

# ESTAMOS CONSIGO

Relatório de  
Sustentabilidade  
2025



<b>01 INFORMAÇÃO GERAL .....</b>	<b>4</b>
1. Visão geral da Servilusa .....	5
2. Missão, Visão e Valores .....	5
3. Modelo de negócio e estratégia .....	8
4. Gestão de risco e materialidade .....	10
5. Enquadramento do acionista .....	11
<b>02 INFORMAÇÃO AMBIENTAL .....</b>	<b>12</b>
1. Compromisso ambiental .....	13
2. Linhas de atuação.....	15
<b>03 INFORMAÇÃO SOCIAL.....</b>	<b>24</b>
1. Compromisso com os colaboradores .....	24
2. Direitos humanos .....	31
3. Saúde e Segurança no trabalho .....	33
4. Formação e Desenvolvimento.....	35
<b>04 CLIENTES E SOCIEDADE.....</b>	<b>39</b>
1. Satisfação das famílias .....	39
2. Responsabilidade social .....	42
NP 4469 – Sistema de Gestão da Responsabilidade Social.....	44
<b>05 GOVERNANCE.....</b>	<b>46</b>
1. Ética e integridade .....	46
2. Prevenção da corrupção .....	47
3. Proteção de dados.....	47
<b>06 INDICADORES E ANEXOS .....</b>	<b>49</b>
1. Indicadores de desempenho .....	49
2. Informação fiscal.....	50
3. Tabela de conteúdos legais .....	51



## Sobre este relatório

O presente relatório reúne a informação não financeira referente ao exercício de 2025 e foi elaborado em conformidade com os requisitos legais aplicáveis. Na sua preparação, foram consideradas as diretrizes da Comissão Europeia sobre a apresentação de informações não financeiras (2017/C 215/01), decorrentes da Diretiva 2014/95/UE, bem como as orientações previstas nos standards do Global Reporting Initiative (GRI).

Neste contexto, através deste

Relatório de Sustentabilidade, a Servilusa pretende divulgar informação relevante sobre os temas ambientais, sociais e relativos às pessoas, incluindo aspetos ligados aos direitos humanos que se revelam pertinentes para a atividade e para o negócio.

Para a sua elaboração e seleção dos conteúdos, foram tidos em conta os resultados do ano 2024, atualizados com os valores de 2025.

# Introdução

Em 2025, a Servilusa apoiou mais de 14 814 famílias na despedida dos seus entes queridos. Somos a empresa líder na organização de serviços funerários e na gestão de crematórios, centros funerários e cemitérios. A nossa abordagem integra todas as fases associadas ao processo de perda – o antes, o momento e o depois.

Contudo, o que mais nos distingue é a nossa vocação para acompanhar as famílias em momentos particularmente sensíveis, como a perda de um familiar. Por isso, dispomos de uma equipa com mais de 360 profissionais que combinam formação especializada e verdadeira vocação, com um único propósito: ajudar as famílias que confiam na nossa empresa.

Para avaliarmos o nosso desempenho e compreendermos se estamos a corresponder às expectativas das famílias, aplicamos questionários de satisfação e recorremos a sistemas internos de provedoria do cliente. Desta forma, incorporamos sistematicamente a opinião dos nossos clientes e promovemos uma melhoria contínua dos nossos serviços.

# 01 INFORMAÇÃO GERAL



14 814  
famílias atendidas



Presentes em  
**11** distritos



360  
Colaboradores



# 1. Visão geral da Servilusa

O propósito da Servilusa é cuidar de todas pessoas em cada momento do processo de final de vida com foco na humanização e contribuir para a transformação do paradigma em torno da morte.

## 2. Missão, Visão e Valores

### Missão

Acompanhar as famílias antes, durante e depois da despedida dos seus entes queridos e oferecer a orientação, a experiência e o apoio necessário nesta fase da vida das pessoas.

Assegurar a qualidade do serviço.

Respeitar a legislação e o ambiente.

Colaborar na melhoria do processo de fim de vida, em diversos âmbitos, incluindo nas fases posteriores à perda.

