de l'ensemble de ses collaborateurs dans la conduite de ses activités vis-à-vis de ses parties prenantes.

Nous nous engageons à prévenir toute infraction liée au blanchiment d'argent, à la corruption et à la lutte contre le terrorisme, ainsi qu'à lutter contre les manipulations de marché. Nous veillons à assurer une communication juste et équilibrée dans nos supports destinés aux clients et à respecter les règles concernant les transactions individuelles des employés,

ainsi que notre politique relative aux cadeaux et dons. De plus, nos collaborateurs bénéficient régulièrement de formations sur les enjeux de conformité et les bonnes pratiques en entreprise.

Les équipes dédiées à ces sujets, en charge de définir les principes, les outils de pilotage, le suivi du système d'alerte, etc. se structurent autour de 3 fonctions clés :

- Une équipe juridique
- Une équipe chargée des risques
- Une équipe en charge des sujets de conformité

En cohérence avec les standards du groupe, Mirova dispose d'un Code de déontologie qui s'applique à tous ses collaborateurs. Natixis, maison mère de Mirova, dispose également d'un [Code de conduite](#), qui s'applique également à tous les collaborateurs de Mirova et qui fait l'objet de formations internes régulières pour l'ensemble des collaborateurs. Des contrôles réguliers sont opérés par Natixis Investment Managers dans le cadre de comités d'audit et de comités de suivi des risques.

Principe de code de conduite

→ Être orienté client

- Protéger les intérêts de nos clients ;
- Communiquer clairement à nos clients ;
- Protéger les informations et données de nos clients
- Traiter les réclamations et autres demandes de nos clients de manière équitable et avec réactivité ;
- Prévenir et gérer les conflits d'intérêts.

→ Agir de manière responsable envers la société

- Agir en cohérence avec les engagements du groupe et de Mirova en termes de Responsabilité Sociale et Environnementale ;
- Assurer la sécurité financière.

→ Se comporter de manière éthique

- Respecter les collaborateurs et assurer leur développement personnel ;
- Faire preuve d'éthique professionnelle ;
- Assurer l'intégrité des marchés.

→ Protéger les actifs et la réputation du groupe et de Mirova

- Protéger les actifs ;
- Assurer la continuité de l'activité ;
- Communiquer de manière responsable avec les parties prenantes externes.



Source : Mirova et ses affiliés au 31 décembre 2024.
Source : Code de conduite Natixis.

Axe 2.

Consolider et faire grandir notre collectif interne

La trajectoire de développement de Mirova et son processus d'internationalisation exigent une attention particulière à la gestion des indicateurs de performance de nos équipes, notamment ceux liés à l'engagement des collaborateurs ainsi qu'aux enjeux de diversité et d'inclusion. Une meilleure identification de nos forces et de nos axes d'amélioration nous permettra d'agir plus efficacement pour perfectionner nos pratiques.

Pour atteindre cet objectif, plusieurs axes de travail ont été établis : enrichir et harmoniser l'expérience de nos employés à chaque étape de leur parcours, multiplier les actions de communication interne, et favoriser l'émergence d'une culture d'entreprise propre à Mirova. En continuité avec notre stratégie de Diversité et d'Inclusion établie et en vigueur depuis 2 ans,

nous avons poursuivi en 2024 notre engagement selon plusieurs axes clés relatifs à l'égalité des chances et à l'inclusion (en particulier : intégration du handicap, égalité hommes-femmes, collaboration interculturelle).

Depuis 2024, le programme d'engagement permet à l'ensemble des collaborateurs de consacrer 2 jours par an à l'activité de mécénat de compétences de leur choix, au service d'une association issue du catalogue des projets soutenus par Mirova Foundation. Cette initiative permet de satisfaire à deux objectifs conjoints : permettre aux équipes de se doter de leviers d'actions concrets au service de nos communautés et territoires dans le cadre d'une activité potentiellement enrichissante sur le plan professionnel et alignée avec la vision philanthropique de Mirova.

Ces initiatives, orchestrées par la Direction Purpose & People, résultent d'un engagement collectif. Au-delà de notre activité principale d'investisseur responsable, les équipes peuvent mobiliser divers leviers d'impact à tous les niveaux d'action, du soutien aux communautés et aux territoires jusqu'à nos pratiques internes les plus directement connectées au quotidien professionnel.



4 priorités :

- ➔ Diversité et inclusion
- ➔ Cohésion et transformation culturelle
- ➔ Bien-être et conditions de travail des collaborateurs
- ➔ Développement des compétences

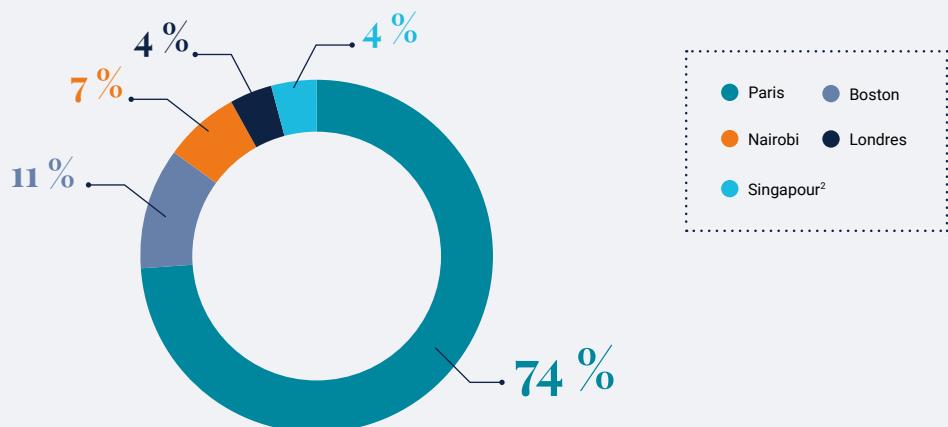
Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

Axe 2.

Répartition des collaborateurs Mirova à fin 2024

Notre collectif interne en quelques chiffres¹

Répartition des collaborateurs par localisation



Autres chiffres clés :

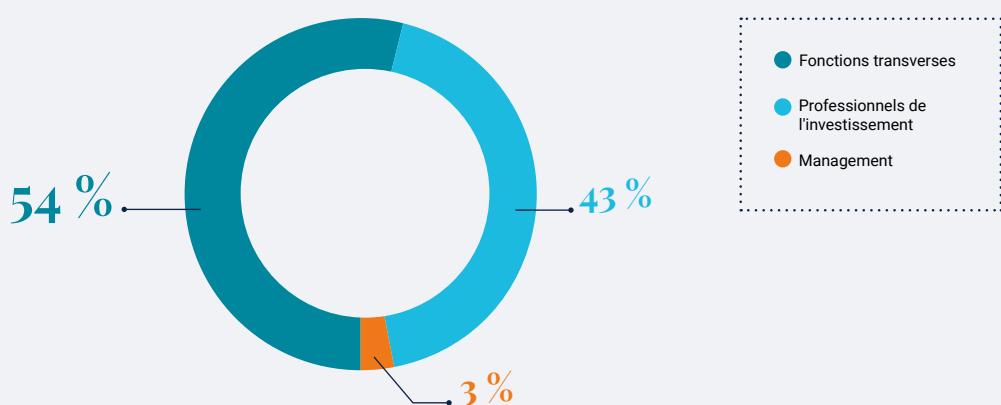
18 nationalités différentes

244 collaborateurs

+32 nouveaux collaborateurs en 2023

3% de rotation³ des équipes

Répartition des collaborateurs par catégorie d'emplois



1. Source : Mirova et affiliés au 31 décembre 2024, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

2. Présence de Mirova au travers d'une division hébergée chez Natixis Investment Managers Singapore Limited.

3. Le taux de rotation des équipes sur 5 ans exclut le périmètre Vauban Infrastructure Partners (départ du département des infrastructures généralistes de Mirova au sein d'une société de gestion indépendante agréée par l'AMF depuis le 10 décembre 2019 et affilié de Natixis IM).

Axe 2.

Diversité et Inclusion

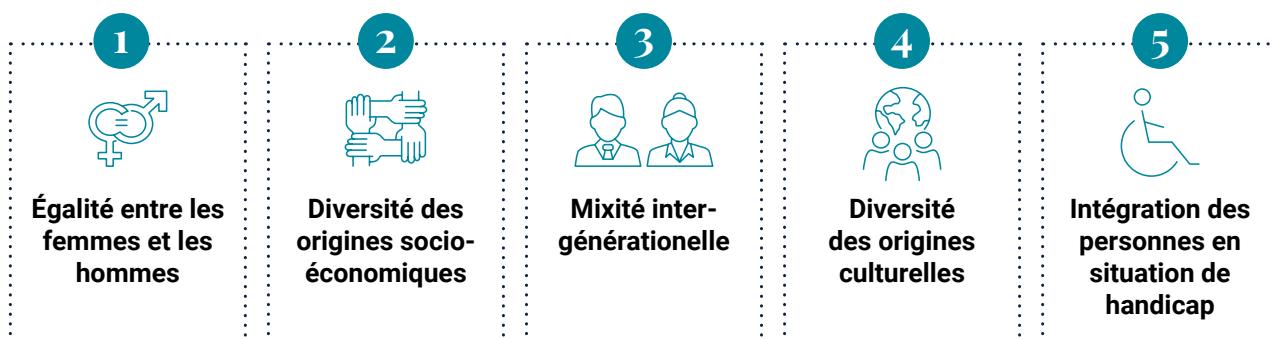
Notre approche des enjeux de Diversité et d'Inclusion s'articule autour des 5 thématiques clés présentées ci-après. Pour chacun de ces cinq thèmes, nous nous sommes fixé des objectifs quan-

titatifs ou qualitatifs que nous entendons atteindre à travers le déploiement d'une feuille de route (incluant les actions et les indicateurs de suivi afférents), créée en 2023. Cette feuille de

route Diversité et Inclusion est le fruit des réflexions menées par un groupe de travail interne, constitué de collaborateurs issus de plusieurs métiers et géographies : le comité DEI.

