

RAPPORT ANNUEL 2025

L'innovation au service de l'expérience client



Une filiale de La Survivance, mutuelle de gestion

Table des matières

Ce rapport annuel présente les faits saillants de l'année 2025 et met en lumière les réalisations d'Humania Assurance à travers ses orientations stratégiques, ses innovations, ses partenariats et ses résultats financiers.

03

04

05

06

07

08

09

12

14

16

20

24

29

Retour sur 2025


Une année d'évolution au service de l'expérience client, de l'innovation et de la pérennité

L'année 2025 marque une étape importante dans l'évolution d'Humania Assurance. Dans un contexte marqué par des transformations technologiques et culturelles, l'organisation a poursuivi sa croissance avec rigueur, cohérence et responsabilité, fidèle à sa mission : rendre l'assurance accessible.

Tout au long de l'année, Humania a maintenu son positionnement d'assureur engagé auprès des conseillers et reconnu pour sa capacité à soutenir la prise de décision, à simplifier les parcours et à créer une valeur durable pour ses assurés et l'ensemble de son réseau de distribution. Les choix stratégiques faits en 2025 s'inscrivent dans une vision claire : offrir des solutions d'assurance simples, rapides et adaptées aux réalités d'affaires, sans compromis sur la rigueur.

 **214,3 M\$**
Revenus d'assurance

 **184 %**
Ratio de solvabilité

 **4,8 M\$**
Résultat net

Une transformation numérique responsable et structurante

En 2025, Humania a accéléré sa transformation numérique de manière structurée et responsable. Le but visé : réduire les délais, améliorer l'efficacité opérationnelle et soutenir la qualité des décisions. Les investissements réalisés ont permis d'amorcer la modernisation des plateformes, d'optimiser les processus clés et de simplifier la souscription, tout en maintenant des standards élevés en matière de sécurité et de protection des renseignements personnels.

L'utilisation accrue des données, l'automatisation et l'intégration progressive d'outils technologiques sont la clé de voûte de cette transformation. Cette évolution repose sur un principe fondamental : **L'HUMAIN DEMEURE AU CŒUR DES DÉCISIONS** la technologie soutient, mais l'humain demeure au cœur des décisions, un pilier central du modèle mutualiste d'Humania.

Des équipes engagées, un moteur de la performance

La transformation d'Humania repose avant tout sur l'engagement de ses équipes. Dans la dernière année, l'organisation a poursuivi ses efforts en développement des talents et ses investissements en formation continue et en culture de performance. Ces mesures ont contribué à renforcer la capacité d'adaptation de l'organisation dans un contexte de changement et ont été reconnues par une distinction en santé et mieux-être au travail, confirmant que performance durable et bienveillance peuvent aller de pair.

Une dynamique d'innovation ancrée dans la cocréation

L'année a également été marquée par une dynamique d'innovation ouverte. Humania a renforcé sa collaboration avec l'écosystème *fintech* et *assurtech*, notamment au moyen d'un concours d'innovation mené en collaboration avec Fintech Cadence pour l'assurance voyage.

Cette initiative illustre la capacité de l'organisation à agir comme catalyseur de cocréation et à soutenir l'émergence de solutions concrètes orientées vers l'expérience client.

Humania a fait évoluer son offre de produits afin de mieux répondre aux besoins des assurés : l'amélioration des solutions sans examen médical (ASSEM), la mise à jour de la plateforme HuGO Vie, l'élargissement de l'accessibilité à certains produits et l'optimisation de l'assurance voyage. Ces initiatives traduisent une volonté constante de renforcer la simplicité et d'offrir une expérience plus fluide, tant pour les assurés que pour les conseillers en sécurité financière.

RENFORCER LA SIMPLICITÉ ET D'OFFRIR UNE EXPÉRIENCE PLUS FLUIDE

Un engagement social fidèle aux valeurs mutualistes

En 2025, Humania a poursuivi son engagement envers les collectivités en soutenant des initiatives axées sur la santé, la solidarité, la jeunesse entrepreneuriale et le développement durable. Ces mesures traduisent la volonté de l'organisation de contribuer activement au mieux-être des communautés, en cohérence avec son modèle mutualiste et sa mission de rendre l'assurance accessible.

Cet engagement s'inscrit dans une approche structurée et alignée sur la stratégie ESG d'Humania, visant à générer un impact positif et durable, tant à l'échelle locale qu'internationale. Il se manifeste par des partenariats avec des organismes communautaires, des initiatives de soutien à la relève entrepreneuriale et des projets de coopération favorisant le développement économique responsable.

Message de la présidente du conseil d'administration

Joanne Vézina

« Une gouvernance solide au service d'une croissance durable. »

Quel rôle le conseil d'administration a-t-il joué au cours de l'exercice de 2025 ?

En 2025, le conseil d'administration a exercé son rôle de vigie stratégique dans une année charnière pour Humania. Il s'est assuré que les décisions prises soutiennent à la fois la transformation de l'organisation prévue dans son plan stratégique, l'engagement des équipes et la solidité financière de la mutuelle.

Dans un contexte exigeant, axé sur la performance, le conseil a veillé à ce que les investissements réalisés, tant sur les plans du capital humain que technologique et organisationnel, demeurent alignés sur un des objectifs d'Humania : protéger un nombre croissant de personnes, tout en préservant une gestion rigoureuse et responsable au bénéfice de ses membres.

Le conseil veille aussi à ce que la complémentarité d'expertise des administrateurs crée de la valeur en s'alignant sur la vision et le plan stratégique de l'organisation. Je tiens d'ailleurs à souhaiter la bienvenue à M. Daniel Pellerin, actuaire, qui s'est joint à notre conseil cette année.

Quels enjeux ont le plus mobilisé le conseil cette année ?

Les travaux du conseil ont été guidés par trois priorités étroitement liées. D'abord, la capacité de l'organisation à mobiliser et à accompagner les équipes dans la réalisation de l'an un de son plan stratégique. Ensuite, la nécessité de soutenir la croissance en s'assurant que les choix stratégiques renforcent l'accessibilité et la pertinence des solutions proposées à la clientèle. Enfin, le conseil a accordé une attention constante à la solidité financière et à la gestion des risques.

Comment le conseil s'assure-t-il que les décisions servent pleinement l'intérêt des mutualistes ?

Chaque décision est évaluée en fonction de sa contribution à des éléments fondamentaux : la qualité de l'expérience offerte aux mutualistes, la capacité d'Humania à élargir sa portée et la pérennité financière de la mutuelle.

Le conseil privilégie une approche équilibrée, où la croissance s'appuie sur des équipes engagées, des choix prudents et une vision à long terme. Cette discipline est au cœur du modèle mutualiste et guide l'ensemble des orientations stratégiques.

Quel est le regard sur la situation financière d'Humania à la fin de 2025 ?

À la fin de l'exercice 2025, Humania présente une situation financière solide, qui lui permet de soutenir ses ambitions stratégiques. Les résultats supérieurs aux attentes et la maîtrise des dépenses témoignent d'une gestion rigoureuse, même dans un contexte de transformation importante.

Cette solidité constitue un levier essentiel. Elle permet d'investir dans les équipes, de soutenir la croissance du nombre de personnes protégées et de maintenir une approche prudente en matière de gestion des risques.

MAINTENIR UNE APPROCHE PRUDENTE EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES.

Je tiens d'ailleurs à souligner la qualité du travail réalisé par plus de 200 employés, le professionnalisme soutenu de la direction et la collaboration exemplaire entre le conseil et les gestionnaires. Leur engagement contribue de manière tangible au succès d'Humania et à la réalisation de nos ambitions.

Un message de conclusion aux assurés ?

Au nom du conseil d'administration, je remercie les assurés pour leur confiance. Cette confiance repose sur notre capacité à prendre des décisions responsables, à protéger leurs intérêts et à assurer la pérennité de leur mutuelle.

Le conseil demeure pleinement engagé à accompagner Humania dans une transformation qui repose sur des équipes fortes, une croissance performante et alignée sur la mission et une saine gestion financière.

Message du président et chef de la direction

Nicolas Moskiou

« Se transformer pour avoir un impact positif dans la vie des gens. »



Comment a été l'année 2025 pour Humania ?

L'année 2025 a été exigeante, mais déterminante. Elle a permis de poser des bases solides pour la suite du plan stratégique, tout en livrant des résultats concrets.

Nous avons progressé simultanément sur trois fronts : renforcer l'engagement des équipes, élargir l'accès à nos solutions d'assurance et maintenir une performance financière rigoureuse dans un environnement incertain.

Quelles réalisations marquantes illustrent l'avancement du plan stratégique ?

Le lancement de la nouvelle plateforme de ventes en assurance individuelle, effectué à la fin du mois de décembre, constitue une étape clé pour le développement futur de ce secteur et pour le positionnement auprès de nouvelles clientèles. Le développement de produits plus accessibles, notamment au sein de la gamme ASSEM, s'inscrit directement dans l'objectif d'augmenter le nombre de personnes protégées.

Parallèlement, des initiatives majeures ont été mises en œuvre pour accompagner les équipes et renforcer la capacité opérationnelle de l'organisation afin d'assurer une exécution cohérente et durable.

ASSURER UNE EXÉCUTION COHÉRENTE ET DURABLE

Quelle est la performance globale d'Humania en 2025 ?

