

Rapport Au-delà des affaires 2025

**la raison  
d'être en  
action chez  
Securian  
Canada**



## Reconnaissance du territoire traditionnel

Securian Canada est heureuse de reconnaître que son siège social est situé sur les territoires traditionnels, ancestraux et non cédés de nombreuses nations, notamment les Mississaugas de Credit, les Anichinabés, les Chippewas, les Haudenosaunee et les Wendats.

Bien que notre siège social se trouve à Toronto, où vivent aujourd'hui de nombreux membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis, nous reconnaissons également que nos autres lieux de travail au Canada sont situés sur les terres traditionnelles de nombreuses communautés des Premières Nations et des Métis.



# Table des matières

## Introduction

Reconnaissance du territoire traditionnel	2
Au-delà des affaires : faits saillants en chiffres	4
Message du président-directeur général, Nigel Branker	5
À propos de Securian Canada	7
Questions et réponses avec Sofia Theodorou, chef de l'Expérience humaine	8

## Engagement envers les personnes et la culture

Inclusion et bien-être	12
Observances culturelles	14
Culture mobilisée	17

## Engagement envers la clientèle et les partenaires

Leadership éclairé	19
Collaboration avec la Ligue canadienne de football	20
Collaboration avec les Maple Leafs de Toronto	22
Collaboration avec l'Association canadienne des automobilistes	23

## Engagement envers les collectivités

Cricket to Conquer Cancer	25
Women in Insurance Summit	25
ParaSport Ontario	26
Canadian Association of Black Insurance Professionals	26
Indspire	26
Fondation Douglas	26

## Marques de reconnaissance

Certification Excellent lieu de travail <sup>MD</sup>	28
Certification « Living Wage »	28
La Gouvernance au Féminin : certification Parité Bronze	29
Top Insurance Employer	29

# Au-delà des affaires : faits saillants en chiffres

Environ

**3,5 M**

de personnes servies au Canada

Environ

**300 k\$**

investis dans des  
programmes communautaires

**67 %**

de l'effectif est  
composé de femmes

**400+**

jeunes rejoints grâce au  
programme Home Ice Hockey

**43 %**

de l'équipe de direction est  
composée de femmes

**9**

participantes et participants au  
programme Diversité au football



# Message de Nigel Branker

Président-directeur général, Securian Canada

**Voici notre deuxième rapport annuel Au-delà des affaires. Si le premier visait à définir qui nous voulions être, cette édition illustre comment cette ambition se traduit au quotidien.**

Chez Securian Canada, notre raison d'être est d'aider l'ensemble de la population canadienne à assurer son avenir. Ce principe d'inclusion continue d'orienter nos priorités et nos actions, notamment dans la façon dont nous soutenons notre personnel.

Tout au long de 2025, nous avons poursuivi notre croissance et accéléré la mise en œuvre de notre stratégie, dans un contexte en constante évolution qui a exigé des ajustements pour certains. Malgré cela, nos nouvelles recrues se sont senties bien accueillies et intégrées. Elles ont rapidement pu jouer un rôle actif, ce qui reflète le milieu inclusif que nous continuons de bâtir à mesure que nous prenons de l'ampleur. Ensemble, nous avons également progressé autour d'un objectif commun : contribuer à assurer un avenir plus sûr.

Au cours de la dernière année, nous avons délibérément consacré plus de temps à l'écoute de la population canadienne que nous servons. Nos recherches menées en 2025 auprès des nouveaux arrivants et des travailleurs à la demande ont mis en évidence un constat important : les difficultés tiennent davantage à l'accès qu'à la sensibilisation. Beaucoup reconnaissent l'importance de la sécurité financière, mais se heurtent à des obstacles lorsqu'il s'agit de s'orienter dans des systèmes souvent complexes, d'accéder à de l'information fiable ou de trouver des solutions adaptées à leur réalité. Nous savons que les façons de vivre et de travailler au Canada évoluent, et que notre secteur a la responsabilité de suivre le rythme de ces changements.

C'est ainsi que notre raison d'être prend concrètement forme dans l'action. Elle s'appuie d'abord sur une écoute attentive, qui permet de dégager des enseignements utiles et de les mettre à profit pour offrir des solutions plus inclusives, accessibles et pertinentes. Elle guide également nos choix de partenariats, en nous amenant à collaborer avec des organisations qui partagent nos valeurs et nous aident à joindre davantage de personnes partout au Canada, de manière significative.

Au-delà de nos activités d'affaires, cet engagement se reflète aussi dans les communautés que nous soutenons. Qu'il s'agisse de créer des possibilités grâce au sport, d'investir dans l'éducation ou de faciliter l'accès aux soins, nous privilégions des initiatives qui ouvrent des portes et réduisent les obstacles. Ces partenariats reflètent notre conviction que des retombées durables reposent sur des actions cohérentes et intentionnelles.

Dans tout ce que nous entreprenons, une chose demeure claire : l'inclusion est au fondement de notre approche. Pour nous, elle va bien au-delà de la représentation. Cela signifie réduire les obstacles, élargir l'accès et créer des possibilités permettant à chacun de participer pleinement, que ce soit au travail, dans sa communauté ou grâce à des solutions financières qui contribuent à protéger ce qui compte le plus.

Dans le contexte actuel, où les initiatives en matière d'inclusion font l'objet d'un examen accru, notre position demeure inchangée. La diversité renforce la prise de décision, stimule l'innovation et contribue à de meilleurs résultats. Notre priorité n'est pas d'en débattre, mais de la faire vivre.

Lorsque nos pratiques de recrutement, notre façon de concevoir nos solutions et nos partenariats sont alignés, notre raison d'être devient tangible – elle se manifeste dans nos actions, et non seulement dans nos mots.

En 2023 et 2024, nous avons consacré nos efforts à l'élaboration et au déploiement de notre stratégie. En 2025, nous avons accéléré cet élan. Nous poursuivrons sur cette lancée en 2026 en faisant évoluer ce que nous avons mis en place – en consolidant nos bases, en amplifiant notre portée et en favorisant une croissance réfléchie et alignée sur notre raison d'être.

À l'échelle de l'entreprise, une compréhension commune de nos objectifs et de leur importance s'est affirmée.