Nos engagements DEI autour de 5 piliers

Nos 5 engagements...



...tout au long du cycle de vie de l'employé chez Mirova

ÉTAPE 1

Processus de recrutement et intégration des nouveaux arrivants



- 1 Assurer l'égalité des chances en matière de recrutement et la non-discrimination, augmenter le taux de candidatures et recrutement des femmes (au sein de Mirova et du secteur financier en général) ;
- 2 Assurer et promouvoir la diversité culturelle et socioéconomique des candidats, veiller à assurer l'égalité des chances en matière de recrutement et non-discrimination selon l'origine sociale ;
- 3 4 5 Maintenir des politiques d'égalité des chances en matière de recrutement et de non-discrimination.

ÉTAPE 3

Au-delà de Mirova, l'impact sur les communautés et les territoires



- 1 Promouvoir le secteur financier auprès des jeunes femmes à travers des partenariats avec des écoles, dans le cadre de conférences ;
- 2 Partage de la valeur avec les acteurs locaux et les communautés.

ÉTAPE 2

Tout au long de la carrière chez Mirova



- 1 Encourager le leadership féminin, sensibiliser et lutter contre le harcèlement sexuel, améliorer la rétention, réfléchir aux sujets liés à la parentalité ;
- 2 3 Développer les compétences à tous les niveaux d'expérience ;
- 4 Réduire l'éventuelle barrière linguistique au travail pour faciliter la collaboration malgré des cultures d'origine et des visions parfois diverses ;
- 5 Garantir l'accessibilité des sites pour les personnes en situation de handicap et accélérer la reconnaissance de toutes les formes de handicap, y compris celles qui sont invisibles.



En 2024, 72,8% des collaborateurs répondent favorablement à la question : « Dans cette entreprise, nous bénéficisons tous des mêmes opportunités de recrutement, rémunération et développement de carrière (âge, genre, origines, croyances, LGBTQIA+, diplômes, handicap) » témoignant de l'efficacité de la politique de diversité et inclusion, une efficacité croissante, puisque ce score a progressé de +5,9 points entre l'enquête de 2023 et de 2024.

Axe 2. Diversité et Inclusion

Le périmètre de notre politique Diversité & Inclusion

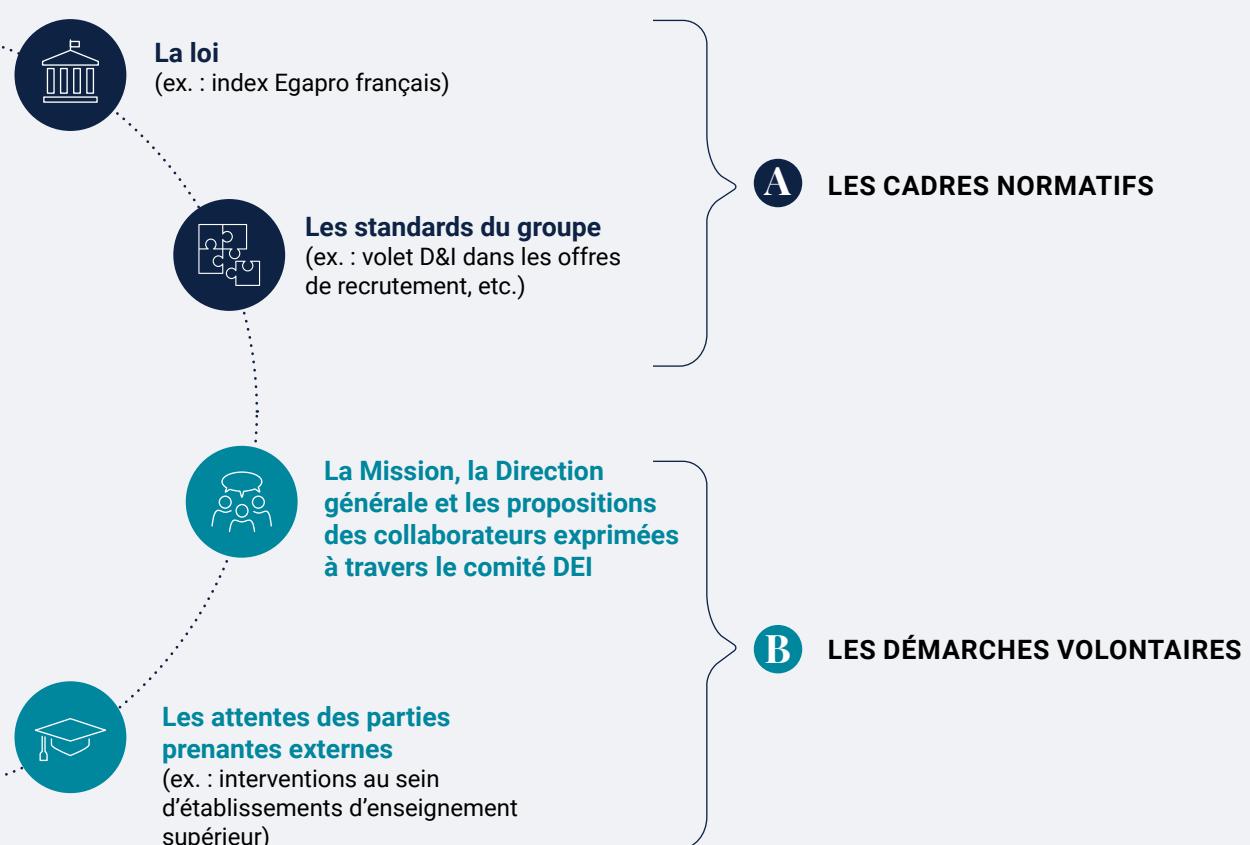
Notre politique de diversité et d'inclusion s'inspire à la fois :

- A** D'initiatives volontaires (Natixis Investment Managers + Groupe BPCE)
- B** D'initiatives propres à Mirova

L'impact de Mirova en matière de diversité et d'inclusion s'articule selon 3 niveaux : le premier, notre impact direct, relève de nos pratiques internes vis-à-vis des collaborateurs. Le second niveau concerne l'impact indirect sur nos parties prenantes externes (pratiques d'achat, organisation d'événements, partenariats

avec des associations, actions philanthropiques, etc.). Ces deux premiers niveaux font l'objet d'une stratégie DEI dédiée, intégrée à notre démarche RSE et portée par le comité DEI. Le troisième et dernier niveau d'impact correspond à l'impact lié à nos stratégies d'investissement (non intégré au périmètre de ce rapport).

Figure 1 : sources d'inspiration de notre stratégie DEI



Axe 2. Diversité et Inclusion



Pilier 1 : Egalité entre les femmes et les hommes

Conscients des avantages d'une répartition équilibrée des effectifs en termes de bien-être au travail et de création de valeur, nous nous engageons depuis plusieurs années à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux, en adoptant une approche globale. Cela se traduit par des initiatives visant à modifier nos pratiques de recrutement, à gérer les congés parentaux, et à encourager les jeunes femmes à envisager des carrières dans le secteur financier.

Nous avons établi les objectifs suivants : maintenir l'équité salariale entre les hommes et les femmes, lutter contre toute forme de comportement sexiste en désignant un référent anti-harcèlement à l'échelle globale ainsi que des référents locaux, garantir l'égalité des genres tout au long du parcours professionnel des collaborateurs en mettant en place des mesures spécifiques pour favoriser l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, renforcer l'accès des femmes aux différentes fonctions de Mirova, et promouvoir les carrières financières auprès

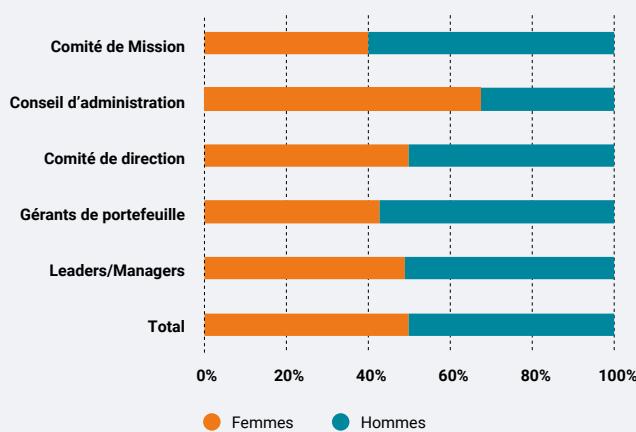
des jeunes filles en collaborant étroitement avec nos partenaires externes (écoles, associations, etc.).

Les femmes semblent sensiblement autant engagées que les hommes parmi les collaborateurs de Mirova : en 2024 leur Total Engagement Index Choose était de 71,2% contre 73,1% pour les hommes. Par ailleurs, 72,8% d'entre elles se disent satisfaites de leur équilibre vie privée vie professionnel (soit une augmentation de 4 points par rapport à 2023).