La performance globale est très satisfaisante et reflète l'équilibre recherché par le plan stratégique : Les résultats financiers sont au rendez-vous, les investissements sont réalisés de façon disciplinée et les indicateurs liés à l'engagement et à la qualité du service demeurent solides.

Ces éléments sont clairement identifiés et pris en compte dans les priorités de gestion et les mécanismes de suivi.

Quel a été l'impact de la transformation sur les équipes et les clients ?

Pour les équipes, la transformation a exigé un engagement important. Des mesures concrètes ont été mises en place pour clarifier les rôles, renforcer le leadership et préserver la mobilisation dans un contexte de changements importants.

PRÉSERVER LA MOBILISATION DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENTS IMPORTANTS

Pour les clients, ces efforts se traduisent par des parcours plus simples, une meilleure accessibilité aux services et une expérience plus cohérente. L'amélioration continue de l'expérience client demeure un levier clé pour soutenir la croissance.

Quelles sont les priorités pour la suite du plan stratégique 2025-2027 ?

Nous avançons selon des priorités claires : placer nos équipes au cœur de nos opérations, étendre notre offre de protection à un plus grand nombre de personnes et maintenir une gestion financière saine et rigoureuse. Indissociables, ces piliers soutiennent la croissance responsable d'Humania et réaffirment notre engagement envers nos membres à l'égard de notre mission mutualiste.



À PROPOS DE NOUS

Notre raison d'être, ambition et valeurs

Notre mission

Rendre l'assurance accessible.

Cette mission guide l'ensemble des décisions stratégiques d'Humania. Elle se traduit, entre autres, par une volonté constante de réduire les barrières en termes de prix, de marché, d'admissibilité, de diversité de produits, de processus d'achat, d'expérience client et de facilité de compréhension.

Notre vision

Créer des solutions d'assurance sur mesure pour avoir un impact positif dans la vie des gens.

Nos valeurs

Collaboration, innovation, agilité, empathie et intégrité.

Les valeurs orientent les comportements, les décisions et les relations d'Humania avec ses employés, ses partenaires et ses mutualistes.

Une stratégie alignée, au service de l'expérience client

La vision stratégique d'Humania repose sur une compréhension approfondie du marché de l'assurance, des attentes croissantes des assurés et de celles du réseau de distribution. Dans un contexte marqué par l'accélération technologique, la complexité réglementaire et l'évolution rapide des comportements des clients, Humania a fait le choix d'une stratégie à la fois ambitieuse et durable.

**UNE STRATÉGIE À LA FOIS
AMBITIEUSE ET DURABLE**

En 2025, cette vision s'est traduite par des orientations claires : l'expérience client, la croissance responsable et l'efficacité opérationnelle. Ces piliers structurent l'ensemble des décisions stratégiques et assurent une cohérence forte entre la mission mutualiste de l'organisation et ses ambitions de modernisation. Ils reflètent également la capacité d'Humania à conjuguer vision à long terme, performance opérationnelle et création de valeur durable pour l'ensemble de son écosystème.

L'expérience client demeure au cœur de cette stratégie. Les initiatives déployées visent à simplifier les parcours, à améliorer l'accessibilité aux produits et services, et à offrir un accompagnement fluide et cohérent à chaque étape de la relation client. Cette approche contribue directement à renforcer la satisfaction, la confiance et la fidélité des assurés, tout en soutenant nos réseaux de distribution.

La croissance constitue un levier essentiel de pérennité, abordé avec discipline et responsabilité. Humania privilégie une expansion à travers ses réseaux de distribution, une gestion proactive des risques et une rigueur constante en matière de gouvernance et de capitalisation.

Cette approche équilibrée permet de générer une valeur durable, sans compromettre la solidité financière de l'organisation ni les engagements envers les assurés.

Enfin, l'efficacité opérationnelle soutient l'ensemble de ces ambitions. Les investissements en transformation numérique, en optimisation des processus et en innovation technologique permettent à Humania d'accroître son agilité, d'améliorer sa performance et de renforcer sa capacité à livrer des solutions pertinentes et au bon moment. Cette efficacité accrue constitue un levier clé pour soutenir la croissance, renforcer l'expérience client et positionner Humania comme un partenaire fiable au sein de l'industrie.

**RENFORCER SA CAPACITÉ
À LIVRER DES SOLUTIONS
PERTINENTES ET AU
BON MOMENT**



Vision stratégique, transformation numérique et innovation

Cocréation

Compétition d'innovation avec Fintech Cadence : catalyser l'innovation par la cocréation

En 2025, Humania a renforcé son positionnement comme partenaire de choix au sein de l'écosystème *fintech* et *assurtech* en s'associant à Fintech Cadence pour piloter un concours d'innovation consacré à l'amélioration de l'expérience de voyage des *snowbirds*.

Cette initiative de cocréation avait pour objectif de mobiliser des talents du secteur afin de faire émerger des solutions concrètes, applicables et orientées vers l'expérience client. À titre de partenaire stratégique, Humania a contribué à l'encadrement des travaux, au partage de son expertise et à l'évaluation des projets selon des critères rigoureux liés à l'expérience client, à l'excellence opérationnelle et à la création de valeur.

Cette démarche témoigne de la capacité d'Humania à agir comme catalyseur d'innovation responsable, au bénéfice de ses partenaires, de son réseau de distribution et des clients.

MOBILISER DES TALENTS DU SECTEUR

Plus de

 **150 inscriptions**

 **8 équipes finalistes**

 **35 000 \$ en prix**

20 000 \$ pour la première place
10 000 \$ pour la deuxième place
5 000 \$ pour la troisième place

Les membres de l'équipe Humania impliqués à la réalisation du projet de la compétition d'innovation



Nicolas Moskiou, accompagné de notre vice-président Martin Houde Bergeron lors du dévoilement des équipes gagnantes de la compétition d'innovation.

Produits et innovations

Chez Humania, l'innovation en matière de produits s'appuie sur une lecture attentive et continue du marché, ainsi que sur un dialogue étroit avec les réseaux de distribution. Cette approche permet de développer et de faire évoluer des solutions qui répondent à des besoins réels, tant pour les assurés que pour les conseillers en sécurité financière, en tenant compte des réalités opérationnelles, des attentes émergentes et des enjeux liés à la simplification des parcours.

En 2025, Humania a poursuivi avec rigueur sa stratégie d'innovation axée sur la simplicité, la rapidité et la flexibilité. Les initiatives déployées permettent d'obtenir un parcours client plus fluide, de soutenir la qualité du conseil et d'offrir des produits et des outils qui s'intègrent naturellement aux pratiques des conseillers, tout en maintenant des standards élevés.

« Stratégie d'innovation axé sur la simplicité, la rapidité et la flexibilité. »



ASSEM Cuivre : des solutions rigoureuses et inclusives pour des situations complexes

La gamme ASSEM, incluant la catégorie Cuivre (vie, maladies graves et invalidité), a continué d'occuper une place stratégique dans l'offre d'Humania. Ces solutions à émission garantie permettent d'accompagner des clientèles non admissibles aux offres standards, en proposant une protection claire, accessible et adaptée à leur réalité.

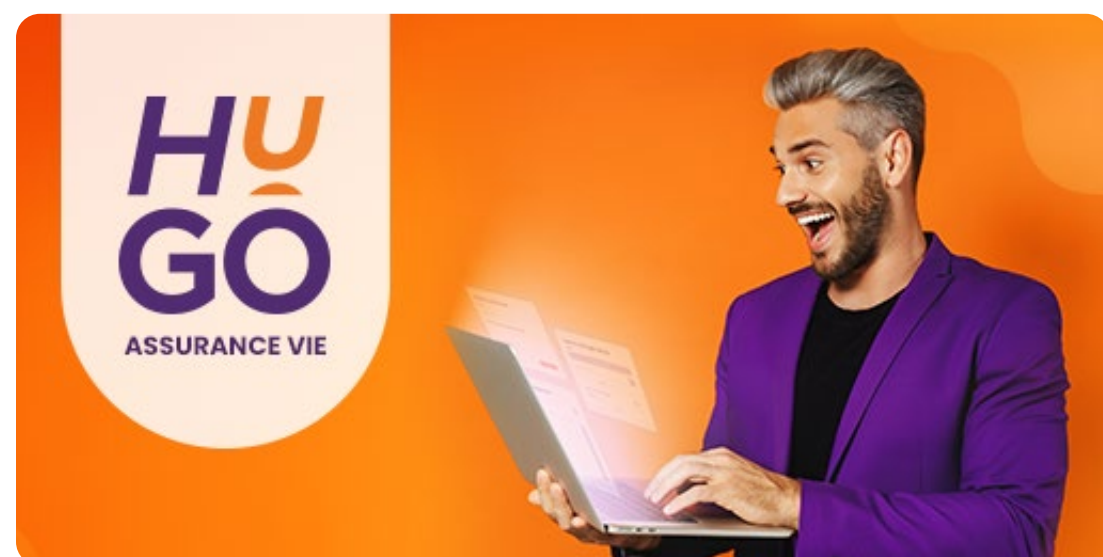
- Offres conçues pour des situations médicales complexes;
- Distinction entre maladies préexistantes et clauses différées;
- Accompagnement structuré des conseillers par des formations ciblées.