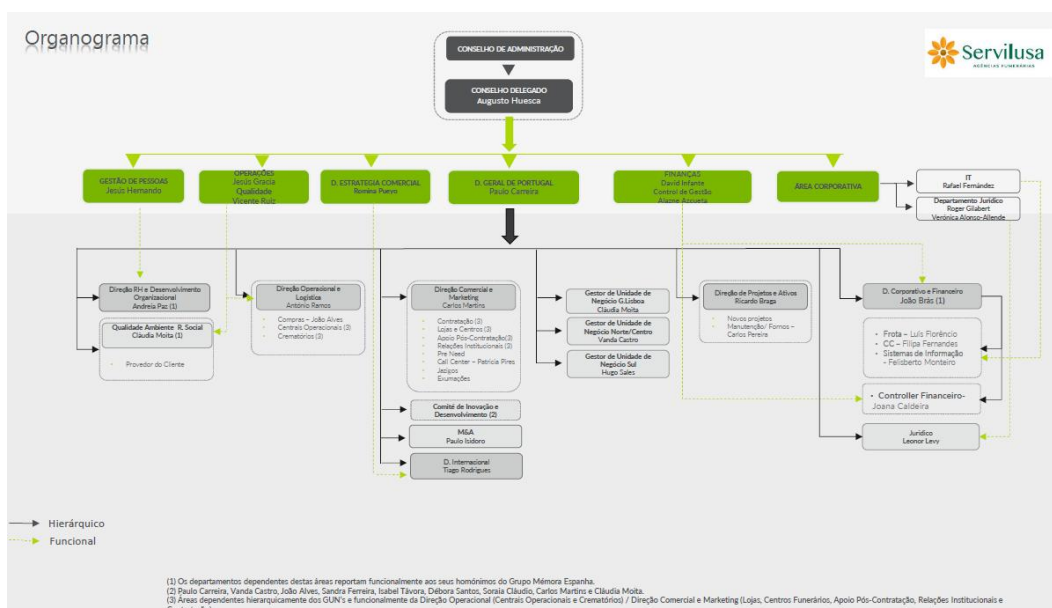
### Visão

Ser uma referência pela qualidade, gestão ética e responsável e pela inovação na realização das cerimónias fúnebres, adaptadas às necessidades e expectativas dos clientes, famílias e sociedade.

Compreender, antecipar e cuidar das necessidades de todas as famílias e de cada um dos atores envolvidos no processo de fim de vida.

### Valores

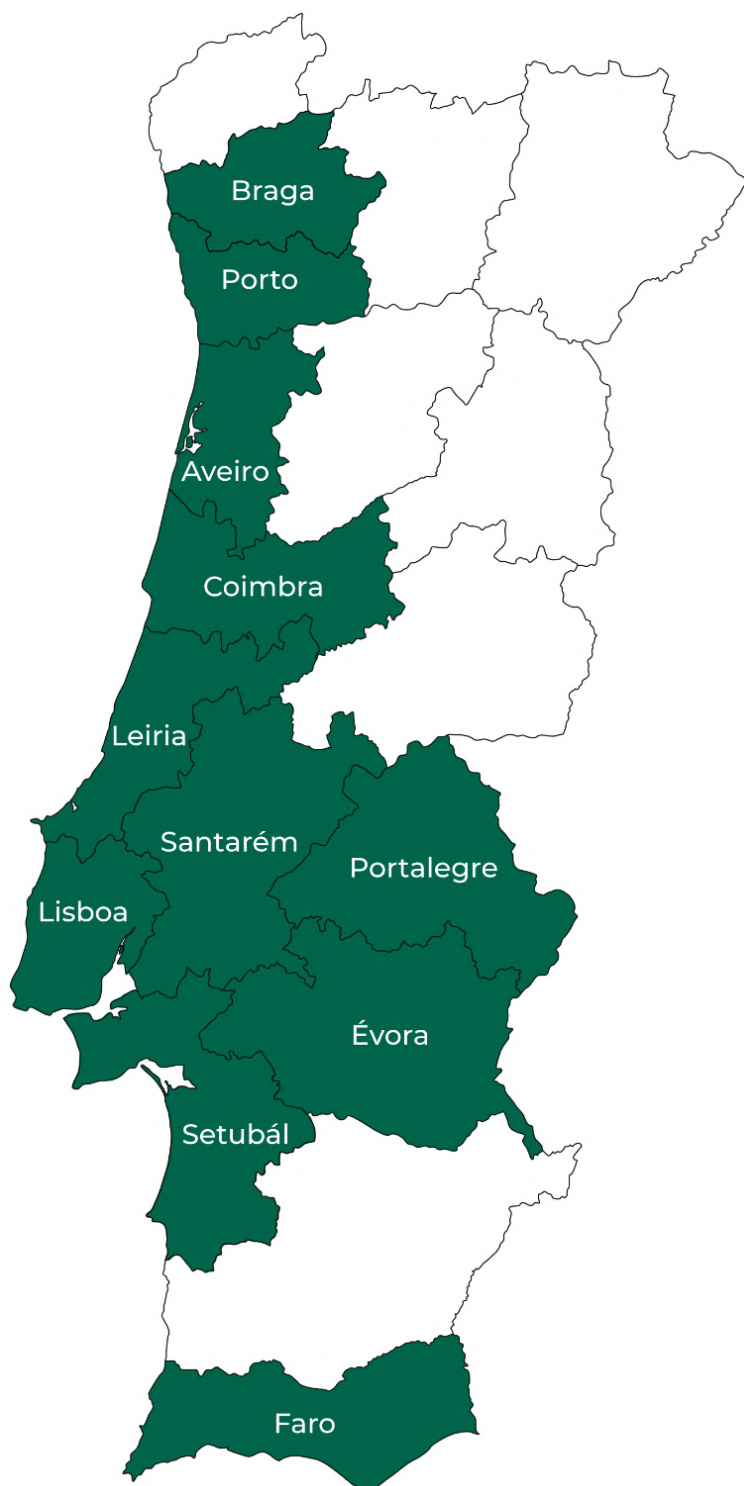
- Sensibilidade
- Profissionalismo
- Compromisso Social
- Transparência
- Inovação
- Sustentabilidade
- Integridade
- Imparcialidade