Quelques chiffres clés relatifs au taux de féminisation de notre collectif interne

	Total	Leaders / managers	Gérant(s) de portefeuilles	Comité de direction	Conseil d'administration	Comité de Mission
Données 2024¹	51 % (CDD et CDI)	49 % - 51 %	44 % F – 56 % H	50 % F – 50 % H	66 % F - 33 % H	40 % F - 60 % H
Données 2023²	50 % (CDI et CDD)	49 % F - 51 % H	43 % F – 57 % H	44 % F – 56 % H	50 % F – 50 % H	33 % F – 66 % H
Données 2022³	52 % (CDI et CDD)	47 % F - 53 % H	KPI non suivi	44 % F - 56 % H	25 % F – 75 % H	40 % F - 60 % H
Données 2021⁴	47 % (CDI et CDD)	50 % F - 50 % H	KPI non suivi	44 % F - 56 % H	25 % F – 75 % H	45 % F - 55 % H

Données 2024



1. Source : Mirova et affiliés au 31 décembre 2024, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

2. Source : Mirova et affiliés au 31 décembre 2023, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

3. Source : Mirova et affiliés au 31 décembre 2022, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

4. Source : Mirova et affiliés à fin 2021, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

Axe 2. Diversité et Inclusion

Au sein de Mirova, l'enjeu de la féminisation n'est pas quantitatif, les effectifs étant globalement paritaires. Les axes de progrès concernent principalement une augmentation du taux de femmes parmi les gérants de portefeuille. Aux échelles de direction et de management, nous devons veiller

au maintien des bons niveaux actuels, qui ne doivent pas être considérés comme acquis. La recherche d'une parité plus qualitative que purement quantitative constitue un axe de travail pour les années à venir.

L'enquête de ChooseMyCompany met en lumière plusieurs axes de progression concernant l'engagement des collaboratrices :

- Les femmes ont une moins bonne compréhension de l'évaluation de leur performance que les hommes (60,5% femmes vs 69,6% hommes)
- Surtout, elles sont seulement 33,3% à dire comprendre la façon dont les décisions sont prises dans l'entreprise, contre 51,9% des hommes.



Nous nous fixons ainsi les objectifs suivants :

- ➔ Garantir l'équité salariale entre les hommes et les femmes ;
- ➔ Combattre toute forme d'agissements sexistes à travers la désignation d'un référent antiharcèlement global et de référents locaux ;
- ➔ Veiller à l'équité entre les genres tout au long du parcours collaborateur, à travers notamment le déploiement de mesures spécifiques pour l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle ;
- ➔ Renforcer l'égalité femmes / hommes dans l'accès aux différentes fonctions de Mirova équipes transverses comme de gestion et d'investissement et agir auprès de nos parties prenantes externes afin d'assurer la promotion des métiers de la finance auprès des jeunes filles.

Axe 2. Diversité et Inclusion



Pilier 2 : Diversité des origines socioéconomiques

Les origines socioéconomiques de nos collaborateurs ne doivent pas être un frein à leur intégration au sein de Mirova. Dans un secteur financier où la reproduction sociale peut être particulièrement présente en raison de l'existence de « codes » spécifiques, Mirova s'engage à combattre toutes les formes de

discrimination, qu'elles soient conscientes ou inconscientes, directes ou indirectes, liées à l'origine socioéconomique de certains de ses collaborateurs. Nous nous engageons à créer des conditions favorables à l'insertion de tous nos employés, quel que soit leur milieu d'origine.

De plus, en accord avec l'engagement de GFS, signataire de la Charte de la Diversité depuis 2009, Mirova s'efforce de promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre toute forme de discrimination à tous les niveaux de l'expérience professionnelle.

Mirova s'engage ainsi à :

- Favoriser l'égalité des chances en renforçant les partenariats avec des associations qui encouragent l'inclusion de jeunes issus de milieux modestes dans le monde professionnel :
 - Au sein de Mirova France, notamment à travers le soutien apporté à l'association Vox Populi, qui vise à former plusieurs étudiants issus de quartiers prioritaires de la ville. Mirova a ainsi financé leur formation et la mise à disposition de mentors volontaires issus des équipes afin d'aider les étudiants à trouver une alternance. Mirova a ainsi, en mars 2024, accueilli une dizaine d'étudiants issus des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville dans ses locaux parisiens.
 - Au sein de Mirova US, la participation des équipes à un programme dédié à l'appui des communautés défavorisées visant à promouvoir leur insertion dans les métiers financiers.
- Combattre toute forme de discrimination au sein de notre collectif interne. A cette fin, des formations sur la discrimination et les stéréotypes sont notamment mises à la disposition des collaborateurs à travers la plateforme de formation en ligne.

En 2024, Mirova a notamment présenté ses métiers et ses offres de recrutement à des étudiants du programme d'égalité des chances de Sciences Po. À la suite de cet événement, un étudiant a été recruté et a pu ainsi rejoindre le cabinet de la Direction générale de Mirova.



Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

Axe 2. Diversité et Inclusion



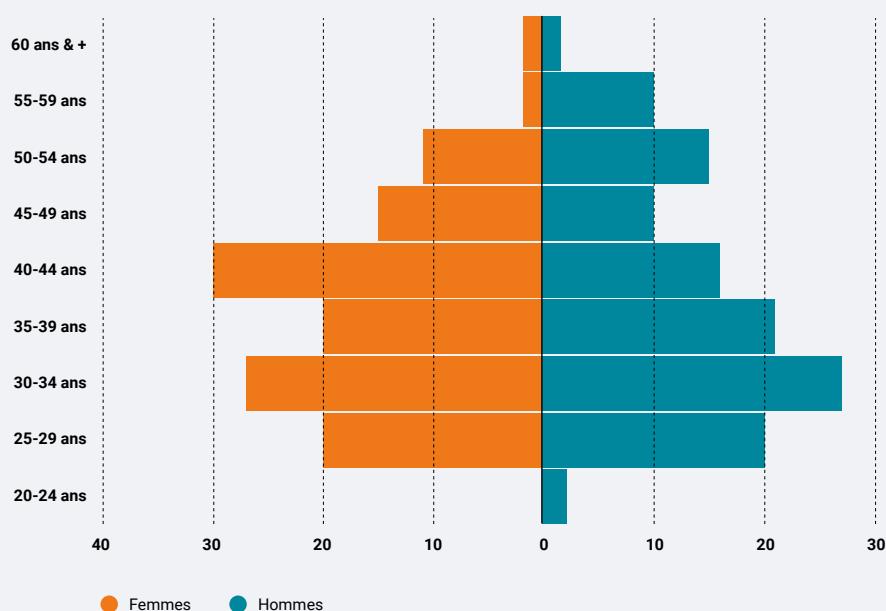
Pilier 3 : Mixité intergénérationnelle

Tout comme pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité socioculturelle, Mirova s'engage à créer un collectif aussi intergénérationnel que possible, reflétant ainsi la diversité de la société. Cette exigence vise à répondre à un enjeu sociétal majeur : l'intégration des seniors dans le monde du travail.

Mirova s'engage ainsi à :

- ➔ Veiller à ce que l'ensemble des collaborateurs puissent se former et acquérir les compétences nécessaires à leur progression, à tous les stades de seniorité.
- ➔ Poursuivre les actions en faveur de l'attractivité de notre marque employeur auprès des jeunes générations en participant à plusieurs salons étudiants chaque année.

Pyramide des âges¹



Focus sur nos résultats en matière d'engagement des seniors :
En complément des engagements susmentionnés, Mirova propose à l'ensemble des collaborateurs français âgés de 50 ans ou plus la réalisation d'un bilan de prévention santé auprès de notre partenaire, le centre médical Ellasanté, tous les deux ans.

Cette initiative a notamment permis d'offrir aux collaborateurs français seniors des dispositifs comparables aux offres disponibles dans les autres entités.

1. Source : Mirova et ses affiliés au 31/12/2024

Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.



Pilier 4 : Collaboration interculturelle

En tant qu'entreprise internationale implantée sur quatre continents (Europe, Amérique, Afrique et Asie), Mirova doit composer avec une diversité culturelle au sein de ses équipes. Nous croyons que les équipes multiculturelles favorisent la créativité et créent de la valeur, tant pour les individus que pour l'entreprise, à condition de cultiver des qualités humaines telles que l'empathie, la tolérance et l'ouverture d'esprit, et de surmonter les barrières linguistiques.

Mirova s'engage ainsi à :

- Favoriser la collaboration interculturelle en surmontant la barrière de la langue (cours de langue en présentiel pour tous les collaborateurs, recours systématique au bilinguisme, etc.). Dans cette perspective, en 2024, l'ensemble des équipes ont été formées dans le cadre de deux sessions de deux heures qui visaient à donner les bases, sans généralisation excessive, d'une compréhension des biais potentiels pouvant affecter la collaboration interculturelle. De la même manière, la collaboration interculturelle s'illustre par le lancement la newsletter trimestrielle The Buzz, en avril 2024, qui vise à informer tous les collaborateurs des actualités de chaque bureau Mirova. L'élaboration même de cette newsletter contribue à renforcer les échanges entre pays par le biais d'un comité d'édition composé de représentants de chaque bureau. Ces derniers échangent et se mettent d'accord sur le contenu à partager avant chaque envoi. Enfin, le calendrier des jours fériés pour chacune des localisations de Mirova est à la disposition des collaborateurs, contribuant au bon fonctionnement de cette collaboration internationale.
- Promouvoir la connaissance des cultures d'origine des collaborateurs à travers l'organisation d'événements dans l'ensemble des entités.



Pilier 5 : Intégration des personnes en situation de handicap

Le handicap ne doit pas constituer un frein à l'intégration des collaborateurs au sein de Mirova. L'objectif est de garantir un accompagnement adapté tout au long de la carrière professionnelle des salariés concernés.

- Mirova s'engage ainsi à créer un environnement de travail inclusif et adapté aux personnes en situation de handicap.