ASSEM Vie T100 : une accessibilité élargie pour des besoins bien réels

Dans le même esprit, Humania a fait évoluer le produit ASSEM Vie T100 en portant à 80 ans l'âge maximal d'adhésion au produit, élargissant ainsi l'accès à une assurance permanente pour des clientèles souvent mal servies par l'industrie. Cette évolution répond à des besoins concrets à des étapes clés de la vie, tout en s'appuyant sur une structure simple, transparente et prévisible.

- Planification successorale et transmission de patrimoine ;
- Protection de prêts ou d'obligations financières ;
- Couverture des derniers frais.



HuGO Vie : une offre et une expérience optimisées pour les conseillers et les clients

Au cours de l'année, la plateforme numérique et le produit HuGO Vie ont connu des évolutions majeures visant à renforcer à la fois la proposition de valeur et l'expérience de vente. Ces améliorations soutiennent une approche plus simple, plus compétitive et plus efficace, tant pour les conseillers que pour les clients.

- Taux plus compétitifs et montants de couverture bonifiés;
- Admissibilité aux protections maladies graves et invalidité dettes sans exclusion ni condition préexistante;
- Parcours de vente numérique optimisé permettant aux conseillers de se concentrer sur l'analyse des besoins et l'accompagnement.



OneDay : une assurance vie simplifiée à mise en vigueur accélérée

Humania a également élargi son portefeuille avec le lancement d'une offre d'assurance vie à émission simplifiée distribuée sous la marque OneDay. Ces produits répondent à des besoins ciblés.

- Parcours de souscription allégé, majoritairement sans examen médical;
- Décisions rendues généralement en 24 heures;
- Maintien des standards de rigueur et de conformité.



Emma : une assurance vie simple, accessible et compétitive

Parallèlement, Humania a fait évoluer le produit Emma par la mise à jour de sa solution d'assurance vie, développée par une *assurtech* québécoise. Cette évolution repose sur un engin de tarification accélérée amélioré, qui permet de mieux répondre à certains segments du marché.

- Émission d'assurance vie jusqu'à 750 000 \$ sans examen médical;
- Réduction significative des délais de souscription et amélioration de l'expérience client;
- Compétitivité tarifaire sur le marché.



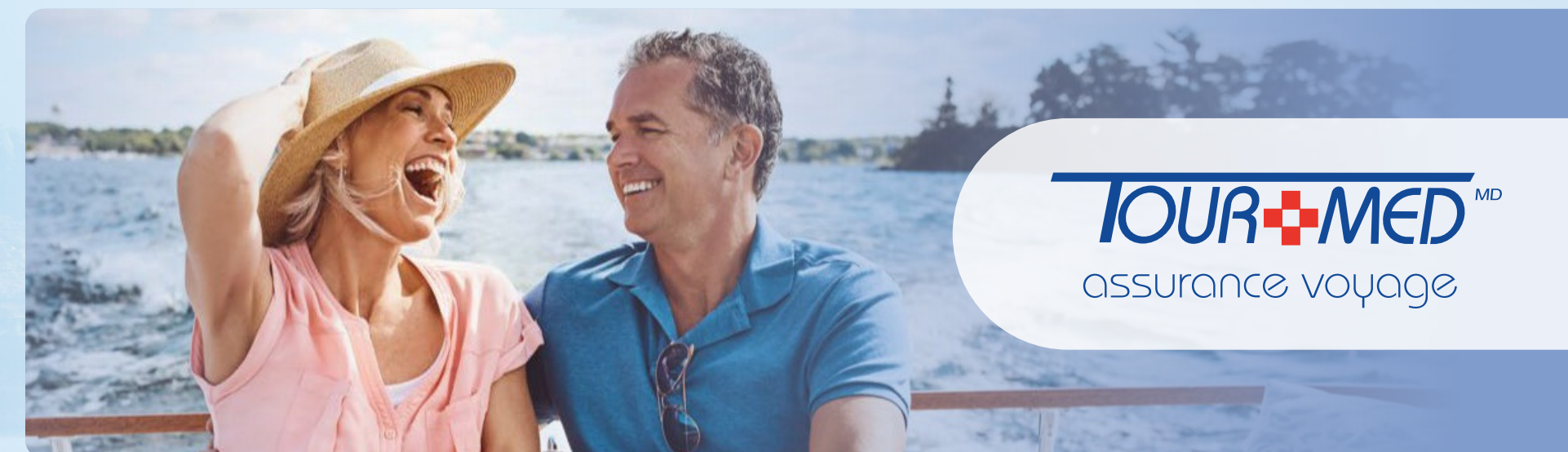
Amoré : l'IA au service de la personnalisation et du conseil

Dans une perspective d'innovation, Humania a soutenu la mise en marché d'Amoré, une solution d'assurance vie intégrant l'intelligence artificielle, développée avec EXOS Wealth Systems et Acceptiv. Amoré vise à renforcer l'efficacité du parcours tout en valorisant le rôle du conseiller.

- Simplification de la souscription grâce à des outils numériques intégrés;
- Recommandations plus personnalisées fondées sur l'analyse intelligente des données;
- Plateforme conçue pour mieux outiller les conseillers et soutenir leur accompagnement.



« Répondre aux attentes accrues des clients et à l'évolution du contexte géopolitique. »



Assurance voyage : Diversification, technologie et excellence opérationnelle

L'offre d'assurance voyage a poursuivi son évolution, appuyée par des améliorations ciblées visant à répondre aux attentes accrues des clients et à l'évolution du contexte géopolitique. Des ajustements ont notamment été apportés aux protections en matière d'annulation et d'interruption de voyage, incluant le développement d'une offre adaptée aux croisières et l'évolution du questionnaire médical, permettant de simplifier la souscription tout en maintenant une évaluation rigoureuse des risques.

En parallèle, la stratégie d'assurance imbriquée a continué d'être déployée par l'intégration directe des solutions aux plateformes de réservation des partenaires. Cette démarche contribue à simplifier le parcours d'achat, à optimiser l'expérience client et à favoriser la croissance des segments en plein essor.

Enfin, l'amélioration de certains processus d'affaires a permis d'accroître l'efficacité opérationnelle et la rapidité de traitement. Ces avancées ont contribué au maintien d'un niveau de service élevé, aligné sur la promesse « d'expérience client », et au renforcement de sa position comme partenaire fiable et innovant en assurance voyage.



Culture interne, engagement des équipes et ressources humaines

Des équipes engagées au cœur de la performance durable

Chez Humania, prendre soin de l'expérience client commence par prendre soin de l'expérience employé. La capacité de l'organisation à offrir des solutions d'assurance simples, accessibles et humaines repose avant tout sur l'engagement, les compétences et le bien-être de ses équipes. En 2025, Humania a poursuivi le renforcement de ses pratiques en ressources humaines afin d'ancrer une culture de performance tout en offrant un environnement de travail mobilisant et porteur de sens.

Reconnaitances, certifications et distinctions

Les initiatives déployées en matière de culture organisationnelle, de santé et de mieux-être au travail ont été reconnues par plusieurs certifications et distinctions externes en 2025. Parmi celles-ci figurent notamment :

- Notre certification Entreprise en santé, pour la 8^e année, qui souligne la démarche structurée et bien établie de l'organisation en matière de santé globale et de mieux-être au travail;
- Le classement parmi le Top 100 PME, reconnaissant la solidité du modèle d'affaires, la qualité de la gouvernance et la performance globale de l'organisation;
- D'autres reconnaissances et mentions liées à l'engagement des équipes, à la santé psychologique et à la qualité de l'environnement de travail, venant confirmer la maturité et la constance des pratiques internes déployées au fil des ans.

Ces distinctions témoignent d'une conviction forte : favoriser le développement des personnes et offrir un environnement de travail de qualité constitue un levier stratégique de différenciation, de pérennité et de création de valeur à long terme, tant pour les employés que pour les partenaires et les assurés.

L'écoute client au cœur de l'amélioration continue

Dans sa volonté constante de rendre l'assurance accessible et d'offrir une expérience distinctive à ses assurés, distributeurs et partenaires, Humania a franchi une étape déterminante en 2025 avec l'implantation progressive d'un outil de mesure de la satisfaction et de l'expérience client.

Déployé en décembre 2025, cet outil s'appuie sur deux indicateurs reconnus : l'indice de recommandation client (NPS) et le score de satisfaction client (CSAT). Le NPS mesure la propension des clients à recommander Humania, reflétant ainsi leur niveau d'engagement et de loyauté, tandis que le CSAT évalue la satisfaction immédiate à la suite d'une interaction précise, qu'il s'agisse d'un appel, d'un courriel ou d'un service reçu.

La première phase du projet a permis de sonder les clients et les distributeurs en assurance individuelle à la suite d'interactions avec le service à la clientèle. Les résultats obtenus témoignent d'une performance remarquable.

En 2026, le projet poursuivra son déploiement de manière progressive, notamment par l'introduction de scores CSAT par agent. Les sondages seront également élargis à d'autres moments clés du parcours client, notamment lors des réclamations, des ventes numériques ainsi que des interactions en assurance collective et en assurance voyage.