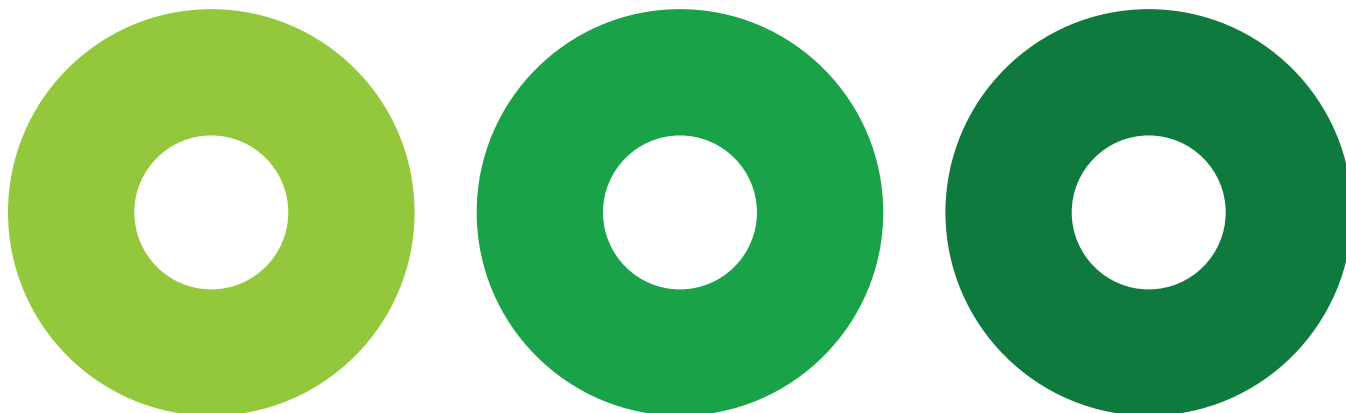
C'est cette clarté qui nous permet de continuer à avancer et de donner vie à notre raison d'être.

Sincères salutations,



**Nigel Branker**

Président-directeur général, Securian Canada



# À propos de Securian Canada

**Nous sommes là pour tous les Canadiens et leurs familles – quelle que soit leur définition de la famille, car tout ce que nous faisons contribue à assurer l’avenir des gens.**



Nos solutions d’assurance et de protection novatrices, pratiques et prêtes à l’emploi sont conçues pour assurer la sécurité financière des Canadiens, pour qu’ils puissent passer plus de temps à faire en sorte que chaque moment compte.

Securian Canada est un assureur de premier plan qui compte plus de 70 ans d’expérience en matière d’innovation au sein des marchés canadiens des institutions financières, des associations professionnelles et des groupes d’affinité.

Nous offrons des solutions d’assurance élaborées avec soin et créons des expériences adaptées aux particuliers que nous servons. Securian Canada exerce ses activités en tant que filiale indépendante de Securian Financial Group, Inc.

# Questions-réponses avec Sofia Theodorou



Chef de l'Expérience humaine, Securian Canada

À titre de chef de l'Expérience humaine, Sofia Theodorou met de l'avant la stratégie talents et culture chez Securian Canada, guidée par la conviction fondamentale que la façon dont le travail se vit influence profondément les résultats.

Son approche vise à bâtir une culture inclusive qui appuie une dynamique de réussite élevée, ancrée dans des liens forts entre les gens, notre raison d'être et la valeur offerte à la clientèle.

L'objectif est simple, mais ambitieux : créer un environnement où chacun et chacune peut accomplir un travail porteur de sens, évoluer de façon tangible et faire vivre notre raison d'être au quotidien.



**Nous bâtissons une culture où l'inclusion devient instinctive, où la diversité des points de vue mène à de meilleurs résultats, et où l'on s'attend à ce que chacun et chacune contribue, évolue et se remette mutuellement en question.»**



1

## **Pouvez-vous nous parler de votre vision de l'inclusion chez Securian Canada et expliquer comment elle s'aligne sur les objectifs plus larges de l'organisation?**

Chez Securian Canada, l'inclusion n'est pas une initiative distincte; elle façonne la manière dont nous bâtissons l'entreprise.

L'inclusion se reflète dans nos pratiques d'embauche, le développement du talent, l'élaboration des expériences offertes à la clientèle et notre prise de décision. Pour nous, elle repose sur la création de conditions qui permettent aux gens de contribuer pleinement et de se remettre mutuellement en question dans leur façon de penser.

Cette conviction est au cœur même de notre raison d'être. Si nous voulons aider les Canadiennes et Canadiens à assurer leur avenir, nous devons compter sur des équipes qui reflètent la réalité des personnes que nous servons et qui se sentent suffisamment en confiance pour exprimer des points de vue variés.

L'inclusion ne consiste pas seulement à créer un sentiment d'appartenance. Elle permet de prendre de meilleures décisions, de concevoir de meilleurs produits et d'obtenir de meilleurs résultats.

2

## **Le rapport de cette année s'articule autour du thème « la raison d'être en action ». Que signifie cette expression pour vous, sur le plan personnel?**

Selon moi, la « raison d'être en action », c'est le passage de l'intention à l'action.

Il est facile de parler de raison d'être de façon générale. Ce qui compte réellement, c'est la manière dont elle se manifeste dans des moments qui ne font pas les manchettes, que ce soit dans la façon dont les leaders animent les réunions, dont les équipes font face aux exigences du quotidien ou dont nous réagissons lorsqu'une personne exprime un point de vue différent.

C'est le choix d'écouter plus attentivement, de remettre en question avec respect et de créer de l'espace, même lorsqu'il serait plus simple de passer à autre chose.

Au fil du temps, ces petits choix façonnent la culture, et c'est là que la raison d'être prend tout son sens.

3

## **Lorsque vous repensez au travail accompli en 2025 dans le cadre de nos trois piliers (personnes et culture, clientèle et partenaires, et collectivités), quelle réalisation vous rend la plus fière?**

Parmi les nombreuses initiatives menées en 2025, plusieurs me rendent profondément fière de ce que nous avons accompli, mais ce qui se démarque avant tout est notre capacité à passer de l'intention à l'intégration.

### **Personnes et culture**

En ce qui concerne les personnes et la culture, nos Réseaux d'inclusion et l'évolution de la stratégie de mieux-être VIBE ont permis de créer bien plus que des programmes. Ils ont favorisé un véritable élan de mobilisation. Ces initiatives, de plus en plus portées par le personnel, s'intègrent à la façon dont les gens se connectent, apprennent et se soutiennent entre eux.

### **Clientèle et partenaires**

En menant une recherche sur les nouveaux arrivants, nous avons pu mieux saisir, aux côtés de la clientèle et des partenaires, la réalité vécue de la sécurité financière. Elle influence désormais notre réflexion sur la conception des produits et l'accessibilité, de façon beaucoup plus ancrée dans l'expérience.