## Política de Gestão do Grupo

A política de gestão do grupo Servilusa rege-se pelos seguintes princípios:

- 1. Compromisso com as Famílias:** A nossa prioridade é prestar um serviço abrangente e personalizado, acompanhando as famílias antes, (com a possibilidade de planear em vida o seu funeral), durante (com a cerimónia de despedida e o serviço de funeral) e após o processo fúnebre com ajuda às famílias incluindo o serviço de gestão post-mortem. Asseguramos um atendimento baseado no profissionalismo, sensibilidade e empatia, garantindo a satisfação do cliente e das suas expectativas, através do cumprimento, dos requisitos, do produto e do serviço de acordo com as suas necessidades.
- 2. Cuidamos dos colaboradores:** Acreditamos na importância de ter uma equipa profissional, motivada e especializada na componente humana. Garantimos a estabilidade laboral e um ambiente seguro, promovendo a cultura de prevenção de riscos. Promovemos a formação contínua, o desenvolvimento profissional e o bem-estar dos nossos colaboradores sob a filosofia de "Pessoas que cuidam de pessoas", fomentando uma cultura ética e socialmente responsável, cumprindo a legislação laboral em vigor.
- 3. Compromisso com as Partes Interessadas:** Fomentamos relações baseadas na confiança e transparência com os nossos stakeholders, integrando o respeito pelos aspetos sociais, ambientais, governance e código de ética, aplicado a todas as operações e estratégias com o objetivo de maximizar o impacto positivo.
- 4. Compromisso Social:** Respeitamos e cumprimos os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos e colaboramos com instituições e entidades para melhorar a qualidade de vida das pessoas, garantindo uma gestão ética e transparente.
- 5. Compromisso com a Sustentabilidade e o Ambiente:** Protegemos o ambiente utilizando os recursos de forma responsável, prevenindo a poluição e reduzindo o nosso impacto no ambiente e nas alterações climáticas. Aplicamos o uso sustentável dos recursos em todas as nossas atividades para minimizar a pegada ecológica.
- 6. Comprometidos com a Melhoria Contínua e a Eficiência Operacional:** Estamos empenhados em avaliar e melhorar constantemente os nossos processos, estabelecendo metas e objetivos que otimizem a qualidade e o desempenho dos nossos requisitos de serviços e produtos.
- 7. Comprometidos com a sustentabilidade da empresa:** Estabelecendo um modelo de Gestão Corporativa que cumpra os requisitos legais aplicáveis, garantindo a segurança da informação, proteção de dados pessoais e deveres definidos na legislação em vigor, estando alinhado com as políticas do nosso acionista.
- 8. Pautar as relações que mantém com os fornecedores por uma lógica de parceria,** considerando-os parte integrante do sistema de gestão integrado, mantendo uma avaliação e qualificação dos produtos e serviços prestados.



## Líderes em Portugal

Presentes em 11 distritos de Portugal.

Protocolos de colaboração com diversas entidade/empresas.

14814 famílias confiaram em nós em 2025.

10 Centrais operacionais e logísticas

7 Centros funerários

11 Crematórios e Complexos Funerários

1 cemitério

84 lojas

### 3. Modelo de negócio e estratégia

A Servilusa tem como objetivo oferecer um serviço funerário integral, colocando as famílias no centro de todas as decisões. O nosso modelo de negócio assenta em seis pilares estratégicos:

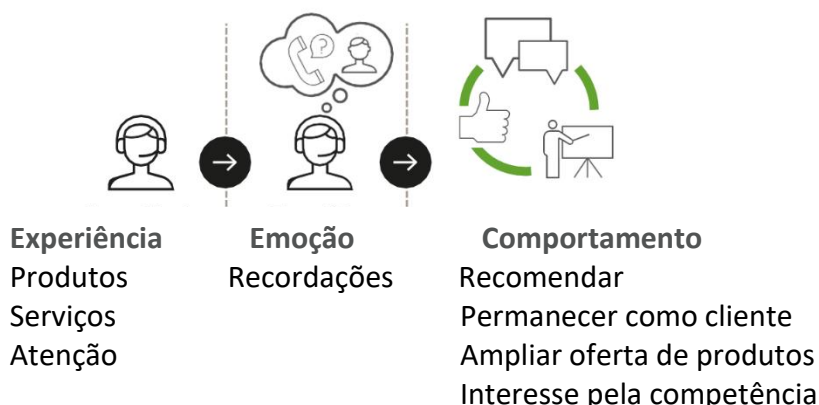
- Pessoas ao serviço de pessoas
- Processo final de vida
- Oferta de serviços
- Infraestruturas
- Marca
- Eficiência



A seguir, desenvolvem-se os principais fundamentos da nossa estratégia.

