

Agir en entreprise à mission

Rapport de mission 2025
Rapport RSE 2025



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

Sommaire



Éditorial Philippe Zaouati *page 3*

Mirova, une société de gestion à mission *page 5*

Rapport du Comité de Mission *page 14*

01 Pilier I : Faire de l'impact positif un objectif systématique de nos stratégies d'investissement *page 18*

02 Pilier II : Cultiver et approfondir nos expertises sociales et environnementales *page 23*

03 Pilier III : Innover en permanence sur nos produits et nos approches au service de l'impact *page 28*

04 Pilier IV : Accompagner nos parties prenantes dans leur transformation vers une économie et une finance durables *page 35*

05 Pilier V : S'appliquer les standards environnementaux et sociaux que nous défendons *page 40*

Rapport "Agir en entreprise responsable" *page 45*

Glossaire *page 87*



Je suis ravi de vous présenter notre cinquième rapport de mission, cinq ans après l'adoption par Mirova de la qualité de société à mission. Selon l'usage, ces quelques lignes sont l'occasion de vous partager ma perception de ce que nous avons accompli depuis, et ce que nous envisageons pour l'avenir.

Mirova fut parmi les premières entreprises de son secteur à adopter la qualité de société à mission, un an seulement après la promulgation de la loi PACTE qui l'avait créée. Définissant une mission d'intérêt collectif et imposant une gouvernance dédiée, ce cadre innovant offrait la possibilité aux entreprises d'élargir leurs horizons et d'aller au-delà de la seule responsabilité fiduciaire.

Ce fut une étape importante qui permit de donner un cadre officiel au principe de responsabilité sociétale que l'on rattachait jusqu'alors à la « RSE ». Pour Mirova, qui plaçait déjà la durabilité au cœur de son action, cette démarche visait deux objectifs : rechercher l'amélioration continue, à travers les recommandations de notre comité de mission, et assumer une exigence envers soi-même. Dans un secteur souffrant parfois d'une image négative, gagner la confiance collective apparaissait plus que jamais indispensable. Ce sont ces mêmes principes qui ont présidé à la création de Mirova, quelques années après la crise de 2008.

Depuis, si la finance durable s'est résolument installée dans le paysage, les pressions politiques voire économiques s'expriment désormais dans ce que certains nomment un « backlash »¹. Les bouleversements géopolitiques récents, les incertitudes poli-

tiques à venir en Europe et les reculs observés en matière de réglementation environnementale démontrent bien que de ce point de vue, nous avons changé d'époque. La loi PACTE est l'un des legs de la période positive précédente. A travers elle, les entreprises peuvent se doter du cadre leur permettant de démontrer leur volonté en la matière. Paradoxalement, l'entreprise est devenue motrice de la transition voire de la mise en œuvre d'une certaine éthique du développement économique, quand il y a 10 ans ce rôle était essentiellement dévolu aux acteurs institutionnels. Ce phénomène est aussi illustré par le mouvement B Corp, à l'échelle internationale. En 2025, plus encore que par le passé, les sociétés à mission sont donc toujours essentielles.

Pour autant, nous ne pouvons pas faire comme si le monde n'était pas en train de muter radicalement. Notre modèle de mission, bâti en 2020 dans un contexte très différent, ne pouvait demeurer pleinement opérant sans intégrer ces changements. De même que le secteur de la finance durable ne peut ignorer la dimension stratégique et structurante de secteurs tels que l'Intelligence Artificielle et la Défense. Refuser de voir le réel par idéologie a toujours été aux antipodes de notre conception de la transition.

Encourager l'accompagnement par l'engagement plutôt que pratiquer la seule exclusion ; assumer que la responsabilité fiduciaire intègre la prise en compte des enjeux de long terme à travers des critères ESG ; plaider pour un renforcement des réglementations sectorielles et en faveur de la finance durable – sont autant de dimensions clairement énoncées dans notre nouveau modèle de mission, qui est le fruit des travaux conduits cette année avec toutes nos équipes pour l'adapter aux nouveaux enjeux du monde.

Alors que ce modèle de mission révisé guidera désormais notre action, j'espère que vous apprécierez parcourir ce rapport, qui vous éclairera sur la manière dont nous l'avons, pendant une année et avec l'aide précieuse de notre comité de mission, fait évoluer. ♦

Mirova fut parmi les premières entreprises de son secteur à adopter la qualité de société à mission, un an seulement après la promulgation de la loi PACTE qui l'avait créée.



Philippe Zaouati
Directeur général de Mirova

1. Mouvement de retour en arrière vis-à-vis des progrès réalisés ces dernières années en matière de RSE et de développement durable.

De la nécessité de faire évoluer le modèle de mission

En 2025, Mirova a décidé d'engager une réflexion approfondie quant à la pertinence de son modèle de mission. Cette démarche trouve ses racines dans les constats suivants :

- Une évolution majeure du contexte d'abord. Tandis que la mission originelle fêtait ses 5 années d'existence, la conjoncture actuelle, bien moins favorable à l'ESG, marque un tournant important qui questionne certains partis pris du modèle initial (évolution du cadre réglementaire, nouveaux enjeux géopolitiques et émergence de secteurs inédits

tels que celui de l'Intelligence Artificielle (IA), etc.) ;

- Un besoin de « réopérationnaliser » la mission, ensuite, pour lui conférer une matérialité plus concrète dans les activités quotidiennes des équipes ;
- Le rôle accru de l'engagement actionnarial voulu par le Département de Recherche en durabilité, enfin, qui vise à accélérer la transition environnementale et sociale en dédiant davantage de ressources à cette fonction essentielle dans l'additionnalité d'un investisseur responsable.

L'adoption de statuts conformes au nouveau modèle de mission est effective depuis le 9 décembre 2025, pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

Dans ce contexte, Mirova s'est appuyée sur un jeu d'indicateurs transitoire, élaboré conjointement avec les équipes et le comité de mission. Ce sont ces indicateurs qui sont mobilisés dans le présent rapport, et qui restent alignés avec le modèle de mission en vigueur avant le 1^{er} janvier 2026.

Purpose Week, une démarche inédite de consultation des parties prenantes internes

Au regard des constats établis, Mirova a engagé une **démarche structurée de consultation de ses parties prenantes internes**. La Purpose Week a ainsi été conçue comme un moment clé visant à réfléchir au rôle de la Mission et à renforcer leur engagement vis-à-vis de celle-ci. La Purpose Week s'est articulée autour de plusieurs moments :

- **Une enquête en amont**, diffusée auprès de l'ensemble des équipes, ayant recueilli 103 réponses¹, issues d'une grande diversité de profils ;
- **La mise en scène d'un tribunal** qui s'est articulé autour de la problématique suivante : « Notre Mission nous empêche-t-elle d'exercer notre métier d'investisseur ? ». Il était composé de : 10 collaborateurs issus d'horizons divers (fonctions transverses et front, top management et collaborateurs moins expérimentés), d'un juge externe qui a exposé

la problématique, a annoncé les témoins et le réquisitoire, de témoins à décharge qui incarnaient le rôle d'engagement des collaborateurs et guidaient en matière de doctrine ESG dans le contexte du backlash, de témoins à charge dont l'enjeu tournait autour de la gestion (article 9) et de l'équilibre avec la responsabilité fiduciaire. Le verdict fut la réécriture de la mission :

- Pour adopter une philosophie plus opérationnelle, plus flexible.
 - Evoquer plus directement les enjeux des transitions.
 - Laisser la place à une évolution possible du métier d'investisseur responsable, concept mouvant.
 - Renforcer le rôle et la visibilité du comité de mission.
- **Des temps d'échange avec des membres du Comité de Mission**, pour favoriser le dialogue et la compréhension des enjeux ;



- **Des ateliers collaboratifs**, dédiés à la réflexion et à la co-construction de la nouvelle Mission ;
- et enfin, une **soirée de clôture**, pour célébrer et conclure cette dynamique collective.

Suite à cette initiative, un chantier post Purpose week a été lancé afin d'analyser les **2045 idées partagées** et de repenser une Mission afin qu'elle soit réellement incarnée par les équipes au quotidien. **89 %¹** des collaborateurs pensent que la mission de Mirova est particulièrement utile pour favoriser l'impact social et environnemental.

1. Questionnaire en amont de la Purpose Week mené par un cabinet de conseil en Décembre 2024.

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

Qui sommes-nous ?

Notre identité

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

Mirova se positionne à la pointe de la finance durable en développant des solutions d'investissement visant à concilier création de valeur à long terme et contribution positive aux enjeux environnementaux et sociaux.

Entreprise à mission¹, Mirova inscrit son action dans un cadre statutaire exigeant.

Cette ambition est également reconnue par la labellisation B Corp² (voir [page 12](#)), et qu'elle inscrit son engagement dans le cadre de la Société à mission.

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 36,4 milliards d'euros d'actifs³ sous gestion au 31 décembre 2025.

Basée en France, où se trouve son siège social, Mirova opère également aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Kenya, au Luxembourg et à Singapour⁴, à travers ses filiales.

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.

Société de gestion résolument tournée vers l'impact, Mirova a été créée avec la conviction que les enjeux environnementaux et sociaux façonnent durablement les risques et les opportunités d'investissement. Sa mission – contribuer à une économie plus soutenable et inclusive – guide sa capacité à identifier, pour ses clients, les moteurs de création de valeur de long terme. Mirova conçoit ainsi des solutions d'investissement qui répondent aux attentes clés de ses clients : relier les capitaux qui lui sont confiés aux besoins essentiels de financement de l'économie réelle, en orientant l'épargne vers des projets et des entreprises capables de générer à la fois impact et valeur sur le long terme.

1. 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.

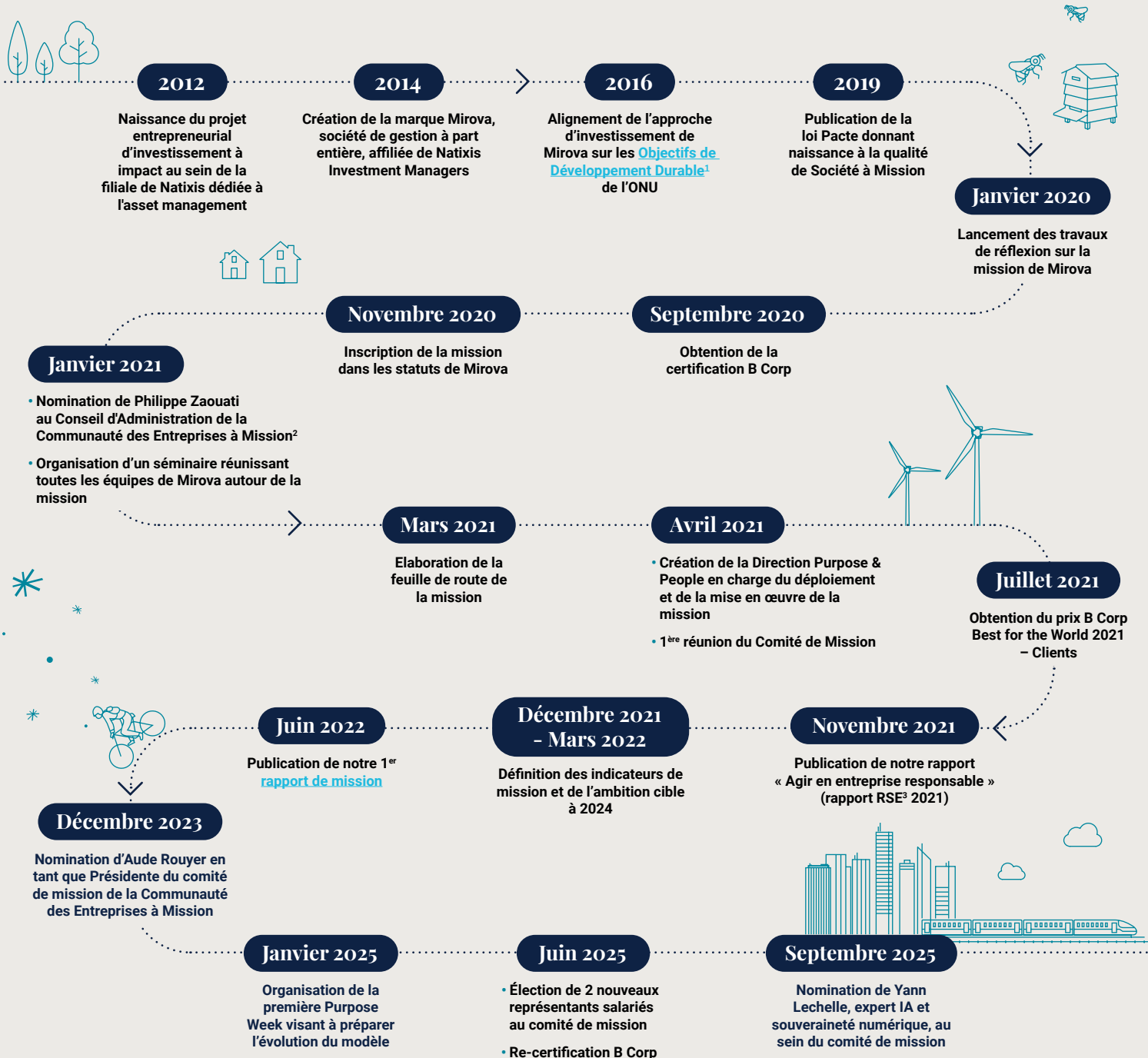
2. Depuis 2006, le mouvement B Corp porte à travers le monde des valeurs fortes de changement pour faire des entreprises « a force for good » et distinguer celles qui réconcilient but lucratif (for profit) et intérêt collectif (for purpose). L'objectif de B Corp est de certifier les entreprises qui intègrent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

3. Source: Mirova et ses affiliés.

4. Présence de Mirova par le biais d'une division hébergée chez Natixis Investment Managers Singapore Limited.

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/>.

Un pionnier de la finance durable



“
*Investing in
sustainability*”

* ● ✨
mirova

Nos chiffres clés¹



36,4 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.



251

C'est le nombre de collaborateurs au sein de Mirova³.
(+20 par rapport au 31/12/24)

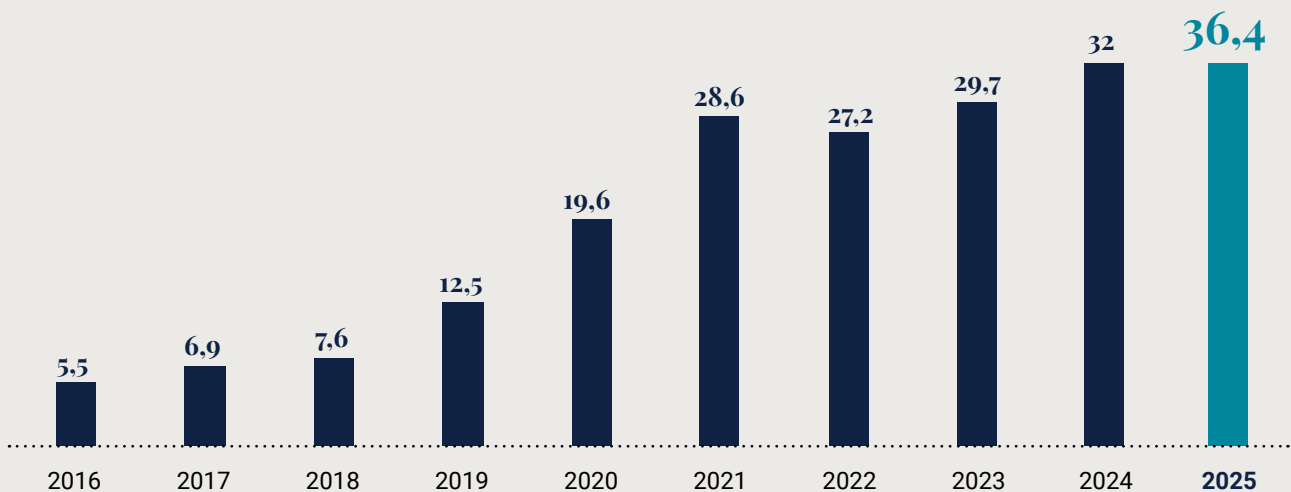
1. Source : Mirova et affiliés au 31 décembre 2025

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

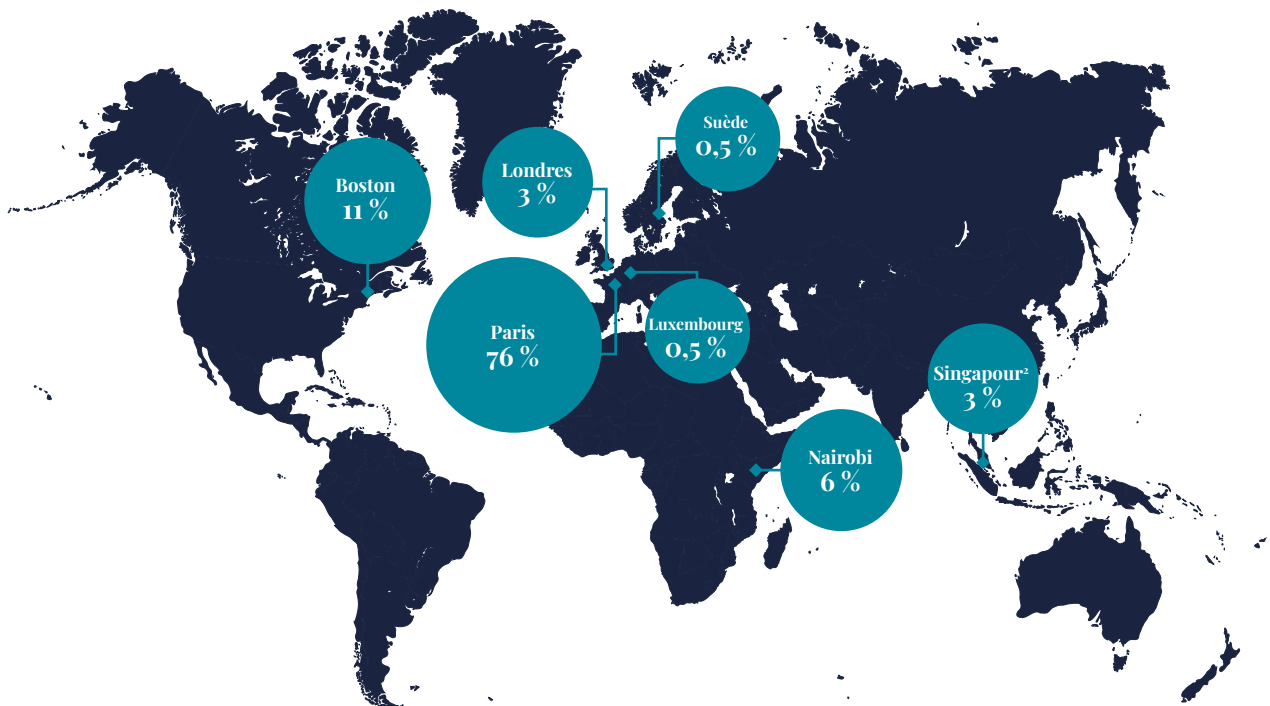
3. Mirova et ses affiliés - effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

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.

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

Des solutions d'investissement sur l'ensemble des classes d'actifs

Actifs cotés

ACTIONS



TAUX



DIVERSIFIÉ



SOLIDAIRE



Actifs réels

CAPITAL INVESTISSEMENT À IMPACT



INFRASTRUCTURES DE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE



CAPITAL NATUREL



Orienter les marchés financiers vers les grandes transitions

GESTIONS DES ACTIONS

La gestion actions vise une performance financière durable en investissant dans des entreprises cotées exposées aux grandes transformations structurelles.