### **Nos collectivités**

Au sein de nos collectivités, nous avons évolué du parrainage vers une participation active. Que ce soit par le sport ou l'éducation, notre personnel s'engage, tisse des liens et demeure présent d'une manière authentique.

D'un pilier à l'autre, le fil conducteur est clair : il ne s'agit pas seulement d'en faire plus, mais de le faire avec davantage d'intention et de pertinence.

4

### **Vous observez sans doute l'inclusion se manifester de différentes façons. Quelles tendances voyez-vous dans la manière dont elle se développe chez Securian Canada?**

Le changement le plus marquant est que l'inclusion ne repose pas sur une seule équipe. Elle s'inscrit désormais dans la façon dont les dirigeants exercent leur rôle et dont les équipes fonctionnent. On la retrouve tant dans nos structures officielles, comme les Réseaux d'inclusion et le Groupe de réflexion sur la culture, que – tout aussi important – dans les comportements du quotidien.

Une autre tendance est notre volonté de mettre l'accent sur des pratiques porteuses de sens, au lieu de rechercher la visibilité. Plutôt que de nous concentrer sur le discours attendu, nous privilégions des pratiques qui transforment réellement l'expérience de travail. Cette approche demande parfois plus de temps, mais c'est ce qui en assure la pérennité.

5

### **Qu'est-ce qui vous indique que l'inclusion fait désormais partie intégrante de la collaboration, et non seulement d'un engagement sur papier?**

On le ressent dans la manière dont les gens se présentent au travail. Les échanges suscitent plus de curiosité, et les collègues sont plus enclins à remettre en question les idées – et à accepter que les leurs le soient aussi. L'expression des points de vue se fait avec plus d'assurance, même en cas d'opposition.

Nos programmes de formation ont permis d'établir un langage commun. Mais ce qui importe surtout, c'est de voir ce langage prendre vie au quotidien.

Ce qui nous guide le plus, ce sont les témoignages de notre personnel. Lorsqu'on nous dit se sentir en confiance pour prendre des risques, être soi-même et faire entendre sa voix, nous savons que nous passons de l'engagement à une culture pleinement incarnée.

6

### **Comment notre culture organisationnelle évolue-t-elle et à quoi peut-on s'attendre pour la suite?**

Notre culture devient plus intentionnelle, plus humaine et plus connectée.

On comprend désormais plus clairement que la réussite et le bien-être ne s'opposent pas; au contraire, ils se renforcent mutuellement. Lorsque les gens évoluent avec l'énergie, la clarté et les liens nécessaires pour donner le meilleur d'eux-mêmes, les résultats suivent naturellement.

Voilà ce que nous cultivons grâce à la stratégie VIBE et à notre approche globale axée sur les personnes, en misant sur des conditions qui soutiennent la réussite à long terme.

La prochaine étape consiste à privilégier la constance. Autrement dit, il s'agit d'intégrer davantage ces expériences, de les rendre plus accessibles et de les aligner plus étroitement sur la façon dont le travail se déroule réellement, à mesure que nous poursuivons notre croissance.

7

### **En regardant vers l'avenir, qu'aimeriez-vous que Securian Canada incarne dans quelques années? Quel type d'équipe cherchez-vous à bâtir?**

Je souhaite que Securian Canada soit reconnue comme un milieu où les gens font un travail porteur de sens et en ressentent pleinement la valeur. Un milieu où l'expérience est cohérente, d'une équipe à l'autre, d'un rôle à l'autre et à chaque moment qui compte.

Nous bâtissons une culture où l'inclusion devient instinctive, où la diversité des points de vue mène à de meilleurs résultats, et où toutes et tous contribuent, évoluent et se remettent mutuellement en question. Je suis convaincue que c'est ce qui nous distinguera et soutiendra notre succès à long terme.

# Engagement envers les personnes et la culture

**Nous avons lancé notre stratégie d'inclusion à la fin de 2024 et avons poursuivi sur cet élan en 2025, une année qui a mis à l'épreuve la façon dont les organisations de partout envisagent l'inclusion.**

Alors que, à l'échelle mondiale, plusieurs entreprises se détournent des efforts en diversité, équité et inclusion, Securian Canada a fait un choix résolument différent. Notre démarche est devenue moins axée sur la visibilité et davantage sur l'intention. L'inclusion est au cœur de ce que nous faisons chaque jour, et nous restons pleinement engagés envers les personnes, la culture, la clientèle, les partenaires et les collectivités.

# Inclusion et bien-être

## Réseaux d'inclusion

L'année 2025 a marqué la première année complète d'activité des quatre Réseaux d'inclusion de Securian Canada, une étape clé pour ces communautés dédiées au renforcement des liens, à l'apprentissage et à la visibilité au sein de l'organisation. Ce jalon fait suite à une démarche amorcée en 2024, au cours de laquelle les membres du personnel ont été invités à indiquer les groupes démographiques et les enjeux qu'ils souhaitaient voir représentés, menant à la sélection et au lancement de quatre réseaux en janvier 2025.

La participation est ouverte à tous, tant les personnes qui s'identifient elles-mêmes à la communauté représentée que les personnes qui souhaitent y participer à titre d'allié.

Les membres du personnel se sont joints aux groupes après un simple appel à participation, et à partir de là, chaque réseau a commencé à façonner sa propre identité. Tout au long de 2025, les membres des Réseaux d'inclusion ont élaboré des chartes, clarifié leurs mandats, choisi des responsables de la coprésidence et des personnes-ressources, établi des structures de fonctionnement autonomes et commencé à apporter des contributions précieuses à l'organisation.

## Les quatre réseaux d'inclusion sont les suivants :

### 1

#### Réseau WIN (Condition féminine)

Soutient les femmes et leurs alliés dans leur épanouissement professionnel, en favorisant les occasions de croissance, les connexions significatives et le partage d'expériences.

### 2

#### Réseau Mosaïque Harmonie

Visé à créer un environnement bienveillant où tout le monde peut se sentir connecté, valorisé et respecté.

### 3

#### Queercommunauté et alliés-es (2ELGBTQIA+)

S'engage à promouvoir un environnement de travail inclusif et solidaire, où chacun-e trouve sa place et se sent pleinement accueilli-e.

### 4

#### Réseau Diverses habiletés (DAN) – Accessibilité

Reste fidèle à son objectif de faire progresser la culture d'inclusion de Securian Canada en célébrant la diversité des idées, des talents et des capacités au sein de notre personnel.



Chez Securian Canada, les gens se soucient non seulement du travail, mais aussi les uns des autres.»