Focus sur nos résultats en matière d'intégration des handicaps:

- Le renforcement des actions en faveur de l'intégration et de la reconnaissance des handicaps constitue un point de vigilance majeur de la stratégie RSE de Mirova. Le partenariat établi avec la société MadelinTh, une entreprise spécialisée dans l'accompagnement des organisations dans la gestion du handicap au travail, a permis, au-delà d'un important travail de sensibilisation de l'ensemble des équipes de Mirova France, la reconnaissance de la qualité « travailleur handicapé » d'un collaborateur.
- Pour la troisième année consécutive, Mirova a participé à l'événement DuoDay, dans une logique de sensibilisation et de formation des équipes. Objectif : **accueillir pour un jour une personne en situation de handicap, en duo avec un ou plusieurs collaborateurs** volontaires. Ce sont **4 personnes** qui ont ainsi été accueillies en novembre 2024 dans le cadre de cet événement et à qui il a été donné la possibilité de découvrir certains de nos métiers clés (direction générale, gestion listée, recherche en durabilité, RH / RSE).

Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

Axe 2.

Cohésion et engagement des équipes

Elever et unifier l'expérience collaborateur au service du collectif

Communiquer pour rapprocher et donner du sens

Alors que nos équipes continuent de croître et de se spécialiser, nous sommes conscients de l'importance de favoriser les échanges entre tous et de partager l'information de manière ciblée et engageante pour donner un sens à l'ensemble de nos actions. En 2024, nous avons lancé plusieurs initiatives qui ont amorcé la refonte de notre stratégie de communication, un processus que nous poursuivrons en 2025.

Quelques exemples :

- Ritualisation des réunions trimestrielles : Nous avons instauré les « Global Town Hall Meetings », des rencontres d'une heure, planifiées plus de six mois à

l'avance pour maximiser la participation de tous. Animées par notre Directeur Général, ces réunions sont consacrées au partage des dernières actualités de Mirova et se terminent systématiquement par un temps de questions/réponses.

- Lancement de deux nouvelles newsletters internes :
 - The Buzz (trimestrielle) : dédiée à la diffusion des actualités de nos différents bureaux à travers le monde, élaborée avec l'aide d'un comité éditorial composé de correspondants locaux.
 - Mission Accepted (biannuelle) : axée sur les initiatives liées à notre mission, incluant des

témoignages de nos collaborateurs élus au comité de mission.

- Gamification de la présentation de notre rapport de mission/RSE : nous avons rendu la présentation de notre rapport plus interactive en invitant nos collaborateurs à participer à un quiz centré sur les informations clés du rapport.
- Renforcement de notre canal Teams Community & Tools : nous y publions désormais plus régulièrement (2 à 3 fois par semaine) des contenus relatifs aux recrutements, aux mobilités internes, ainsi qu'aux événements de la vie de l'entreprise (semi-marathon, séminaire IA, DuoDay, etc.).

Créer les conditions d'un leadership durable

Nous en sommes convaincus, c'est en développant un leadership durable que nous permettons à nos collaborateurs de renforcer leurs compétences, de construire le parcours professionnel qui leur correspond, chez Mirova et au-delà. Diverses initiatives sont mises en place pour concourir à l'atteinte de cet objectif, notamment la systématisation du dispositif d'évaluation des collaborateurs et de détection des talents (entretien d'évaluation annuel pour tous les collaborateurs, détection et accompagnement des talents au sein de chaque équipe, etc.). Certains collaborateurs ont également l'opportunité de participer à des programmes sélectifs de développement du leadership.

En 2024, l'accompagnement de nos managers et de nos collaborateurs durant le temps fort RH que représente la campagne d'entretien annuelle a été renforcé. Nos HR Business Partners ont ainsi, pour la première fois, animé deux réunions d'information permettant à tous les collaborateurs de disposer des informations essentielles pour maîtriser cet exercice.

Dans le sillage de notre premier « Séminaire Leaders » organisé en septembre 2023 à Marseille, nous avons également poursuivi l'animation de notre communauté de managers et leaders. Nous la réunissons désormais chaque trimestre avec la direction générale avec pour principal objectif d'échanger sur les décisions stra-

tégiques passées et/ou à venir. Les résultats de notre dernière enquête ChooseMyCompany (voir ci-après) ont mis en évidence que le niveau d'engagement de cette population leaders constituait un axe d'amélioration. Afin d'affiner le diagnostic et d'identifier précisément les attentes de cette population clé à laquelle nous porterons une attention particulière en 2025, deux focus groups animés par un tiers expert ont été organisés à la fin de l'année 2024. Les résultats seront exploités à partir du premier trimestre 2025.

Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.



Axe 2. Cohésion et engagement des équipes

Valoriser les moments clés du parcours collaborateur

Nourrir et unir notre collectif interne constitue un objectif permanent. Comme les expériences individuelles de nos collaborateurs sont à la base de notre dynamique collective, nous avons à cœur d'offrir à chacun, une expérience sans couture et différenciante, à chaque étape du parcours. Et cela commence dès les premiers jours ! En 2023, nous avons en effet identifié d'importants axes d'amélioration portant sur notre parcours d'intégration. L'année 2024 a donc été largement consacrée à la refonte de ce moment déterminant pour l'engagement à long terme de nos collaborateurs.

Notre nouveau programme d'intégration, suivi par toute nouvelle recrue, quel que soit son type de contrat, sa fonction ou son pays de rattachement, s'articule autour de quelques grands axes :

- Un soin particulier apporté au « préboarding » : nous veillons à ce que les nouveaux collaborateurs se sentent attendus et informés entre la signature de leur offre et leur premier jour.
- Des arrivées groupées : nous favorisons la convivialité et les échanges entre nouveaux arrivants par le biais de petits-déjeuners d'accueil et de déjeuners de promotion.

- Une première semaine structurée : celle-ci alterne entre la prise de poste et des moments de découverte de Mirova, incluant des présentations de l'entreprise et des rencontres avec les différentes équipes, ainsi que l'accès à une plateforme digitale enrichie de contenus d'information et de formation.
- La création d'un réseau d'accompagnants : des rôles bien définis sont attribués pour soutenir les nouveaux arrivants, incluant l'accompagnement des managers, la désignation d'un « buddy » et une présence renforcée de l'équipe RH.

- Le feedback comme pierre angulaire : l'équipe RH accompagne les managers et les encourage à échanger régulièrement avec leurs nouveaux collaborateurs.

Les premiers retours reçus à l'issue de la mise en place du programme pilote en septembre 2024 sont très encourageants et nous incitent à poursuivre dans cette direction, ainsi qu'à identifier d'autres moments clés du parcours collaborateur qu'il conviendra de valoriser.



Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

Axe 2.

Bien-être & conditions de travail des collaborateurs

Les résultats issus de l'enquête d'engagement administrée par [ChooseMyCompany](#) et conduite en mars-avril 2024 ont mis en un niveau d'engagement des collaborateurs au sein de Mirova toujours très fort. En témoigne l'obtention des labels HappyIndexAtWork® et WelImpactIndex® dans l'ensemble des entités de Mirova, France comme international, y compris sur le périmètre des équipes de Mirova basées à Singapour¹ (juillet 2022). Cette année, le taux de participation global de nos collaborateurs aux enquêtes de Choose My Company est de 73,9 %, soit une augmentation de 13 points par rapport à 2023.

 <p>Le label HappyIndexAtWork® témoigne de l'engagement et de la motivation des équipes de l'entreprise. Avec un score global de 4,21/5, Mirova se positionne 7^{ème} mondial du classement</p> <p>HappyIndex®AtWork pour les entreprises de moins de 200 salariés².</p>	 <p>Le label WelImpactIndex® valorise les organisations dont les salariés apprécient le plus la réalité des pratiques ESG et leur intégration dans le cœur d'activité. Avec un score global de 3,96/5, Mirova se place largement au-dessus de la moyenne des autres organisations évaluées, et se classe 8^{ème} parmi les entreprises de plus de 100 salariés².</p>
--	---

	Prestataire / Taux de participation	NPS	Ambassadeurs	Passifs	Non-ambassadeurs
Mars 2024	Choose My Company / 73,9 %	+24	46 %	32 %	22 %
Mars 2023	Choose My Company / 60,2 %	+39	52 %	35 %	13 %
Mars 2022	ChooseMyCompany / 79 %	+41	57 %	27 %	16 %
Mars 2021	SuperMood / 62 %	+38	49 %	40 %	11 %
Décembre 2020	SuperMood / 70 %	+18	40 %	39 %	21 %

Nous suivons régulièrement le niveau d'engagement de nos collaborateurs à partir de l'indicateur NPS (indicateur de satisfaction collaborateur).

NPS – Net Promoter Score Echelle de notation de 1 à 10

Le NPS a de nouveau été évalué en 2024 par Choose My Company selon les réponses des collaborateurs à la question : « Je recommanderais mon entreprise / organisation à un ami pour venir y travailler »

Entre 9 et 10 : ambassadeurs
Entre 7 et 8 : passifs
Entre 1 et 6 : non-ambassadeurs

Le suivi de cet indicateur et le maintien de ces très bons niveaux sont d'autant plus essentiels que les effectifs de l'entreprise connaissent une croissance importante, et que celle-ci s'internationalise.

Cette année, le taux de recommandation est resté à un bon niveau, mais il est en baisse par rapport à 2023.

Pour la première fois cette année, nous avons évalué la perception de la mission par les employés, ainsi que leur perception des initiatives RSE mises en place par Mirova.

- 85,5 % estiment savoir expliquer la Mission de Mirova.
- 80,9 % estiment que la manière de travailler de Mirova est respectueuse de l'environnement.

Cette enquête menée par Choose My Company nous a permis d'identifier les zones d'amélioration autour de la visibilité de la Mission et des initiatives RSE de l'entreprise.

1. Présence de Mirova au travers d'une division hébergée chez Natixis Investment Managers Singapore Limited.

2. Les références à un classement, un prix ou un label ne préjugent pas des résultats futurs de ces derniers/du fonds ou du gestionnaire. Source et méthodologie disponibles sur [choosemycompany.com](#). Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.