Développement des talents et formation continue

Dans un contexte marqué par l'évolution des technologies, des pratiques et des attentes organisationnelles, Humania a poursuivi le déploiement de ses initiatives de développement des talents afin de mieux outiller les équipes et de soutenir leur évolution.

Plusieurs mesures ont été mises en place au cours de l'année, dont :

- L'enrichissement de l'Académie Humania, offrant des parcours de formation adaptés aux différents rôles et échelons de l'organisation;
- L'obtention de certifications Six Sigma 53 employés ayant obtenu la certification Ceinture blanche et 19, la certification Ceinture jaune au sein de diverses équipes, ce qui contribue à l'ancrage d'une culture d'amélioration continue et d'optimisation des processus;
- Des formations en leadership et en gestion du changement, axées sur la mobilisation, la clarté des communications et la qualité des interactions internes et externes.

Au moyen de ces actions, Humania soutient le développement d'équipes agiles et autonomes, contribuant directement à la qualité de l'expérience offerte aux clients et aux réseaux de distribution.

INITIATIVES DE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Communication et engagement employé

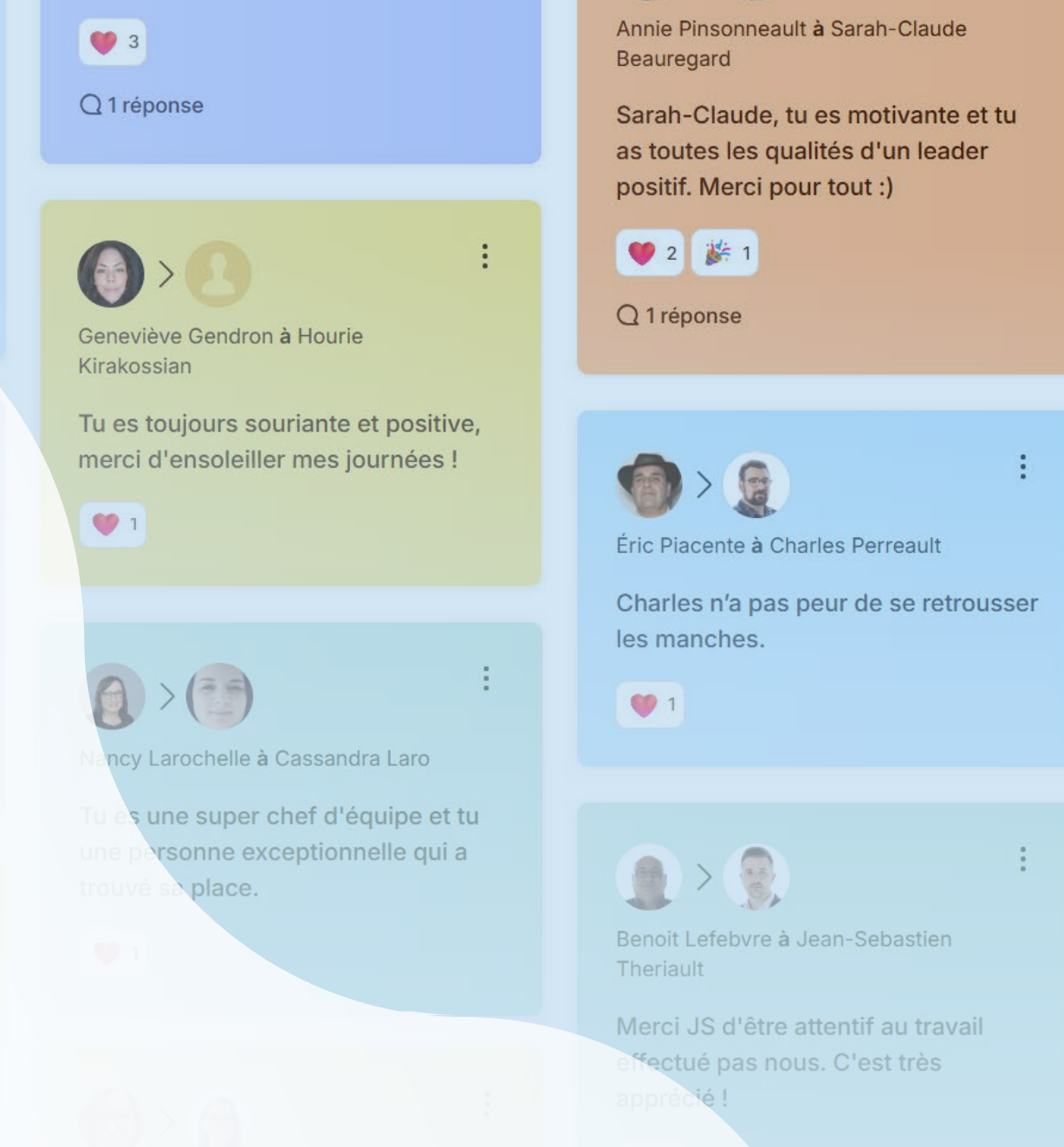
Dans un contexte de transformation soutenue, Humania a misé sur une communication interne structurée, transparente et bidirectionnelle. La diversification des canaux de communication, le renforcement des forums d'échange et l'utilisation de la plateforme Officevibe ont permis de maintenir un dialogue ouvert avec les équipes et de mesurer de façon rigoureuse leur engagement.

Une fonction RH partenaire de la transformation

L'équipe des ressources humaines a poursuivi son évolution en jouant un rôle clé dans l'accompagnement de la transformation d'Humania. Par une approche intégrée, elle a contribué à créer un environnement de travail propice à l'adaptation, à la collaboration et à la performance collective, en soutenant l'évolution des pratiques et des façons de travailler.

En misant sur la santé globale et le mieux-être, le développement des compétences, la communication et l'évolution de la culture organisationnelle, Humania s'appuie sur des bases humaines solides. Celles-ci soutiennent la croissance de l'organisation, stimulent l'innovation et contribuent à maintenir une expérience de qualité pour l'ensemble de son écosystème.

S'APPUYER SUR DES BASES HUMAINES SOLIDES



Nos gestionnaires réunis au siège social ont initiés la formation Ceinture blanche Six Sigma.

Formation Six Sigma
53 employés certifiés Ceinture blanche
19 employés certifiés Ceinture jaune



Responsabilité sociétale d'entreprise

Contribuer activement au mieux-être des collectivités

Au cours de l'exercice 2025, l'engagement social d'Humania Assurance s'est inscrit dans une vision à long terme, conforme à son modèle mutualiste et à sa mission qui est de rendre l'assurance accessible. Au-delà de son rôle d'assureur, Humania se positionne comme un acteur engagé au sein des communautés qu'elle sert, convaincue que la création de valeur durable repose également sur un impact social positif, mesurable et ancré dans des actions concrètes.

Dans cette perspective, la mutuelle a maintenu une implication soutenue auprès d'organisations, d'initiatives et d'événements, contribuant ainsi au mieux-être collectif, au développement économique responsable et au soutien de la relève entrepreneuriale.

Soutenir la santé, l'inclusion et la solidarité

Tout au long de l'année, Humania a poursuivi son appui à des causes ayant un impact direct sur la qualité de vie des individus et des familles. Les employés d'Humania se sont notamment mobilisés dans le cadre du Défi ski au profit de Leucan, unissant leurs efforts autour d'un objectif commun de solidarité et contribuant à soutenir l'accompagnement des enfants atteints de cancer et de leurs familles.

Parallèlement, des initiatives internes complémentaires ont renforcé cet élan collectif, illustrant l'engagement durable des équipes à l'égard de cette cause.

Dans le même esprit, Humania a pris part, à titre de partenaire, au Gala YMCA pour la Paix, un événement mettant en lumière des personnes et des organisations engagées en faveur de la paix, de l'inclusion et de la justice sociale. Cette participation reflète l'adéquation des initiatives visant à bâtir des communautés plus inclusives et solidaires aux valeurs portées par l'organisation.

 **Un total de 10 400 \$**
remis à la fondation Leucan

 **10 collaborateurs**
ont participé au Défi Ski Leucan



Nos membres du comité de direction, Dimitri Georgoulas et Kim Rochette, lors du Gala YMCA pour la Paix.

Encourager la relève et l'écosystème entrepreneurial

Convaincue que l'avenir de l'assurance et des services financiers repose sur une relève engagée, innovante et bien outillée, Humania s'est impliquée auprès du Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ). Dans le cadre de cette collaboration, l'organisation a agi à titre de présentateur du Baromètre des jeunes pousses innovantes, mettant en lumière la résilience, l'optimisme et les perspectives de croissance des jeunes entreprises technologiques québécoises.

Humania a également soutenu les Grands Prix de la Relève d'affaires, contribuant à la reconnaissance de jeunes leaders qui se distinguent par leur engagement, leur esprit d'innovation et leur contribution à la communauté d'affaires. Ces initiatives s'inscrivent dans une volonté claire de favoriser un écosystème entrepreneurial plus inclusif, audacieux et durable.

FAVORISER UN ÉCOSYSTÈME ENTREPRENEURIAL PLUS INCLUSIF

S'impliquer pour un impact tangible

L'engagement communautaire d'Humania se manifeste aussi par des mesures locales à retombées directes. Dans ce contexte, l'organisation a participé à la Course des récoltes à titre de commanditaire principal, mobilisant activement ses employés autour d'une cause rassembleuse. L'équipe Humania a cumulé 228 kilomètres en course et en marche, témoignant d'un fort esprit d'équipe et d'une participation concrète sur le terrain.