#### Kezia Abraham

Spécialiste de la mise en œuvre de programmes



# Programme VIBE

L'équipe Expérience humaine de Securian Canada a lancé le programme VIBE, une stratégie de bien-être déployée dans l'ensemble de l'entreprise qui s'articule autour de trois piliers :

**1 Liens interpersonnels**

**2 Énergie en action**

**3 Clarté d'esprit**

VIBE repose sur la reconnaissance de l'importance de l'inclusion (liens interpersonnels), de la santé physique et émotionnelle (énergie en action) et de la santé mentale (clarté d'esprit). Il constitue le cadre de référence qui rassemble et structure les nombreuses formations et initiatives offertes au personnel tout au long de l'année.

## Formations sur la santé mentale

Tout au long de l'année, nos équipes ont approfondi leur compréhension de la santé mentale et renforcé leur capacité à se soutenir mutuellement.

Dans leur ensemble, ces initiatives ont contribué à renforcer une compréhension commune de l'importance de la santé mentale et à en faciliter la reconnaissance au quotidien. Elles ont également favorisé le soutien entre collègues et contribué à l'instauration d'un milieu de travail fondé sur la confiance, la bienveillance et la sécurité psychologique.

### Faits saillants :

- Séances de formation et ressources sur la santé mentale offertes à l'occasion de la Semaine de la santé mentale, en mai
- Formation en premiers soins de santé mentale destinée aux gestionnaires d'équipe pendant l'été
- Déploiement, à l'automne, de la formation sur les principes essentiels de la santé mentale pour l'ensemble du personnel
- Mise à disposition d'outils pratiques pour mieux reconnaître les signes de stress et soutenir ses collègues

## Apprentissage agile

En juillet et en octobre, une série de séances portant sur l'agilité d'esprit a été proposée afin d'aider nos équipes à développer des compétences clés pour maintenir leur concentration, s'adapter au changement et évoluer efficacement dans des environnements en constante transformation.

### Série d'apprentissage sur l'inclusion 2.0

Lancée en 2024, la série d'apprentissage sur l'inclusion s'est poursuivie en août 2025 avec des formations portant sur les préjugés inconscients, le rôle d'allié et les microagressions.

Dans le cadre d'ateliers participatifs, les membres du personnel ont exploré la manière dont l'inclusion se manifeste dans les interactions quotidiennes et le rôle que chacun et chacune joue dans le maintien d'un climat de sécurité psychologique, peu importe sa fonction ou son niveau d'ancienneté.

La participation et les commentaires recueillis tout au long de la série ont été très positifs et témoignent de l'engagement intentionnel du personnel à contribuer à un milieu de travail où les personnes peuvent être pleinement elles-mêmes, dans un climat de confiance.

## Médecin en ligne

En décembre, nous avons élargi notre programme de bien-être en intégrant Médecin en ligne à notre régime d'avantages sociaux. Médecin en ligne offre aux membres du personnel de Securian Canada ainsi qu'à leurs personnes à charge admissibles un accès gratuit à des médecins de famille autorisés à exercer au Canada, avec des consultations illimitées entièrement couvertes. Les soins virtuels sont accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, partout au pays, y compris lors de déplacements à l'extérieur de la province de résidence.

# Observances culturelles



## Mois de l'histoire des Noirs

En février, Securian Canada a souligné le Mois de l'histoire des Noirs en mettant l'accent sur l'apprentissage, le partage de récits et des échanges enrichissants. L'événement phare du mois a été une discussion inspirante entre le président-directeur général de Securian Canada, Nigel Branker, et la conférencière invitée, la Dre Chika Oriuwa, médecin, autrice et porte-parole reconnue pour son engagement en faveur de l'équité et de la représentation.

Leur discussion a mis en lumière des thèmes à la fois personnels et universels, dont le leadership authentique, le courage requis pour évoluer dans des environnements où la représentation est limitée, le développement de la résilience dans le respect de ses valeurs, ainsi que l'importance de la sécurité psychologique en milieu de travail. Les échanges ont également porté sur la notion d'héritage : ce que signifie laisser une empreinte durable et porteuse de sens, et la manière dont la défense des droits et le leadership s'entrecroisent naturellement, particulièrement dans un contexte où les discours sur l'inclusion suscitent une résistance accrue.

## Journée internationale des femmes

En mars, Securian Canada a souligné la Journée internationale des femmes par la tenue d'un événement virtuel mettant en vedette la Dre Samra Zafar, conférencière de renommée internationale, autrice à succès, médecin et ardente défenseuse du leadership authentique et du bien-être. Sa présentation s'inscrivait directement dans le thème de 2025, « Accélérer l'action », qui invitait à faire preuve d'intentionnalité afin de faire progresser l'égalité entre les genres.

La Dre Zafar a partagé son parcours personnel, depuis un mariage forcé durant son enfance jusqu'à devenir l'une des voix les plus influentes au Canada en matière de droits de la personne. Elle a également abordé les thèmes de son prochain livre, *Unconditional*, en proposant des pistes concrètes pour dépasser les croyances limitantes, renforcer l'estime de soi et passer à l'action en posant des gestes audacieux pour mener une vie plus épanouie et pleinement assumée. Les membres du personnel ont ainsi été invités à réfléchir à la manière dont ces apprentissages peuvent soutenir tant leur cheminement personnel que la culture inclusive que nous cultivons chez Securian Canada.

## Mois du patrimoine asiatique

À l'occasion du Mois du patrimoine asiatique en mai, nous avons organisé une table ronde virtuelle sur la représentation asiatique au cinéma et à la télévision. Comme ces médias continuent de façonner notre compréhension des identités et des cultures, des membres du Réseau Mosaique Harmonie de Securian Canada ont proposé une séance mettant en lumière des femmes asiatiques canadiennes dont le travail contribue à redéfinir le paysage du divertissement. Cette initiative portée par les employés renforce nos efforts visant à créer des espaces propices à l'apprentissage, à la représentation et à la diversité des voix.

La table ronde a réuni trois créatrices reconnues : Connie Wang (actrice, productrice et scénariste), Gayle Ye (directrice de la photographie) et Nathalie Younglai (scénariste primée et fondatrice de BIPOC TV & Film). Les échanges ont permis aux membres du personnel de mieux comprendre les enjeux liés à l'identité, à l'expression créative et aux parcours professionnels dans l'industrie, du point de vue de personnes canadiennes d'origine asiatique. Les membres du personnel ayant assisté à l'événement ont également eu la possibilité de s'inscrire pour courir la chance d'obtenir un nombre limité de billets gratuits pour des projections dans le cadre du Festival du film asiatique de Vancouver.