Les stratégies thématiques et multi-thématiques s'appuient sur des tendances de long terme :

- La transition environnementale
- L'innovations technologiques
- L'évolutions démographiques
- Les mutations géopolitiques et de gouvernance

🎯 Les portefeuilles sont construits en intégrant l'analyse des modèles d'affaires, de la robustesse stratégique et des critères ESG, afin d'identifier les entreprises susceptibles de créer de la valeur durable.

L'EXPERTISE OBLIGATAIRE

L'expertise obligataire regroupe des stratégies couvrant l'ensemble du spectre du marché :

- Obligations vertes et durables
- Stratégies diversifiées
- Solutions crédit

🎯 L'approche repose sur une analyse approfondie des émetteurs et une intégration exigeante des enjeux ESG, contribuant aux objectifs des investisseurs en matière de diversification, de gestion des risques et d'alignement avec les enjeux de durabilité.

GESTION SOLIDAIRE

Mirova est un acteur de référence de la gestion solidaire en France, finançant des structures de l'ESS (1) ainsi que des entrepreneurs développant des solutions à impact environnemental et social. En s'appuyant sur un écosystème de partenaires, notamment France Active, Mirova cofinance des projets ancrés dans les territoires et oriente l'épargne vers des initiatives favorisant :

- L'inclusion sociale
- L'emploi local
- La cohésion territoriale

🎯 Cette approche vise à concilier utilité sociale et performance financière, dans une logique d'investissement responsable.

Financer la transformation de l'économie réelle

CAPITAL INVESTISSEMENT À IMPACT

Au sein de la plateforme Actifs Réels, Mirova soutient des entreprises apportant des solutions concrètes aux défis environnementaux et sociétaux, notamment dans :

- Les énergies vertes
- L'économie circulaire
- Les technologies agri-agro
- Les villes durables

🎯 Elles visent à concilier potentiel de performance et impact mesurable, en soutenant des modèles économiques contribuant aux objectifs de transition.

INFRASTRUCTURES DE TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Forte de plus de 20 ans d'expérience, Mirova investit dans les infrastructures de transition énergétique, dans les pays développés comme émergents. Ces stratégies permettent aux investisseurs d'accéder à une classe d'actifs offrant :

- Diversification
- Visibilité sur les flux
- Contribution à la décarbonation

🎯 L'approche combine expertise industrielle, ancrage local et intégration ESG, afin de soutenir des projets essentiels aux trajectoires de transition énergétique.

CAPITAL NATUREL

Les stratégies capital naturel couvrent les solutions fondées sur la nature, la gestion durable des terres et la régénération des ressources naturelles. Elles permettent d'accéder à une classe d'actifs combinant :

- Potentiel de rendement
- Diversification
- Impact environnemental tangible

🎯 Cette approche vise à l'émergence d'une économie plus résiliente et positive pour la nature.

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 & Governance, 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.

Les 5 objectifs statutaires



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 136,1 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



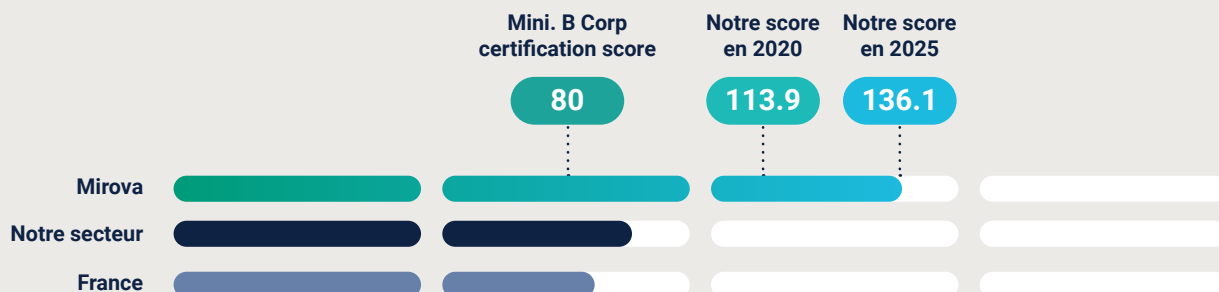
Customers

Mirova a renouvelé sa certification B corp en juillet 2025 pour trois années supplémentaires. Au titre de la période 2022-2023, Mirova a obtenu un score global de 136,1 points, soit une progression notable de 22,2 points par rapport au score initial de 113,9 points enregistré lors de l'évaluation précédente (2021).

Mirova est une entreprise re-certifiée B corp



Notre score²



► 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, sociétaux 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, sociétaux 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

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 lisible, Mirova tient à faire preuve de transparence quant à ce qui singularise sa démarche.

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.

Conviction, action et innovation au service de l'impact



Rapport du Comité de 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

Je suis heureuse de présenter ce cinquième rapport du comité de mission de Mirova, que j'ai le plaisir de présider depuis deux ans.

Comme vous le découvrirez dans les pages qui suivent, l'année 2025 aura été pour Mirova une année de cheminement et de lucidité, à la fois sur sa mission et sur la manière de la mettre en œuvre. Ce cheminement s'inscrit dans un temps plus long : depuis au moins trois ans, le contexte de la finance durable se complexifie, se durcit parfois, obligeant les acteurs pionniers à bousculer leurs certitudes, à ajuster leurs modèles, sans renoncer à leurs convictions.

Dans ce contexte, les équipes de Mirova ont jugé nécessaire de réaligner le modèle de mission avec la réalité opérationnelle et stratégique à laquelle l'entreprise est désormais confrontée. Il ne s'agissait pas de tourner la page, mais d'envisager une façon plus pertinente de poursuivre l'ambition fondatrice : contribuer à faire évoluer la finance au service d'une transition juste et durable.

De l'ouverture de la discussion autour de l'évolution de la position de Mirova concernant le classement de l'ensemble de ses stratégies sous l'emblématique article 9 du règlement SFDR, jusqu'aux débats sur la façon de concilier défense, intelligence artificielle et finance responsable, en passant

par l'organisation d'une semaine entièrement dédiée à la réflexion des collaborateurs autour de la mission, le comité de mission s'est tenu aux côtés de Mirova. Parfois critique mais, je l'espère, toujours constructif, il a cherché à jouer pleinement son rôle d'aiguillon stratégique dans ces temps de questionnements.

Face à ce qui a pu lui apparaître comme des inflexions ou remises en cause de positionnements historiques, le comité de mission a cherché à concilier sa double exigence : faire preuve de pragmatisme et de lucidité face à l'évolution du monde, des marchés et des attentes réglementaires, tout en s'assurant que Mirova reste

fidèle à son ADN et à ses valeurs fondatrices, ainsi qu'à sa vocation de pionnier. L'aider à garder le cap, même lorsque la météo se dégrade.

Les marqueurs de continuité entre l'ancien et le nouveau modèle de mission sont nombreux. Selon Mirova, la manière dont elle peut le plus utilement contribuer à transformer l'économie et la finance passe aujourd'hui

d'avantage par des stratégies d'engagement actionnarial fortes, structurées, de long terme, que par la seule sélection d'entreprises apporteurs de solutions environnementales ou sociales, qui ne représentent qu'une petite fraction du marché. A cet égard, le rôle du centre de recherche interne de Mirova, sera particulièrement essentiel. Sa montée en puissance au cours de l'année 2025 le

positionne désormais comme une dimension clé de la mission, créant un pont avec le monde académique et ouvrant des portes de réflexion sur les sujets d'actualité qui sont en ligne avec les nouvelles priorités de l'entreprise.

Cette année a aussi été l'occasion d'un approfondissement des échanges entre Mirova et son comité de mission. Je me réjouis ainsi des nombreuses présentations de développements méthodologiques, par exemple en matière d'étude de l'impact des investissements sur la biodiversité. Ces échanges se sont parfois tenus dans des cadres inattendus, comme cette séance de travail au cœur d'une réserve naturelle en Camargue – une façon très concrète de se reconnecter à ce que la finance durable entend protéger. C'est là le cœur de l'ADN de Mirova : sa capacité à innover en matière d'expertise ESG, à expérimenter de nouveaux indicateurs d'impact, mais aussi à faire évoluer ses propres processus internes.

Le comité de mission poursuivra, dans les années à venir, son engagement aux côtés de Mirova. Il continuera d'exercer un regard indépendant, exigeant et bienveillant, pour aider l'entreprise à faire vivre sa mission, à en mesurer les progrès, à mettre le doigt sur les angles morts, et à rester fidèle à ce qui fait sa raison d'être : démontrer qu'une autre finance est possible, et qu'elle peut véritablement peser sur le réel. ♦



Isabelle Juppé
Présidente du comité de mission

Comme vous le découvrirez dans les pages qui suivent, l'année 2025 aura été pour Mirova une année de cheminement et de lucidité, à la fois sur sa mission et sur la manière de la mettre en œuvre.

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-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 »



Christophe Lanne

Chief Operating and Talent Officer, Natixis Investment Managers



Pierre-René Lemas

Président de France Active



Jean Jalbert

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



Yann Lechelle

Co-fondateur PDG de Probabl



Felipe Gordillo

Senior ESG Analyst - Mirova



Fanny Ajamian

Head of US Business Development - Mirova



Vue d'ensemble des objectifs associés à la mission

Objectifs statutaires



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



Cultiver et approfondir nos expertises sociales et environnementales



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



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



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

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

Explorer de **nouvelles thématiques d'impact**/ proposer de nouvelles **stratégies d'impact**

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

Consolider et faire grandir notre collectif interne

Faire progresser les **entreprises et les projets** en portefeuille

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

Développer des **approches internes innovantes**

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

Maîtriser les **impacts directs environnementaux** de nos activités

S'engager auprès de nos communautés et de notre écosystème

Thèmes concrètement rattachés à ces sujets (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

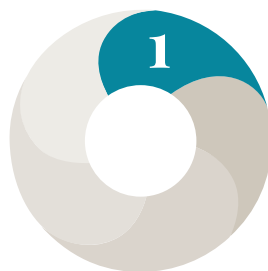
Les données mentionnées reflètent l'opinion de Mirova et la situation à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis. Toutes les valeurs mobilières mentionnées dans ce document, le sont à titre illustratif uniquement et ne constituent en aucun cas un conseil en investissement,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



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



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



« Le comité constate que les indicateurs définis pour l'année 2025 ont été atteints. Ils témoignent des efforts engagés par Mirova pour faire évoluer son positionnement : l'ambition ne se limite plus à la sélection d'entreprises contributrices, mais vise l'accélération effective des trajectoires de transition. Dorénavant, l'enjeu est de consolider un cadre de mesure robuste, lisible pour des tiers et stable dans le temps, afin d'objectiver le niveau de durabilité visée par les stratégies d'investissement. »



L'élément central, c'est le degré d'exigence en matière de durabilité des fonds de Mirova. Les diverses pratiques contribuant à une pratique d'investissement responsable de qualité - la sélection exigeante des valeurs, l'engagement actionnarial, les exclusions normatives, la recherche de mesures d'impact - font bien partie des préoccupations et pratiques de Mirova. La pérennité de l'attribution de labels comme les labels Finansol, CIES, Greenfin, ISR, remis à l'issue d'audits par des tiers indépendants, et les évaluations par des organismes de référence comme les PRI attestent du sérieux et de la rigueur avec lesquels Mirova élabore ses produits. À l'avenir, je recommande à Mirova de poursuivre la recherche de labels en attendant qu'un cadre commun structurant prenne le relais de l'article 9 de SFDR.



Alexis Masse



La vaste gamme thématique de Mirova me semble couvrir les enjeux traditionnels du développement durable. Les domaines de l'économie circulaire et de la préservation des ressources rares embarquent quant à eux des enjeux majeurs en matière de climat et de nature, mais aussi de résilience des territoires et de souveraineté. Ils mériteraient donc d'être intégrés de plain-pied à l'offre de Mirova.



Arnaud Leroy

Résultats aux indicateurs de mission

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

Indicateurs

Préparer l'intégration d'un cadre de plans de transition climatique pour les actifs listés

Intégrer les enjeux liés à la Nature dans la stratégie, la gouvernance et la gestion des risques à travers l'alignement avec les exigences du cadre structurant de la TNFD

Cibler les démarches d'engagement sur les actifs selon le niveau de risque qu'ils présentent

Cible 2027

Connaître la contribution climatique des entreprises en portefeuille (actifs listés) et doter les moins performantes d'un plan de transition climatique sur la base duquel conduire des actions d'engagement

Formaliser la démarche d'intégration des enjeux Nature dans la stratégie, la gouvernance et la gestion des risques / rédiger un premier rapport TNFD

Réaliser des démarches d'engagement pour 100 % des valeurs notées « risque élevé¹ » et sur des thématiques émergentes

Réalisations

- En 2025, identification d'un premier périmètre de **13 entreprises** sur la base de leur risque climat en vue de la réalisation d'actions d'engagement ciblés
- À noter, dès 2026 : **Déploiement d'une méthodologie NZIF** pour connaître la contribution des entreprises en portefeuille



- Publication du **premier rapport TNFD** en 2025 dans le cadre du rapport "Agir en investisseur responsable"
- Approche alignée avec la TNFD, combinant une logique mixte mobilisant des entreprises porteuses de solutions et des entreprises en transition, du point de vue de la biodiversité
- Evaluation à l'aide d'outils comme ENCORE² et CBF³, et les objectifs sont en conformité avec le Cadre mondial pour la biodiversité (GBF)

- Évaluation du niveau de risque des actifs
- Déclenchement d'un mécanisme d'engagement ciblé pour les actifs jugés "risque élevé"
- Suivi des démarches d'engagement à travers l'outil Wee

1. Plus d'informations sur nos méthodologies ESG. 2. ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure) : Développé par la Natural Capital Finance Alliance, ENCORE permet d'évaluer la matérialité des secteurs économiques en termes de dépendances et impacts vis-à-vis des écosystèmes. Il constitue un point d'entrée utile pour comprendre les liens entre activités économiques et services écosystémiques. 3. CBF (Corporate Biodiversity Footprint) est un outil de modélisation de l'impact des entreprises cotées sur la biodiversité développé par Mirova en partenariat avec Iceberg Datalab et le cabinet de conseil I Care.

Un cadre réglementaire en matière de durabilité qui fait défaut

En 2025, Mirova a décidé de ne plus considérer le positionnement de ses fonds listés sous l'Article 9 comme un prérequis pour l'ensemble de ses stratégies, afin de se prémunir d'une vision trop restrictive de la durabilité. En attendant la mise à jour du règlement SFDR, **Mirova anticipera autant que possible la future réglementation, prévoyant d'accorder une large place aux enjeux de transition.**

2021-2025

Ensemble des fonds sous l'article 9¹ : Mirova adossée au cadre de la SFDR suivant une définition ambitieuse de la notion d'impact (actif durable ou non durable)

Fin 2025

Réflexions de Mirova par rapport au cadre réglementaire européen (article 9) et à l'indicateur mission associé face aux limites de l'approche

2026

Anticipation du prochain cadre réglementaire par Mirova (SFDR 2) à travers des réflexions sur le positionnement des fonds thématiques

2027

Promulgation de SFDR 2 prévue au T4 2027 : nouveau cadre de référence

PERIODE TRANSITOIRE : Cadre latent, absence de définition claire de la durabilité

Renforcer les pratiques d'engagement actionnarial de Mirova pour accompagner les entreprises dans leur transition

Dans un contexte macroéconomique et géopolitique plus contraint, où les enjeux ESG sont parfois relégués au second plan, l'urgence climatique et environnementale reste intacte, tandis que les plans de transition des entreprises demeurent largement insuffisants. C'est précisément dans cet écart entre l'état actuel et la trajectoire nécessaire que se situent les principales opportunités de long terme pour les investisseurs.

Mirova a fait le choix de renforcer son rôle d'investisseur de la transition : en maintenant des standards ESG exigeants, en accentuant l'engagement actionnarial comme levier central de transformation, et en se donnant la capacité d'identi-

fier, accompagner et sélectionner des entreprises en transition, susceptibles de créer de la valeur durable dans le temps.

Sans modification particulière de ses standards minimaux ou de ses méthodologies d'analyse ESG, Mirova intensifie son accompagnement des entreprises dans leur transition environnementale et sociale.

Grâce à la mise en œuvre du projet DREAM, les équipes de Recherche en durabilité ont pu automatiser plusieurs catégories de tâches d'analyse et ainsi dédier davantage de ressources à des activités à plus forte valeur ajoutée telle que l'engagement actionnarial.

Dans le sillage de ces évolutions, une importante évolution apportée à la plateforme interne OCTAVE, remplacée par Weefin, qui offre un suivi plus détaillé des actions d'engagement.

Le comité a pris bonne note de ces prises de position et évolutions stratégiques, desquelles il a été régulièrement informé tout au long de l'année. Il veillera à ce que ce renforcement des démarches d'engagement en faveur de la transition soit aligné avec les objectifs que Mirova s'est fixés en matière de durabilité, dans le cadre de sa mission.

1. Sauf exception sur certains fonds dédiés et fonds délégués par des sociétés de gestion externes au Groupe BPCE.

Points de vigilance

Le comité de mission recommande de structurer une position claire sur l'IA et la défense afin de produire à court terme des éléments concrets pour le suivi de la mission.

Les membres du comité de mission soulignent l'importance des enjeux liés à l'économie circulaire, qui pourraient être mieux couverte par Mirova.

Le comité s'interroge sur le contexte aux États-Unis et demeure particulièrement circonspect quant à la possibilité d'y poursuivre une approche centrée sur l'impact au vu des enjeux de responsabilité fiduciaire.

Recourir à des éléments de preuve externes pour justifier de la durabilité des fonds.

Feuille de route 2026

Continuer et structurer la stratégie d'engagement actionnariale grâce à la mise en œuvre du projet DREAM qui permet l'automatisation d'une partie des tâches d'analyse et la réallocation vers des démarches d'engagement à plus grande valeur ajoutée.

L'audit de la mission (février 2026) constitue une étape supplémentaire de crédibilisation de la durabilité des fonds.

Réflexions autour d'un projet de fonds intégrant les enjeux de l'économie circulaire.

Réflexions portant sur les activités aux États-Unis.

Anticipation du positionnement des fonds dans le futur cadre réglementaire SFDR 2.

Nouveau modèle de mission - quelles évolutions ?



Ancien objectif statutaire

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



Nouvel objectif statutaire

Déployer des stratégies d'investissement responsables et durables, en réponse aux **grands enjeux contemporains**

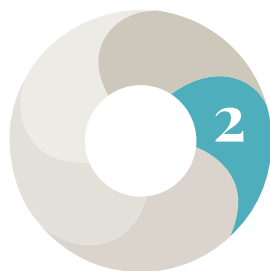
Continuité du modèle de mission

Adopter une **approche globale** en investissant à la fois dans les **actifs cotés et privés**, dans les **pays développés** et les **pays émergents**.

02 Pilier II : Cultiver et approfondir nos expertises sociales et environnementales



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



Le comité relève que les indicateurs de suivi associés à cet objectif ont été atteints en 2025. L'expertise en finance durable et en ESG demeure un pilier structurant de la mission de Mirova, dont l'importance est renforcée dans un contexte de contestation croissante du savoir scientifique et des approches fondées sur les faits. Le comité salue, à cet égard, la contribution des interactions avec le monde académique, notamment via le Mirova Research Center, qui participe au renforcement de la rigueur et de la robustesse des développements méthodologiques de l'organisation.



Le développement d'une expertise robuste en matière de durabilité s'appuie notamment sur la capacité démontrée de Mirova à former ses collaborateurs à ces enjeux. Compte-tenu du contexte géopolitique et de la perception actuelle des thématiques ESG, la mobilisation effective de cette expertise doit servir à l'élaboration de standards exigeants et globaux, pour concentrer l'effort vers une action transformatrice qui vise la cohésion des acteurs de la transition.