Cette mobilisation a permis de soutenir plusieurs organismes de la région œuvrant dans les domaines de l'éducation, de la sécurité alimentaire et de la santé, répondant à des besoins réels au sein des communautés locales. Par ailleurs, Humania a poursuivi son appui à des initiatives de coopération internationale, notamment par son soutien à SOCODEVI, contribuant à des projets favorisant le développement économique durable et la solidarité à l'échelle internationale.

Un engagement aligné avec la stratégie ESG

L'engagement sociétal d'Humania ne se limite pas à des actions ponctuelles. Il s'inscrit dans une approche intégrée, structurée et pleinement alignée sur la stratégie ESG de l'organisation.

À cet égard, Humania a mis en place un comité de travail interne consacré à la gouvernance et au suivi du plan ESG, assurant une prise en charge cohérente et rigoureuse des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Chaque initiative est sélectionnée en fonction de son adhésion à des valeurs mutualistes, de son impact mesurable et de sa capacité à générer des retombées positives à long terme.

EN FONCTION DE SON ADHÉSION À DES VALEURS MUTUALISTES

Par cette approche, Humania confirme que son rôle dépasse celui d'assureur : elle agit comme un partenaire engagé des communautés, des entrepreneurs et des organisations qui contribuent à bâtir une société plus équitable, résiliente et humaine.



43 participants
dans l'équipe Humania Assurance

228 km cumulés

Un total de 10 000 \$
remis à la Moisson Maskoutaine, à la Fondation Honoré-Mercier et la Fondation de l'École secondaire Saint-Joseph.

HUMANIA
ASSURANCE INC.

Gouvernance de l'entreprise

Le conseil d'administration



Joanne Vézina

MBA, A.S.C.

Présidente du conseil

ADMINISTRATRICE DEPUIS 2005

Membre du comité de gouvernance et d'éthique
Présidente du comité des ressources humaines



Michel Tardif

F.S.A., F.I.C.A., A.S.C.

Vice-président du conseil

ADMINISTRATEUR DEPUIS 2019

Président du comité de gouvernance et d'éthique



Paul Buron

IAS.A

ADMINISTRATEUR DEPUIS 2024

Président du comité d'audit et des risques



Pascale Audette

ADMINISTRATRICE DEPUIS 2022

Membre du comité de gouvernance et d'éthique
Membre du comité des ressources humaines



Chantal Blouin

CPA, A.S.C.

ADMINISTRATRICE DEPUIS 2024

Membre du comité d'audit et des risques



Muriel McGrath

IAS.A

ADMINISTRATRICE DEPUIS 2017

Membre du comité des ressources humaines



Martin Leroux

ADMINISTRATEUR DEPUIS 2024

Président du comité de placement



Daniel Pellerin

ADMINISTRATEUR DEPUIS 2025

Membre du comité d'audit et des risques
Membre du comité de placement



Louise Pellerin-Lacasse

F.I.C.A., F.S.A., CERA

ADMINISTRATRICE DEPUIS 2016

Membre du comité d'audit et des risques

M^e Jean-Benoît Forgues, LLL. MBA, Secrétaire du conseil

Notre équipe de direction



Nicolas Moskiou

FSA

Président et chef de la direction



Luc Bergeron

F.I.C.A. F.S.A.

Vice-président

Placements et projets spéciaux



Alina Dudau

A.S.A.

Vice-présidente

Actuariat



Jean-Benoît Forgues

LL.L. MBA

Vice-président

Affaires juridiques et conformité



Dimitri Georgoulas

Vice-président principal

Finances



Martin Houde Bergeron

Vice-président

La Survivance-Voyage



Valérie Leroux

Vice-présidente

Produits et partenariats



Kim Rochette

Vice-présidente

Culture, talent et expérience client



Luc Thibault

Vice-président principal

Opérations

Notre équipe de ventes

ASSURANCE INDIVIDUELLE



Amélie Jodoin

Vice-présidente nationale,
Développement des affaires

Assurance individuelle



Alex Mustafa

Directeur National, Centre et Ouest
du Canada

Assurance individuelle



Simon Ioia

Représentant aux ventes,
Ontario, Manitoba

Assurance individuelle



Isabelle Parent

Directrice, Développement des affaires,
Maritimes

Assurance individuelle



Michael Ramy

Directeur, Développement des affaires,
Montréal, Laval, Laurentides, Abitibi,
Outaouais, Ottawa

Assurance individuelle



Taylor Ruby

Représentant aux ventes,
Colombie-Britannique, Saskatchewan

Assurance individuelle



Charles Tremblay

Directeur, Développement des affaires
Est du Québec

Assurance individuelle

ASSURANCE COLLECTIVE



Philippe Berbari

Vice-président national, Développement
des affaires et administration

Assurance collective



Christian Klein

Directeur, Développement des affaires

Assurance collective



La Ly

Représentant aux ventes

Assurance collective

États financiers consolidés résumés

DE LA SURVIVANCE, MUTUELLE DE GESTION

HUMANIA ASSURANCE

LA SURVIVANCE, MUTUELLE DE GESTION
État du résultat consolidé résumé
de l'exercice terminé le 31 décembre 2025 (en milliers de dollars canadiens)

	2025 \$	2024 \$
RÉSULTAT D'ASSURANCE		
Produits d'assurance	214 259	200 322
Charges d'assurance	(187 921)	(185 212)
Charges nettes des contrats de réassurance	(13 047)	(3 471)
	13 292	11 639
RÉSULTATS D'INVESTISSEMENT NET		
Placements		
Produits de placement	13 473	24 989
Variation de la valeur des actifs financiers	(6 760)	(4 765)
Frais de placement et impôts relatifs aux placements	(1 307)	(1 231)
	5 405	18 994
Charges financières d'assurance		
Charges financières des contrats d'assurance émis	(25)	(10 250)
Produits financiers des contrats de réassurance détenus	4 426	7 970
	4 401	(2 280)
Produits de distribution et autres produits		
Autres charges financières	9 806	16 713
Frais généraux	1 247	1 463
	(39)	(29)
RÉSULTAT AVANT IMPÔTS		
Charge d'impôt	(17 279)	(18 257)
	7 027	11 528
RÉSULTAT NET		
Attribuable aux mutualistes	(2 229)	(3 361)
Attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle	4 798	8 168
	4 071	6 931
	727	1 237
	4 798	8 168

LA SURVIVANCE, MUTUELLE DE GESTION
État du résultat consolidé résumé
de l'exercice terminé le 31 décembre 2024 (en milliers de dollars canadiens)

	2025 \$	2024 \$
	4 798	8 168
	281	705
	(273)	(62)
	(5)	528
	(599)	17
	(596)	1 188
	1 656	893
	1 060	2 079
	858	8 695
	10 217	1 592
	10 217	10 217

État du résultat consolidé résumé

de l'exercice terminé le 31 décembre 2025 (en milliers de dollars canadiens)

	2025 \$	2024 \$
RÉSULTAT D'ASSURANCE		
Produits d'assurance	214 259	200 322
Charges d'assurance	(187 921)	(185 212)
Charges nettes des contrats de réassurance	(13 047)	(3 471)
	13 292	11 639
RÉSULTATS D'INVESTISSEMENT NET		
Placements		
Produits de placement	13 473	24 989
Variation de la valeur des actifs financiers	(6 760)	(4 765)
Frais de placement et impôts relatifs aux placements	(1 307)	(1 231)
	5 405	18 994
Charges financières d'assurance		
Charges financières des contrats d'assurance émis	(25)	(10 250)
Produits financiers des contrats de réassurance détenus	4 426	7 970
	4 401	(2 280)
	9 806	16 713
Produits de distribution et autres produits	1 247	1 463
Autres charges financières	(39)	(29)
Frais généraux	(17 279)	(18 257)
RÉSULTAT AVANT IMPÔTS	7 027	11 529
Charge d'impôt	(2 229)	(3 361)
RÉSULTAT NET	4 798	8 168
Attribuable aux mutualistes	4 071	6 931
Attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle	727	1 237
	4 798	8 168

État du résultat global consolidé résumé

de l'exercice terminé le 31 décembre 2025 (en milliers de dollars canadiens)

	2025 \$	2024 \$
RÉSULTAT NET	4 798	8 168
AUTRES ÉLÉMENTS DU RÉSULTAT GLOBAL		
Éléments qui seront reclassés ultérieurement dans le résultat net		
Actifs financiers à la juste valeur par le biais du résultat global		
Gains non réalisés [nets d'impôts de 101 \$ (254 \$ en 2024)]	281	705
Actifs financiers à la juste valeur par le biais du résultat global		
Reclassement au résultat net des pertes réalisés [nets d'impôts de 98 \$ (22 \$ en 2024)]	(273)	(62)
Couvertures de flux de trésorerie		
Gains (pertes) non réalisés [nets d'impôts de 2 \$ (183 \$ en 2024)]	(5)	526
Couvertures de flux de trésorerie		
Reclassement au résultat net des gains (pertes) réalisés [nets d'impôts de 210 \$ (6 \$ en 2024)]	(599)	17
	(596)	1 186
Éléments qui ne seront pas reclassés ultérieurement dans le résultat net		
Avantages du personnel		
Réévaluations du passif net au titre des prestations définies [nettes d'impôts de 608 \$ (262 \$ en 2024)]	1 656	893
	1 060	2 079
RÉSULTAT GLOBAL	5 858	10 247
Attribuable aux mutualistes	4 970	8 695
Attribuable aux participations ne donnant pas le contrôle	888	1 552
	5 858	10 247