En donnant la parole à des créatrices canadiennes d'origine asiatique, et en mettant en valeur leurs récits et leurs expériences vécues, cet événement a réaffirmé la conviction de Securian Canada selon laquelle célébrer le patrimoine signifie aussi écouter et apprendre. Il a également mis en évidence l'importance d'élargir la place accordée aux histoires que nous choisissons de valoriser, tant au sein de notre milieu de travail que dans la culture plus large qui nous façonne collectivement.



**À mesure que l'inclusion s'est encore davantage intégrée à nos façons de faire, nous avons poursuivi sur notre lancée, en affinant notre stratégie avec intégrité et en consolidant notre réputation d'organisation. »**

**Elizabeth Charles**

Vice-présidente adjointe, Inclusion





### Mois de la Fierté

D'un bout à l'autre du pays, le Mois de la Fierté s'est décliné autour de thèmes comme « S'élever avec fierté, se tenir en force » au Manitoba, « Fleurir ici, maintenant! » à Montréal et « All in » (« tous inclus ») à Toronto. Ces thèmes partageaient un fil conducteur commun : rappeler que la Fierté est à la fois une célébration et un appel à se mobiliser en faveur de l'inclusion, des droits et de la communauté.

Dans cette optique, Securian Canada a organisé en juin un événement pour le Mois de la Fierté, en partenariat avec The 519, un organisme torontois de la communauté 2ELGBTQIA+ axé sur la défense des droits, l'éducation et le soutien communautaire. Trois représentantes et représentants de l'organisme The 519 - Jaymie Sampa, Aniska Ali et Ash McGhee - se sont joints à nous pour une discussion ouverte sur ce que signifie créer des espaces inclusifs, la façon dont l'identité façonne les expériences vécues, ainsi que le rôle d'allié, en milieu de travail comme ailleurs.

L'événement a été organisé par le Réseau d'inclusion Queercommunauté et allié-es (2ELGBTQIA+) de Securian Canada, un groupe bénévole de membres du personnel qui contribue à accroître la sensibilisation, à offrir des programmes et à favoriser la création de liens au sein de l'organisation. La séance a conjugué récits personnels et perspectives pragmatiques, abordant notamment la compréhension de l'acronyme 2ELGBTQIA+ dans toute sa portée, ainsi que la reconnaissance des gestes du quotidien qui contribuent à renforcer le sentiment d'appartenance. Elle a offert aux membres du personnel l'occasion d'apprendre, de s'engager et de réfléchir à la manière dont l'inclusion se manifeste en pratique dans les interactions en milieu de travail.

### Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Pour souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en septembre, Securian Canada a invité la journaliste, conteuse et autrice à succès anichinabée Tanya Talaga à animer une séance plénière. Mme Talaga a partagé des récits et des réflexions tirés de son plus récent ouvrage, *Seven Grandfather Teachings*, et a évoqué les liens entre le passé et l'avenir, ainsi que la manière dont les enseignements de vérité et d'amour peuvent guider notre façon d'être présents les uns pour les autres, tant au travail que dans nos communautés.

Mme Talaga est reconnue pour ses ouvrages *Seven Fallen Feathers*, *All Our Relations* et *The Knowing*, ainsi que pour son parcours à titre d'ancienne journaliste au Toronto Star, de chroniqueuse au Globe and Mail, de codirectrice de la série documentaire *The Knowing* de CBC et de fondatrice de Makwa Creative. Par son art du récit, elle a offert un regard éclairant sur les expériences autochtones au Canada, en tissant des liens entre son enfance, le contexte historique et les efforts continus qui s'inscrivent dans les démarches de vérité et de réconciliation.

# Culture mobilisée

## Groupe de réflexion sur la culture

Le Groupe de réflexion sur la culture réunit des membres du personnel de partout chez Securian Canada afin de renforcer la manière dont nous établissons des liens, communiquons et travaillons ensemble.

Composé de plus de 30 employés provenant de différentes équipes, fonctions et provinces, le groupe a pour mandat d'écouter attentivement les commentaires du personnel et de les transformer en améliorations utiles et applicables dans nos façons de travailler au quotidien.

Tout au long de l'année, le Groupe de réflexion sur la culture a lancé une série de ressources, dont la liste des « c'est correct », qui propose des affirmations visant à normaliser l'apprentissage, la possibilité de poser des questions et le droit d'être simplement humain au travail. Le groupe a également publié une « boussole des communications », soit un guide aidant les employés à choisir les méthodes et les canaux de communication les mieux adaptés pour joindre leurs équipes, ainsi qu'un dictionnaire des termes et acronymes de l'entreprise afin de faciliter la compréhension de la terminologie couramment utilisée.

Ces outils contribuent à améliorer la communication entre les équipes et à favoriser un engagement significatif, en facilitant l'accès à l'information et en permettant aux personnes de se sentir incluses et soutenues dans leur travail.

## Bénévolat

Chez Securian Canada, chaque employé a la possibilité de consacrer une journée de travail rémunéré par année à des activités de bénévolat auprès d'un organisme de bienfaisance enregistré, afin de soutenir une cause qui lui tient à cœur.

Par ailleurs, nous avons encouragé nos équipes à participer à la Semaine nationale de l'action bénévole, qui a lieu à la fin avril, en donnant de leur temps de manière personnelle et significative. Nous avons lancé un défi pendant la Semaine de l'action bénévole, invitant les employés à s'inscrire individuellement ou à former des équipes avec leurs collègues, puis à partager une photo de leur expérience.

Un moment marquant est venu d'un groupe d'employés ayant fait du bénévolat au Pavillon Macaulay, le refuge d'urgence de Mission Bon Accueil à Montréal. Lors d'un quart de soir, ils ont servi des repas chauds, contribué à maintenir un environnement accueillant et soutenu le travail essentiel en coulisses. L'un d'eux a reconnu, parmi les personnes servies, un ancien collègue - un rappel de la fragilité et de l'imprévisibilité de la vie. Cette expérience reflète la compassion au cœur de la mission de l'organisme et l'apport réel de quelques heures de bénévolat. Ces initiatives montrent que la communauté, le service et les liens humains font partie intégrante de la façon dont nous sommes présents les uns pour les autres.



**Securian Canada a su créer un milieu de travail solidaire et stimulant qui me donne envie de m'investir pleinement. »**

**Priya Allen**

Coordonnatrice, Talents et développement organisationnel



# Engagement envers la clientèle et les partenaires

Nous collaborons avec des organisations qui partagent nos valeurs et alignons nos efforts non seulement pour concevoir des produits innovants et inclusifs, mais aussi pour élargir notre portée afin de mieux servir la population canadienne.