Jean Jalbert



Le Mirova Research Center joue un rôle structurant pour la fabrication de la connaissance au sein de Mirova. En favorisant la collaboration avec la recherche académique, il constitue un véritable facteur de différenciation pour l'entreprise. Les axes de travail structurés au tour de la transition juste, les ODD (Objectifs de développement durable) et la technologie sont pertinentes et contribuent de manière significative à la réalisation de la mission de Mirova, en adoptant une approche qui dépasse le cadre purement financier.



Felipe Gordillo

Résultats aux indicateurs de mission

Objectifs opérationnels

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

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

Indicateurs

Promotion du parcours ESG Investing du CFA ou équivalent pour les équipes front (gestion cotée et non-cotée), risques et conformité, opérations (effectifs CDI)

Déploiement des cadres méthodologiques structurants dont Mirova pilote l'élaboration :
 1 autour des indicateurs biodiversité et
 2 initiative « base de données des émissions évitées »

Cible 2027

Obtenir 10 % de la population CDI au 31/12/2026 certifiée « CFA ESG » (ou équivalent) d'ici 2027

Déploiement effectif de ces cadres méthodologiques

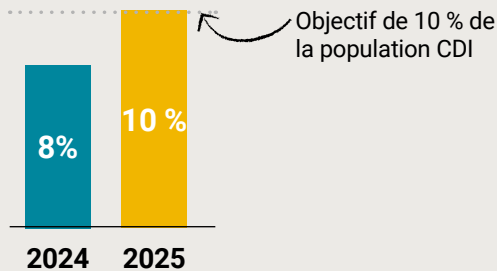
Réalisations

CFA ESG

(Chartered Financial Analyst ESG)

Le CFA ESG est une certification internationale exigeante qui valide une expertise approfondie des enjeux ESG, de l'analyse extra-financière, de l'intégration de la durabilité et de l'éthique dans l'investissement financier.

24 collaborateurs disposent du certificat ESG Investing du CFA



1 Méthodologies autour des indicateurs biodiversité

- Mirova développe des méthodes pour améliorer son **analyse des dépendances et des risques liés à la biodiversité** en s'appuyant sur des indicateurs permettant d'identifier l'exposition des actifs à des zones géographiques sensibles, notamment les Key Biodiversity Areas (KBA), et l'approche LEAP (Localiser, Évaluer, Analyser, Préparer). Pour les actifs non cotés, Mirova utilise l'outil Altitude (AXA Climate) afin d'évaluer l'exposition aux risques physiques liés au changement climatique et à la biodiversité en fonction de la localisation des projets.
- En complément, Mirova analyse les **plans de transition biodiversité des entreprises**, en évaluant leur capacité à réduire les pressions exercées sur la biodiversité, à gérer leurs dépendances aux écosystèmes et à s'inscrire dans une trajectoire cohérente avec les objectifs de long terme de préservation et de restauration de la nature.
- Mirova a aussi déployé des méthodes comme le **Corporate Biodiversity Footprint (CBF)**, un indicateur visant à mesurer l'empreinte biodiversité des portefeuilles, en partenariat avec l'Iceberg Datalab.

2 Initiative « base de données des émissions évitées »

ROBECO

Sous l'égide de Mirova et de Robeco, et en collaboration avec un groupe d'institutions financières, une **base de données commune de facteurs d'émissions évitées**, accessibles à l'échelle mondiale, est en cours de développement afin de permettre l'harmonisation du calcul des émissions évitées liées aux solutions bas carbone.

Contribution aux standards globaux

En tant que pionnier et expert de l'investissement responsable, Mirova doit jouer un rôle clé dans la création de cadres de mesure communs pour harmoniser les standards au sein du secteur financier. Actuellement, si l'entreprise recourt à des cadres

partagés comme la CSRD, avec son approche de double matérialité, et les standards du ISSB (International Sustainability Standards Board), le caractère pionnier de Mirova la pousse aussi à développer ses propres standards, essentiellement pour couvrir un besoin. Dans le

contexte difficile que connaît la finance responsable, élaborer des référentiels communs demeure une tâche ambitieuse, qui suppose une collaboration accrue avec d'autres acteurs de la place.

Envisager une revue critique des nouvelles analyses de durabilité

Il existe un réel besoin de stabilité dans les développements méthodologiques. Le comité souligne néanmoins le caractère utile d'une revue critique régulière de ces approches. La mise à jour des fiches sectorielles (effectuée en 2022 et depuis de manière incrémentale en fonction des évolutions), l'adaptation aux évolutions réglementaires et la prise en compte accrue des enjeux de transition entrent dans ce cadre.



Le Mirova Research Center (MRC) s'affirme comme un pilier essentiel de la mission de Mirova en matière d'expertise ESG. Il établit un lien clé entre la recherche académique et la recherche appliquée, une pratique particulièrement innovante dans le secteur et qui permet à Mirova de conserver sa position de leader dans le domaine de la finance durable.

Déploiement effectif du MRC (Mirova Research Center)

Centre de recherche dédié à la finance durable, visant à renforcer les méthodes et outils pour la finance responsable et à stimuler la recherche académique collaborative autour de 3 axes.

Recommandation comité de mission année 2024

1

Indicateur d'impact pour une Transition Juste

INDICATEURS

- Mesure d'impact au niveau du projet/de l'entreprise
- Évaluation des plans de transition
- Détection de controverses
- Intégration des enjeux de transition juste

2

Contribution des investisseurs aux ODD

IMPACT

- Mécanismes d'impact - selon les classes d'actifs
- Mesure de l'additionnalité
- Pratiques innovantes et disruptives pour l'impact
- Évolution du cadre réglementaire pour soutenir le développement de la finance responsable

3

IA et innovation technologique pour la finance durable

TECHNOLOGIES

- Innovation technologique pour une finance durable
- Opportunités et risques de l'intelligence artificielle



Lancement du Climate Contribution Framework (CCF)

Méthodologie visant à mesurer et valoriser l'ensemble des contributions des entreprises à l'atteinte du net zéro mondial. Il introduit un changement de paradigme, en passant d'une logique de simple réduction des émissions à une approche de contribution globale.

Septembre 2024

Avril 2025

Septembre 2025

Annonce des partenariats académiques avec Columbia University et ENSAE Paris



Lancement de l'initiative "Avoided Emission Platform" avec pour objectif d'harmoniser la mesure des émissions évitées grâce à une méthodologie transparente et partagée.



Points de vigilance

Maintenir la rigueur méthodologique et les efforts dans le développement de nouveaux projets.

Poursuite de la contribution de Mirova à des standards globaux.

Pour élargir ses axes de recherche actuels sur la technologie, le MRC pourrait s'intéresser aux questions éthiques cruciales, telles que la protection des droits, l'impact sur l'emploi et les enjeux de souveraineté.

Accentuer les échanges avec les acteurs de la recherche académique pour valider les méthodes et maintenir un haut niveau d'exigence scientifique.



Feuille de route 2026

Feuille de route 2026 du MRC axée sur la valeur apportée aux activités de Mirova.

Les principaux livrables du MRC pour 2026 incluent :

- Le lancement des évaluations de plans de transition basées sur l'IA (TransitionArc).
- La publication du Guide pour Investisseurs sur l'impact pour les actions cotées et du CCF.

Mise en œuvre du PROJET INTERNE CLIMATE : évolution vers un modèle d'évaluation des contributions climatiques des entreprises, basé sur l'initiative NZIF.

Nouveau modèle de mission - quelles évolutions ?



Ancien objectif statutaire
Cultiver et approfondir nos expertises sociales et environnementales



Nouvel objectif statutaire
Jouer un rôle de pionnier en matière **d'expertise ESG**

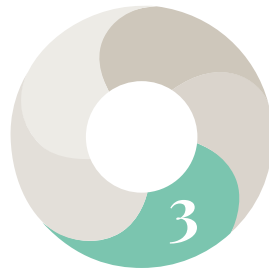
Continuité du modèle de mission

Mirova réaffirme sa volonté de conserver l'expertise comme un enjeu central de son développement en collaborant avec la recherche académique de pointe pour renforcer ses expertises.

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



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



«Le comité constate que l'indicateur transitoire associé a bien été respecté tout en soulignant que Mirova a renoncé à cet objectif d'innovation pour la suite. Mais sur 2025, la revue de l'engagement relatif à l'innovation met en évidence plusieurs démarches significatives qui répondent à l'objectif : une approche réflexive visant à interroger la pertinence et les limites du modèle de mission, ainsi qu'une ouverture exploratoire vers des secteurs plus éloignés du cœur historique de la finance durable. Le comité considère que c'est d'abord dans sa posture — plus que dans ses produits — que Mirova a donné corps à cet engagement au cours de l'exercice. Cette dynamique ouvre toutefois de nouvelles questions structurantes, que le comité entend approfondir dans les années à venir. »



En engageant une démarche réflexive avancée, Mirova a préféré renoncer à l'objectif d'innover « en permanence sur [ses] produits », tout en conservant l'engagement d'être pionnier en matière d'expertise ESG. Le comité a pu constater que cette révision a été menée de manière rigoureuse, en impliquant activement les parties prenantes internes pertinentes. Pour la suite, les questions laissées ouvertes par des sujets sensibles, comme l'investissement dans les entreprises d'IA ou dans le secteur de la défense nécessitent un effort de recherche et d'exploration soutenu que le comité continuera de suivre.



Blanche Segrestin



Mirova se distingue en explorant les conditions et les moyens du développement de l'intelligence artificielle et, plus largement, un numérique éthique et souverain. Je suis convaincu que cet objectif est atteignable, à condition de repenser l'approche actuelle et de promouvoir, à l'inverse, une stratégie axée sur l'ouverture des standards, des logiciels, des données, des matériels et des gouvernances. Forte de son expérience pionnière dans le domaine de la finance durable, Mirova peut également prendre le rôle de leader en promouvant l'ouverture dans le secteur numérique !



Yann Lechelle

Résultats aux indicateurs de mission

Objectifs opérationnels

Explorer de **nouvelles thématiques d'impact**/ proposer de **nouvelles stratégies d'impact**

Développer des **approches internes innovantes**

Dotation du centre de Recherche interne

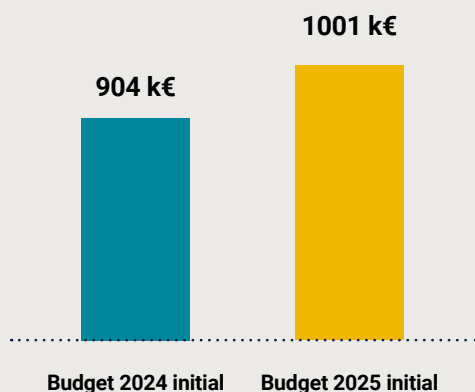
Indicateurs

Cible 2027



Disposer d'un centre de Recherche interne opérationnel.

Réalisations



Le budget 2025 a augmenté de 10,7% comparé à celui de 2024.

Ce budget intègre plusieurs postes de dépenses, liés au fonctionnement, aux partenariats académiques, aux développements stratégiques, etc.

La démarche de révision du modèle de mission : une approche interne innovante

Du fait du caractère relativement récent de la loi PACTE¹, les exemples d'entreprises s'étant engagées dans une démarche de révision de leur modèle de mission ne sont pas très abondants. De fait, il n'existe pas encore de recommandations générales ou de méthodologies prêtes à l'emploi pour couvrir les différents cas d'usage et détailler les meilleures

pratiques en matière de dialogue avec les parties prenantes.

Le comité de mission juge ainsi positivement la démarche de Mirova, détaillée sur la frise page suivante **parce qu'elle permet à l'entreprise de préserver la cohérence vis-à-vis de ses engagements, et aussi parce qu'elle a été conduite en mobilisant de manière**

inédite le collectif interne (collaborateurs et managers) : mise en scène du tribunal de la mission, temps collaboratifs pour dresser le bilan des forces et faiblesses du modèle de mission actuel, etc. tout en ayant étroitement associé le comité de mission au long de l'année.

La mise en œuvre du projet DREAM : optimiser le temps d'analyse ESG grâce à l'automatisation

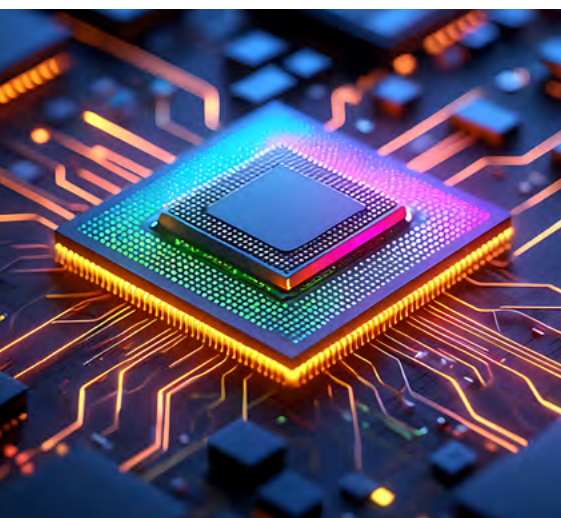
Le projet DREAM a pour objectif d'automatiser une partie de l'analyse ESG en s'appuyant sur un modèle basé sur les données, appelé « data-driven ». Ce projet vise à améliorer la valorisation et la couverture des entreprises en se concentrant sur leurs pratiques internes et leur chaîne de valeur.

Bien que l'automatisation joue un rôle clé, l'implication des analystes ESG reste essentielle : ceux-ci doivent continuer à effectuer une revue critique des résultats quantitatifs obtenus.

Le comité de mission a bénéficié d'une présentation approfondie de

cette initiative. **Le projet DREAM devrait permettre de libérer les analystes pour s'impliquer davantage dans le dialogue actionnarial, et le comité invite Mirova à explorer comment elle pourrait aussi permettre de renforcer la qualité de l'analyse qualitative.**

Aborder des thèmes traditionnellement éloignés du cœur de la finance durable, sous le prisme de l'ESG



L'exploration de thèmes ou domaines éloignés des enjeux traditionnellement abordés par Mirova, tels que l'intelligence artificielle et la défense, a suscité des interrogations parmi certaines parties prenantes, y compris le comité de mission. Néanmoins, la mise en lumière des enjeux et risques éthiques inhérents à ces secteurs représente une démarche novatrice pour un acteur de la finance durable.

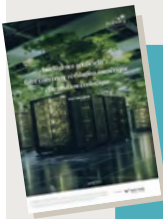
La nomination de Yann Lechelle, expert reconnu en intelligence artificielle et souveraineté numérique, au sein du comité de mission, témoigne de la volonté de Mirova d'innover et d'approfondir les questions de durabilité dans le secteur de l'IA. Cette initiative reflète l'engagement de Mirova à élargir son champ d'action et à anticiper les défis futurs de l'investissement responsable.

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

2025, une année de cheminement

Décembre 2024

Décision de ne plus faire de la classification Article 9 selon SFDR un prérequis pour les fonds listés.



Février 2025

Publication de la note de position «[Intelligence artificielle : faire converger révolution numérique et transition écologique](#)».



Octobre 2025

Publication de la note de position "[Marchés carbone volontaires : Renforcer la confiance, amplifier l'impact et façonner la prochaine décennie](#)".



Décembre 2025

Publication "[Dix ans après Paris - La confiance est l'atout stratégique qui mènera la transition](#)".

Janvier 2025

Consultation des parties prenantes internes à l'occasion de la Purpose Week, visant à questionner le lien entre les collaborateurs et la mission, et les conditions et moyens pour renforcer ce lien et la pertinence du modèle actuel eu égard à notre métier d'investisseur.

Juin 2025

Publication de la note de position «[La défense : un défi pour la finance durable](#)» interrogeant les liens entre la défense et les enjeux d'éthique et de durabilité.



Décembre 2025

Aboutissement des **3 chantiers post Purpose Week**, dont l'élaboration d'un nouveau modèle de mission.

Janvier 2026

Production d'un podcast porté par la Direction Générale à l'attention des collaborateurs, replaçant la démarche de Mirova dans le temps long.

Tout au long de l'année : tenue de comités de mission interrogeant la démarche de Mirova

Les évolutions sectorielles et réglementaires

Evolution du positionnement de l'ensemble des fonds listés selon la définition de l'Article 9 SFDR.

L'année 2025 s'est ouverte par ce choix structurant de Mirova, qui prit la décision de ne plus faire de la classification Article 9 selon SFDR un prérequis sur l'ensemble de ses stratégies. Le comité de mission,

rapidement informé, put s'enquérir des raisons de cette évolution à l'occasion d'une réunion *ad hoc*, ainsi que des garanties mises en œuvre par l'organisation en matière d'investissement responsable.

Publication de la note de position « Intelligence artificielle » : faire converger révolution numérique et transition écologique»



Mirova est convaincue que l'IA transforme aujourd'hui les marchés plus rapidement que n'importe quelle autre technologie dans l'histoire. Pour

des investisseurs de long terme guidés par une mission, il ne s'agit pas uniquement d'un progrès technologique : **l'IA redéfinit les équilibres entre pouvoir, gouvernance et durabilité.**

L'IA représente pour Mirova :

- **Un enjeu stratégique majeur**, créant une nouvelle ligne de faille entre innovation, responsabilité et impact sociétal.
- **Un rôle à prendre** afin de contribuer à faire de l'IA une force au service du progrès écologique et social, et non uniquement de la performance financière.
- Une révolution technologique exigeante qui impose de repenser les métiers et d'intégrer l'IA dans les **pratiques d'investissement.**
- Une **conviction forte** : la conver-

gence entre transition numérique et transition environnementale.

Le comité a pris note de l'engagement **résolu de Mirova en matière d'IA**, tant sur le plan des opportunités d'investissement que de pistes en matière d'efficacité des modes de fonctionnement internes. Globalement, le comité reconnaît ce potentiel, tout en ayant conscience des risques propres à cette technologie révolutionnaire et largement documentés par ailleurs, ceux-ci rendant d'autant plus essentiel qu'un acteur de la finance responsable s'en saisisse.

Publication de la note de position « La défense : un défi pour la finance durable », qui examine les liens entre la défense et les enjeux d'éthique et de durabilité



La publication de ce document – qui n'entérinait pas d'évolution dans le positionnement de Mirova vis-à-vis du secteur de la défense

– a suscité de vifs débats, tant en interne qu'en externe. Dans un contexte marqué par des crises géopolitiques croissantes, Mirova a souligné l'importance des enjeux liés à la défense, tels que la sécurité et la résilience des sociétés démocratiques, et, *in fine*, des sociétés préoccupées par un développement durable.

Le comité de mission est ainsi resté plutôt réservé face à cette évolution. **Le comité constate que Mirova s'est efforcé d'élaborer des principes pour répondre aux risques notamment éthiques inhérents à ces secteurs.**

Points de vigilance

Examiner, suivre et maîtriser les risques sociaux et environnementaux de l'IA.

Informier régulièrement le comité de mission quant à la construction des contours d'une stratégie d'investissement éthique dans les thèmes émergents tels que la défense ou l'IA.

Analyser les risques géopolitiques et géoéconomiques, dont l'IA constitue un facteur structurant. Analyser les opportunités stratégiques pour Mirova en matière d'innovation et de souveraineté numérique, à travers l'*open-source*, qui répond à une exigence éthique dans le numérique.

Feuille de route 2026

Examiner certaines pratiques de gouvernance innovantes comme les « actions spécifiques » (*golden shares*) ou des approches inédites qui visent à contrôler et garantir l'alignement avec les missions ou impacts visés.

Systematiser la remontée des dilemmes éventuels auprès du comité de mission, pour que celui-ci aide les équipes à trancher en mobilisant son expertise, dans l'intérêt de la mission.

Nouveau modèle de mission - quelles évolutions ?