#### As famílias

Desde 2005 realizamos inquéritos de satisfação para conhecer a perceção das famílias relativamente aos serviços prestados. Em 2015 adotámos a metodologia **NPS – Net Promoter Score**, uma métrica internacionalmente reconhecida que mede o grau de recomendação dos nossos serviços.



Em 2025 foram realizados 4152 inquéritos de satisfação. Consideramos esta ferramenta essencial para garantir o nosso compromisso com as famílias que nos escolhem. Os resultados alimentam processos de revisão de procedimentos, ações de melhoria, formação das equipas e definição de objetivos individuais.

#### Nossa equipa

A nossa cultura assenta no princípio “pessoas que cuidam de pessoas”, essencial para manter uma equipa orientada para a prestação do melhor serviço. As 360 pessoas que integram a Servilusa são fundamentais para o cumprimento desta missão. Nos processos de seleção procuramos profissionais com elevada capacidade de empatia, capazes de



compreender as necessidades das famílias e oferecer os serviços mais adequados.

## 5 Eixos estratégicos

5 eixos estratégicos:

1 Processo Final de Vida

2. Oferta de serviços



### 1. Processo final de vida

Investimos na capacitação de profissionais que trabalham em instituições de saúde e apoio social, garantindo que as famílias recebem a melhor assistência nesta fase. Desenvolvemos ações formativas, conferências, colóquios e workshops nas áreas de Apoio ao Luto, Fim de Vida, Trabalho em Equipa, Gestão de Stress, Gestão de Conflitos, Demências e Terapias da Arte, e Estimulação Cognitiva.

### 2. Oferta de serviços

Disponibilizamos um catálogo inovador de produtos e serviços que permite às famílias encontrar todas as respostas num único espaço, sem necessidade de recorrer a entidades externas.

A Servilusa acompanha as dinâmicas sociais e culturais, adaptando a oferta a diferentes credos, etnias e tradições.

### 3. Infraestrutura

Dispomos de uma rede de crematórios e centros funerários que permite a realização de velórios e cerimónias em ambientes confortáveis e acolhedores. Investimos continuamente na modernização das instalações para proporcionar às famílias condições dignas neste momento sensível.

### 4. Marca

A Servilusa, juntamente com marcas locais históricas – algumas com mais de cem anos – transmite valores de confiança, qualidade e proximidade.

A força destas marcas reforça a perceção de segurança e profissionalismo junto das famílias.

### 5. Eficiência

A dimensão e cobertura nacional da Servilusa permite a partilha de recursos entre todas as unidades de negócio. O apoio dos serviços corporativos centralizados garante maior eficiência e desempenho acima da média do setor.

### Pessoas ao serviço de Pessoas

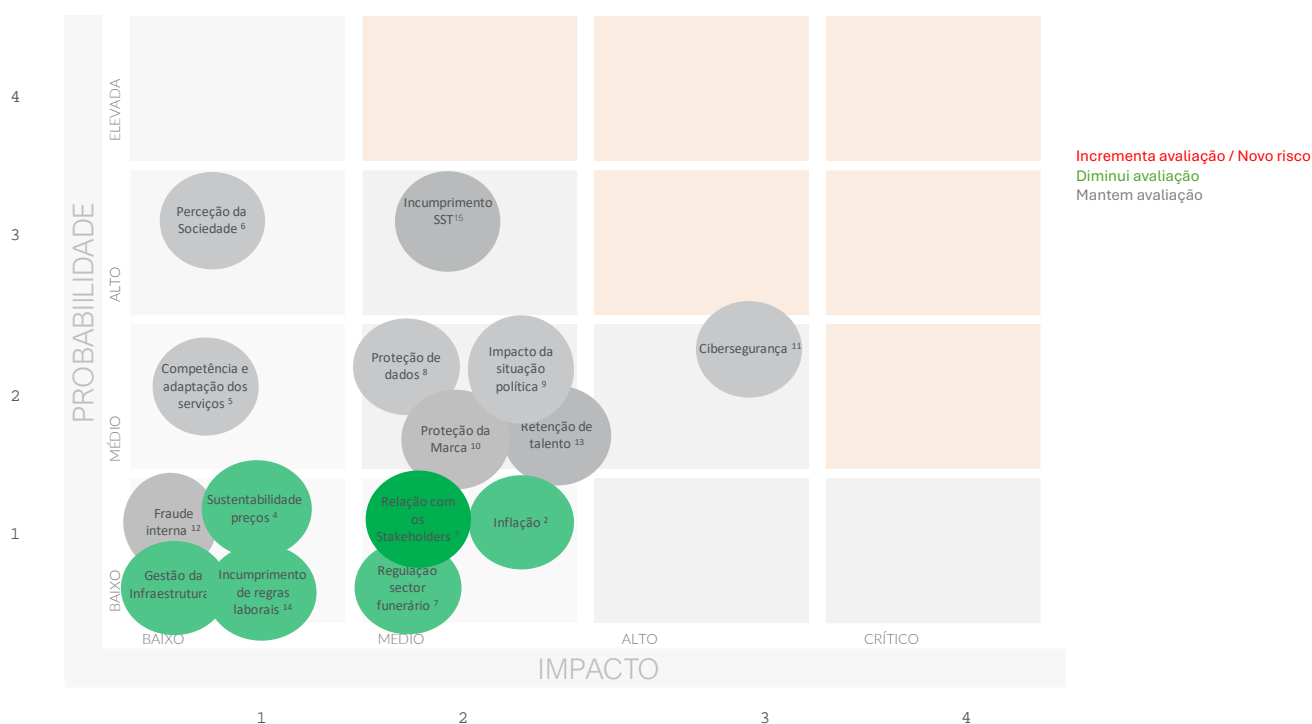
Todas as pessoas da nossa equipa têm uma forte vocação de apoio às famílias na gestão do difícil processo de perda de um ente querido.