# Leadership éclairé

## La réalité des nouveaux arrivants : un aperçu par Securian Canada

Publié en juin, *La réalité des nouveaux arrivants : un aperçu par Securian Canada*, constitue le deuxième chapitre de la série d'études de Securian Canada, lancé en 2024 avec *Les dessous du travail à la demande : un aperçu par Securian Canada*.

Cette série d'études vise à mieux comprendre et à faire connaître les réalités de communautés souvent sous-représentées, en particulier dans les secteurs des services financiers et de l'assurance.

Les nouveaux arrivants viennent au pays avec de grandes ambitions et font face à des défis uniques, mais ils demeurent aussi l'un des groupes les plus difficiles à joindre pour les institutions financières.

Comprendre les réalités de communautés traditionnellement mal desservies nous aide à mieux soutenir la population canadienne de tous horizons et à toutes les étapes de leur vie, tout en permettant d'accompagner plus efficacement nos partenaires d'affaires grâce à l'élaboration de produits et de services centrés sur l'humain et fondés sur des données.

Bien que l'expérience des nouveaux arrivants varie d'une personne à l'autre, notre étude a fait ressortir des constats importants.

Nous avons appris que pour plus de la moitié (54 %) des nouveaux arrivants, le stress financier constitue le principal défi en matière de santé ou de bien-être depuis leur arrivée au Canada – un écart de 21 % par rapport au deuxième défi le plus souvent mentionné (conciliation travail-vie personnelle, à 33 %).

Nous avons analysé les facteurs qui aident les personnes à se sentir en confiance dans la prise de décisions financières lorsqu'elles s'établissent dans un nouvel environnement. Nous nous sommes aussi intéressés à leur capacité à allier les outils numériques et l'accompagnement humain, ainsi qu'au rôle que joue l'assurance dans leur installation dans un nouveau pays.

L'étude met aussi en lumière des pistes pour rendre la protection financière plus claire, plus accessible et plus facile à comprendre. Certains constats confirment l'orientation que nous avons déjà prise, tandis que d'autres soulèvent de nouvelles questions que nous sommes impatients d'explorer.

Essentiellement, elle vise à cerner les besoins des nouveaux arrivants alors qu'ils traversent l'une des plus grandes transitions de leur vie. Les enseignements de ce rapport nous offrent une vision plus claire de ce qui fonctionne bien et des aspects où le secteur peut améliorer l'accessibilité et l'inclusion.

[!\[\]\(991b36aa5bd6fb38a409d6026b7522b3\_img.jpg\) Lire le rapport](#)

# Collaboration avec la Ligue canadienne de football

## Parrainage du programme Diversité au football

**Nous sommes fiers d'être le partenaire officiel en assurance vie de la LCF et le commanditaire principal du programme Diversité au football.**

Ce programme offre à des personnes issues de divers horizons l'occasion de faire leurs premiers pas dans le milieu du sport professionnel et d'acquérir de l'expérience en entraînement, opérations, conditionnement physique et communications, ainsi que dans les nombreux rôles en coulisses qui contribuent au bon fonctionnement de la ligue. Les participants se rendent au camp d'entraînement d'une équipe de la LCF afin de vivre, au cœur de la Ligue, une expérience immersive et enrichissante, adaptée à leurs compétences et à leurs objectifs.

L'intérêt pour le programme ne cesse de croître. En 2025, le nombre de candidatures a bondi de 161 %, signe que le programme est de plus en plus reconnu comme une excellente occasion d'intégrer le milieu du sport professionnel.

En 2025, nous avons accueilli neuf nouvelles personnes participantes. Chacune est arrivée avec son propre parcours et sa perspective, et s'est pleinement intégrée à la vie du club pendant son séjour au camp d'entraînement. Elles ont travaillé aux côtés du personnel, découvert le fonctionnement quotidien d'une équipe professionnelle et établi des liens pouvant soutenir leur cheminement de carrière à long terme. Leur expérience a été mise en valeur dans neuf capsules vidéo, accessibles sur la chaîne YouTube de Securian Canada.

Pour marquer les trois ans du programme, nous avons tenu en septembre un événement de clôture réunissant d'anciennes et anciens participants, des partenaires de la LCF et des membres de l'équipe de Securian Canada. Les personnes ayant participé au programme ont partagé la manière dont cette expérience a contribué à renforcer leur confiance, à orienter leur parcours professionnel et à nourrir leur sentiment d'appartenance au milieu du sport.

**+ [Visionner notre série de vidéos Diversité au football](#)**



**Il est important d'assurer une représentation. C'est une occasion extraordinaire, qui permet à des personnes qui me ressemblent de percer dans des domaines qui seraient autrement difficiles d'accès sans des programmes comme celui-ci.»**

**Karen Garcia**

Participante au programme  
Diversité au football



# Acteurs de changement

En collaboration avec la LCF, nous avons repensé l'un des volets clés de notre partenariat : le concours annuel lié à la Coupe Grey.

Plutôt que de proposer un concours traditionnel de type « inscrivez-vous pour courir la chance de gagner », nous avons mis en place l'initiative *Acteurs de changement* qui reflète l'esprit de communauté, de reconnaissance et d'engagement au cœur du programme Diversité au football.

Nous avons ainsi lancé le concours *Acteurs de changement*, invitant les Canadiennes et les Canadiens à proposer la candidature d'une personne de leur collectivité qui incarne réellement ce que signifie faire une différence. La réponse a été remarquable : près de 300 candidatures ont été soumises, chacune mettant en lumière des leaders du quotidien dont les actions passent souvent inaperçues, mais qui marquent profondément leur entourage.

Parmi les nombreuses candidatures reçues, celle de James Dickens s'est démarquée. Pompier depuis plus de 18 ans, entraîneur de football dévoué et mentor engagé auprès de jeunes athlètes, James a été mis en

nomination pour le soutien constant qu'il a offert à sa collectivité, même alors qu'il suivait des traitements pour un cancer de stade 4. Sa force, sa générosité et son engagement ont suscité une vive reconnaissance chez toutes les personnes ayant pris connaissance de sa candidature.

James et sa conjointe, Sam, ont assisté ensemble à la Coupe Grey à Winnipeg, vivant une expérience inoubliable avant son décès en décembre 2025.

L'initiative *Acteurs de changement* a donné vie à l'intention qui sous-tend le partenariat entre Securian Canada et la LCF en permettant de faire entendre la voix de leaders locaux, de mettre en valeur des histoires de résilience et de dévouement, et de créer un espace pour rendre hommage à des personnes - comme James - qui contribuent à renforcer leur collectivité.