Ancien objectif statutaire

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



Nouvel objectif statutaire

Jouer un rôle de pionnier en matière **d'expertise ESG**

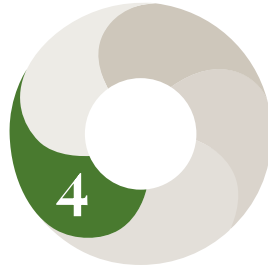
Continuité du modèle de mission

Le principe d'innovation se matérialise essentiellement dans les développements méthodologiques. Il est donc réintégré au second objectif statutaire du nouveau modèle de mission relatif à l'expertise ESG.

O4 Pilier IV : Accompagner nos parties prenantes dans leur transformation vers une économie et une finance durables



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



« Le comité observe que les résultats obtenus en 2025 sont positifs au regard des indicateurs retenus. La voix de Mirova s'est notamment exprimée à travers plusieurs initiatives structurantes, dont la participation à la création d'une nouvelle école dédiée aux enjeux écologiques à Sciences Po Paris. Dans un contexte marqué par un backlash et une polarisation accrue autour de ces sujets, l'efficacité du plaidoyer repose sur un équilibre exigeant entre force des convictions, clarté des messages et qualité de la pédagogie. Le comité sera attentif à la capacité de Mirova à maintenir cette cohérence, en particulier dans des environnements devenant plus hostiles à l'ESG. »



Tout au long de l'année 2025, les équipes de Mirova ont communiqué avec rigueur sur les évolutions de leur positionnement, lesquelles, en réponse à des impératifs tant conjoncturels que structurels, ont parfois suscité des interrogations. Je les encourage vivement à maintenir cette transparence dans leurs échanges avec l'ensemble de leurs parties prenantes, en intégrant pleinement ces évolutions dans leur stratégie de plaidoyer. Dans un contexte empreint d'incertitude, l'organisation doit renforcer ses efforts pédagogiques afin de clarifier la reconfiguration de son positionnement. Cette démarche me paraît nécessaire afin d'écartier toute perception de recul et de préserver le rôle de pionnier auquel Mirova reste profondément attachée.



Pierre-René Lemas



L'année 2025 a mis en évidence la complexité croissante d'une communication adaptée à la diversité des parties prenantes. Pour Mirova, l'enjeu consiste à intensifier cette démarche en ajustant ses formats et ses messages aux publics ciblés, tout en veillant à préserver les fondements et la cohérence de son discours, ainsi que la solidité de ses valeurs.



Fanny Ajamian

Résultats aux indicateurs de mission

Objectifs opérationnels

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

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

Indicateurs

Plaidoyer en faveur du développement de la **finance durable** (réponses à consultation, participation à des organisations de place, influence sur la réglementation, etc.).

Nombre de collaborateurs qui dispensent des cours ou des leçons dans un cadre académique.

Cible 2027

Accompagner et renforcer l'action collective de Mirova autour des sujets de plaidoyer via la mise en œuvre d'une feuille de route (moyens, objectifs), la réalisation d'un reporting des actions engagées et le suivi de leurs résultats.

Disposer de plusieurs collaborateurs qui dispensent des cours ou des leçons dans le cadre académique.

Réalisations

Une stratégie « affaires réglementaires » est déployée autour :

- Du suivi des enjeux réglementaires en matière de finance durable ou relatifs à des secteurs clés, cf. la révision de la SFDR, les discussions autour de l'Omnibus, l'EFRAG, la taxonomie, le Clean Industrial Deal ainsi que les questions de déforestation.
- De la position de Mirova en France en matière de finance durable, notamment à travers les labels ISR¹ et Greenfin².
- De la position de Mirova aux États-Unis, avec un suivi du contexte et des évolutions réglementaires, avec la participation aux consultations du Greenhouse Gas Reporting Program.

50 **Instances de représentation de nature différente** : associations professionnelles, organisations, initiatives et coalitions.

Stratégie couvrant un périmètre géographique global : France, Europe, US, Asie, internationale.

2025 : Réalisation et révision de la cartographie des adhésions et représentations de Mirova.

7 collaborateurs ont dispensé des cours dans le cadre académique en 2025.

Université BORDEAUX

Dauphine | PSL

UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON SORBONNE

KEDGE BUSINESS SCHOOL

SciencesPo

USF | School of Management

EDHEC BUSINESS SCHOOL

1. ISR "Le label investissement socialement responsable (ISR) permet aux épargnants d'investir dans des supports d'épargne qui prennent en compte dans leur gestion les enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG).

2. Créé par le ministère de la Transition Ecologique, le label Greenfin vise à garantir la qualité verte des fonds d'investissement et s'adresse aux acteurs financiers qui agissent au service du bien commun grâce à des pratiques transparentes et durables.



Veiller à l'alignement du plaidoyer de Mirova selon les évolutions de ses prises de position

Mirova évolue actuellement dans un environnement politique et réglementaire mouvant, dont témoignent les discussions autour de l'Omnibus et les changements du cadre politique américain, à l'origine de beaucoup d'incertitude. 2025 se révèle probablement être le commencement d'une période de transition qui durera plusieurs années, avec en mire l'atterrissage de SFDR 2, prévu pour 2027. Dans ce contexte, la transparence est clé : Mirova doit continuer d'aligner ses prises de position en externe

avec le positionnement effectif de ses pratiques d'investisseur responsable.

Le défi ici est double : d'une part, il faut intensifier les efforts pédagogiques pour s'assurer que cette période de transition est bien comprise et ne soit pas perçue comme un virage qui compromettrait les objectifs fondamentaux de l'entreprise. D'autre part, Mirova doit conserver son positionnement affiché en tant que leader de la finance responsable, essentielle

pour son activité et pour le secteur.

En clair, Mirova ne peut pas se contenter d'attendre que le cadre réglementaire se stabilise. Elle a tout intérêt à adopter une approche proactive pour continuer à respecter les attentes élevées qu'elle s'est fixées, afin de préserver d'une part, son identité de leader dans le domaine de la finance durable, et d'autre part dans l'intérêt de ses clients.

Faire preuve de pédagogie auprès des parties prenantes

Mirova doit trouver un équilibre entre deux impératifs importants : d'une part, faire preuve de pédagogie et adapter éventuellement la présentation de ses contenus pour atteindre des parties prenantes qui peuvent être plus réticentes ou moins sensibilisées aux enjeux ESG, notamment parmi ses clients

en Asie et en Amérique du Nord, où la compréhension du devoir fiduciaire d'un gérant d'actifs n'inclut pas toujours les considérations ESG. D'autre part, elle doit maintenir une cohérence dans son discours et rester fidèle à ses engagements.



Points de vigilance

Mirova ne doit pas apparaître en retrait durant cette phase d'incertitude, au risque d'affaiblir son ADN d'acteur pionnier.

De nombreux établissements d'enseignement proposent déjà des contenus pédagogiques de qualité sur les thématiques du climat, de la finance durable et de la transition, invitant ainsi Mirova à positionner le partenariat avec Science Po de manière complémentaire et cohérente avec l'écosystème existant en maintenant un haut niveau d'exigence.

Feuille de route 2026

Présentation de la feuille de route plaidoyer (y compris feuille de route aux Etats-Unis) qui répond à la recommandation du comité de mission de créer un poste dédié au plaidoyer réglementaire et de développer une stratégie dédiée.

Première promotion de la Paris Climate School en septembre 2026 à Science Po Paris.

Nouveau modèle de mission - quelles évolutions ?



Ancien objectif statutaire

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



Nouvel objectif statutaire

Influencer et mobiliser nos parties prenantes, au service d'une économie et d'une finance durables

Les apports du nouveau modèle de mission

Mobiliser les différents modes et échelles d'action en matière d'influence, du plaidoyer réglementaire à l'engagement actionnarial en passant par la sensibilisation de l'écosystème.

Continuité du modèle de mission

Assumer un rôle actif dans la promotion de la transformation de l'économie et de la finance, auprès des acteurs publics comme des acteurs privés.

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



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



« Le comité confirme l'atteinte des indicateurs de suivi au titre de l'année 2025. La cohérence d'ensemble entre les pratiques d'investisseur responsable et la démarche RSE constitue une boussole structurante pour les équipes, qui ont mis cette année un accent particulier sur l'engagement des collaborateurs au service de la mission. La recertification B Corp vient d'ailleurs confirmer les progrès réalisés depuis l'adoption de la qualité de société à mission. Pour les années à venir, le comité identifie en particulier l'essor de l'intelligence artificielle — notamment en matière d'emploi, d'organisation du travail et de pratiques internes — comme un facteur déterminant de la capacité de Mirova à rester alignée avec cet engagement statutaire. »



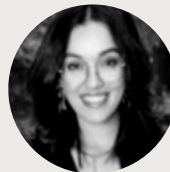
En créant le Mirova International Dialogue Forum, une instance visant à favoriser le dialogue social dans l'ensemble des géographies de l'entreprise, Mirova innove et se démarque de son écosystème. Pour aller un cran plus loin, je souhaiterais que cette structure puisse également échanger avec le comité de mission, afin que ce dernier puisse affiner sa compréhension des enjeux du dialogue social au sein de Mirova.



Christophe Lanne



Malgré un contexte difficile dans lequel se trouve la philanthropie, et les profonds bouleversements qu'elle traverse, en France et dans le monde, Mirova garde le cap avec Mirova Foundation. Je suis convaincue de la grande utilité de cette dernière, non seulement pour démultiplier l'impact positif de Mirova, mais aussi pour contribuer à l'épanouissement des collaborateurs à travers l'engagement solidaire. Un laboratoire pour penser la philanthropie corporate européenne ?



Amina Zakhnouf

Résultats aux indicateurs de mission

Objectifs opérationnels

Indicateurs

Cible 2027

Réalisations

Consolider et faire grandir notre collectif interne

Maîtriser les impacts directs environnementaux de nos activités

S'engager auprès de nos communautés et de notre écosystème

Consolider et faire grandir notre collectif interne

Maîtriser les impacts directs environnementaux de nos activités

S'engager auprès de nos communautés et de notre écosystème

Obtenir un score de +10 à l'Employee Net Promoter Score (eNPS)

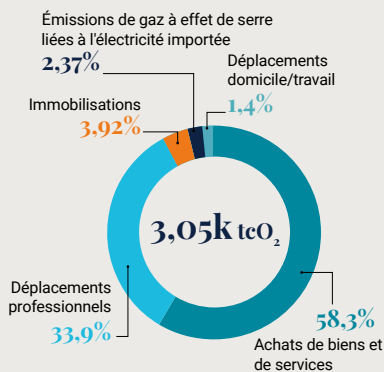
Calculer chaque année le bilan des émissions SCOPE 1, 2 et 3 hors investissements de Mirova et engager des actions de réduction sur les postes clés pour lesquels Mirova dispose de leviers d'action

Objectif de 20 % d'engagement sur l'effectif de Mirova sur une année complète

+11,2

Score obtenu par Mirova en 2025 à L'Employee Net Promoter, traduisant une « bonne » performance, cependant en retrait par rapport à l'an dernier (+24)

Aperçu global des émissions de GES en 2024¹



Mirova a amélioré la représentativité de son bilan carbone en 2024 en affinant l'analyse des déplacements professionnels (couvrant désormais l'ensemble des localisations) et en poursuivant les efforts de réduction sur les postes clés de l'événementiel et des achats (politique dédiée).

Mirova Solidarity Program

Ce programme offre à tous les collaborateurs la possibilité de consacrer deux jours par an à des actions de solidarité. Ils peuvent choisir de s'engager au service d'une association figurant dans le catalogue des projets soutenus par la Mirova Foundation pour une journée, et de consacrer une autre journée à une association de leur choix.

37,1 %

Dans le cadre du Mirova Solidarity Program, 37,1 % des collaborateurs ont effectué du mécénat de compétence ou des missions en team building. En 2025, 20% des collaborateurs de Mirova se sont mobilisés sur au moins 1 mission proposée par Mirova Foundation.

1. Calcul du bilan carbone effectué sur l'ensemble des géographies de Mirova.

Engagement des collaborateurs

En 2025, Mirova a renforcé l'engagement de ses collaborateurs envers sa mission en lançant deux initiatives phares : la "Purpose Week" au début de l'année et la création d'une communauté d'ambassadeurs à la fin de l'année. Ces initiatives partagent le même objectif : accélérer l'adoption de la mission au sein des équipes et

unir le collectif autour d'un cadre commun, en surmontant notamment les différences culturelles. Le comité a également souligné le rôle positif et complémentaire d'une initiative précédente, qui visait à intégrer un objectif de performance lié à la mission pour chaque collaborateur.



Le MIDF, instance innovante pour le dialogue social

Le Mirova International Dialogue forum (MIDF) constitue la première instance de dialogue social globale de l'organisation. Parmi ses objectifs : harmoniser les pratiques en

matière de bénéfiques entre les différentes zones géographiques, discuter les réorganisations ou encore les sujets de diversité et d'égalité. Au vu de ses prérogatives,

le comité de mission souhaite interagir courant 2026 avec ses membres afin d'évoquer des sujets variés qui pourraient avoir trait, par exemple, aux conditions de travail.

Mirova Foundation : la philanthropie selon Mirova

En 2025, le fonds de dotation a redéfini sa raison d'être en élaborant une nouvelle feuille de route mettant davantage l'accent sur l'aspect social et venant ainsi compléter l'engagement de Mirova, plus axé sur les questions environnementales. Désormais, le fonds de

dotation s'attache prioritairement à favoriser l'émancipation des populations en difficulté à travers des initiatives centrées sur l'éducation, l'accès au travail et à l'énergie.

Dans un contexte où la philanthropie mondiale est à un tournant,

Mirova doit réfléchir aux enjeux d'intérêt général et de solidarité. Le comité de mission insiste sur l'importance d'impliquer activement les collaborateurs dans ces projets en articlant au mieux les connexions entre les activités philanthropiques et d'investissement.

Quel bilan pour la politique environnementale de déplacements professionnels ?

Près de deux ans après sa mise en œuvre, le comité observe que cette politique, appliquée de manière rigoureuse, se distingue comme la plus ambitieuse au sein du groupe BPCE. Elle réussit à équilibrer la nécessité de certains déplacements essentiels, notamment pour les actifs privés et le financement de projets de transition, avec une approche de sobriété. Cet équilibre est jugé raisonnable et en adéquation avec la mission de l'entreprise.

La poursuite des démarches de sensibilisation déjà engagées (discussion au format "causerie", partage des éléments chiffrés de bilan) doit être couplée aux autres actions prévues par l'organisation (identification systématique des motifs de déplacement, etc.), afin d'assurer une cohérence et une efficacité accrues.



Points de vigilance

Aborder les axes identifiés par l'enquête d'engagement annuelle, dont la trajectoire professionnelle des collaborateurs et certains enjeux en matière de gouvernance

Anticiper et préparer l'impact en matière sociale / d'emplois du développement de l'intelligence artificielle



Feuille de route 2026

Créer un indicateur autour du MIDF afin de valoriser l'initiative innovante et multiplier les interactions avec le comité de mission

Organiser un Purpose Day pour poursuivre sur la dynamique enclenchée en 2025 par la Purpose Week

Accompagner le développement de la communauté des ambassadeurs de la mission afin d'activer son plein potentiel

Présenter la nouvelle feuille de route de la fondation au comité de mission

Nouveau modèle de mission - quelles évolutions ?



Ancien objectif statutaire

S'appliquer les standards environnementaux et sociaux que nous défendons



Nouvel objectif statutaire

Aligner nos pratiques internes avec **les standards que nous défendons**

Continuité du modèle de mission

Réaffirmer l'enjeu clé de cohérence entre nos pratiques d'investisseur responsable et notre démarche RSE interne

Rapport "Agir en entreprise responsable"



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

Je suis heureuse de vous présenter le cinquième rapport RSE de Mirova. En 2025, nos réalisations se sont organisées autour de deux exigences structurantes : aligner toujours davantage ce que nous faisons – l'investissement responsable – avec la manière dont nous le faisons – nos pratiques internes –, et réviser notre modèle de mission.

La première exigence est celle de la cohérence entre nos engagements et nos pratiques. La recertification B Corp obtenue cette année, avec un score en progression de près de 20 % par rapport au précédent, confirme les avancées réalisées, en particulier en matière de gouvernance responsable. La mise en place d'un comité exécutif resserré a notamment permis de clarifier les processus de décision et de mieux répondre aux interrogations des équipes. Rien n'est cependant acquis, et cet alignement suppose une vigilance continue. Par exemple en matière de parité dans un contexte d'évolutions organisationnelles, domaine sur lequel Mirova est pourtant bien positionnée.

En quelques années, notre organisation a franchi une étape : nous sommes passés d'un pilotage ad hoc des sujets RSE à une approche plus structurée, appuyée sur des dispositifs de gouvernance et des

processus dédiés. C'est notamment le cas pour les enjeux de diversité et d'inclusion, désormais examinés et suivis par le Mirova International Dialogue Forum, notre instance de dialogue international. Celui-ci a joué un rôle clé dans le renforcement de la transparence et dans l'alignement des dispositifs de partage de la valeur, au bénéfice de l'ensemble des salariés, dans toutes les zones géographiques où nous opérons. Cette trajectoire

est désormais la nôtre : mesurer, structurer, améliorer en continu.

La seconde exigence a porté sur la qualité du processus de révision de notre mission et sur la manière d'y associer concrètement les collaborateurs. Dans un cadre méthodologique volontairement ouvert, nous avons assumé une démarche résolument collective, afin que cet exercice ne soit pas seulement une réécriture de texte, mais un moment d'appropriation réelle de notre raison d'être.

Cette dynamique s'est cristallisée autour d'une semaine de la mission (« Purpose Week »), conçue comme un temps fort de consultation et de réflexion interne. En amont, une enquête a été adressée à l'ensemble des équipes : 103 collaborateurs – soit plus d'un tiers des effectifs d'alors – issus d'une grande diversité de métiers, de fonctions et de niveaux d'ancienneté, y ont répondu. Cette étape a

permis d'objectiver attentes, points d'adhésion et zones de tension. J'en retiens un chiffre particulièrement éclairant : 89 % des collaborateurs considèrent que la mission de Mirova constitue un facteur de motivation clé dans leur quotidien professionnel.

Au-delà de ce temps fort, la Purpose Week a combiné des échanges avec des membres du comité de mission, pour expliciter les enjeux et répondre aux questions, et des ateliers collaboratifs de co-construction. Temps d'écoute, dialogues thématiques et séances de créativité ont permis à chacun de s'exprimer et de contribuer à la redéfinition de notre cap stratégique. Les travaux menés ont nourri la formalisation d'une mission plus opérationnelle, plus flexible, et mieux ancrée dans les grandes transitions que nous accompagnons.

Je tiens à saluer l'engagement des équipes, de notre comité de mission et de l'ensemble de nos parties prenantes dans les avancées de cette année 2025. Engagement des collaborateurs, traitement des enjeux de souveraineté française et européenne dans un contexte international en recomposition : nul doute que 2026 apportera son lot de défis. Nous les abordons avec lucidité et détermination, fidèles à notre ambition de faire de Mirova un acteur pleinement aligné avec sa raison d'être. ♦



Aude Rouyer

Secrétaire générale

En 2025, nos réalisations se sont organisées autour de deux exigences structurantes : aligner toujours davantage ce que nous faisons – l'investissement responsable – avec la manière dont nous le faisons – nos pratiques internes –, et réviser notre modèle de mission.

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, pour qui 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

Axe 1.

Construire une gouvernance éthique et ouverte

La gouvernance d'une société à mission se distingue structurellement de celle d'une entreprise classique, car elle inclut un organe supplémentaire : le Comité de Mission. Ce comité, composé de manière à 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 est essentiel de doter les schémas de gouvernance de l'entreprise des moyens d'action nécessaires pour permettre au comité de mission de remplir concrètement cette fonction. Il s'agit également de s'assurer que la qualité de société à mission soit correctement comprise par tous. Le travail de sensibilisation aux différentes dimensions de la mission (rôle du comité, implica-

tions pour Mirova, opportunités et « devoirs » associés) a une nouvelle fois été au cœur des préoccupations de l'équipe Purpose, People and Governance tout au long de l'année 2025.