## 4. Gestão de risco e materialidade

A Servilusa dispõe de uma Comissão de Auditoria e Risco responsável por supervisionar a elaboração e atualização do Mapa de Riscos.

Este mapa contempla todos os possíveis impactos internos e externos das áreas relevantes para a empresa e os seus stakeholders. É atualizado pelo Departamento de Auditoria Interna, garantindo independência no processo, e é revisto semestralmente.

A avaliação dos riscos baseia-se em critérios de impacto, probabilidade e grau de controlo. Os resultados são integrados na matriz que serve de referência para os relatórios de acompanhamento.



- Relação com Stakeholders – Necessidade de gerir perceções e assegurar relações transparentes.
- Proteção da Marca – Risco de reclamações, uso indevido ou diluição que possam afetar reputação e valor económico.
- Perceção da Sociedade – Perceção de inacessibilidade devido a diferentes segmentos de preço e falta de comunicação.
- Gestão de Infraestruturas – Necessidade de modernização, manutenção e boa gestão de ativos como crematórios, funerárias e frota.
- Regulação do Setor Funerário – Operadores incumpridores obtêm vantagens competitivas indevidas devido à fraca fiscalização, prejudicando a transparência e a confiança no setor.
- Sustentabilidade de Preços – Possível redução dos preços contratados devido ao contexto inflacionário e incerteza económica.
- Fraude Interna – Atividades fraudulentas podem afetar a reputação e estabilidade financeira.
- Cibersegurança – Risco de ataques que comprometam confidencialidade e integridade dos dados.
- Proteção de Dados Pessoais – Requisitos regulatórios e maior consciência social sobre privacidade.
- Incumprimento SST – Elevados riscos associados à natureza da atividade.
- Retenção de Talentos – Necessidade de atrair, reter e desenvolver equipas empáticas e qualificadas.
- Inflação – Pressão sobre custos energéticos e matérias-primas.

## 5. Enquadramento do acionista

Desde agosto de 2022, o Grupo Catalana Occidente (GCO), ativo nos setores segurador, de crédito e funerário em Espanha, está presente em Portugal através das seguintes sociedades:

Atradius Crédito y Caución, S.A. de Seguros y Reaseguros – Sucursal em Portugal

Atradius Collections B.V. – Sucursal em Portugal

Iberinform Internacional S.A. – Sucursal em Portugal



Até 2022, o grupo não atuava no setor funerário em Portugal.

O GCO é uma referência no setor segurador espanhol e nos seguros de crédito a nível mundial, e lidera o setor funerário na Península Ibérica. Com mais de 8 600 colaboradores, está presente em mais de 50 países.

Em 2025, era a sétima maior empresa do mercado segurador e desenvolve a sua atividade através de três companhias: Occident, Atradius Crédito y Caución, que é o segundo operador mundial no seguro de crédito.

Opera o negócio funerário através da Mémora e Asistea, em Espanha, e da Servilusa, em Portugal.

Report de Sustentabilidade do grupo:

[Relatórios e Resultados GCO - https://www.gco.com/accionistas-inversores/informes/2025](https://www.gco.com/accionistas-inversores/informes/2025)

# 02 INFORMAÇÃO AMBIENTAL

- **101** instalações certificadas ambientalmente com a NP EN ISO 14001:2015
- **100 %** das urnas utilizadas nos nossos Serviços, cumprem os requisitos ambientais de acordo com a Norma Portuguesa NP 4474:2008
- quase **40.000** árvores plantadas desde 2020 (6116 em 2025)
- em 2025 **55 %** de emissões totais de CO<sub>2</sub> compensadas



# 1. Compromisso ambiental

Na Servilusa, estamos profundamente empenhados com o meio ambiente. Por esse motivo, ano após ano, temos aumentado o nosso trabalho de sensibilização, contribuindo para a melhoria do ambiente com serviços, produtos e procedimentos que respeitam o ambiente e oferecem as maiores garantias.

O desenvolvimento da Política do Sistema de Gestão Integrado, em matéria de energia damos prioridade à sustentabilidade e à minimização da utilização contínua dos recursos disponíveis.