État de la situation financière consolidé résumé

au 31 décembre 2025 (en milliers de dollars canadiens)

	2025 \$	2024 \$
ACTIFS		
Placements		
Trésorerie et équivalents de trésorerie	22 959	24 786
Marché monétaire	1 535	1 580
Obligations	316 738	311 054
Actions	500	29 807
Fonds d'infrastructure	14 262	13 255
Fonds immobilier	19 647	18 436
Fonds de dette privée	3 200	-
Prêts	27 223	24 682
Instruments financiers dérivés	149	764
	406 213	424 363
Actifs d'assurance		
Actifs au titre des contrats de réassurance	210 283	218 309
	210 283	218 309
Autres éléments d'actif		
Autres actifs	4 190	3 450
Impôts sur le revenu à recevoir	1 635	1 221
Actifs d'impôts différés	-	22
Immobilisations corporelles	6 961	7 679
Immobilisations incorporelles	9 507	9 297
Goodwill	13 670	13 670
	35 963	35 339
TOTAL DES ACTIFS	652 459	678 011

État de la situation financière consolidé résumé

au 31 décembre 2025 (en milliers de dollars canadiens)

	2025 \$	2024 \$
PASSIF		
Passifs d'assurance		
Passifs au titre des contrats d'assurance	472 906	499 038
	472 906	499 038
Autres éléments de passif		
Instruments financiers dérivés	129	1 706
Autres passifs	6 035	7 835
Impôts sur le revenu à payer	-	374
Passifs d'impôts différés	4 393	5 799
Passifs relatifs aux contrats d'investissement	1 202	1 271
Obligations locatives	508	559
	12 267	17 544
TOTAL DES PASSIFS	485 173	516 582
CAPITAUX PROPRES		
Avoir des assurés	139 127	135 056
Participations ne donnant pas le contrôle	27 791	26 903
Cumul des autres éléments du résultat global	369	(530)
	167 287	161 429
TOTAL DES PASSIFS ET DES CAPITAUX PROPRES	652 459	678 011

Au nom du conseil d'administration,

Paul Buron
Administrateur

Joanne Vézina
Administratrice

État des variations des capitaux propres consolidé résumé

de l'exercice terminé le 31 décembre 2025 (en milliers de dollars canadiens)

2025	Avoir des assurés \$	Participations ne donnant pas le contrôle \$	Cumul des autres éléments du résultat global \$	Total des capitaux propres \$
Solde au début	135 056	26 903	(530)	161 429
Résultat net	4 071	727	-	4 798
Autres éléments du résultat global	-	161	899	1 060
	4 071	888	899	5 858
SOLDE À LA FIN	139 127	27 791	369	167 287

2024	Avoir des assurés \$	Participations ne donnant pas le contrôle \$	Cumul des autres éléments du résultat global \$	Total des capitaux propres \$
Solde au début	128 126	25 351	(2 294)	151 183
Résultat net	6 931	1 237	-	8 168
Autres éléments du résultat global	-	315	1 764	2 079
	6 931	1 552	1 764	10 247
SOLDE À LA FIN	135 056	26 903	(530)	161 429

Notes aux états financiers consolidés résumés

de l'exercice terminé le 31 décembre 2025 (en milliers de dollars canadiens)

1. CRITÈRES DE PRÉPARATION DES ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS RÉSUMÉS

La Survivance, mutuelle de gestion (ci-après la « Société ») a préparé des états financiers consolidés en conformité avec les Normes internationales d'information financière (IFRS). Les états financiers consolidés ont été approuvés et autorisés pour publication par le conseil d'administration le 24 février 2026. L'auditeur indépendant a exprimé une opinion non modifiée sur ces états financiers consolidés dans son rapport du 24 février 2026.

La Société a choisi de préparer des états financiers consolidés résumés en utilisant les critères suivants :

- Présentation d'un jeu d'états financiers consolidés, à l'exception de l'état des flux de trésorerie consolidé et des notes aux états financiers consolidés;
- Utilisation du même format dans les états financiers consolidés résumés que celui adopté dans les états financiers consolidés, à l'exception des renvois aux notes;
- Exclusion des notes aux états financiers consolidés, à moins que leur omission empêche le lecteur d'avoir une représentation structurée des ressources économiques et des obligations de l'entité à un moment précis ou de leur évolution au cours d'une période.

2. DISPONIBILITÉ DES ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS

Les états financiers consolidés audités de la Société sont disponibles pour consultation au siège social de la société en communiquant avec Humania Assurance Inc.

Rapports et comités



Rapport des auditeurs indépendants sur les états financiers consolidés résumés

Aux mutualistes de La Survivance, mutuelle de gestion

OPINION

Les états financiers consolidés résumés ci-joints de La Survivance, mutuelle de gestion (l'« entité »), qui comprennent :

- l'état de la situation financière consolidé résumé au 31 décembre 2025;
- l'état du résultat consolidé résumé pour l'exercice clos à cette date;
- l'état du résultat global consolidé résumé pour l'exercice clos à cette date;
- l'état des variations des capitaux propres consolidé résumé pour l'exercice clos à cette date;
- ainsi que les notes annexes aux états financiers consolidés résumés;

sont tirés des états financiers consolidés audités de La Survivance, mutuelle de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (les « états financiers audités »).

À notre avis, les états financiers résumés ci-joints sont cohérents, dans tous leurs aspects significatifs, avec les états financiers audités, conformément aux critères énoncés à la note 1 des états financiers résumés.

RÉSULTATS FINANCIERS RÉSUMÉS

Les états financiers résumés ne contiennent pas toutes les informations requises par les normes IFRS de comptabilité publiées par l'International Accounting Standards Board. La lecture des états financiers résumés et du rapport de l'auditeur sur ceux-ci ne saurait par conséquent se substituer à la lecture des états financiers audités de l'entité et du rapport de l'auditeur sur ces derniers.

Ni les états financiers résumés ni les états financiers audités ne reflètent les incidences d'événements postérieurs à la date de notre rapport sur les états financiers audités.

RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION À L'ÉGARD DES ÉTATS FINANCIERS RÉSUMÉS

La direction est responsable de la préparation des états financiers résumés conformément aux critères énoncés à la note 1 des états financiers résumés.

RESPONSABILITÉ DE L'AUDITEUR

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion indiquant si les états financiers résumés sont cohérents, dans tous leurs aspects significatifs, avec les états financiers audités, sur la base des procédures que nous avons mises en oeuvre conformément à la Norme canadienne d'audit (NCA) 810, Missions visant la délivrance d'un rapport sur des états financiers résumés.



KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., LLP

Montréal (Canada), le 24 février 2026

CPA auditeur, permis de comptabilité publique n° A135146

Rapport de la direction

Les états financiers consolidés résumés de **La Survivance, mutuelle de gestion** (ci-après nommée la « Mutuelle » ou la « Société ») contenus dans le présent rapport annuel sont la responsabilité de la direction et ont été approuvés par le conseil d'administration. Ils ont été extraits des états financiers consolidés de la Mutuelle et devraient être interprétés conjointement avec ces derniers, y compris les notes complémentaires.

Pour aider la direction à s'acquitter de ses responsabilités, la Société maintient un système de contrôle interne qui vise à fournir l'assurance raisonnable que l'actif est protégé, que seules des opérations valides et autorisées sont effectuées, et que l'information financière est exacte, exhaustive et communiquée en temps opportun.

Le conseil d'administration exerce sa responsabilité relativement aux états financiers de la Mutuelle, surtout par l'entremise du comité d'audit et des risques, formé en totalité d'administrateurs indépendants, lequel se réunit périodiquement avec la direction, de même qu'avec l'auditeur indépendant et l'actuaire responsable de l'évaluation. Ces derniers peuvent, à leur gré, rencontrer le comité d'audit et des risques, en présence ou en l'absence de la direction, pour discuter de questions touchant à l'audit et à l'information financière.

Au nom de la direction,

Nicolas Moskiou

Président et chef de la direction

Dimitri Georgoulas

Vice-président principal, finances et trésorier

Saint-Hyacinthe, le 12 février 2026

Rapport de l'actuaire responsable de l'évaluation

Aux titulaires de polices de La Survivance, mutuelle de gestion,

J'ai évalué le passif des polices dans les états financiers consolidés de la société, préparés conformément aux Normes internationales d'information financière pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025.

À mon avis, le montant du passif des polices constitue une provision appropriée à cette fin. L'évaluation est conforme à la pratique actuarielle reconnue au Canada et les états financiers consolidés présentent fidèlement les résultats de l'évaluation.

L'évaluation est conforme à la Loi sur les assureurs du Québec et son règlement d'application.