L'accent a particulièrement été mis sur l'embarquement des équipes autour du travail de révision de la mission, clairement articulée en 3 phases :

- L'organisation d'une Purpose Week, afin de remobiliser les collaborateurs autour de la problématique : « Notre mission nous empêche-t-elle d'exercer notre métier d'investisseur ? »
- La tenue d'ateliers visant à poser les enjeux et contours d'une révision du modèle de mission
- La communication interne autour de la nouvelle mission sous la forme d'un podcast mobilisant les directions concernées.

Dans cette démarche visant à faire vivre une gouvernance responsable, Mirova a également pu s'appuyer sur plusieurs réalisations de ces dernières années :

- Le renouvellement des deux représentants des collaborateurs élus par les salariés eux-mêmes, avec pour 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.
- La création et l'animation d'une instance de dialogue interne, le Mirova International Dialogue Forum, composée de collaborateurs issus de l'ensemble des entités, visant à aborder des sujets variés, notamment liés aux aspects sociaux, avec pour objectif de poursuivre 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 31/12/2025.

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 Exécutif, 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 le Mirova

International Dialogue Forum créée en octobre 2023.

Cette configuration vise à garantir un équilibre dans les rôles et la composition de chaque organe, et permettre une bonne représentati-

tivité 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.

1. Comité Exécutif (ExCo)¹

En 2025, le Comité de Direction (ManCo) a été remplacé par le Comité Exécutif (ExCo), présidé par Philippe Zaouati. Ce comité resserré, qui se réunit mensuellement, vise à garantir une plus grande transparence et efficacité des mécanismes de prise de décision.

Ses principales responsabilités sont :

- Superviser les fonctions essentielles telles que la finance, la conformité, la gestion des risques et les ressources humaines, en

se concentrant sur des enjeux critiques tels que les nouvelles activités, les nouveaux produits, les réorganisations potentielles ou les acquisitions, et les interactions avec le groupe BPCE auquel Mirova appartient ;

- Suivre la performance, la rentabilité et le respect du budget des unités commerciales ;
- Analyser et approuver les grandes décisions stratégiques, en veillant à ce qu'elles soient en adéquation avec la mission.

Un compte rendu systématique de l'activité de l'ExCo est adressé à l'ensemble des collaborateurs de sorte que chacun puisse en discuter ou demander des informations supplémentaires à ses responsables, en particulier sur les questions qui les concernent directement.



Philippe Zaouati
Directeur Général



Hervé Guez
Directeur de la gestion cotée



Raphaël Lance
Directeur de la gestion non cotée



Aude Rouyer
Secrétaire générale



Guillaume Abel
Directeur Opérations, IT & RSSI



Alix Boisaubert
Directrice du développement

1. Constitution du Comité exécutif depuis janvier 2026.

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

2. Conseil d'administration (mars 2026)

Le **Conseil d'administration de Mirova** est présidé par Nathalie Bricker. 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 Investment Managers et BPCE.



Nathalie Bricker
Présidente
(représentant NIM¹)



Christophe Lanne
Chief Operating and
Talent Officer, Natixis
Investment Managers



Edouard van Tichelen
Leader Strategy and
Corporate (représentant NIM
Participations 1)

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 2025, le comité a accueilli un nouveau membre : Yann Lechelle, en qualité de spécialiste des enjeux relatifs à l'intelligence artificielle et à la souveraineté numérique. Un nouveau binôme de collaborateurs représentant des salariés a par ailleurs été élu : Felipe Gordillo et Fanny Ajamian.



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



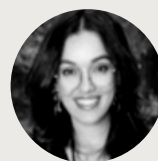
Alexis Masse
Directeur stratégique
GRDF, Ex-président du FIR,
Inspecteur des finances,
Président de France active
investissement



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 »



Christophe Lanne
Chief Operating and
Talent Officer, Natixis
Investment Managers



Pierre-René Lemas
Président de France
Active



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



Yann Lechelle
Co-fondateur PDG
de Probabl



Felipe Gordillo
Senior ESG Analyst -
Mirova



Fanny Ajamian
Head of US Business
Development - Mirova

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

Le Mirova International Dialogue Forum est composé de sept élus représentant chacun un bureau ou une région de Mirova. Créé en 2023, ce forum a pour vocation de faciliter les échanges entre les différentes équipes de Mirova sur des thèmes économiques, financiers, stratégiques et sociaux. Il permet également de capitaliser sur les initiatives et bonnes pratiques locales. Les réunions s'ouvrent généralement par un échange avec le Directeur Général avant des présentations et échanges de divers intervenants sur ce qui fait l'actualité de Mirova.



Nicolas Couzin

Gestionnaire d'investissement



Claire Le Penec

Directrice de la communication



Arnaud Grapin

Directeur de l'IT et de la transition



Paul Beera

Chef de projet RFP



Solonka Kitila

Impact & ESG spécialiste



Kevin Whittington-Jones

Analyste financier



Priyanka Mehrotra

Directrice des investissements



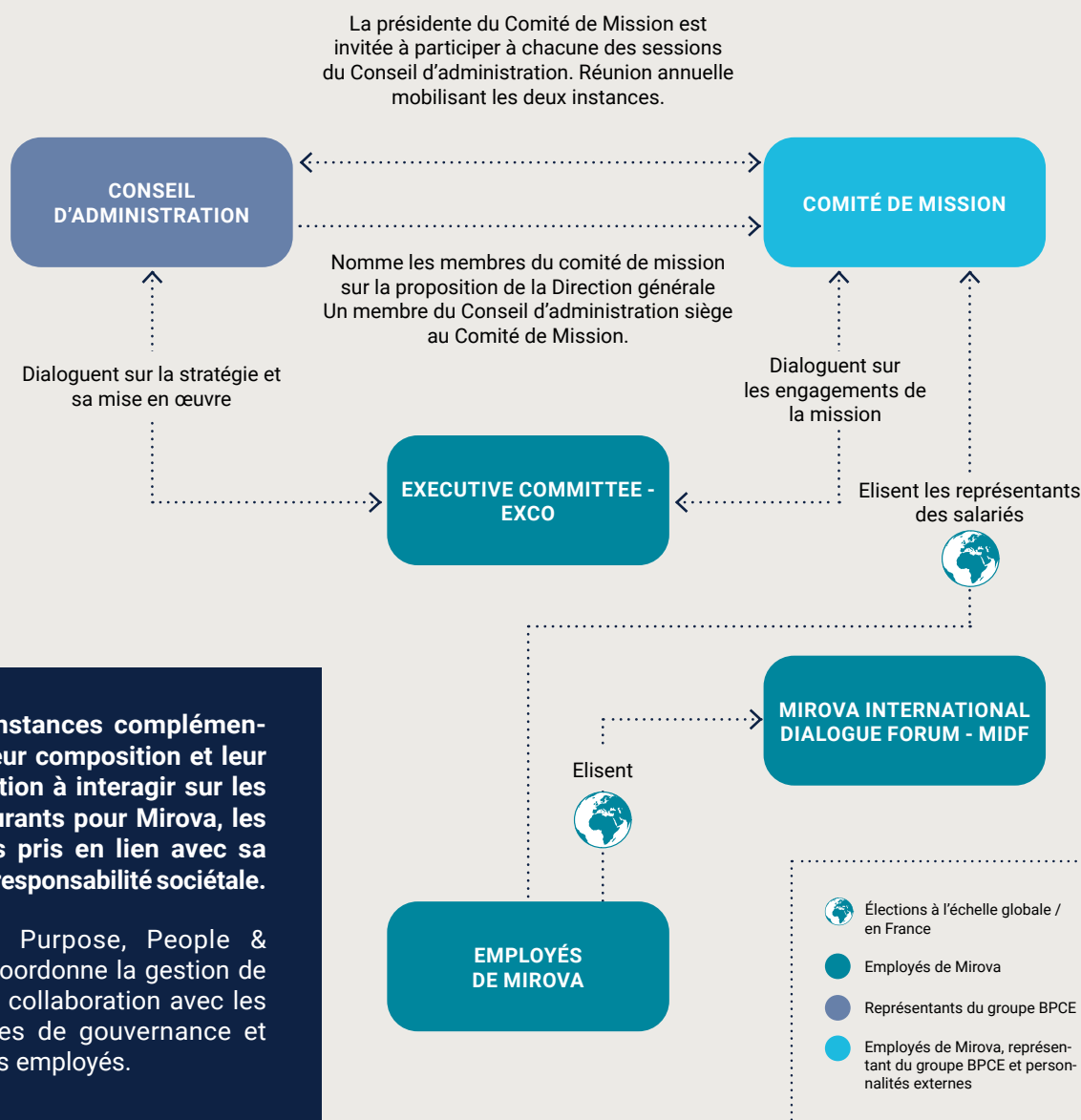
En 2025, le forum s'est réuni à quatre reprises. Il a notamment été consulté sur le projet de fusion avec la société de gestion Thematics Asset Management, autre affilié du groupe (fusion effective au 1^{er} janvier 2026), et a plus particulièrement travaillé à l'alignement global des avantages proposés à l'ensemble des collaborateurs. A titre d'exemple, nos collaborateurs jeunes parents de Boston, Nairobi et Londres disposent désormais d'un jour de congé par mois jusqu'aux 18 mois de leur enfant, une mesure s'alignant sur ce qui était jusqu'alors uniquement proposé à Paris. Par ailleurs, sur ses recommandations, des sessions de sensibilisation à la santé mentale ont été organisées.

Enfin, le mandat de deux ans des membres élus arrivant à son terme, des élections visant à renouveler la composition du comité se sont tenues en décembre. Le taux de participation a atteint 59 %, témoignant du fort engagement des salariés envers cet organe de gouvernance.

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).



Ces quatre instances complémentaires dans leur composition et leur rôle ont vocation à interagir sur les sujets structurants pour Mirova, les engagements pris en lien avec sa Mission et sa responsabilité sociétale.

La Direction Purpose, People & Governance coordonne la gestion de la mission en collaboration avec les quatre organes de gouvernance et l'ensemble des employés.

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

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 investissements.



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.

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 :

- Les fonds "Mirova Women Leaders and Diversity Equity Fund"¹ à travers le soutien à des projets visant à soutenir l'autonomisation économiques des femmes.
- Les fonds « Mirova Energy Transition 5² et 6³ (MET5 et 6) » à travers le soutien à un programme de co-financement autour des enjeux de lutte contre la précarité énergétique en France avec Watt for Change, le fonds de dotation de VALOREM ainsi que la promotion de l'accès aux énergies vertes dans le monde à travers un partenariat structurant avec Electriciens sans frontières / parrainage de programmes de recherche.
- Le fonds « Insertion Emplois Dynamique »⁴ à travers le soutien à France Active en donnant les moyens aux entrepreneurs de s'engager sur leur territoire tout en développant le secteur de l'économie sociale et solidaire en France.

Ces mécanismes permettent de reverser une partie des frais de gestion (annuels ou de performance) vers des projets d'intérêt général correspondant à la thématique des fonds.

Source des données : Mirova et ses filiales au 31 décembre 2025.

1. 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. 2. MIROVA ENERGY TRANSITION 5 est une Société de Libre Partenariat (SLP) de droit français, fermée à la souscription. Mirova est la société de gestion. Ce fonds n'est pas soumis à l'agrément d'une autorité de tutelle. 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. 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.

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

La rémunération des collaborateurs intègre ainsi trois composantes

La rémunération fixe

Elle 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

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

Elle est 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.

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.

1

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.

2

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.

3

Se comporter de manière éthique

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

4

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 2025.
Source : Code de conduite Natixis.

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 2.

Consolider et faire grandir notre collectif interne

Entreprise en croissance, Mirova porte une attention particulière à la gestion des indicateurs de performance des 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.



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 2025 notre engagement selon plusieurs axes clés relatifs à l'égalité des chances et à l'inclusion (en particulier : l'intégration du handicap, l'égalité hommes-femmes et la collaboration interculturelle).

Par ailleurs, depuis 2024, le programme d'engagement « Mirova Solidarity Program » permet à l'ensemble des collaborateurs de consacrer 2 jours par an à l'activité

de mécénat de compétences de leur choix (avec un minimum d'une journée 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 & Governance, 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.

4 priorités :

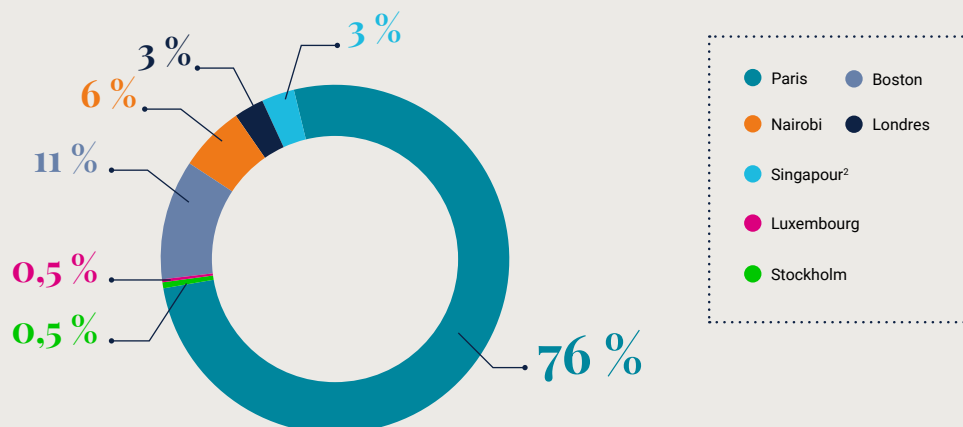
- Diversité et inclusion
- Cohésion et transformation culturelle
- Bien-être et conditions de travail des collaborateurs
- Développement des compétences

Axe 2.

Répartition des collaborateurs Mirova à fin 2025

Notre collectif interne en quelques chiffres¹

Répartition des collaborateurs par localisation



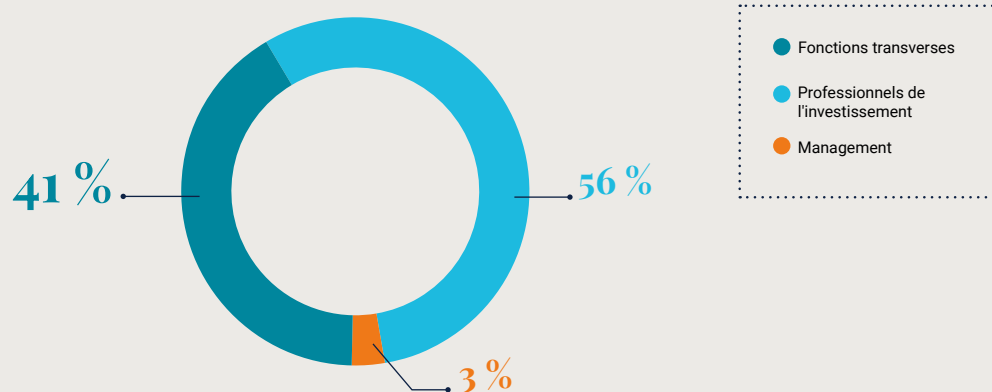
Autres chiffres clés :

21 nationalités différentes

251 collaborateurs

23 nouveaux collaborateurs en 2023

Répartition des collaborateurs par catégorie d'emplois



1. Source : Mirova et affiliés au 31 décembre 2025, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.
2. Présence de Mirova au travers d'une division hébergée chez Natixis Investment Managers Singapore Limited.

Axe 2.

Diversité et Inclusion

Notre approche des enjeux de Diversité et d'Inclusion s'articule autour des 5 thématiques clés présentées ci-après.

La feuille de route **DEI 2023-2025 arrivant à échéance**, Mirova a conduit un bilan approfondi des actions réalisées, puis a engagé une réflexion visant à définir une trajectoire renouvelée, alignée sur

ses priorités actuelles. Cette révision repose sur une analyse stratégique rigoureuse, intégrant :

- Un benchmark sectoriel, pour situer Mirova au regard des meilleures pratiques du marché ;
- Un bilan à la fois quantitatif et qualitatif des initiatives menées depuis 2023 ;

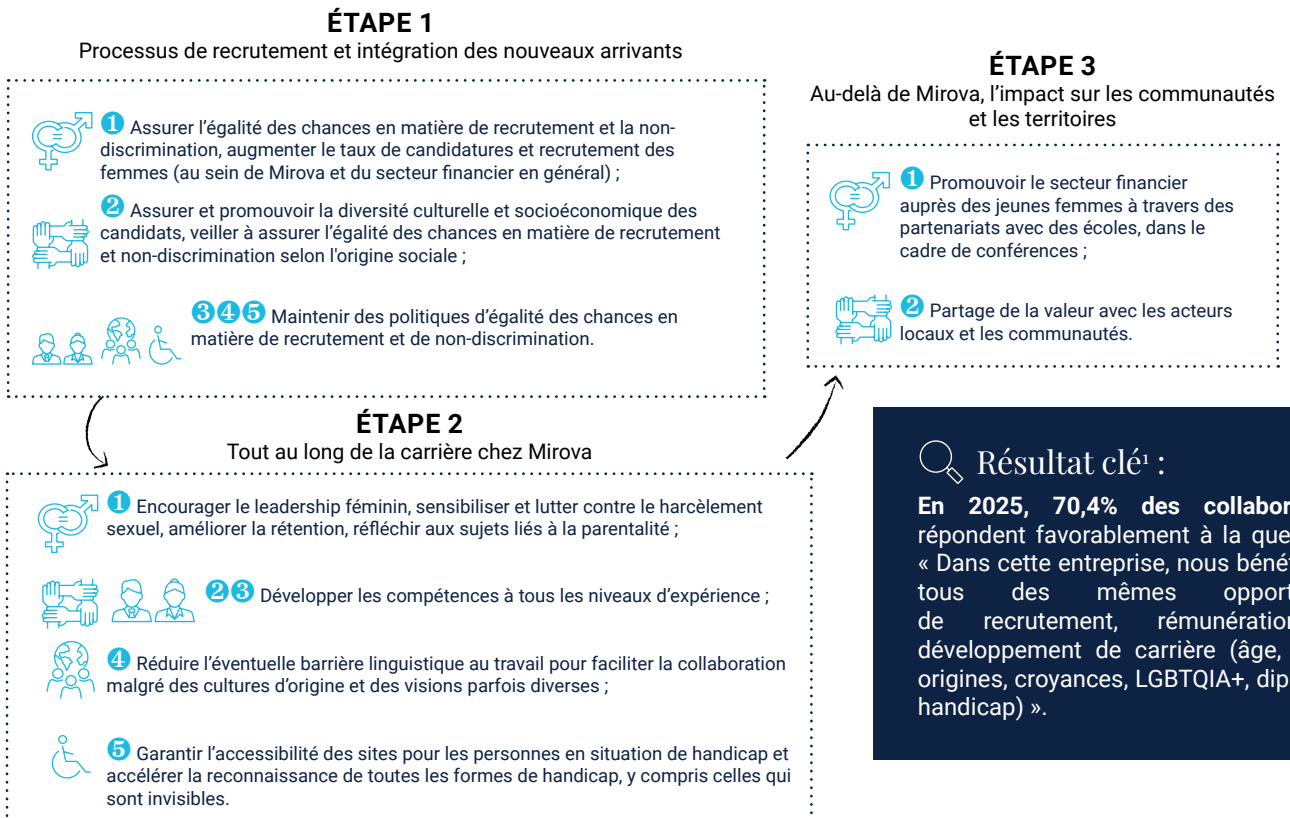
- Des entretiens qualitatifs internes auprès des différentes équipes et des **différentes géographies**, afin de comprendre la perception des collaborateurs vis-à-vis des actions menées, ainsi que les risques et enjeux liés à la DEI, avec pour objectif de définir une vision proprement « mirovienne » de ces sujets.