Estabelecemos uma série de dicas e orientações que regulam a política de eficiência energética do Grupo devido ao impacto ambiental da nossa utilização de fontes de energia. Estas diretrizes definem os procedimentos que aplicamos e contêm objetivos e compromissos para tornar o Grupo mais eficiente: queremos evitar o desperdício ou desperdício de energia, acreditamos que esta é a melhor forma de reduzir o impacto da nossa atividade no ambiente e na economia da empresa.

Na nossa política de eficiência energética, estamos a desenvolver medidas a ter em conta no que diz respeito à eletricidade, água, clima, combustível, fornos, equipamento de escritório e tratamento de resíduos.

## Princípios da política de eficiência energética

- Melhorar continuamente o desempenho energético, orientando os esforços para a utilização eficiente dos recursos energéticos necessários para o desenvolvimento das suas atividades e serviços.
- Estabelecer e verificar periodicamente o cumprimento dos objetivos e orçamentos energéticos, e a disponibilidade dos recursos necessários.
- Assegurar a melhoria contínua e a disponibilidade de informação para verificar o desempenho energético.
- Aplicar critérios de eficiência energética na aquisição de produtos e serviços e na conceção de serviços e processos.
- Estabelecer e promover ações e medidas para formar uma cultura de eficiência energética nos trabalhadores do Grupo Servilusa, clientes, fornecedores e subempreiteiros.
- Cumprir a legislação, bem como os compromissos adquiridos voluntariamente, relacionados com a utilização eficiente, segura e responsável dos recursos energéticos.

## Efeitos sobre o Meio Ambiente

Os pontos seguintes abrangem as principais áreas que afetam o nosso consumo de energia:

- Consumo de gás em crematórios > impacto na poluição do ar.



Por outro lado, são realizadas anualmente auditorias internas de qualidade e ambientais em todos os centros operacionais do Grupo para controlar o correto cumprimento dos procedimentos e o controlo dos indicadores e aspetos ambientais.

## 2. Linhas de atuação

### Produtos amigos do ambiente

Oferecemos produtos comprometidos com o ambiente, com a eficiência no consumo de matérias-primas e energia e com a redução dos resíduos gerados.

- 1.- Eco funerais
- 2.- Urnas sustentáveis
- 3.- Roupas biodegradáveis
- 4.- Coroas de flores sustentáveis

### Redução da pegada ambiental

Implementamos medidas para assegurar que o impacto das atividades, produtos e serviços que oferecemos sobre o ambiente seja previsto.

- 1.- Prevenção da poluição e preservação dos recursos naturais.
- 2.- Inovação nos nossos processos
- 3.- Melhoria do sistema de gestão integral
- 4.- Compromisso da organização
- 5.- Compromisso com a eficiência energética
- 6- Provisões e garantia para riscos ambientais
- 7.- Recursos para a prevenção de riscos ambientais
- 8.- Ações para combater o desperdício alimentar

### Desempenho ambiental

Esforçamo-nos por minimizar o impacto das nossas atividades sobre o ambiente.

- 1.- Resíduos
- 2.- Emissões
- 3.- Consumo e abastecimento de água
- 4.- Consumo de matérias-primas
- 5.- Medidas para a preservação da biodiversidade
- 6.- Medidas contra as alterações climáticas

## Produtos ecológicos

### 1.- Eco funerais

Foi desenvolvido o primeiro serviço funerário ecológico, com o objetivo de reduzir o impacto do processo funerário na natureza. A nossa intenção é responder ao crescente interesse social pela sustentabilidade e respeito pelo nosso ambiente.

O eco funeral reduz as emissões de gases com efeito de estufa em mais de 30% e a emissão de dioxinas que são tóxicas para a saúde. Além disso, estamos empenhados na utilização de centros funerários com preocupações ambientais, na utilização de coroas sustentáveis, em pagelas feitas de papel reciclado ou no transporte do falecido em veículos elétricos ou híbridos.



### 2.- Urnas sustentáveis

Respeitamos a biodiversidade e a conservação das florestas, estamos empenhados na utilização de urnas feitas de madeira produzida por fábricas portuguesas, apoiando assim o desenvolvimento da economia nacional. Desta forma, asseguramos que a matéria-prima para os nossos produtos provém de abate controlado e subsequente reflorestação.

Nas nossas urnas preterimos os vernizes à base de solventes sintéticos por vernizes à base de água, para garantir a redução das emissões nocivas nos serviços de cremação e contaminação dos solos nos serviços de inumação.

Também no que diz respeito às urnas de cinzas temos produtos biodegradáveis, fabricados artesanalmente onde todos os materiais usados no seu fabrico são ecológicos e não prejudicam o meio ambiente. Estes produtos são perfeitos para famílias que desejem depositar as cinzas dos seus entes queridos na água ou enterrá-los no solo, dado que a urna uma vez em contacto com a água ou terra húmida, ativa a sua biodegradabilidade e inicia seu processo de decomposição.