[!\[\]\(375cabd837b97cf016d36e6dfd1b1d2f\_img.jpg\) Découvrir le parcours de James Dickens](#)



# Collaboration avec les Maple Leafs de Toronto

## Parrainage du programme Home Ice Hockey

**En tant que partenaire officiel en assurance vie des Maple Leafs de Toronto, nous sommes fiers de poursuivre notre engagement à titre de commanditaire présentateur du programme Home Ice Hockey de la Fondation MLSE.**

Fort de l'élan amorcé en 2024, le programme continue de rendre le hockey plus accessible aux jeunes et s'étend désormais à 13 collectivités de la région du Grand Toronto, rejoignant près de 350 jeunes chaque année.

Nous offrons un soutien financier afin d'assurer la pérennité et l'expansion du programme, en permettant aux participantes et participants un accès gratuit à l'équipement, à l'encadrement et au temps de glace. Au-delà du financement, l'année 2025 a marqué un virage vers un engagement plus direct, renforçant notre présence auprès des collectivités et des familles que le programme soutient.

En mars, notre équipe a pris part au tournoi de fin de saison de Home Ice Hockey afin de soutenir les jeunes et leurs familles. Des membres du personnel se sont portés bénévoles, sur la glace comme à l'extérieur de la patinoire, pour appuyer le déroulement des activités et prêter main-forte aux entraîneurs. Leur présence a donné vie au partenariat, créant des moments mémorables pour les jeunes et leurs familles, tout en renforçant les liens entre Securian Canada et les collectivités que nous servons.

### PROGRAMME HOME ICE HOCKEY : FAITS SAILLANTS

**350 jeunes**

soutenus chaque année

**13 collectivités**

établies dans l'ensemble du Grand Toronto

**+ En savoir plus**



# Collaboration avec l'Association canadienne des automobilistes

## Tournoi de golf de bienfaisance pour Hope Air

En septembre, nous avons participé, à titre de commanditaire platine, au tournoi de golf caritatif annuel de l'Association canadienne des automobilistes (CAA) au profit de Hope Air.

L'événement réunit des partenaires, des membres de la collectivité et des personnes engagées dans la cause afin de contribuer à éliminer certains des principaux obstacles à l'accès aux soins médicaux au Canada : la distance, le coût et la géographie.

La portée de Hope Air continue de croître d'année en année. Selon ses plus récents résultats publiés en 2024, l'organisme a facilité 45 943 déplacements, soutenu des patientes et des patients issus de 642 collectivités partout au Canada et organisé 7 172 voyages vers des rendez-vous médicaux essentiels.

Ces chiffres représentent des milliers de familles ayant pu accéder à des soins vitaux auxquels elles n'auraient peut-être pas eu accès autrement. En soutenant la CAA et Hope Air, nous contribuons à faire en sorte qu'un plus grand nombre de personnes au Canada puissent recevoir les soins dont elles ont besoin, peu importe la distance, le coût ou la géographie.

### CONTRIBUTION DE HOPE AIR

642

collectivités desservies

7 172

déplacements de patients

45 943

organisation des déplacements



Entendre des familles vivant dans des régions éloignées du Canada raconter comment elles ont pu compter sur les vols de Hope Air pour accéder à des soins vitaux dans des hôpitaux pédiatriques de grands centres urbains, comme Toronto, est profondément émouvant et rappelle pourquoi cette cause est si importante.»

**Shamir Jamal**

Souscripteur en chef, Securian Canada



# Engagement envers les collectivités

Notre soutien aux populations traditionnellement mal desservies s'est élargi grâce à des commandites, tant nouvelles qu'existantes.

# Commandites

## Cricket to Conquer Cancer

Au cours de notre deuxième année de soutien à la collecte de fonds annuelle de la Princess Margaret Cancer Foundation visant à faire progresser la recherche sur le cancer, nous nous sommes joints à l'initiative Cricket to Conquer Cancer à titre de commanditaire du programme d'ambassadeurs et avons participé directement sur le terrain.

Notre chef de la transformation et de la technologie, Sara Mazhar, a accru sa participation en se joignant à titre de coprésidente honoraire et en dirigeant une équipe pour représenter Securian Canada.

Elle a également été reconnue comme la principale collectrice de fonds en 2025, contribuant ainsi à atteindre et même dépasser l'objectif de l'événement, soit recueillir 1,1 million de dollars au profit de la recherche sur le cancer.

## Women in Insurance Summit

En juin, nous avons participé au Women in Insurance Summit (Sommet des Femmes dans l'Assurance), un événement d'envergure qui aide les femmes et leurs alliés à progresser et à diriger avec confiance dans un contexte en constante transformation.

Notre chef de l'administration, Sharla Postic, a présenté la Dre Samra Zafar à titre de conférencière principale, ouvrant des échanges sur la résilience, le leadership et le bien-être.

La séance a souligné l'importance de faire progresser l'inclusion dans l'ensemble de l'industrie grâce à la collaboration, au dialogue et à la création d'environnements où les femmes se sentent soutenues pour s'épanouir, tisser des liens et diriger avec confiance.



# 1,1 M\$

amassés par Cricket to Conquer Cancer pour soutenir la recherche sur le cancer





### **ParaSport Ontario**

Nous avons élargi notre engagement envers le sport inclusif grâce à un nouveau partenariat avec ParaSport Ontario.

En septembre, nous avons commandité et participé au 8e brunch annuel de remise des prix ainsi qu'au tournoi de golf Para Pro-Am, une journée qui a mis en valeur le pouvoir du sport inclusif. Voir des para-athlètes performer de haut niveau dans leur discipline a été un puissant rappel que le sport ne connaît pas de barrières.

Dans le cadre de notre participation, nous avons fait don d'un tout nouveau fauteuil roulant de course à Tai Young, un para-athlète talentueux et prometteur.

Cet investissement permet à Tai de poursuivre la prochaine étape de son parcours de performance et contribue à créer davantage de possibilités pour d'autres para-athlètes.

### **Canadian Association of Black Insurance Professionals**

Nous reconnaissons la nécessité d'une plus grande inclusion au sein du secteur de l'assurance et sommes convaincus que des pratiques inclusives et durables sont à l'origine de l'innovation et de la réussite.

Depuis 2023, nous sommes fiers de soutenir, à titre de commanditaire, la Canadian Association of Black Insurance Professionals (CABIP), un organisme fondé sur l'adhésion. Sa mission est de réduire les inégalités d'accès aux occasions pour les personnes professionnelles noires du secteur de l'assurance au Canada, notamment en offrant un accès gratuit à des initiatives de défense des intérêts, de mentorat, de formation et de réseautage.