Marie-Andrée Boucher, F.I.C.A., F.S.A

Actuaire responsable de l'évaluation

Montréal (Canada), le 12 février 2026

Comité de gouvernance et d'éthique

COMPOSITION

Le comité, constitué conformément aux exigences de la *Loi sur les assureurs*, est formé d'administrateurs indépendants. Il comprend trois membres qui se réunissent au moins trois fois par année afin d'accomplir le plan de travail annuel comportant environ trente articles. Afin de remplir ses fonctions efficacement, ce comité doit être composé majoritairement de membres disposant d'une expérience solide dans la gouvernance d'entreprise.

MEMBRES

Michel Tardif, *Président*
Pascale Audette
Joanne Vézina

MANDAT

Le comité de gouvernance et d'éthique assure l'élaboration, l'adoption et l'application des règles nécessaires au respect des lois, règlements, lignes directrices et directives de l'AMF. Il établit aussi les règles de déontologie qui s'appliquent à l'entreprise et veille à leur communication aux personnes concernées. En matière de gouvernance, le comité propose au conseil d'administration des règles visant à assurer une saine gestion de l'entreprise, supervise leur application et assure leur mise à jour.

RAPPORT D'ACTIVITÉ EN DÉONTOLOGIE

Tout au long de l'année, le comité a exercé une surveillance visant à promouvoir une conduite éthique exemplaire et à renforcer une culture organisationnelle fondée sur l'intégrité et la responsabilité. Il s'est assuré de la mise à jour et de la diffusion des règles déontologiques, du suivi des déclarations d'intérêts et de l'encadrement des situations pouvant soulever des enjeux déontologiques.

À la fin de l'année, le comité a reçu le rapport de la direction qui confirme non seulement la diffusion adéquate, mais également la conformité quant aux règles en matière de déontologie et de déclaration d'intérêts. Le rapport confirme également que tout manquement déontologique d'importance ou tout conflit d'intérêts constatés au cours de l'exercice a été adéquatement signalé au comité, le cas échéant.

RAPPORT D'ACTIVITÉ EN GOUVERNANCE ET CONFORMITÉ

Au cours de l'année 2025, les membres ont examiné et analysé plusieurs politiques afin d'en assurer la mise à jour, la cohérence et l'efficacité, en tenant compte des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise. Dans ce contexte, le comité a procédé à une révision de son règlement interne afin d'améliorer la clarté et l'efficacité du processus d'élection des administrateurs. Il a également précisé la répartition des responsabilités entre le conseil d'administration et la direction pour plusieurs politiques.

Dans le cadre de son mandat, le comité a également suivi l'évolution du cadre réglementaire ayant des impacts sur l'industrie et veillé à ce que les pratiques organisationnelles soient adaptées, notamment en ce qui concerne l'intelligence artificielle.

De plus, le comité a accordé, tout au long de l'exercice, une attention particulière aux saines pratiques commerciales, le traitement équitable du consommateur étant l'un des piliers et des axes prioritaires de ses travaux en matière de gouvernance et de conformité.

Finalement, le comité a étudié les rapports de conformité qui lui ont été présentés et suivi l'évolution du plan d'action en matière de conformité pour l'exercice 2025. Conformément à leur mandat, les membres du comité se sont assurés de l'application et du respect de la *Politique sur les critères de probité et de compétence* des membres du conseil et des dirigeants des entreprises du Groupe Humania Assurance.

Par l'ampleur et la diversité de ses travaux en 2025, le comité de gouvernance et d'éthique a pleinement exercé son rôle de vigie et de conseil, contribuant ainsi à maintenir des standards élevés en matière de gouvernance, de conformité et d'éthique au sein de la mutuelle. En 2026, le comité poursuivra ses efforts dans la même direction.

Michel Tardif

Président du comité

Comité de placement

COMPOSITION

Le comité est formé d'administrateurs, de dirigeants et d'experts externes nommés par le conseil d'administration. Le conseil d'administration en nomme le président.

MEMBRES

Martin Leroux, *Président*
Daniel Pellerin
Michel Pelletier

MANDAT

Le comité de placement a pour mandat de mettre en place des stratégies de placement et d'appariement propres aux objectifs de la compagnie. Le comité recommande au conseil d'administration la politique de placement de l'entreprise et veille à sa mise à jour. Le comité s'assure du suivi des résultats et du degré d'appariement des actifs avec les engagements financiers de l'entreprise en conformité avec les objectifs poursuivis. Le comité s'assure que les activités d'investissement respectent la politique de placement.

Le comité choisit les gestionnaires de placement dans sa limite d'autorité et recommande au conseil d'administration les gestionnaires pour des mandats qui excèdent sa limite d'autorité. Il vérifie qu'ils respectent la politique de placement de la société et assure le suivi des rapports de performance par rapport aux objectifs fixés.

Le comité de placement d'Humania Assurance agit aussi à titre de comité de placement de La Survivance-Voyage et y assume les mêmes responsabilités que celles mentionnées ci-dessus.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Tout au long de l'exercice, le comité a procédé à l'analyse des performances réalisées par les gestionnaires concernant les portefeuilles de placement de la Société et de La Survivance-Voyage.

Le comité a analysé trimestriellement les rapports de conformité à la politique de placement présentés par les gestionnaires et en a fait rapport au conseil d'administration.

Les membres du comité ont aussi assuré un suivi du degré d'appariement des actifs et des passifs de l'entreprise, et les rapports trimestriels sur l'appariement ont été déposés au conseil d'administration.

Martin Leroux

Président du comité

Comité des ressources humaines

COMPOSITION

Le comité est formé de trois administrateurs, incluant la présidente du conseil d'administration, qui en assume la présidence.

MEMBRES

Joanne Vézina, *Présidente*
Pascale Audette
Muriel McGrath

MANDAT

Le comité des ressources humaines a pour mandat d'évaluer annuellement la performance du président et chef de la direction et de recommander sa rémunération au conseil d'administration. De plus, il reçoit, examine et approuve les recommandations de ce dernier relativement à la rémunération globale des vice-présidents et à l'augmentation de la masse salariale pour l'année à venir.

Il procède également à la mise à jour du plan de relève aux postes clés de l'entreprise et revoit les grands enjeux liés aux ressources humaines de la Société.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Au cours de la dernière année, j'ai eu le privilège de présider les travaux du comité des ressources humaines dans un contexte marqué par une transformation importante de notre organisation et l'exigence d'un alignement constant entre nos ambitions stratégiques et nos capacités internes.

Tout au long de l'année, le comité a exercé avec rigueur son rôle de surveillance stratégique, en s'assurant que les grandes orientations en matière de gestion du capital humain soutiennent pleinement la mise en œuvre de notre plan stratégique. Nos travaux se sont concentrés sur plusieurs axes structurants, notamment la planification de la main d'œuvre, la rétention des talents, le développement des compétences et l'ancrage d'une culture de performance au sein de l'organisation.

Une part importante de nos efforts a été consacrée au développement du leadership. Nous avons porté une attention particulière à la solidité des mécanismes de succession, au renforcement des compétences managériales et aux conditions nécessaires pour assurer la stabilité et la continuité du leadership dans un environnement en évolution rapide.

Dans le cadre de notre mandat, nous avons également assuré une supervision rigoureuse de la gouvernance de la rémunération. Le comité a veillé à ce que les politiques et programmes de rémunération demeurent transparents, équitables et conformes à la performance organisationnelle, tout en reflétant les principes de justice, d'intégrité et d'efficacité financière. Le comité a, par ailleurs, soutenu la direction dans plusieurs dossiers stratégiques visant à moderniser les pratiques RH, à optimiser les processus et à renforcer les outils permettant de mieux anticiper les besoins futurs en talents. Ce soutien s'inscrit dans notre rôle de gouvernance, qui consiste à orienter les initiatives proposées et à s'assurer qu'elles sont alignées sur les objectifs de l'organisation et les attentes du conseil d'administration.

En fin d'année, sous la recommandation du conseil d'administration, notre comité a élargi son mandat pour devenir le comité ressources humaines et expérience client. Le comité effectuera dorénavant la surveillance des méthodes de mesure, des résultats et de la tendance de l'expérience et de la satisfaction des diverses clientèles, à des fins de pilotage stratégique et de gouvernance.

En 2026, notre comité réaffirme sa détermination à maintenir une gouvernance RH et une expérience client solides, proactives et responsables, centrées sur la création d'un environnement où les personnes, la performance et la mission mutualiste d'Humania évoluent en cohérence et en équilibre.

Joanne Vézina
Présidente du comité

Comité d'audit et des risques

COMPOSITION

Le comité est formé d'administrateurs indépendants. Il est composé de quatre membres, dont la majorité ne siège à aucun autre comité du conseil d'administration. Chaque membre du comité doit avoir des connaissances appropriées en finances, et au moins un membre possède une expertise en comptabilité ou en gestion financière.

MEMBRES

Paul Buron, *Président*
Chantal Blouin
Daniel Pellerin
Louise Pellerin-Lacasse

MANDAT

Le comité d'audit et des risques a pour mandat de surveiller le processus lié à la présentation de l'information financière et de s'assurer que les états financiers sont présentés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS). Il doit également s'assurer de l'existence d'un système de contrôle interne adéquat, vérifier le processus de gestion des risques, recommander au conseil d'administration le profil de risques de la Société et le plan d'action en découlant. Il doit, de plus, superviser le processus d'audit, ainsi que les procédures appliquées par la Société afin qu'elle respecte les lois et règlements relevant des domaines de la comptabilité et de la finance.