### 3.- Sudários biodegradáveis

Em conformidade com a norma europeia EN 13432, utilizamos sudários biodegradáveis em todos os nossos serviços, que são decompostos por microrganismos e reincorporadas no ambiente. As mortalhas biodegradáveis têm um menor impacto ambiental.

### 4.- Frota sustentável

A gestão da frota constitui uma vertente central na redução do impacto ambiental das nossas operações. Durante o último ano, reforçámos a transição para uma **frota mais eficiente e sustentável**, promovendo a substituição progressiva de viaturas por modelos com **menores emissões**, incluindo veículos híbridos e elétricos.

Estas ações contribuem para a diminuição das emissões de CO<sub>2</sub>, a redução do consumo de combustíveis fósseis e o aumento do desempenho ambiental global da organização, alinhando-se com os nossos compromissos de sustentabilidade e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

### 3. Indicadores ambientais

#### Resíduos gerados

Apesar de darmos prioridade à regra dos 3R: Reduzir, Reutilizar, Reciclar, na nossa atividade diária temos de assegurar uma gestão adequada dos resíduos. Os nossos centros operacionais estão registados como pequenos produtores de resíduos perigosos e estes são recolhidos por empresas de tratamento acreditadas.



2024	2025
30 966 kg produzidos	31548 kg produzidos
2,14 kg/serviço	1,72 kg/serviço



#### Consumo de veículos

A utilização de veículos é essencial para a prestação de serviços funerários. A condução eficiente e o controlo da velocidade, entre outros fatores, são fundamentais para minimizar o consumo dos recursos naturais e reduzir as emissões. Desta forma são enviados email de sensibilização e divulgadas medidas de redução de consumos.

2024	2025
349 949,27 l consumidos	356 466,94 l consumidos
54.37 l/serviço	52.19 l/serviço



Estes valores devem-se ao facto de:

- Formato tradicional dos funerais em Portugal com pelo menos 3 movimentações, remoção do corpo para a nossa central para se efetuar a preparação, depósito nas igrejas ou centros funerários para velório e por fim o funeral para o destino final.
- Nos serviços "Magno" (serviços nível exclusivo) são utilizados até seis veículos (transporte do falecido, transporte de flores, transporte do padre, minibus para as famílias, veículo para o assistente técnico ou protocolo).
- Atendendo à gestão de recursos existente também a necessidade de deslocação de pessoal entre as diversas centrais operacionais para apoiar os serviços.

A Servilusa está muito atenta às soluções que nos permitam ser mais eficientes neste domínio, o primeiro carro funerário elétrico foi adquirido em 2021 e desde então, toda a frota da direção foi substituída por elétricos PHEV, a frota comercial transitou para híbridos.

## Consumo de energia direta e indireta

Devido às características das nossas instalações (mortuárias) e ao número de pessoas que as visitam, o consumo de eletricidade é contínuo e, por vezes, 24 horas por dia.

Conhecer o nosso consumo e comunicá-lo à organização é essencial para que toda a equipa contribua para a sua redução.

A fim de melhorar o impacto ambiental do nosso consumo de eletricidade, revemos continuamente os nossos contratos com fornecedores de eletricidade procurando energias mais verdes e sustentáveis.

2024	2025
542 174kWh	503 608 kWh
30,24 kWh/serviço	27,46 kWh/serviço



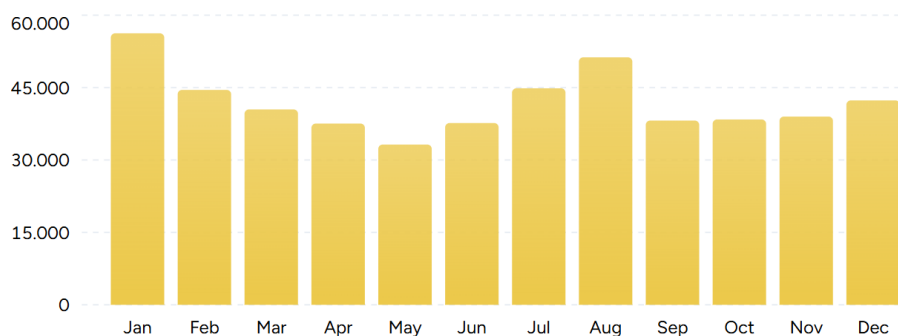
Para o cálculo da eletricidade por serviço foi adicionado o nº de ocupações de salas de velório e de cremações, já que este consumo também é considerado.