Axe 2. Bien-être & conditions de travail des collaborateurs

Cette enquête a cependant mis en lumière 3 points de vigilance, auxquels il sera nécessaire de rester attentifs en 2025 :

- Au niveau de la gouvernance, 39,9 estiment comprendre comment les décisions sont prises au sein de Mirova, ce qui représente une baisse de 10,1 points par rapport à 2023, et est inférieur au benchmark du secteur de 6,6 points. Par ailleurs, 60,1%

auraient confiance en l'équipe de direction (exemplarité, compétences, gestion du changement), signifiant une baisse de 16,1 points par rapport à l'année précédente.

- La rémunération constitue également un axe d'amélioration, avec 54,9% des collaborateurs qui considèrent que leur rémunération est adaptée à leurs responsabilités, un résultat inférieur de 11,2 points par rapport à 2023.

- Enfin, une amélioration au niveau du développement professionnel semble s'imposer, puisque 66,5% des collaborateurs ont le sentiment d'avoir l'opportunité d'apprendre et de développer leurs compétences, un score en baisse de 8,5 points par rapport à l'enquête précédente.

Travailler autrement, prendre en compte notre qualité de vie

Favoriser la pratique du télétravail

Les équipes de Mirova pratiquent le télétravail depuis déjà plusieurs années. Les salariés ont la possibilité de télétravailler entre deux et

trois jours par semaine et jusqu'à dix jours par mois. Plus précisément, en France, une prise en charge intégrale est prévue pour

un écran, un clavier et une souris filaire, tandis que la prise en charge d'un fauteuil de bureau s'élève à 50 %.

Faciliter le quotidien des collaborateurs

Les équipes bénéficient de services mutualisés tels qu'une conciergerie, une salle de sport, un réseau de crèches de proximité (les collaborateurs peuvent également profiter d'un accompagnement spécifique autour de la parentalité). Mirova bénéficie également du dispositif mis en œuvre par GFS pour améliorer la qualité de vie au travail :

- Accord sur le droit à la déconnexion¹
- Signature de la charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie
- Dispositif de sensibilisation et d'accompagnement des risques psychosociaux (ligne directe anonyme et confidentielle, accompagnement médical, référent harcèlement).

D'après les résultats de l'enquête menée par Choose My Company en mars 2024, 74 % des collaborateurs sont satisfaits de leur articulation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, ce qui représente une augmentation de 26 points par rapport à 2022.



1. Applicable en France.

Axe 2.

Capitaliser sur les talents de nos collaborateurs et le développement de leurs compétences

Piloter et accompagner les besoins en compétences

Lors des entretiens annuels de développement individuel, chaque collaborateur discute avec son manager des formations souhaitées pour améliorer ses activités et développer ses compétences. Les employés ont accès à

un large éventail de formations, proposées en présentiel ou en e-learning, notamment via le « Learning Hub », la plateforme de formation de GFS, qui offre une grande variété de modules sur des thématiques diverses

(finance, RSE, etc.). De plus, les équipes bénéficient de formations personnalisées pour répondre à des besoins spécifiques liés à un département ou à une activité.

Développer la mobilité interne

Les entretiens de développement individuels annuels sont aussi un moment privilégié d'échanges entre le salarié et son manager, permettant aux collaborateurs d'exprimer leurs souhaits de mobilité.

Données 2024 ¹	98 % des salariés ont suivi au moins un module de formation professionnelle	4 salariés ont réalisé une mobilité interne	8 collaborateurs ont participé à des programmes de leadership durant les 5 dernières années	187 collaborateurs ont suivi une formation en lien avec la RSE et l'ESG (fresque du climat, atelier 2 tonnes, fondements de la RSE, etc.)
Données 2023 ²	95 % des salariés ont suivi au moins un module de formation professionnelle	5 salariés ont réalisé une mobilité interne	41 collaborateurs ont participé à des programmes de leadership durant les 5 dernières années	140 collaborateurs ont suivi une formation en lien avec la RSE et l'ESG
Données 2022 ³	98 % des salariés ont suivi au moins un module de formation professionnelle	9 salariés ont réalisé une mobilité interne	26 collaborateurs ont participé à des programmes de leadership durant les 5 dernières années	Indicateur non suivi Nouveauté 2023
Données 2021 ⁴	93 % des salariés ont suivi au moins un module de formation professionnelle	5 salariés ont réalisé une mobilité interne	24 collaborateurs ont participé à des programmes de leadership durant les 5 dernières années	Indicateur non suivi Nouveauté 2023



1. Source : Mirova et affiliés au 31 décembre 2024, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

2. Source : Mirova et affiliés au 31 décembre 2023, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

3. Source : Mirova et affiliés au 31 décembre 2022, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

4. Source : Mirova et affiliés à fin 2021, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

Axe 2. Capitaliser sur les talents de nos collaborateurs et le développement de leurs compétences

Développer l'expertise de nos collaborateurs sur les thématiques ESG et RSE

En tant que société à mission, Mirova a défini le développement de l'expertise de ses employés comme l'un de ses cinq objectifs statutaires : « Cultiver et développer notre expertise sociale et environnementale ». Dans ce cadre, les collaborateurs sont encouragés à suivre des formations en RSE et/ou en ESG, tant pour améliorer leurs compétences professionnelles que pour atteindre collectivement nos objectifs internes en matière de contrôle de nos impacts environnementaux et sociaux directs (réduction de notre empreinte carbone, promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de notre personnel, etc.).

Grâce à la plateforme de formation de Natixis, les employés ont accès à une variété de modules sur la RSE dans son sens le plus large, avec un accent particulier sur la diversité et l'inclusion. Cela contribue au développement et à la consolidation de notre collectif interne, en abordant des thèmes tels que les biais et stéréotypes de genre, la formation interculturelle et l'intégration des personnes en

situation de handicap. La participation à ces modules est encouragée par un système de bonus lié à l'incitatif annuel (pour le périmètre français), qui est proportionnel au nombre d'employés ayant suivi des formations éligibles en RSE.

Mirova organise également la préparation à l'examen CFA « Investir dans l'ESG » et prend en charge les frais pour tous les employés bénévoles, permettant ainsi à environ douze d'entre eux chaque année de renforcer leurs connaissances en investissement responsable et en financement durable.

Il est à noter que nous ne rapportons pas ici certaines formations réalisées en direct par les équipes et spécifiquement adaptées à leurs besoins commerciaux (ex : sujets de transition énergétique – indices d'énergie éolienne...).

- CFA ESG (formation à distance et en présentiel)
- Formation à la collaboration interculturelle
- Cultiver son équilibre au quotidien
- Inclusive leadership
- Initiation à la Finance durable
- Sensibilisation handicap MadeInTH



Axe 3.

Maîtriser les impacts directs environnementaux de nos activités

Engagés sur les sujets de transition énergétique, de préservation de la biodiversité et de réduction des inégalités sociales dans notre démarche d'investisseur responsable, nous cherchons également à réduire nos impacts environnementaux négatifs directs.

L'année 2024 a été l'occasion d'explorer plusieurs axes de réduction de notre impact environnemental et de formaliser certaines politiques permettant de répondre aux enjeux afférents.

2 priorités :

- Réduction de notre empreinte environnementale
- Achats responsables et relations fournisseurs

Réduction de notre empreinte environnementale

Le groupe BPCE/GFS mesure chaque année son bilan carbone et met en œuvre des actions visant à limiter son impact direct sur le climat, ce dont Mirova bénéficie, notamment pour la consommation d'énergie à travers des contrats d'approvisionnement en énergies renouvelables, l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments, la réduction et le tri des déchets.

En 2024 et pour la première fois, Mirova a calculé son empreinte carbone pour l'ensemble de ses bureaux, et selon les principaux postes d'émissions. L'outil Sweep® a été utilisé pour l'intégration des données d'activité et le calcul des émissions finales. Résultat : un bilan de gaz à effet de serre plus représentatif de la réalité des émissions de l'entreprise, et l'identification de deux postes d'émission clés : les voyages professionnels, et les achats de biens et services.



Axe 3. Réduction de notre empreinte environnementale

Bilan carbone - Analyse

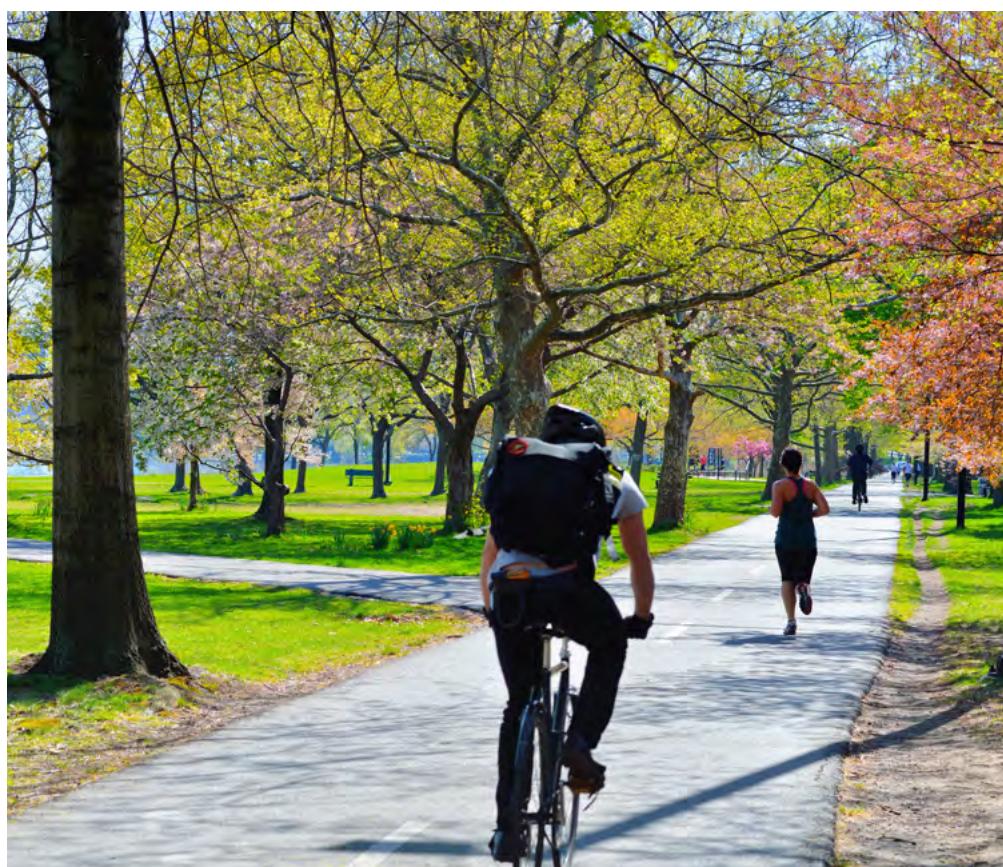
La connaissance fine de l'empreinte de gaz à effet de serre constitue le préalable indispensable à l'action. Au cours des dernières années, nous avons poursuivi nos efforts afin de mieux cartographier nos impacts en la matière, notamment à l'international où les outils de reporting se mettent progressivement en place, ce qui complexifie le recueil des données d'activité.