Nos engagements DEI autour de 5 piliers

Nos 5 engagements...



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



Résultat clé¹ :
En 2025, 70,4% des collaborateurs répondent favorablement à la question : « Dans cette entreprise, nous bénéficions tous des mêmes opportunités de recrutement, rémunération et développement de carrière (âge, genre, origines, croyances, LGBTQIA+, diplômes, handicap) ».

1. D'après l'enquête d'engagement administrée par ChooseMyCompany et conduite en juin 2025.

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 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



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 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



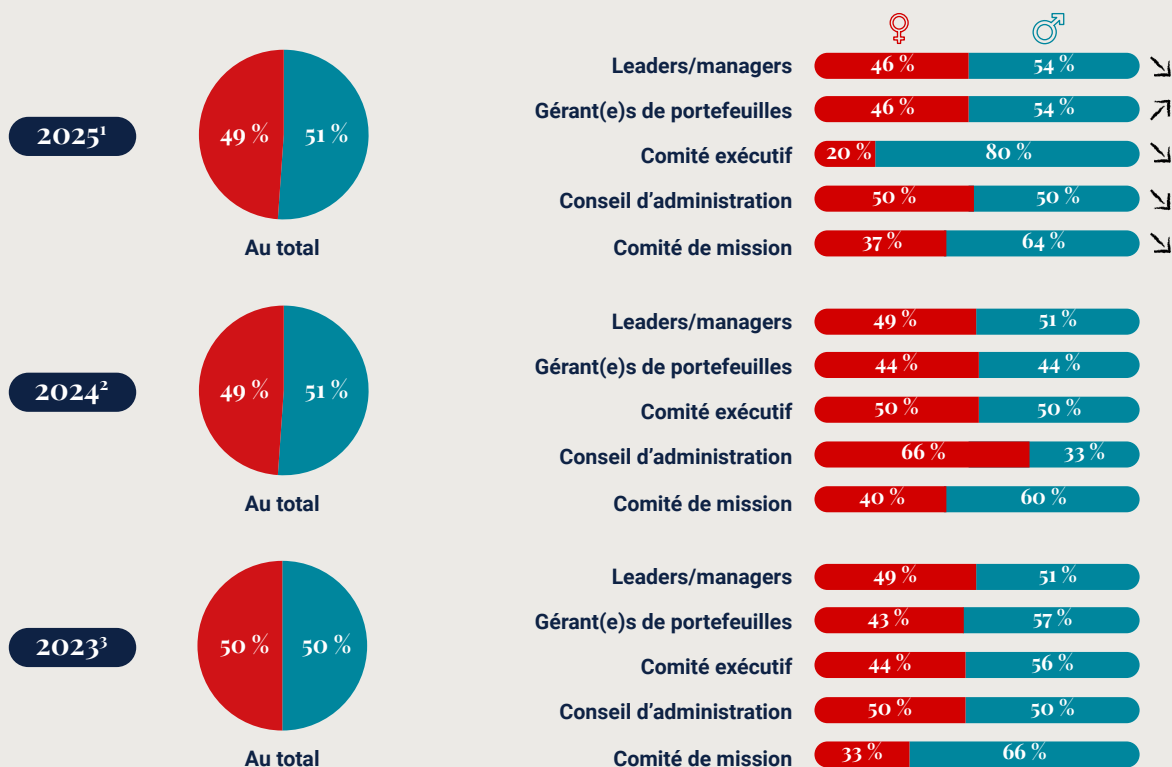
Renforcer l'accès des femmes aux différentes fonctions de Mirova, et promouvoir les carrières financières auprès des jeunes filles en collaborant étroitement avec nos partenaires externes (écoles, associations, etc.)



Accompagnement renforcé des parents dans leur recherche de places en crèche

En partenariat avec son prestataire *Les Bébé Explorateurs*, Mirova propose un service dédié de recherche et de réservation de places en crèche, accessible jusqu'aux trois ans de l'enfant. Un référent accompagne individuellement les collaborateurs concernés afin de trouver un berceau en crèche adapté à leur lieu de domicile, tandis que Mirova prend en charge une partie des frais associés. À date, 28 contrats sont en cours, illustrant l'engagement concret de Mirova sur ce sujet.

Evolution du taux de féminisation de notre collectif interne



1. Mirova et affiliés au 31 décembre 2025, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires.

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

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

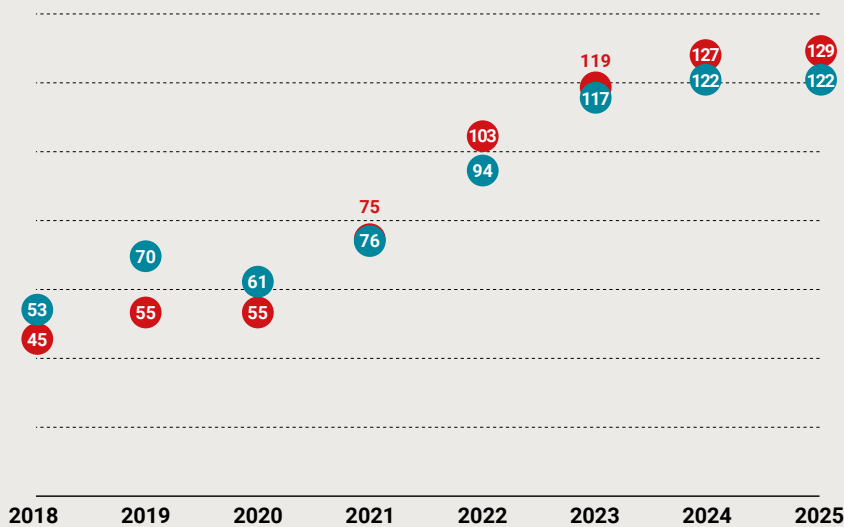
Les données mentionnées reflètent l'opinion de Mirova et la situation à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis. Toutes les valeurs mobilières mentionnées dans ce document, le sont à titre illustratif uniquement et ne constituent en aucun cas un conseil en investissement,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



Axe 2. Diversité et Inclusion

Les enjeux en matière de féminisation portent d'une part sur le maintien de la parité parmi les gérants de portefeuille, et d'autre part sur l'augmentation de la part de femmes présentes au sein de l'équipe de direction.

Évolution Femmes & Hommes



L'enquête annuelle d'engagement (conduite par 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 (58,9 % femmes vs 65,8 % hommes)
- Par ailleurs, bien qu'une grande majorité des collaborateurs se disent satisfaits de leur équilibre vie privée – vie professionnelle, les femmes demeurent légèrement significativement moins satisfaites que les hommes sur cette dimension (74 % femmes vs 83,6 % hommes)

● Femmes
● Hommes

Nous nous fixons donc les objectifs suivants :

- Assurer l'équité salariale entre les hommes et les femmes ;
- Lutter contre toute forme de comportements sexistes en désignant un référent global contre le harcèlement ainsi que des référents locaux ;
- Garantir l'équité entre les genres tout au long du parcours des collaborateurs, notamment par le déploiement de mesures spécifiques favorisant l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle ;
- Renforcer l'égalité femmes/hommes dans l'accès aux différentes fonctions au sein des équipes transverses, de gestion et d'investissement, et agir auprès de nos parties prenantes externes pour promouvoir les 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.

L'année 2026 sera l'occasion pour Mirova de poursuivre l'exploration d'actions concrètes visant à renforcer sa contribution sur cet axe.

Mirova s'engage ainsi à :

- 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.



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 au sein duquel les différentes générations collaborent et s'apportent mutuellement. Cette exigence vise notamment à répondre à un enjeu sociétal majeur : l'intégration des seniors dans le monde du travail.

Mirova s'engage à contribuer à la formation non seulement de ses futures recrues mais plus largement aussi à celle d'étudiants sensibles aux enjeux de la finance responsable ou de la durabilité. En 2025, Mirova a par exemple :



Soutenu des initiatives académiques structurantes, notamment à travers le lancement de la Paris Climate School au sein de Sciences Po Paris.



Organisé régulièrement des rencontres et ateliers dans ses locaux avec des étudiants issus d'écoles partenaires (ex : SKEMA, Dauphine...)



A accueilli en 2025 de nombreux stagiaires et alternants dont certains ont décidé de poursuivre au sein de Mirova.

Mirova s'engage ainsi à :

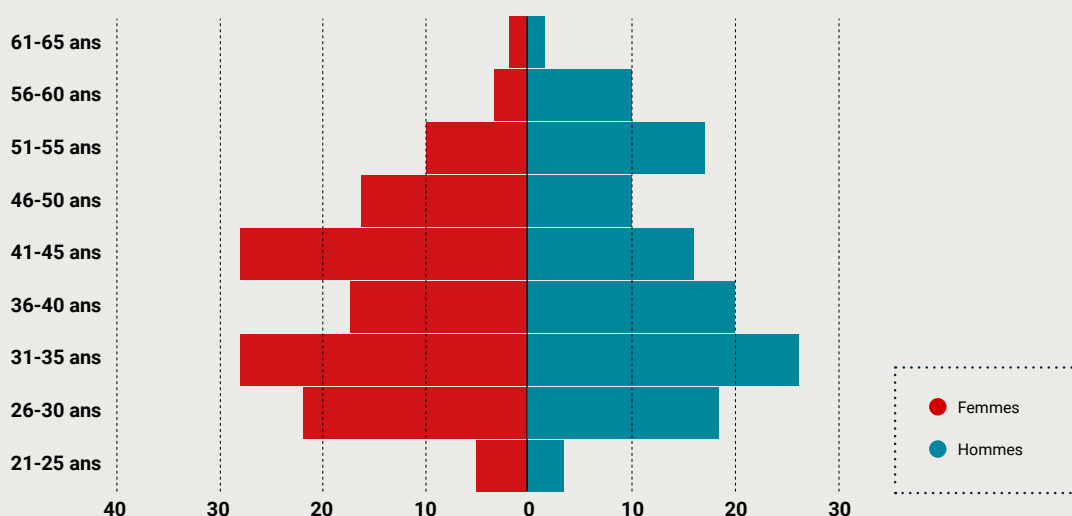
- Veiller à ce que l'ensemble des collaborateurs puissent se former et acquérir les compétences nécessaires à leur progression, à tous les stades de séniorité.
- Poursuivre les actions en faveur de l'attractivité de notre marque employeur auprès des jeunes générations en participant à plusieurs salons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



Focus sur nos résultats concernant l'engagement des seniors :

En complément des engagements précédemment mentionnés, Mirova offre à tous ses collaborateurs français âgés de 50 ans et plus la possibilité de réaliser un bilan de prévention santé tous les deux ans, en collaboration avec notre partenaire, le centre médical Ellasanté. Des dispositifs comparables existent également au sein des autres géographies.

Pyramide des âges



Source : Mirova et ses affiliés au 31/12/2025.

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 2. Diversité et Inclusion



Pilier 4 : Collaboration interculturelle

En tant qu'entreprise internationale présente sur quatre continents (Europe, Amérique, Afrique et Asie), Mirova doit composer avec une importante diversité culturelle au sein de ses équipes.

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.), notamment par :
 - La diffusion d'une newsletter trimestrielle **The Buzz**, lancée l'an dernier, 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.
 - Mise à disposition du calendrier des jours fériés pour chacune des localisations de Mirova, 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.

STA (short term assignment)

Mirova a mis en place le dispositif du « STA », un programme de mobilité internationale de courte durée conçu pour répondre à un double objectif : soutenir les priorités liées au développement de l'organisation tout en offrant aux collaborateurs une expérience internationale structurante dans leur parcours professionnel.

Pensé comme un levier à la fois opérationnel et humain, le STA permet de déployer des compétences là où les besoins sont immédiats, tout en favorisant la montée en compétences, l'ouverture internationale et l'engagement des talents.

En 2025, 7 collaborateurs de Mirova ont pu profiter du dispositif STA et 8 autres sont d'ores-et-déjà prévues pour l'année 2026. Les bureaux ayant accueilli des STA ont été ceux de Nairobi, Singapour et Paris.



Axe 2. Diversité et Inclusion



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:

La représentativité des collaborateurs en situation de handicap, c'est-à-dire la proportion qu'ils occupent au sein des effectifs, constitue un enjeu essentiel pour Mirova



Pour la quatrième année consécutive, Mirova a participé à l'événement DuoDay.

🎯 Objectif :

Accueillir pour un jour une personne en situation de handicap, en duo avec un ou plusieurs collaborateurs volontaires.

Ce sont 2 personnes qui ont ainsi été accueillies en novembre 2025 dans le cadre de cet événement et à qui il a été donné la possibilité de découvrir certains de nos métiers clés (conformité, gestion de portefeuilles d'actions thématiques).

- Mounah Bizri, co-fondateur de la plateforme WeMakeTheDiff, une jeune entreprise française de la handitech, est intervenu dans le cadre d'une « causerie RSE » dédiée au handicap. A cette occasion, les collaborateurs ont pu s'interroger collectivement et individuellement sur leur **rapport à la performance et à la vulnérabilité**, alors que Mirova participait la même semaine au dispositif national DuoDay.
- Mirova a ensuite **déployé** la plateforme WeMakeTheDiff, afin de soutenir chaque collaborateur dans l'expression de ses éventuels besoins en matière de santé au travail. WeMakeTheDiff permet en effet aux collaborateurs qui le souhaitent de réaliser un auto-diagnostic afin de bénéficier d'aménagements pertinents et d'accéder à des ressources et à un accompagnement sur ces enjeux.



Axe 2. Cohésion et transformation culturelle

Cohésion et engagement des équipes

Purpose Week

Parmi les initiatives structurantes de 2025 en matière de cohésion interne, Mirova a conduit une vaste démarche de consultation des équipes afin de faire évoluer sa mission et de préciser les engagements qui y sont associés. La Purpose Week s'est articulée autour de plusieurs temps forts

permettant aux collaborateurs de partager leurs idées, de rencontrer le comité de mission et d'en comprendre le rôle, ainsi que de débattre de la place de la mission dans le contexte actuel. En amont, une enquête interne a été diffusée. Au cours de la semaine, la mise en scène d'un tribunal fictif autour de

la question « Notre mission nous empêche-t-elle d'exercer notre métier d'investisseur ? » a permis de mobiliser largement les équipes. Des ateliers de 1h30 dédiés à la réflexion sur la mission ont également été organisés, complétés par des temps d'échange plus informels.

Quelques chiffres de la Purpose Week

- 103** participants au sondage effectué en amont¹
- 2045** idées partagées
- 89%** des collaborateurs estiment que la mission constitue un facteur déterminant de leur motivation professionnelle.
- 220+** participants à la reconstitution d'un tribunal de la mission, avec plus de 115 nouvelles idées partagées
- 1** Réalisation d'un podcast impliquant Philippe Zaouatti (directeur général), Aude Rouyer (secrétaire générale) et Mathilde Dufour (directrice du département de Recherche en durabilité) pour expliquer la démarche de Mirova autour de la mission.
- 3** Chantiers lancés à l'issue de l'événement :
 - Elaboration d'un modèle de mission révisé, répondant aux problèmes identifiés (cf. ci-dessous).
 - Etude et risque réglementaire associé à la qualité de société à Mission dans certaines géographies (Asie, Amérique du Nord).
 - Création de la communauté des ambassadeurs de la mission, afin de mieux diffuser la mission dans l'ensemble des équipes et géographies.

Objectifs

- Mobiliser l'ensemble du collectif autour de la mission, y compris les collaborateurs à l'international et issus d'équipes moins directement sensibles aux enjeux afférents.
- Réexaminer le modèle de mission de Mirova et son opérationnalité, compte tenu du contexte actuel.
- Sensibiliser les employés à l'importance de la cohérence entre les valeurs externes de Mirova et sa réalité interne.

Problèmes posés par le modèle de mission, selon les collaborateurs

La Mission est largement appréciée et reconnue, mais elle souffre d'une complexité dans sa formulation et sa structure (architecture complexe, etc.).

La Mission nécessite une meilleure articulation avec la prise de décision, afin d'aider à l'arbitrage dans les opérations quotidiennes, notamment dans les « zones grises » (en particulier pour les actifs cotés).

Il existe différents niveaux de proximité à la Mission au sein de Mirova (différentes prédispositions business, culturelles ou personnelles à s'approprier la Mission). Ces écarts devraient être résorbés afin de garantir un alignement global avec la Mission.



Les objectifs sous-jacents de la Mission (statutaires et opérationnels) restent relativement peu connus selon les zones géographiques ; ils devraient être mieux communiqués.

La double matérialité et le devoir fiduciaire ne sont pas mentionnés dans la Mission : une référence explicite au rôle fiduciaire de l'investisseur devrait être intégrée

L'influence de Mirova gagnerait à être renforcée par le développement de partenariats avec la communauté des investisseurs (« effet de place », stratégies d'engagement des parties prenantes permettant un impact concret sur les actifs).

1. Résultat obtenu après consultations des collaborateurs par un cabinet de conseil externe.

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 2. Cohésion et transformation culturelle

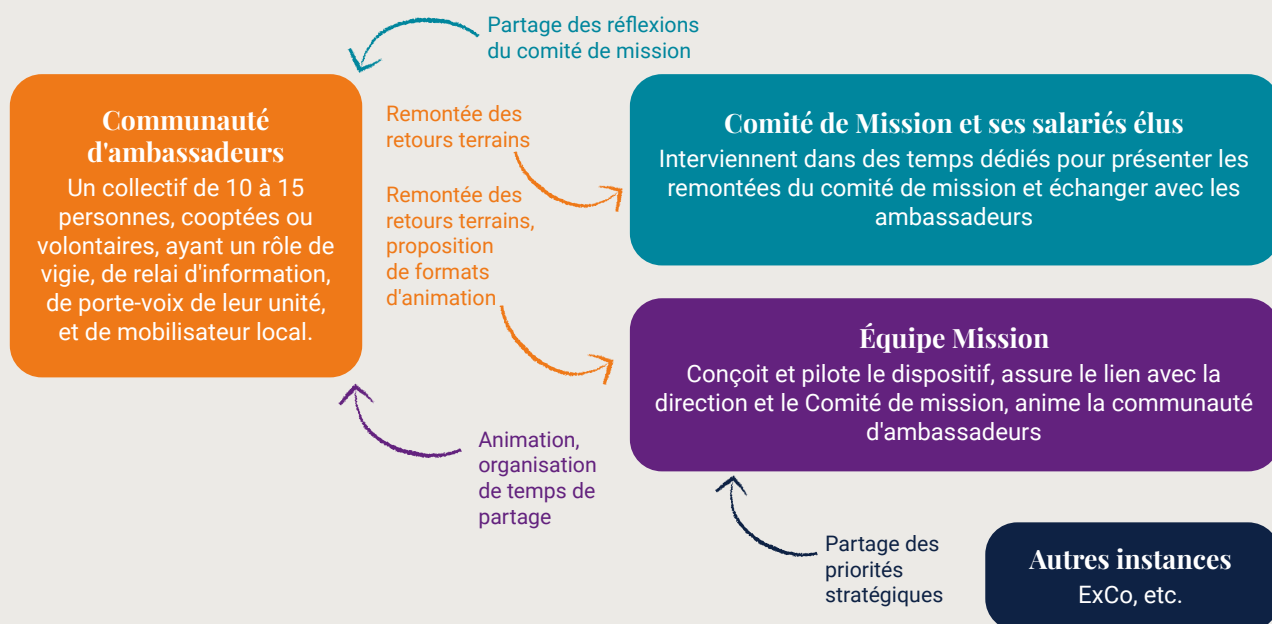
Création d'une communauté ambassadeur : Accélérer la diffusion de notre mission au sein des équipes

La Purpose Week a notamment mis en lumière l'attente forte des équipes pour vivre davantage au quotidien la mission, et en faire un objet moins théorique et plus tangible. En un mot, créer les conditions d'une véritable cohérence entre les ambitions affichées et la réalité opérationnelle. Pour répondre à cette attente, Mirova a instauré une communauté d'ambassadeurs, disposant des missions suivantes :

- Amplifier et consolider l'impact de la mission dans l'ensemble des activités, notamment celles incluant les fonctions support ou culturellement éloignées du cœur de l'entreprise.
- Équiper les collaborateurs d'outils permettant de traduire la mission dans leurs actions quotidiennes.
- Recueillir et partager les meilleures pratiques, ainsi qu'identifier les signaux faibles et les éventuelles tensions entre les objectifs statutaires de la mission et les réalités opérationnelles.
- Créer un espace propice à la fierté, à la reconnaissance et à une collaboration transversale, tant à travers les différents métiers que les diverses géographies.
- Renforcer les compétences des équipes afin de mettre en valeur la mission lors de leurs interventions, présentations et actions marketing.