Notre soutien aux activités de la CABIP, à titre de commanditaire argent, contribue à bâtir un bassin de talents plus inclusif et à renforcer le sentiment d'appartenance des personnes professionnelles noires du secteur de l'assurance au Canada.

### **Indspire**

Nous croyons que l'éducation est la pierre angulaire de l'épanouissement, de la sécurité et de la réussite. Depuis 2023, nous soutenons Indspire, un organisme de bienfaisance autochtone national qui investit dans l'éducation des membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis afin de générer des retombées durables pour ces personnes, leurs familles, leurs collectivités et l'ensemble du Canada.

Dans le cadre d'une entente de cinq ans avec Indspire, Securian Canada finance 10 bourses destinées à des étudiantes et étudiants autochtones inscrits dans des établissements d'enseignement postsecondaire ou de formation, créant ainsi de nouvelles possibilités pour les jeunes autochtones de réaliser leur plein potentiel.

### **Fondation Douglas**

Nous avons contribué à la Fondation de l'Institut universitaire en santé mentale Douglas dans le cadre de son événement de collecte de fonds Bâisseurs d'espoir, axé sur l'avancement de la santé mentale des femmes.

L'Institut Douglas abrite le plus grand centre de recherche en santé mentale au Québec, et son travail aide à mettre en lumière les réalités souvent invisibles de la maladie mentale.

# Marques de reconnaissance

## Certification Excellent lieu de travail<sup>MD</sup> (Great Place to Work<sup>®</sup>)

Pour la troisième année consécutive, Securian Canada a été reconnue comme étant un Excellent lieu de travail<sup>MD</sup>, ce qui reflète la perception authentique des membres du personnel quant à leur expérience au travail.

En 2025, 91 % du personnel a participé au sondage, signe d'un niveau élevé de confiance et d'une volonté de s'exprimer avec franchise. Parmi les répondants, 88 % ont affirmé que Securian Canada est un excellent milieu de travail, et l'organisation a obtenu une cote Trust Index<sup>MD</sup> de 84 %, bien supérieure à la moyenne canadienne.

Ces résultats illustrent l'expérience quotidienne au sein de Securian Canada. Les membres du personnel se sentent respectés, soutenus et fiers du travail accompli aux côtés de leurs collègues. Cette certification met en évidence une culture façonnée par la manière dont les personnes se mobilisent les unes pour les autres, année après année.



## FAITS SAILLANTS DU SONDRAGE

91 %

taux de participation

88 %

mobilisation globale

84 %

résultat Trust Index<sup>®</sup>

## Certification « Living Wage » (salaire viable)

Nous sommes désormais un employeur certifié « Living Wage » en Ontario et en Colombie-Britannique, une étape importante dans nos efforts continus visant à assurer une rémunération juste et concurrentielle.

La certification repose sur certains des critères les plus rigoureux au pays. Y répondre signifie que nos niveaux de rémunération correspondent au coût réel de la vie dans nos collectivités, contribuant ainsi à assurer une stabilité financière aux membres de notre personnel et à leurs familles.





### La Gouvernance au Féminin : certification Parité Bronze

Securian Canada a obtenu la certification Parité Bronze de La Gouvernance au Féminin en 2023 et a été recertifiée en 2025, ce qui témoigne de ses efforts soutenus pour mettre en œuvre des pratiques exemplaires en matière de recrutement, de formation, de promotion, de rémunération et de gestion des talents.

À l'automne, nous avons commandité le gala de la section torontoise de La Gouvernance au Féminin, une occasion d'échanger avec d'autres leaders du milieu des affaires canadien autour de l'importance de faire progresser l'équité entre les genres – non seulement comme impératif moral, mais aussi comme levier de performance.

L'événement a permis de reconnaître les leaders et les organisations qui posent des actions mesurables pour faire passer les politiques de l'intention à la pratique et faire de l'équité une norme plutôt qu'une exception.



### Top Insurance Employer

En 2025, Securian Canada a été reconnue parmi les meilleurs employeurs du secteur de l'assurance par le magazine *Insurance Business Canada*. Cette distinction est accordée aux organisations qui obtiennent une note moyenne de satisfaction d'au moins 75 % de la part de leur personnel, lequel évalue son milieu de travail selon plusieurs critères, notamment les avantages sociaux, la rémunération, la culture, le perfectionnement professionnel et l'engagement envers la diversité et l'inclusion.

Le magazine chapeaute également les prestigieux *Insurance Business Awards*, dans le cadre desquels Securian Canada a été finaliste dans les catégories « Excellence in DEI » (excellence en diversité, équité et inclusion) et « Health & Life Insurer of the Year » (assureur vie et santé de l'année). Ces distinctions soulignent la culture inclusive que nos équipes continuent de bâtir.

Nous avons également commandité le prix du service à la clientèle et de l'expérience client, mettant en relief l'importance de reconnaître l'excellence à l'échelle de l'industrie.



Les organisations guidées par une raison d'être et axées sur l'inclusion et la diversité surpassent leurs pairs, et la véritable équité repose sur des actions concrètes : des milieux psychologiquement sécuritaires, l'écoute des besoins des femmes et un leadership authentique. »

**Nigel Branker**

Président-directeur général, Securian Canada

# Merci

Chez Securian Canada, nous sommes fiers des progrès significatifs réalisés en 2025 pour soutenir notre personnel, notre clientèle et nos partenaires, ainsi que les collectivités que nous servons.

Grâce à des programmes inclusifs, à des partenariats communautaires, à des activités de recherche, ainsi qu'à un engagement commun à agir avec intention, nous avons contribué à créer des occasions, à renforcer le sentiment d'appartenance et à faire une différence positive dans la vie des Canadiennes et Canadiens.

Nous sommes reconnaissants envers toutes celles et tous ceux qui ont contribué à ces efforts et nous nous réjouissons de poursuivre sur cette lancée, en soutenant des talents de tous horizons et en continuant d'élargir notre contribution dans les années à venir.





## En savoir plus

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez visiter [securiancanada.ca](https://securiancanada.ca).

La Compagnie d'assurance-vie Première du Canada et la Compagnie d'assurance générale Première du Canada exercent leurs activités au Canada sous le nom de marque Securian Canada. Les polices d'assurance sont souscrites par la Compagnie d'assurance-vie Première du Canada.



[securiancanada.ca](https://securiancanada.ca)

25, avenue Sheppard Ouest, bur. 1400, Toronto (Ontario), Canada M2N 6S6  
©2026 Securian Canada. Tous droits réservés.

Rev 5-2026 DOFU 5-2026  
5491682