La mesure systématique de l'ensemble de nos émissions pour l'année 2023, dont les résultats clés sont présentés ci-après, a mis en évidence trois leviers d'action sur lesquels nous comptons travailler pour définir une trajectoire de décarbonation plus précise, reposant sur des données quantitatives :

1. Déploiement d'une politique d'achats responsables : mise en place une politique d'achats responsables pour les achats gérés directement par Mirova, qui ne sont pas couverts par la politique du groupe BPCE. Cette initiative consistera en l'intégration de critères RSE dans la sélection de nos fournisseurs, afin de réduire l'impact des émissions liées aux achats, qui représentent une part significative pour une entreprise de services (voir [page 68](#)).

2. Amélioration de la méthodologie de reporting des achats : nous viserons à affiner notre méthodologie de reporting en privilégiant les grandeurs physiques plutôt que les données monétaires (exemple : nombre de nuitées d'hôtels plutôt que le coût lié à l'hébergement afférent). Ces dernières, souvent moins fiables, pourraient donner une image erronée de notre empreinte carbone, en présentant des achats plus coûteux, pourtant plus durables, comme ayant un poids carbone supérieur.

3. Sensibilisation aux enjeux des voyages d'affaires et de l'événementiel : Poursuite des efforts de sensibilisation autour des enjeux liés aux voyages d'affaires depuis fin 2023, ainsi qu'à l'événementiel en 2024, en mettant en œuvre les politiques correspondantes présentées ci-après.



Axe 3. Réduction de notre empreinte environnementale

Bilan carbone – Résultats

Les résultats globaux présentés ci-après ne sont pas, à dessein, comparés avec ceux des années précédentes du fait d'un changement significatif et comme susmentionné, du périmètre géographique de reporting (ensemble des bureaux de Mirova à partir de 2023 contre Mirova France seulement avant 2023) et des postes d'émissions couverts, grâce à l'accroissement significatif de la couverture en termes de données d'activité relevées.

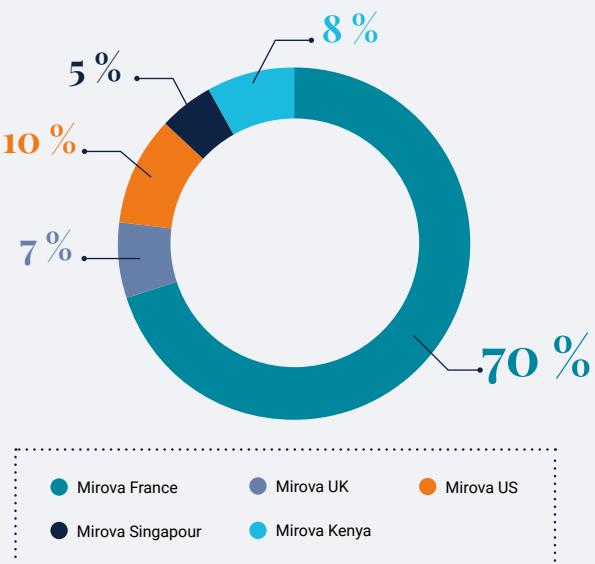
La comparaison temporelle peut néanmoins être effectuée à l'échelle de Mirova France.

	Tonnes équivalent CO ₂ (tCO ₂ eq) par poste d'émission	Poids relatif de chaque poste d'émission dans le total du bilan carbone
Emissions indirectes de l'électricité importée	51,1	2 %
Achats et services	1900	63 %
Déplacement de personnes	42	1 %
Déplacements professionnels	932,1	31 %
Immobilisation	86,6	3 %

Emissions totales de Mirova en tonnes équivalent CO₂ (eq CO₂) en 2023



Répartition des émissions par bureau en 2023 (tCO₂ eq)



Le poids relatif de chaque bureau dans le total est globalement aligné avec le poids des effectifs de chacun des bureaux.

Axe 3. Réduction de notre empreinte environnementale

FOCUS : Mirova France en 2022 vs. 2023

Emissions totales de Mirova France en tonnes équivalent CO₂ (eq CO₂) en 2022



Emissions totales de Mirova France en tonnes équivalent CO₂ (eq CO₂) en 2023



L'augmentation des émissions entre 2022 et 2023 à l'échelle de Mirova France est globalement liée à une reprise du trafic à l'issue de la pandémie de Covid (année 2023 « classique » de ce point de vue : + 300 % des émissions associées environ) ainsi qu'à une augmentation importante du volume d'achats (+ 40 % environ des émissions associées).

Pratiques de déplacements pendulaires (domicile-travail) des employés en 2023

	Mirova France	Mirova UK	Mirova US	Mirova Singapour	Mirova Nairobi
Emissions GES (tCO₂)	4,66	1,67	21,38	4,41	10,28
kgCO₂e/pers/an	27	139	763	628	571
Moyen de transport privilégié	Métro/tram (56 %)	Train (59 %)	Train (73 %)	Voiture (79 %)	Voiture (48 %)

Le relevé des données d'activité a nécessité la réalisation d'une cartographie complète des pratiques de déplacements pendulaires des collaborateurs dans le monde. L'occasion de rappeler l'importance non seulement du mode de transport utilisé, mais aussi et surtout la nature du mix énergétique du pays d'implantation.

Axe 3. Réduction de notre empreinte environnementale



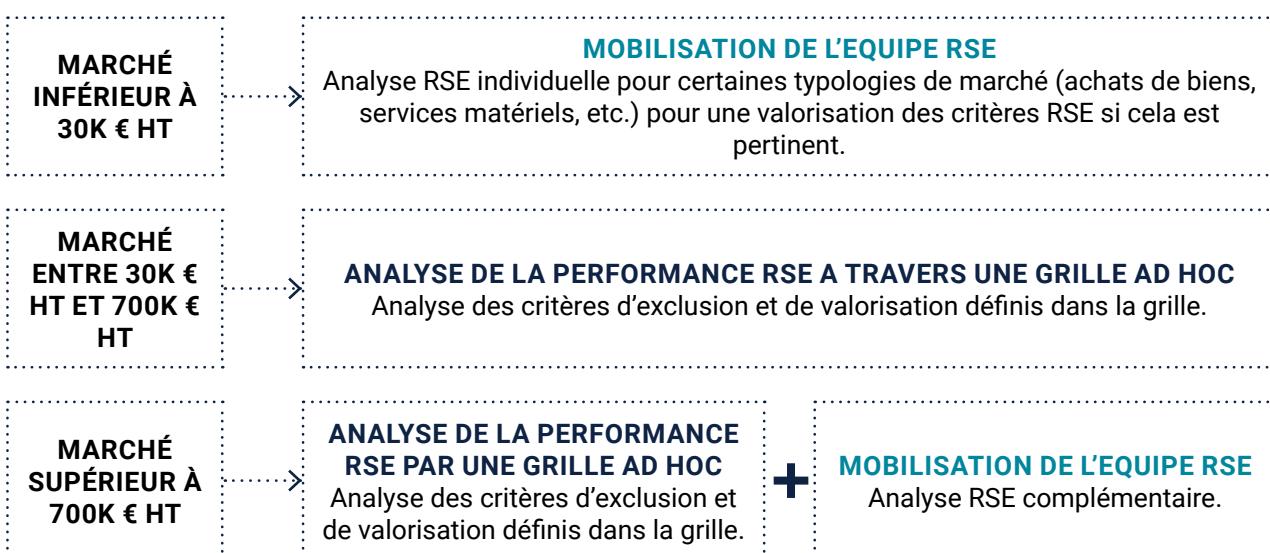
Déploiement d'une politique d'achats responsables

En tant que société à mission, et afin de répondre à l'enjeu clé lié à l'impact environnemental (et social) des achats de biens et de services, Mirova a conçu une démarche systématique visant à intégrer des critères RSE dans la sélection des fournisseurs, pour les achats réalisés en propre par Mirova.

Cette procédure se caractérise par :

- L'appui sur des critères de la CSRD¹, permettant d'analyser la transparence des candidats fournisseurs en matière de durabilité.
- La mobilisation complémentaire de l'équipe RSE pour certaines typologies de marchés (montant élevé, achats de biens, services fortement matériels, etc.).