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Le comité se rencontre trimestriellement pour discuter avec la direction des résultats trimestriels et de la performance de l'entreprise. Il a, de plus, revu l'examen de la santé financière (ESF) et le rapport de l'actuaire désignée portant sur les provisions techniques.

Il a également recommandé au conseil d'administration l'adoption des états financiers audités et accepté le plan d'audit qui lui a été proposé pour l'exercice 2025. Le comité a aussi reçu les déclarations de la direction relativement au respect des obligations de l'entreprise et à la conformité de l'entreprise aux politiques touchant la sécurité des technologies de l'information.

Les membres du comité ont aussi examiné les procédures de contrôle interne et étudié les rapports qui lui ont été présentés. Ceux-ci touchent les travaux d'audit interne réalisés par l'équipe des finances et les audits effectués par des partenaires externes de l'entreprise, tels les réassureurs ou des entreprises spécialisées. Le comité a aussi revu le programme d'assurance de l'entreprise.

Conformément au mandat confié par le conseil d'administration, le comité a étudié le processus menant à la préparation et au suivi du profil de risques de l'entreprise, dont les plans d'action qui en découlent, et recommandé au conseil d'administration son adoption. Il a également étudié les rapports sur la simulation de crise et la gestion du capital préparés par l'équipe de l'actariat et proposé au conseil d'administration le ratio cible et le niveau d'appétit pour le risque de la Société. Le comité a effectué le suivi des risques principaux et pris connaissance des incidents opérationnels survenus, et ce, à chacune de ses rencontres.

Au chapitre de la sécurité informatique, le comité a pris connaissance des audits et plans d'action qui sont déployés par l'entreprise pour assurer la sécurité de ses systèmes et la protection des informations qu'elle détient. De plus, il a effectué le suivi du plan d'action concernant l'évolution de la maturité en matière de cybersécurité. Enfin, le comité a examiné le rapport d'activité annuel du plan de continuité des affaires. Enfin, il a recommandé au conseil d'administration l'adoption et la mise à jour de certaines politiques et a approuvé le mandat de l'auditeur externe pour l'exercice 2025.

Pour réaliser son mandat, le comité a travaillé en étroite collaboration avec la direction et des rencontres privées ont eu lieu avec l'auditeur indépendant, l'actuaire désignée, le responsable de la cybersécurité, l'actuaire en chef, aussi responsable de la gestion des risques, ainsi qu'avec le vice-président principal, finances.

Paul Buron
Président du comité

Déclaration de gouvernance, de conformité et de gestion intégrée des risques

GOVERNANCE

La gouvernance est l'ensemble des principes et des règles que l'entreprise, ses administrateurs et ses dirigeants doivent mettre en application dans l'exercice de leurs fonctions afin d'assurer la saine gestion de l'organisation et sa rentabilité financière. Elle définit le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, des administrateurs et de la haute direction, ainsi que les compétences requises pour être administrateur.

Humania Assurance applique des règles de gouvernance qui reconnaissent l'apport essentiel du conseil d'administration au succès de l'organisation. Ces règles définissent, entre autres, le mandat et les normes de fonctionnement de son conseil d'administration, les responsabilités de ses administrateurs et les mandats des comités statutaires et vérifient que les dirigeants répondent à des critères élevés de probité. Elles répartissent les tâches entre le conseil d'administration, le président du conseil ainsi que le président et chef de la direction, et elles établissent divers mécanismes pour assurer une gestion intégrée des risques, un contrôle interne adéquat ainsi qu'une supervision indépendante de certaines activités.

POLITIQUE DE CONFORMITÉ

En tant que compagnie d'assurance, Humania Assurance évolue dans un environnement législatif, réglementaire et normatif en constante évolution. La direction accorde une grande importance à la conformité législative et réglementaire, une pratique de gestion saine et prudente.

Humania Assurance a mis en place une politique de gestion de la conformité qui vise l'établissement d'un cadre de gestion comportant des mesures de surveillance et d'atténuation du risque de non-conformité à l'environnement réglementaire. Elle permet aux membres du conseil d'administration d'obtenir l'assurance raisonnable que les opérations d'Humania Assurance sont menées conformément à l'environnement réglementaire auquel est soumise l'entreprise.

L'application de la politique de gestion de la conformité permet :

- d'énoncer les principes et les composantes du cadre de gestion de la conformité;
- de définir les rôles et responsabilités en matière de conformité;
- de satisfaire aux exigences fixées par les autorités de réglementation, et ce, en les adaptant à la réalité d'Humania Assurance;
- de partager une culture et une vision commune de la conformité.

POLITIQUE DE GESTION INTÉGRÉE DES RISQUES

Humania Assurance évolue dans un environnement où la gestion des risques est une part essentielle et intrinsèque à la conduite des affaires. L'existence d'une pratique formelle et intégrée lui permet de gérer ses risques selon une approche uniforme, évolutive et dynamique.

La gestion intégrée des risques à Humania Assurance :

- permet, de manière uniforme au fil des années, d'identifier, d'évaluer, de gérer et de suivre les risques qui peuvent compromettre l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels de l'entreprise;
- donne la rétroaction nécessaire pour promouvoir la collaboration et la gestion transversale des risques et facilite le partage des informations sur les risques à travers toute l'organisation;
- permet la création d'une culture de gestion des risques qui facilite de manière uniforme et explicite l'allocation des ressources et les prises de décisions en s'appuyant, entre autres, sur le niveau d'appétit pour le risque préalablement déterminé par le conseil d'administration.

La politique de gestion intégrée des risques prévoit l'établissement d'un cadre de gestion comportant des mesures d'identification, d'évaluation, de surveillance et d'atténuation des risques; elle s'inscrit dans une perspective de saine gouvernance.

Code de déontologie des sociétés membres de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP)

Humania Assurance est membre de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes, et adhère au code de déontologie des sociétés membres de cet organisme :

1. Pratiquer une concurrence serrée et loyale afin que le public puisse obtenir les produits et services qui lui sont nécessaires à des prix raisonnables.
2. Faire des annonces publicitaires claires et sans équivoque des produits et services, et éviter les pratiques qui pourraient induire en erreur.
3. S'assurer que les indications portant sur les prix, les valeurs et les prestations soient claires et justes, et que les sommes qui ne sont pas garanties soient indiquées de façon appropriée.
4. Rédiger les contrats dans une langue claire et directe en évitant d'inclure des limites qui ne seraient pas sensées.
5. Utiliser des techniques de sélection solides et équitables.
6. Effectuer les règlements en cours de façon honnête et dans les meilleurs délais, sans imposer d'exigences injustifiées.
7. Faire preuve de compétence et de courtoisie en matière de prestation de services et de souscription.
8. Respecter le droit à la vie privée des clients en utilisant les renseignements personnels obtenus sur ces derniers uniquement à des fins permises et en ne les divulguant qu'à des personnes autorisées.

Déclaration de traitement équitable des consommateurs

Les principes de saines pratiques commerciales et de traitement équitable des consommateurs ciblent toutes les pratiques commerciales d'Humania Assurance. Ils doivent guider la prise de décision et les gestes quotidiens de tous les employés de la société. Pour Humania Assurance, avoir de saines pratiques commerciales, c'est notamment agir équitablement et d'une manière responsable.

À cet effet, la déclaration de traitement équitable suivante énonce clairement la position d'Humania Assurance.

DÉCLARATION DE TRAITEMENT ÉQUITABLE

Humania Assurance s'impose des normes élevées en matière de traitement équitable des consommateurs. Nous nous engageons à fournir à nos clients une information claire et complète, un traitement juste et équitable, un règlement diligent des réclamations ainsi qu'une protection rigoureuse des renseignements personnels.

Chaque client peut s'attendre à recevoir des renseignements clairs sur sa police d'assurance, la protection qu'elle lui procure et le processus de règlement des réclamations. Pour tout renseignement complémentaire, il est invité à consulter sa police d'assurance ainsi que son conseiller en sécurité financière, ou encore à visiter notre site Internet.

Le cas échéant, le consommateur peut nous poser des questions sur sa police d'assurance afin de comprendre les garanties qu'elle lui offre et les obligations qu'elle lui impose.

Tout client qui a une plainte à formuler au sujet du service qu'il a reçu, est invité à recourir au processus de traitement des plaintes d'Humania Assurance.



Avancer ensemble avec confiance

L'année 2025 confirme la capacité d'Humania à évoluer avec cohérence, à innover avec responsabilité et à maintenir une proximité humaine forte.

Humania remercie sincèrement :

- ses employés, pour leur engagement;
- ses partenaires et réseaux, pour leur confiance;
- ses mutualistes et assurés, pour leur fidélité.

Forte de bases solides, d'une vision porteuse et d'un écosystème de partenaires engagés, Humania poursuit sa trajectoire avec une ambition constante : rendre l'assurance accessible, aujourd'hui et pour les générations à venir.

Conclusion et remerciements



Une filiale de **LA SURVIVANCE**
MUTUELLE DE GESTION

SIÈGE SOCIAL

1555, rue Girouard Ouest,
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 2Z6

450 771-1334 | humania.ca