Cette communauté s'articule de la façon suivante avec les autres instances de gouvernance :

Gouvernance Mission



Axe 2. Cohésion et transformation culturelle

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 2026. Par exemple :



« Global Town Hall Meetings »

Rencontres d'une heure, 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.



Une newsletter interne



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.

Une série de newsletters internes consacrées à des sujets divers (veille réglementaire, actualités du secteur).



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.).
- Quiz centré sur les informations clés du rapport.



CDG express



Résumé des discussions qui ont lieu dans le cadre des réunions du comité exécutif afin de faciliter la circulation de l'information.



Temps d'échanges privilégiés avec le directeur général de Mirova, Philippe Zaouati :

- Des **déjeuners** sont organisés par groupe de 5 collaborateurs afin de favoriser l'échange autour de la finance à impact et de développer le dialogue entre les collaborateurs et le directeur général.
- Mirova organise des **Ask Me Anything – Next Gen** afin que les alternants et les stagiaires puisse aborder les enjeux relatifs aux grandes tendances du secteur financier ainsi que divers sujets avec Philippe Zaouati.

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 2. Cohésion et transformation culturelle

Renforcer la cohésion à travers le sport

Dans le cadre de sa politique en faveur du sport et du bien-être, Mirova a déployé des actions concrètes sur l'ensemble de ses géographies. En 2025, l'entreprise a financé la participation de collaborateurs à plusieurs événements sportifs emblématiques : les semi-marathons de Paris, de Boston et de Singapour.

Mirova a également encouragé l'initiative locale à travers un appel à projets sportifs, permettant de soutenir financièrement des actions promouvant l'activité physique et le bien-être : défis d'équipe, courses caritatives ou autres initiatives portées par les collaborateurs.

Une équipe s'est ainsi constituée pour représenter Mirova lors du défi Imagine, qui a rassemblé de nombreux collaborateurs du groupe BPCE dans un cadre sportif et convivial. Aux États-Unis, cet engagement s'est concrétisé par la participation de 12 collaborateurs de Mirova US à une course caritative annuelle de 5 km parrainée par JP Morgan.



Demi-finaliste du tournoi de Football Solaire



Semi-marathon de Paris



Semi-marathon de Boston



Mirova EMET Team Community Day



Groupe BPCE Sailing Challenge 2025 à Marseille

Axe 2. Cohésion et transformation culturelle

Renforcer la cohésion à travers des missions de solidarité

Mirova FOUNDATION >> *Par son action, Mirova Foundation contribue à transformer la société pour que chacun puisse construire les conditions de son propre avenir à travers trois leviers prioritaires d'émancipation et d'autonomisation : l'éducation, l'emploi, l'accès aux ressources essentielles.*

En proposant des missions solidaires ouvertes aux collaborateurs, la Fondation Mirova contribue à renforcer l'engagement collectif et à créer des temps de cohésion autour de causes porteuses de sens. En 2025, 37% des collaborateurs se sont engagés dans au moins une mission du Mirova Solidarity Program.

Mirova Solidarity Program

Chaque collaborateur peut dédier jusqu'à deux jours par an à une association, dont un jour à choisir dans le catalogue des projets soutenus par la fondation et un second jour éventuellement hors catalogue.

Objectifs

Activer des leviers d'actions concrets au service des communautés et territoires dans le cadre d'une activité enrichissante sur le plan professionnel et surtout alignée avec la vision philanthropique de Mirova.



Retours d'expériences

Coachings Image / RH auprès des bénéficiaires de La Cravate Solidaire



Une expérience très enrichissante que je recommande à tous les Miroviens !



Aleksandra
Senior Investor Relation Officer - Coach image



Échanges très riches et bon binôme avec Pascale, bénévole régulière. Les participants sont attachants, avec des attentes et des profils variés.



Théophile
Associate Investment Manager - coach RH



Vraiment génial ! Une parenthèse dans une vie qui va à 100 km/h pour donner un coup de pouce concret et avoir le sentiment de se sentir utile !



Laëtitia
Compliance & Internal Control Officer - coach image



L'Atelier coaching RH a été très intéressant et challengeant également, avec des profils très variés.



Elvire
Investment Manager - coach RH



Je crois que le plus important a été pour moi ce sentiment d'impact et d'utilité, direct et concret auprès de jeunes candidats qui cherchent à comprendre, à bien faire et à s'investir dans un nouvel emploi. Un grand merci aux bénévoles de La Cravate Solidaire, à mon binôme Olivier, pour leur gentillesse, leur bienveillance et la qualité de l'organisation.



Violaine
Chief Compliance Officer France - coach RH

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

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 :

La mise en place d'un **dispositif systématique 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.).

L'opportunité pour certains collaborateurs de participer à des **programmes sélectifs de développement du leadership**.

La **campagne d'entretien annuelle** permettant un accompagnement individuel. Nos HR Business Partners ont animé deux réunions d'information permettant à tous les collaborateurs de disposer des informations essentielles pour maîtriser cet exercice.

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 stratégiques passées et/ou à venir.



La participation de l'ensemble des collaborateurs à la formation « **resilient mind** » permettant de mieux appréhender les enjeux relatifs à la gestion du stress et à la santé mentale.

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

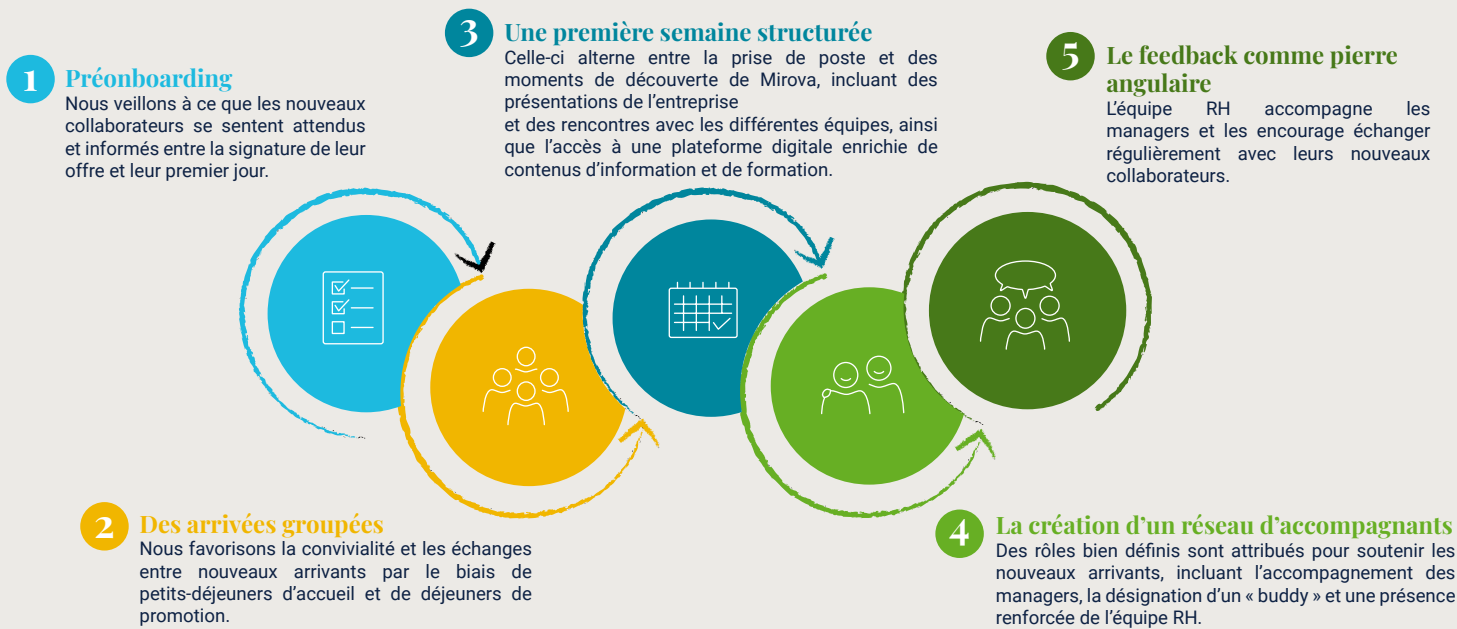
Valoriser les moments clés du parcours collaborateur

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 identifié d'importants axes d'amélioration portant sur notre parcours d'intégration. L'année 2024 fut consacrée à la refonte de ce moment

déterminant pour l'engagement à long terme de nos collaborateurs. En 2025, un parcours d'intégration structuré permet d'accueillir l'ensemble des nouveaux collaborateurs dans les meilleures conditions possibles.



Fusion avec la société de gestion Thematics Asset Management

En 2025, un soin tout particulier a été apporté à la préparation de l'intégration des 22 collaborateurs de Thematics Asset Management, effective au 1^{er} janvier 2026. Dans un contexte de fusion, la conduite du changement était un enjeu clé. Nous avons ainsi veillé à communiquer régulièrement auprès des équipes concernées, tant chez Thematics que chez Mirova, afin d'anticiper au mieux les interrogations et d'accompagner cette transition.

Plusieurs réunions d'information en présence de la direction générale ont été organisées, complétées par des points d'étape fréquents par e-mail pour donner à chacun la meilleure visibilité possible sur le projet. En décembre, une demi-journée de pré-intégration s'est tenue dans nos locaux, réunissant l'ensemble des collaborateurs de Thematics, la direction générale de Mirova et les futures équipes d'accueil, afin de permettre à tous de se rencontrer.

Une activité de team building sous forme de quiz par équipes a offert un moment de convivialité et de « brise-glace » très apprécié. Enfin, le « buddy program » de notre parcours d'intégration a été adapté pour que chaque collaborateur de Thematics bénéficie, à son arrivée, d'un accompagnement personnalisé par un collaborateur de Mirova volontaire, disposant d'au moins deux ans d'ancienneté.

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 2. Bien-être et conditions de travail des collaborateurs

Bien-être & conditions de travail des collaborateurs

Les résultats issus de l'enquête d'engagement administrée par ChooseMyCompany et conduite en juin 2025 illustrent la persistance d'un niveau élevé d'engagement des collaborateurs au sein de Mirova. Pour la quatrième année consécutive, Mirova a obtenu les labels HappyIndexAtWork® et

WelImpactIndex® sur son périmètre global mais aussi France, Kenya et Etats-Unis. Nous regrettons cependant un taux de participation insuffisant pour nous permettre de réitérer ce résultat localement au Royaume-Uni.

En effet, cette année, le taux de participation global, qui reste très satisfaisant à 68,5 %, a affiché un léger recul de 5 points par rapport à 2024, cela s'expliquant notamment par la proximité chronologique entre l'enquête ChooseMyCompany et l'enquête d'engagement Vision 2030 menée par le groupe BPCE.

CERTIFIED



HappyIndexAtWork
FRANCE 2025

Le label HappyIndexAtWork® témoigne de l'engagement et de la motivation des équipes de l'entreprise. Avec un score global de 4,16/5, Mirova se positionne au-delà du benchmark sectoriel s'élevant à 4,08/5.¹

CERTIFIED



WelImpactIndex®
FRANCE 2025

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 3,93/5, Mirova se place également au-dessus de la moyenne des autres organisations du secteur banque / finance / assurance évaluées (3.63/5).

L'eNPS, un indicateur de suivi de l'engagement des collaborateurs, a de nouveau été mesuré en 2025 en se fondant sur les réponses obtenues à la question : « Je recommanderais mon entreprise / organisation à un ami/une connaissance pour venir y travailler ». L'échelle de notation afférente permet de distinguer plusieurs catégories de répondants :

- 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, l'eNPS, qui s'élève à 11,2 reste à un niveau supérieur au benchmark mais accuse une baisse par rapport à 2024.

Par ailleurs, l'enquête, année après année, témoigne de l'attachement fort des collaborateurs pour Mirova et sa mission (89,4 % d'entre eux se disent fiers des produits proposés par Mirova) et notamment pour son engagement pour l'environnement (ils sont 92,9 % à considérer que les produits commercialisés par Mirova ont un impact positif sur l'environnement et 88,8 % d'entre eux trouvent également que Mirova intègre suffisamment les enjeux environnementaux actuels). Les collaborateurs louent également la qualité des relations humaines au sein de l'entreprise (76,5 %) et

les différents avantages dont ils bénéficient (74,7 %).

L'enquête, qui permet chaque année à Mirova de mettre en œuvre des plans d'actions pour continuer à offrir une expérience collaborateur toujours plus alignée avec les besoins de ses salariés, permet également de mesurer l'impact des initiatives mises en place. On note en particulier une progression continue s'agissant de la satisfaction autour de l'équilibre vie-privée / vie professionnelle avec désormais 77,1 % de collaborateurs satisfaits contre 65 % en 2022.

1. 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](https://www.choosemycompany.com).

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

Cette année, l'enquête a mis en lumière 3 points de vigilance, auxquels il sera nécessaire de rester attentifs en 2026 :

Nous souhaitons apporter plus de clarté à nos collaborateurs s'agissant des parcours de carrières qu'ils peuvent construire chez Mirova. En effet, seuls 45,9 % des collaborateurs disent comprendre comment faire évoluer leur carrière, un score en baisse de près de 7 points depuis 2024.

La gouvernance reste également un axe de progression cette année puisqu'ils ne sont que 43,5 % à dire comprendre comment les décisions sont prises chez Mirova.

Enfin, le sujet du partage de la valeur reste un sujet de préoccupation pour nos collaborateurs qui ne sont que 39,4 % à estimer que les bénéfices réalisés par Mirova sont répartis de manière équitable.

Cette entreprise apporte à la fois les moyens pour s'épanouir professionnellement mais aussi un respect de l'équilibre vie pro-perso. Je travaille tous les jours avec des personnes brillantes qui m'élèvent. Je considère que les produits vendus par Mirova et auxquels je contribue ont un réel impact sur la société et l'environnement.

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 et jusqu'à 30 jours par trimestre. Plus précie-

sément, 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 accompagnement spécifique autour de la parentalité.

Mirova bénéficie également du dispositif mis en œuvre par Natixis 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).

1. Applicable en France.

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

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

Piloter et accompagner les besoins en compétences

A l'occasion 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 à travers le « Learning Hub », la plateforme de formation de Natixis, 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.

L'intégration de l'IA dans nos pratiques internes

Mirova est consciente des gains de productivité et de qualité liés au recours à l'intelligence artificielle. Plusieurs projets ont été menés pour mettre à disposition des collaborateurs des outils adaptés à leurs métiers et les accompagner dans l'appropriation de ces

nouveaux usages, en intégrant dès l'amont les enjeux de sécurité, de conformité et de création de valeur métier. Un séminaire dédié à l'intelligence artificielle a notamment été organisé afin de partager les principaux cas d'usage et bonnes pratiques. Dans l'implémentation

de ces outils, Mirova s'engage à prendre en compte les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance associés aux usages de l'IA, et à inscrire leur développement dans une démarche responsable.

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 2025¹	92 % ont suivi au moins un module de formation professionnelle	4 salariés ont réalisé une mobilité interne	17 collaborateurs ont suivi au moins une formation sur le domaine du Leadership (dont 7 qui ont suivi des programmes Talent du groupe comme (inspiring Women program, NLP et Recognition program)	159 dont 27 en ligne
Données 2024²	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 2023³	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 2022⁴	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 2021⁵	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 2025, effectifs compris hors contrats en alternance et stagiaires

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

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

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

5. 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

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 CFA¹ « Investir dans l'ESG » et prend en charge les frais pour tous les employés bénévoles, permettant ainsi à 24 collaborateurs d'avoir obtenu la certification et des connaissances en investissement responsable.

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



1. CFA Chartered Financial Analyst ESG est une certification internationale exigeante qui valide une expertise approfondie des enjeux ESG, de l'analyse extra-financière, de l'intégration de la durabilité et de l'éthique dans l'investissement financier.

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. Le groupe BPCE 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, et la réduction et le tri des déchets.

Bilan carbone - Analyse

La connaissance fine de l'empreinte de gaz à effet de serre constitue le préalable indispensable à l'action. En 2025, **Mirova a progressé sur la représentativité de son bilan carbone grâce à un**

recueil de données d'activités plus élevé, notamment dans les entités à l'international. 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 d'enjeux clés correspondants à des postes d'émissions forts.

Les enjeux clés



Les achats de biens et services

Politique d'achats responsables pour les achats gérés directement par Mirova, qui ne sont pas couverts par la politique du groupe BPCE (détail p. 81).



La sensibilisation aux enjeux environnementaux relatifs aux voyages d'affaires et de l'événementiel

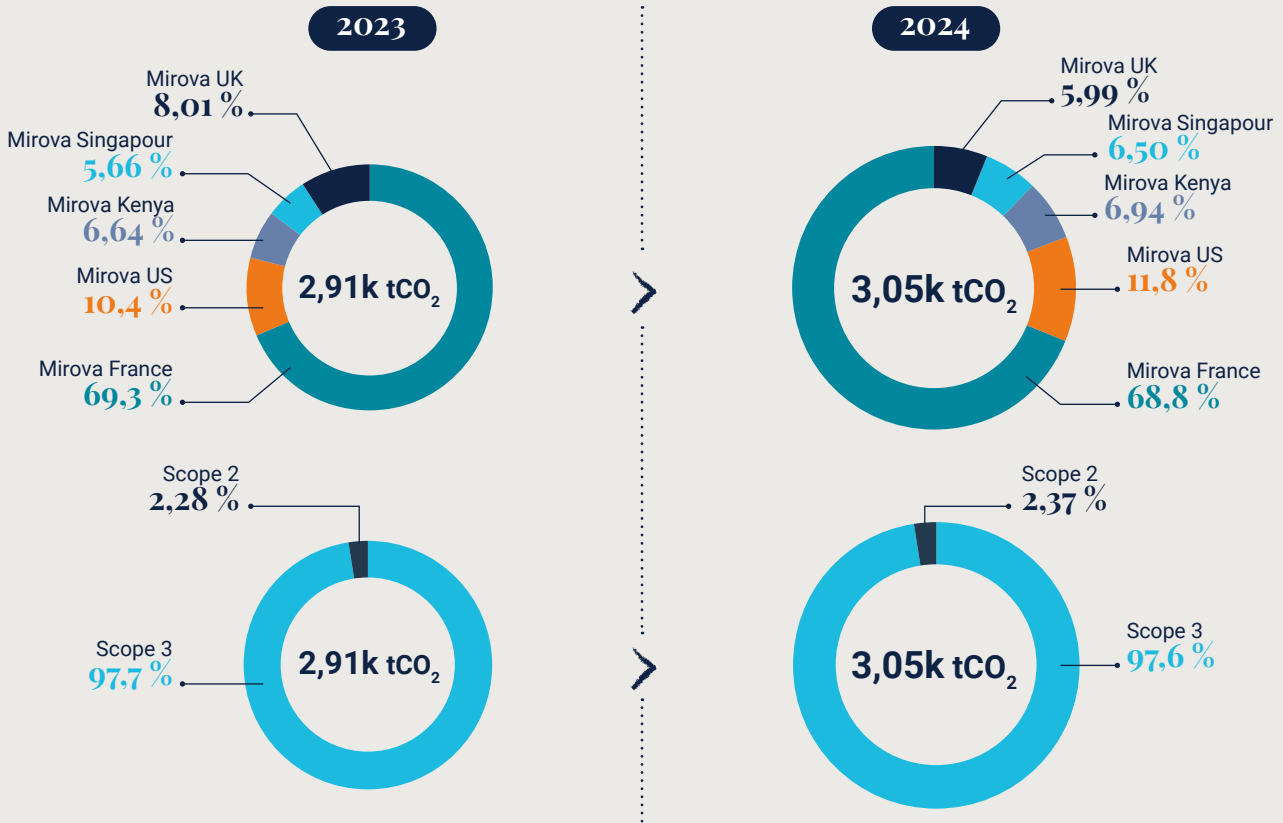
- Politique environnementale de déplacements professionnels, visant la sobriété (détail p. 82).
- Charte événementielle couvrant les axes environnementaux clés liés à ce poste d'émission (détail p. 85).