Cette analyse s'effectue selon différents seuils de marché, ce qui garantit le maintien d'un certain niveau de souplesse en fonction des configurations d'appels d'offre. Des critères d'exclusion ou à l'inverse « de valorisation » permettent d'identifier les fournisseurs optimaux d'un point de vue RSE, c'est-à-dire les mieux alignés avec nos valeurs.



1. La Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, ou directive (UE) 2022/2464 CSRD, également appelée directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive en anglais), est une directive de l'Union européenne qui établit un nouveau cadre de reporting des entreprises cotées ou non, ETI (entreprises de taille intermédiaire), PME (petites ou moyennes entreprises) ou grandes entreprises. Elle concerne toutes les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) de leurs activités et est en lien avec d'autres réglementations importantes de l'Union européenne. Son objectif est le reporting socio-environnemental des entreprises.

Axe 3. Réduction de notre empreinte environnementale

Politique environnementale de déplacements professionnels (1/2)

Le volet environnemental de notre nouvelle politique de déplacements professionnels vise à répondre à certaines des demandes de nos collaborateurs, et s'inscrit en cohérence avec le 5^{ème} pilier de notre Mission « Veiller à nous appliquer en interne les standards environnementaux et sociaux que nous défendons ». Ci-dessous retrouvez les principales règles de cette politique voyage, également résumée dans l'infographie [page 70](#) :



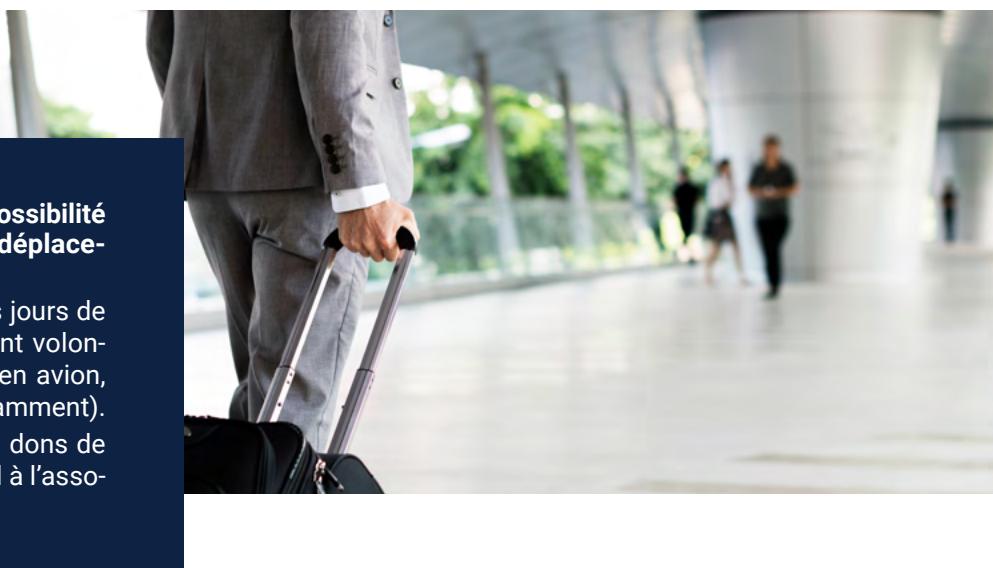
Privilégier le train à l'avion : Le train est l'un des modes de transport les moins émetteurs. C'est pourquoi il convient toujours de le prioriser lorsque le système ferroviaire disponible le permet (notamment en Europe). Le recours au train est obligatoire pour les déplacements d'une durée de moins de 4 heures (1^{ère} ou 2^{ème} classe) et d'une durée de moins de 5 heures en France.



Pour des voyages en avion, privilégier la classe économique : Les émissions par passager des vols en classe affaires sont environ 3 fois plus importantes qu'en classe économique², car plus un siège est large, plus il prend de place en cabine et contribue à diminuer le nombre de passagers acceptable dans un avion, or l'empreinte carbone d'un vol est d'autant plus importante que l'avion est peu rempli. La classe économique ou premium est donc obligatoire pour tous les vols intérieurs, européens et intercontinentaux d'une durée inférieure à 6 heures ou les vols de jour d'une durée comprise entre 6 et 8 heures. La classe affaires est autorisée pour les vols de nuit d'une durée supérieure à 6 heures ou vols de jour d'une durée supérieure à 8 heures.



Sur place, privilégier l'utilisation des transports en commun : Dans tous les pays disposant de transports en commun sûrs et efficaces, les taxis ou VTC ne doivent constituer qu'une alternative marginale (dans le cas d'un rallongement significatif du temps de trajet). Lorsque ce mode transport est malgré tout employé, il convient de recourir à l'offre verte la plus faiblement émissive en CO₂ (ex. véhicules hybrides, véhicules électriques). De manière générale, les voitures thermiques ne peuvent être louées qu'en l'absence d'alternative hybride ou électrique.



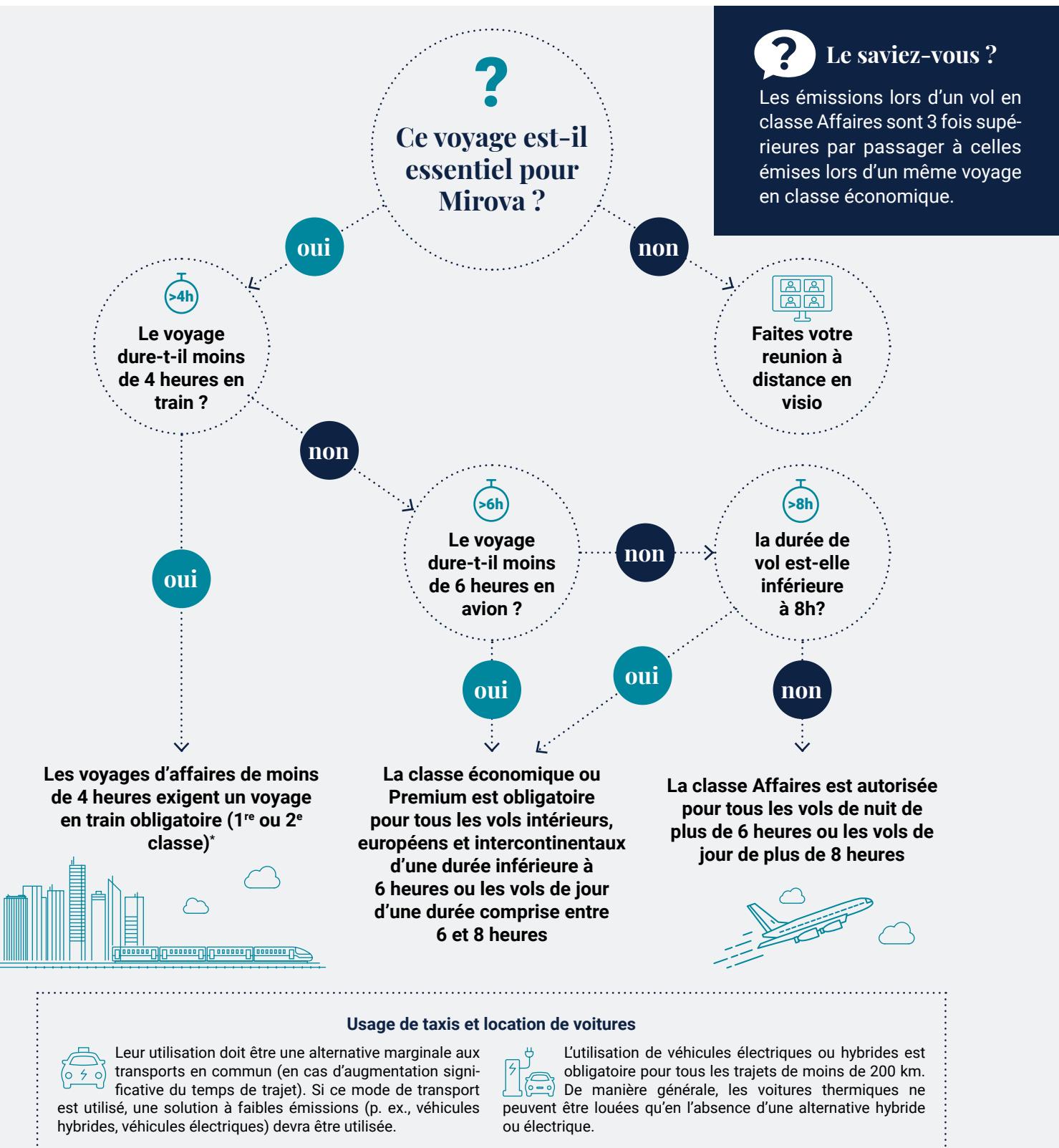
Nous offrons également à nos salariés la possibilité d'aller plus loin dans leur démarche de déplacements plus responsables :

1. Nos collaborateurs peuvent cumuler des jours de congés supplémentaires s'ils choisissent volontairement de voyager en train plutôt qu'en avion, lorsque cela est possible (en Europe notamment).
2. Nous incitons nos collaborateurs à faire dons de miles acquis dans le cadre professionnel à l'association de leur choix.

Source : [Carbone 4](#).

Axe 3. Réduction de notre empreinte environnementale

Politique environnementale de déplacements professionnels (2/2)



*En France, tous les voyages intérieurs de moins de 5h doivent être réalisés en train.

Axe 3. Réduction de notre empreinte environnementale

Charte événementielle responsable

Elaboration d'une charte événementielle responsable : Les événements que nous organisons pour nos parties prenantes sont également soumis à des critères écoresponsables. Nous avons ainsi mis en place une charte événe-

mentielle ambitieuse : les organisateurs s'engagent à proposer une alimentation responsable lors de tous leurs événements (le recours à une alimentation végétarienne est ainsi fortement recommandé, la consommation de viande consti-

tuant un poste d'émission clé), aussi bien internes qu'externes. A noter également que nous promouvons le fait qu'au moins un tiers des intervenants à ces événements soient des femmes.



Le choix d'un lieu adapté, en cohérence avec notre démarche responsable

Le recours à une alimentation éthique et responsable

Le respect de critères sociaux exigeants

Autres engagements en matière de réduction de nos impacts environnementaux directs

Mise en œuvre du plan de sobriété énergétique du Groupe BPCE (Mirova France)

Mirova a déployé dès 2022, et poursuivi en 2023 et 2024, **le programme « Energie - 10 % » sur son périmètre français, qui prévoit des mesures concrètes et opérationnelles visant à consommer moins d'énergie et de manière plus optimisée**, parmi lesquelles :

- La limitation de la température à 19°C au point le plus froid dans les locaux ;
- La fermeture des bureaux parisiens pendant les moments où la fréquentation est habituellement plus faible ;

- La promotion du télétravail et / ou de la prise de jours de congés sur la période ;
- L'extinction des enseignes lumineuses dès 21h ;
- La désactivation partielle des écrans d'usage collectif, qu'il s'agisse des « roompads » (écrans positionnés à l'entrée des salles de réunion), des « groompads » (écrans positionnés dans les espaces d'accueil), ou encore des écrans d'affichage dynamique situés dans les espaces communs et les étages, le cas échéant ;

Par ailleurs, en application de la charte EcoWatt portée par le ministère de la Transition écologique, RTE et l'ADEME et signée par le groupe, nous avons encouragé la mise en œuvre d'écogestes : report des actions les plus consommatrices d'énergie comme les impressions, extinction manuelle systématique de son écran individuel, etc.

Les données mentionnées reflètent la situation et l'opinion de Mirova à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis.

Axe 3. Réduction de notre empreinte environnementale

Réduction de notre consommation énergétique, de nos déchets et développement du recyclage

Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments : les sites de Mirova à Paris et à Boston possèdent des certifications environnementales parmi les plus avancées (HQE Exceptionnel pour Paris, BREEAM Excellent LEED Platinum pour Boston) et sont équipés de nombreuses installations permettant de réduire l'empreinte environnementale.

Des systèmes de tri et de recyclage sont largement déployés dans les bâtiments pour les papiers, plastiques, aluminium, piles, cartouches, etc. et les objets à usage unique sont progressivement éliminés des locaux de Paris pour tendre vers zéro déchet. Le plastique à usage unique est également proscrit lors de l'organisation d'événements par Mirova.

Une consommation de papier réduite grâce à l'initiative Paper Less¹ en 2018, en parallèle de la mise en place de la politique flex office².

Sobriété numérique

Signature de la Charte de l'Institut du Numérique au niveau du Groupe. Initiative Green for IT³ pour réduire l'impact environne-

mental du numérique, via des achats responsables (réduction du nombre d'équipement, prolongation de la durée d'utilisation des

équipements au sein de GFS et développement du réemploi des équipements en fin de cycle).

Mobilité des collaborateurs

Promotion du télétravail pour réduire les déplacements des collaborateurs. Installation de parkings à vélos et de prises de recharge électrique pour favoriser l'usage des modes de transports « doux ».

Adaptation de notre politique de déplacements professionnels afin de renforcer notre démarche d'optimisation des impacts environnementaux des voyages et de définir des critères pour l'adoption de pratiques plus responsables, applicables à l'ensemble des entités de Mirova.



1. Dématérialisation.

2. Littéralement « bureau flexible ».

3. Informatique durable.

MENTIONS LÉGALES

L'article 176 de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte, introduit la qualité de société à mission. Il permet à une société de faire publiquement état de la qualité de société à mission en précisant sa raison d'être ainsi qu'un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité.

Ce Document est à caractère purement informatif. Les informations qu'il contient sont la propriété de Mirova. Il ne saurait être transmis à quiconque sans l'accord préalable et écrit de Mirova. De même, toute reproduction, même partielle, est interdite sans l'accord préalable et écrit de Mirova.

La distribution, possession ou la remise de ce Document dans ou à partir de certaines juridictions peut être limitée ou interdite par la loi.

Il est demandé aux personnes recevant ce Document de s'informer sur l'existence de telles limitations ou interdictions et de s'y conformer. L'information contenue dans ce Document est fondée sur les circonstances, intentions et orientations actuelles et peuvent être amenées à être modifiées. Mirova ne porte aucune responsabilité concernant les descriptions et résumés figurant dans ce Document. Mirova ne s'engage en aucune manière à garantir la validité, l'exactitude, la pérennité ou l'exhaustivité de l'information mentionnée ou induite dans ce Document ou toute autre information fournie en rapport avec le Fonds. Aussi, Mirova n'assume aucune responsabilité pour toutes les informations, quelle qu'en soit la forme, contenues, mentionnées ou induites, dans ce Document ou en cas d'éventuelles omissions. Toutes les informations financières notamment sur les prix, marges ou rentabilités sont indicatives et sont susceptibles d'évolution à tout moment, notamment en fonction des conditions de marché. Mirova se réserve le droit de modifier ou de retirer ces informations à tout moment sans préavis. Plus généralement, Mirova, ses sociétés mères, ses filiales, ses représentants, salariés ou conseils respectifs rejettent toute responsabilité à l'égard des lecteurs de ce Document ou de leurs conseils concernant les caractéristiques de ces informations. Par ailleurs, la remise de ce document n'entraîne en aucune manière une obligation implicite de mise à jour des informations qui y figurent.

La politique de vote et d'engagement de Mirova ainsi que les codes de transparence sont disponibles sur son site Web : www.mirova.com.

Document non contractuel, rédigé en mars 2025

INVESTISSEMENTS ESG – RISQUE ET LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

En utilisant des critères ESG dans la politique d'investissement, l'objectif des stratégies Mirova concernées est en particulier de mieux gérer le risque de durabilité et de générer des rendements durables et à long terme. Les critères ESG peuvent être générés à l'aide des modèles propriétaires, des modèles et des données de tiers ou d'une combinaison des deux. Les critères d'évaluation peuvent évoluer dans le temps ou varier en fonction du secteur ou de l'industrie dans lequel l'émetteur concerné opère.

L'application de critères ESG au processus d'investissement peut conduire Mirova à investir ou à exclure des titres pour des raisons non financières, quelles que soient les opportunités de marché disponibles. Les données ESG reçues de tiers peuvent être incomplètes, inexactes ou indisponibles de temps à autre. En conséquence, il existe un risque que Mirova évalue incorrectement un titre ou un émetteur, entraînant l'inclusion ou l'exclusion directe ou indirecte incorrecte d'un titre dans le portefeuille d'un Fonds.

Pour plus d'informations sur nos méthodologies, veuillez consulter notre site Web Mirova : www.mirova.com/fr/durabilite



À PROPOS DE MIROVA

Mirova est une société de gestion globale d'actifs dédiée à l'investissement durable et une filiale de Natixis Investment Managers. À la pointe de la finance durable depuis plus d'une décennie, Mirova développe des solutions d'investissement innovantes dans toutes les classes d'actifs, visant à combiner création de valeur à long terme avec un impact environnemental et social positif.

Basée à Paris, Mirova propose une large gamme de stratégies actions, taux, diversifié, infrastructures de transition énergétique, capital naturel et private equity conçues pour les investisseurs institutionnels, les plateformes de distribution et les investisseurs particuliers en Europe, Amérique du Nord et Asie-Pacifique.

Mirova et ses sociétés affiliées comptaient 32 milliards d'euros d'actifs sous gestion au 31 décembre 2024. Mirova est une entreprise à mission, labellisée B Corp*.

* Les références à un classement, un label, un prix et/ou à une notation ne préjugent pas des résultats futurs de ces derniers/du fonds ou du gestionnaire

MIROVA

Société de gestion de portefeuille - Société Anonyme
RCS Paris n°394 648 216 - Agrément AMF n° GP 02-014
59, Avenue Pierre Mendès France – 75013 - Paris
Mirova est un affilié de Natixis Investment Managers.
[Website](#) – [LinkedIn](#)

NATIXIS INVESTMENT MANAGERS

Société anonyme
RCS Paris 453 952 681
59, avenue Pierre Mendès France – 75013 Paris
Natixis Investment Managers est une filiale de Natixis.

MIROVA US

888 Boylston Street, Boston, MA 02199. Tél : 857-305-6333
Mirova US est une filiale implantée aux États-Unis, détenue par Mirova. Mirova US et Mirova ont conclu un accord selon lequel Mirova fournit à Mirova US son expertise en matière d'investissement et de recherche. Mirova US combine sa propre expertise et celle de Mirova lorsqu'elle fournit des conseils à ses clients.

MIROVA UK

Société anonyme à responsabilité limitée de droit anglais
Siège social: Quality House by Agora, 5-9 Quality Court, London, WC2A 1HP
Les services de Mirova UK sont réservés exclusivement aux clients professionnels et aux contreparties éligibles. Ils ne sont pas disponibles aux clients non professionnels. Mirova UK est un affilié de Mirova.

MIROVA KENYA LIMITED

(Ex Mirova Sunfunder East Africa MSFEA) Mirova Kenya Limited
Société à responsabilité limitée de droit kenyan KOFISI, c/o Sunbird Support Service Kenya Limited, Riverside Square, 10th Floor, Riverside Drive, P.O. Box 856-00600 Nairobi, Kenya
Mirova Kenya Limited est agréée en tant que Conseiller en investissement par l'Autorité des marchés financiers (CMA) en vertu des dispositions de la loi Capital Markets Act (Cap 485A of the Laws of Kenya).
Mirova Kenya Limited est une filiale de Mirova Africa Inc.