Axe 3. Réduction de notre empreinte environnementale

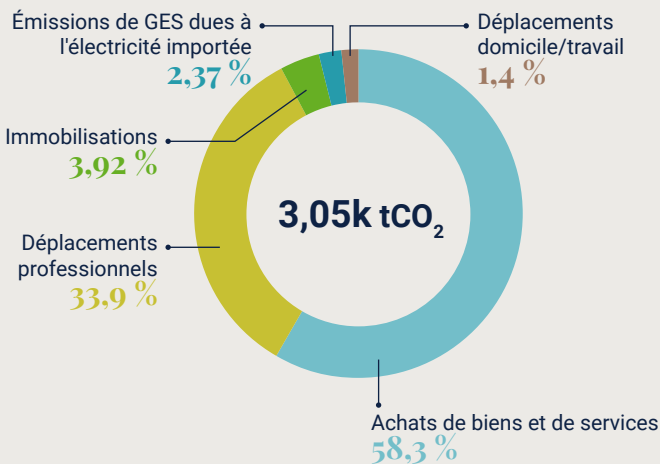
Bilan carbone – Résultats

Les résultats globaux 2024 sont comparés avec ceux de l'année précédente seulement (du fait d'un changement significatif du périmètre géographique de reporting à partir de 2023).

Bilan carbone 2024



Aperçu global des émissions de GES en 2024



Passage de 2,911 tCO₂ en 2023 à 3,051 tCO₂ en 2024, explicable par 3 facteurs clés :

- Facteur 1**
Augmentation brute des émissions
Explique environ 2/3 de la hausse
- Facteur 2**
Recueil de données plus complète et plus rigoureuse en 2024 par rapport à 2023
Explique environ 1/3 de la hausse
- Facteur 3**
(Plus marginal)
Augmentation du nombre de collaborateurs (+3,39%)

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 3. Réduction de notre empreinte environnementale

	Emissions en 2023	Emissions en 2024	Facteurs explicatifs
Mirova France	2 020 tCO ₂ 12.1 tCO ₂ / employé	↗ 2 100 tCO ₂ ↘ 11.8 tCO ₂ / employé	Augmentation brute des émissions (+80 tCO ₂)
Mirova US	302 tCO ₂ 10.4 tCO ₂ / employé	↗ 359 tCO ₂ ↗ 12.8 tCO ₂ / employé	Collecte de données plus complète (+90 tCO ₂)- Données déplacements professionnels
Mirova UK	233 tCO ₂ 19.4 tCO ₂ / employé	↘ 182 tCO ₂ ↘ 18.2 tCO ₂ / employé	
Mirova Kenya	193 tCO ₂ 10.7 tCO ₂ / employé	↗ 212 tCO ₂ ↗ 12.4 tCO ₂ / employé	Collecte de données plus complète (+50 tCO ₂), augmentation brute des émissions (+19 tCO ₂)
Mirova Singapore	164 tCO ₂ 54.6 tCO ₂ / employé	↗ 198 tCO ₂ ↘ 19.8 tCO ₂ / employé	Augmentation du nombre de collaborateurs (+7) ; augmentation brute des émissions (+34 tCO ₂)

Plan d'action

1

Réduction des émissions liées aux déplacements professionnels par :

- Un meilleur suivi et une meilleure gestion des pratiques de déplacement afin d'identifier des axes d'amélioration ;
- La sensibilisation aux impacts environnementaux associés ;
- La promotion d'une culture de sobriété dans les choix de déplacements, en incitant à identifier des options alternatives aux déplacements fréquents.

2

Poursuite et développement de l'utilisation de données physiques et non monétaires :

- Reporting sur des données tangibles concernant les nuitées, avec des localisations et des durées précises, plutôt que sur les seuls coûts globaux des nuitées.



Rappel des actions mises en œuvre en matière de réduction de l'impact environnemental :

- Mise en œuvre, suivi et évaluation de la politique de déplacements professionnels ;
- Déploiement d'une politique d'achats responsables ;
- Intégration de critères liés à la mission et à l'impact environnemental direct global dans les dispositifs de rémunération ;
- Organisation de « causeries RSE » avec les collaborateurs dans une logique de sensibilisation aux enjeux RSE.

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 dispose d'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 four-

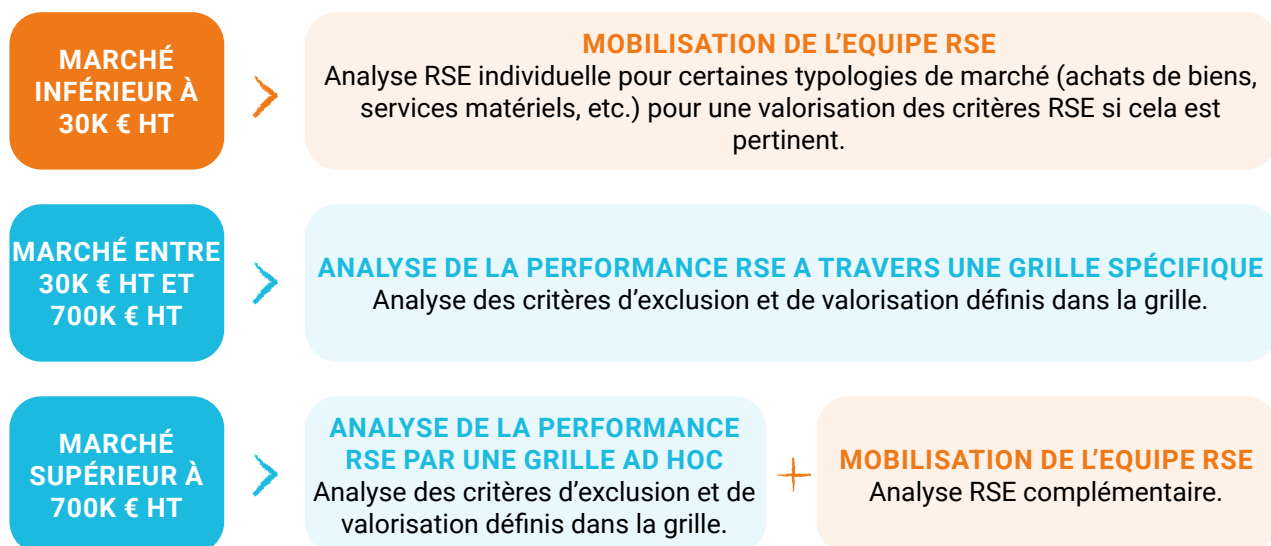
nisseurs en matière de durabilité.

- 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 fournis-

seurs optimaux d'un point de vue RSE, c'est-à-dire les mieux alignés avec nos valeurs.

- Depuis mars, l'ensemble des acheteurs doivent prendre en compte l'analyse de critères RSE dans le cadre du processus de sélection des fournisseurs, en cohérence avec notre mission qui prévoit que nous nous appliquions les standards environnementaux et sociaux que nous défendons.

L'analyse, axée sur un principe de transparence, est essentiellement structurée autour de :



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 européenne¹. Son objectif est le reporting socio-environnemental des entreprises.



Axe 3. Réduction de notre empreinte environnementale

Politique mise en place en 2024

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 83](#) :



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 économique, 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 des miles acquis dans le cadre professionnel à l'association de leur choix.



Source : [Carbone 4](#).

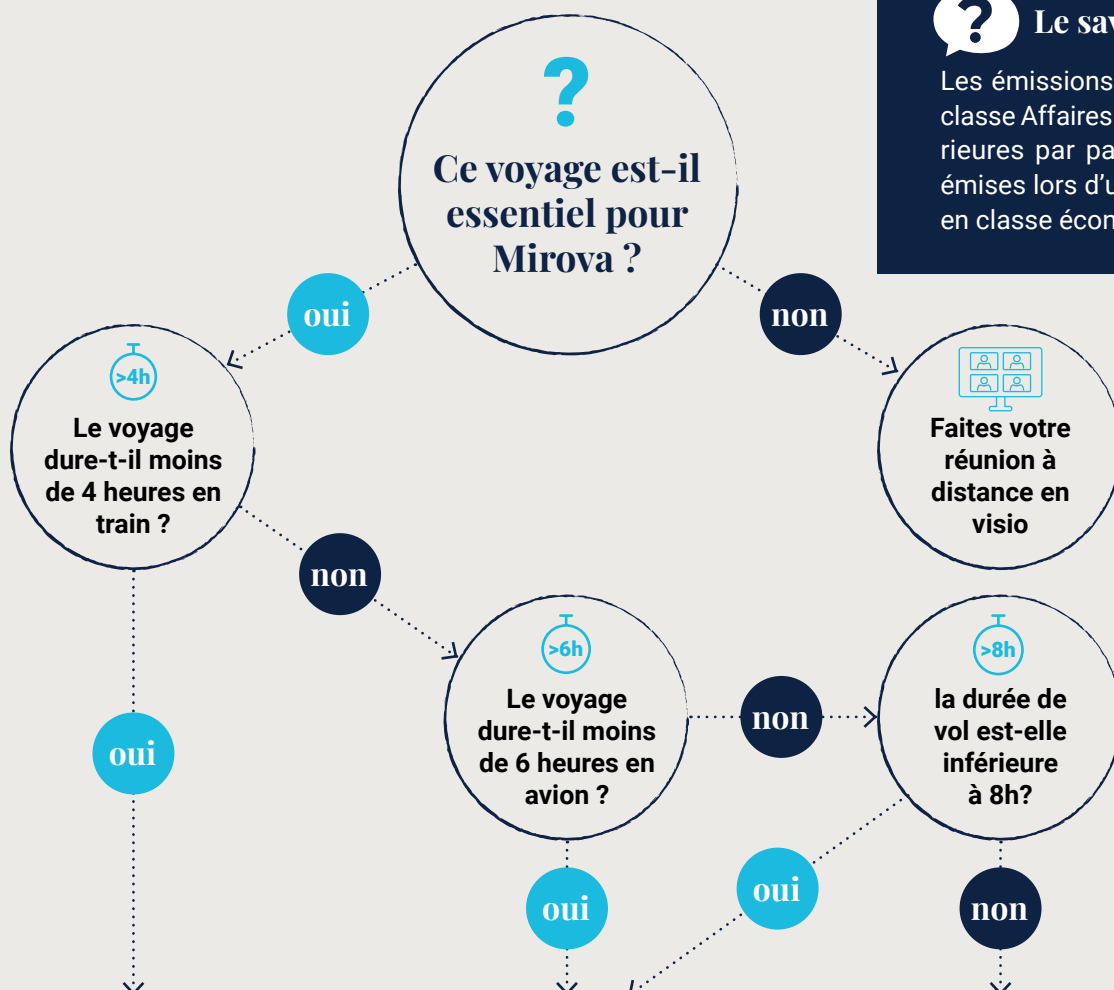
Les données mentionnées reflètent l'opinion de Mirova et la situation à la date du présent document et sont susceptibles d'évoluer sans préavis. Toutes les valeurs mobilières mentionnées dans ce document, le sont à titre illustratif uniquement et ne constituent en aucun cas un conseil en investissement,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

Axe 3. Réduction de notre empreinte environnementale

Politique environnementale de déplacements professionnels

Le saviez-vous ?

Les émissions lors d'un vol en classe Affaires sont 3 fois supérieures par passager à celles émises lors d'un même voyage en classe économique.



Usage de taxis et location de voitures



Leur utilisation doit être une alternative marginale aux transports en commun (en cas d'augmentation significative du temps de trajet). Si ce mode de transport est utilisé, une solution à faibles émissions (p. ex., véhicules hybrides, véhicules électriques) devra être utilisée.



L'utilisation de véhicules électriques ou hybrides est obligatoire pour tous les trajets de moins de 200 km. De manière générale, les voitures thermiques ne peuvent être louées qu'en l'absence d'une alternative hybride ou électrique.

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

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 3. Réduction de notre empreinte environnementale

Bilan politique environnementale de déplacements professionnels

Les déplacements professionnels représentent près d'un tiers du bilan d'émissions de gaz à effet de serre de Mirova. Consciente de cet enjeu, Mirova a déployé dès 2023 une politique visant à encadrer les déplacements professionnels et à réduire ce poste d'émissions. Deux ans après sa mise en œuvre, Mirova a pu dresser un premier bilan:

96 % taux de conformité à la politique en ombre de déplacements

✈️ Réduction du recours à l'avion sur le territoire français (hexagone)

Réduction effective du recours à l'avion dans l'hexagone



🚆 Part modale du train vs. avion

66 % des trajets étaient effectués en train en 2024

Contre 71 % en 2023, soit une diminution de 7,0 %

🪑 Classe de confort

Substitution marginale de la classe business au profit de la classe économique en distance (4 pts)

48 % de la distance en classe business en 2024 contre 52 % en 2023

MAIS augmentation du nombre de billets en 2024 par rapport à 2023, de +7 %

9 bénéficiaires des temps de trajet responsable, pour un volume total de 4 jours de congés supplémentaires.



La comédienne Rafaella Scheer, membre du Greenwashing Comedy Club, a mis en lumière, à travers l'humour, la dissonance cognitive liée aux voyages pour les vacances par rapport aux voyages d'affaires. Cette causerie, moment convivial sur la pause du midi ouvert à tous, a permis de sensibiliser les collaborateurs à l'importance des émissions de CO₂ liées au transport aérien lors leurs déplacements professionnels et de favoriser l'intégration de la nouvelle charte dans leurs pratiques quotidiennes.

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



Autres engagements en matière de réduction de nos impacts environnementaux directs

Plan de sobriété énergétique du Groupe BPCE

Mirova a déployé et maintenu entre 2022 et 2025 le programme « Énergie -10 % » sur son périmètre français.

Cette initiative repose sur des mesures opérationnelles concrètes visant à réduire la consommation énergétique et optimiser l'usage des ressources internes, notamment :

- Régulation de la température maximale à 19°C dans les locaux,
- Fermeture ciblée des bureaux parisiens lors des périodes de faible affluence,
- Promotion du télétravail et incitation à la pose de congés durant certaines phases de l'année,

- Extinction des enseignes lumineuses à partir de 21h,
- Réduction de l'usage des écrans collectifs (écrans d'entrée de salles, écrans d'accueil, affichage dynamique en étages).

En complément, Mirova s'appuie sur la Charte EcoWatt, portée par le ministère de la Transition écologique, RTE et d'ADEME publiques et signée par le Groupe, pour sensibiliser et généraliser les éco-gestes en interne.



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 dispositifs de tri et de recyclage** sont généralisés dans les bâtiments (papier, plastique, aluminium, piles, cartouches).

Parallèlement, Mirova poursuit une trajectoire de réduction du plastique et des objets à usage unique, notamment dans ses locaux parisiens et lors d'événements internes.

- **La consommation de papier a également été réduite** grâce au programme « Paper Less »¹, et renforcée par l'adoption du flex office². De plus, Mirova s'est portée volontaire pour être pilote, au sein du groupe, dans l'utilisation de papier recyclé.

Sobriété numérique

- Signature de la Charte de l'Institut du Numérique au niveau du Groupe. Initiative Green for IT³ pour réduire l'impact environnemental 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).
- Mirova a défini en mai 2025 les « Principes IA de Mirova : pour une utilisation éthique et responsable » afin d'aligner l'usage de l'IA avec sa mission. En particulier, Mirova mesure et suit l'empreinte carbone de l'IA, prône la sobriété et maintient une transparence avec ses partenaires (données sur la localisation des serveurs / impacts environnementaux).

Mobilité des collaborateurs

- Promotion du télétravail pour réduire les déplacements des collaborateurs.
- Installation de parkings à vélos et de prises de rechargement 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.

Glossaire

BPCE : Groupe bancaire coopératif français, maison mère de Natixis et de son affilié Mirova.

Clean Industrial Deal : Initiative européenne visant à accélérer la décarbonation de l'industrie tout en renforçant la compétitivité et la souveraineté industrielle de l'Union européenne.

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) : est une directive européenne visant à améliorer et à harmoniser la divulgation d'informations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) par les entreprises.

EFRAG : Organisme européen chargé de développer les normes européennes de reporting de durabilité (ESRS) dans le cadre de la CSRD.

Engagement : Démarche par laquelle un gérant d'actifs dialogue avec les entreprises dans lesquelles il investit afin d'influencer leurs pratiques, leur stratégie et leur gouvernance sur des enjeux ESG.

eNPS : Indicateur mesurant le niveau d'engagement et de satisfaction des collaborateurs, basé sur leur propension à recommander leur entreprise comme employeur.

ESG (environnement, social et gouvernance) : Ensemble de critères permettant d'évaluer la performance extra-financière et la durabilité des entreprises et des investissements.

ISSB (International Sustainability Standards Board) : Organisme international de normalisation chargé d'établir un cadre global pour les informations financières liées à la durabilité

NIM (Natixis Investment Managers) : maison mère de Mirova.

NZIF (Net Zero Investment Framework) : Cadre de référence pour guider les décisions d'investissement afin d'aligner les portefeuilles financiers sur l'objectif Net Zéro des émissions de gaz à effet de serre.

Omnibus : Paquet législatif européen visant à simplifier, harmoniser plusieurs réglementations existantes, notamment celles liées au reporting de durabilité et au devoir de vigilance des entreprises.

SFDR : 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).

Article 9 : Issu du cadre réglementaire de la SFDR, qualifie un produit financier dont l'objectif principal est l'investissement « durable », avec une contribution mesurable à des objectifs environnementaux ou sociaux.

Article 8 : Issu du cadre réglementaire de la SFDR, qualifie un produit financier qui promeut des caractéristiques environnementales et/ou sociales, sans avoir nécessairement un objectif d'investissement durable explicite.

Taxonomie : Système de classification de l'Union européenne définissant les activités économiques considérées comme durables, sur la base de critères scientifiques.

TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) : Est une initiative privée lancée en 2021, qui vise à promouvoir la transparence financière en ce qui concerne les risques et les opportunités liés à la biodiversité et à la dépendance des entreprises vis-à-vis de la nature.

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 actionnaires de référence, les fonds qu'elle gère ainsi que leurs directeurs, administrateurs, associés, agents, 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 quiconque 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 avril 2026.

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 36,4 milliards d'euros d'actifs³ sous gestion au 31 décembre 2025. 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 AFRICA, INC.

Une entreprise enregistrée au Delaware
Numéro de dossier de l'État : 5125699
Siège social : 2810 N Church Street, Wilmington - Delaware - 19802 USA
Mirova Africa Inc. est une filiale de Mirova US Holdings LLC, détenue à 100 % par Mirova.