Quilowatt-hora (kwh)

**503.608,33 kwh**

Dias com consumo

Quilowatt-hora (kwh)



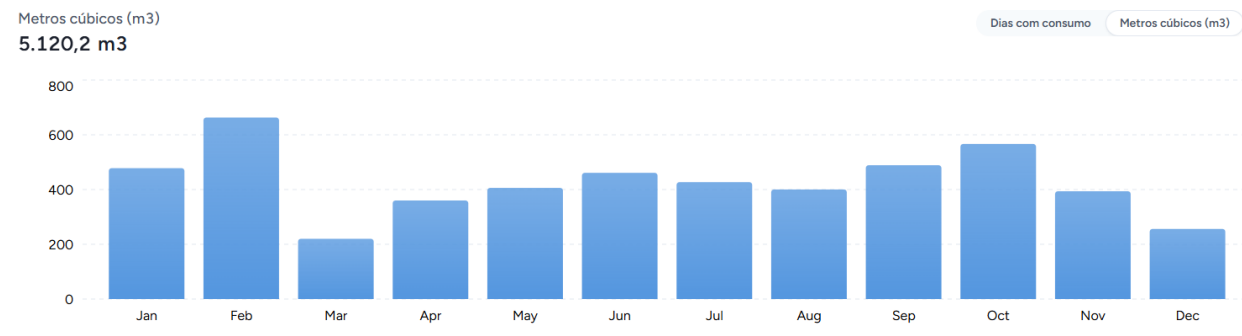
## Consumos de recursos naturais

	2024	2025
Gás natural	9 980,64 kWh	145 299 m3
Gasóleo	711521 l	234 704 l
Gás propano	757 623 kWh	239 733 kg
Gasolina	139 215 l	139 950 l

## Consumo e abastecimento de água

Embora a utilização da água seja contínua, atualmente não é considerada relevante para a Servilusa devido ao facto de o seu consumo ser semelhante ao consumo urbano.

Em 2025, foram consumidos aproximadamente 5120 m<sup>3</sup> de água, enquanto em 2024 foram consumidos 6624 m<sup>3</sup>.



## Consumo de papel

Os sistemas dos escritórios centrais estão ligados em rede e são monitorizados para controlo e utilização responsável. Nas diversas lojas temos um acordo com um fornecedor onde também é feito um controle com base num consumo responsável previamente definido. A redução da geração de papel é um fator a ter em conta.

2024	2025
1.117.500 folhas	1.390.000 folhas
72.71 folhas /serviço	76 folhas /serviço

Nota: Para obter este indicador, a Servilusa contabilizou as compras de papel a dividir pelos serviços funerários e pelas cremações.

## 4. Eficiência energética e sustentabilidade

### Redução da pegada ambiental

Os nossos principais compromissos a este respeito são:

#### 1. Prevenção da poluição e preservação dos recursos naturais.

Selecionamos cuidadosamente os produtos e serviços que utilizamos, a fim de reduzir os desperdícios e otimizar o nosso consumo.

#### 2. Inovação nos nossos processos

Temos vários certificados que certificam as nossas boas práticas ambientais em termos de transferências nacionais e internacionais, serviços mortuários e crematórios, e a gestão de inumações e cremações.

#### 3. Melhoria do sistema de gestão integrada

Estamos constantemente a melhorar o nosso sistema de gestão, baseado nos princípios da ética empresarial, confiança, profissionalismo, aspetos ambientais e a experiência de cada membro da nossa organização.

#### **4. Compromisso de toda a organização**

Encorajamos a comunicação interna que promove o respeito pelo ambiente entre todas as pessoas que fazem parte da nossa equipa.

#### **5. Compromisso com a eficiência energética**

Controlamos e otimizamos o nosso consumo de eletricidade, o consumo de combustível dos veículos que utilizamos e as nossas emissões de CO<sub>2</sub>, bem como a redução dos resíduos metálicos gerados nas cremações.

#### **6. Provisões e garantias para riscos ambientais**

A nossa atividade não é abrangida pelo âmbito do Decreto-Lei n.º 147/2008 e, por conseguinte, não foram previstas disposições e garantias para cobrir os riscos ambientais. No entanto, o nosso seguro de responsabilidade social cobre os danos por poluição e pela utilização/manuseamento/armazenamento de mercadorias tóxicas e perigosas.

#### **7. Recursos para a prevenção de riscos ambientais**

A nossa atividade não contempla situações em que possam ser produzidos riscos ambientais significativos que possam prejudicar o habitat, o ambiente e a saúde humana.

Por outro lado, na Servilusa destinamos recursos ao controlo e segurança dos aspetos ambientais, entre os quais se destacam as auditorias ambientais baseadas na norma ISO 14001:2015; atualização da legislação ambiental; manutenção e monitorização dos equipamentos e instalações sujeitos às disposições em vigor.

#### **8. Ações para combater o desperdício alimentar**

Não faz parte da atividade realizada pela Servilusa, no entanto, procuramos não fazer stock dos alimentos servidos no catering de velórios e vamos encomendando conforme as necessidades a curto prazo.

## Desempenho ambiental

### **1.- Resíduos**

Os nossos centros operacionais estão registados como pequenos produtores de resíduos, que gerimos de acordo com a regulamentação em vigor, subcontratando a gestão de resíduos a empresas especializadas autorizadas a nível nacional.

O nosso departamento de qualidade e ambiente supervisiona o correto funcionamento desta gestão. Desta forma, garantimos que todo o material utilizado no acondicionamento de cadáveres ou atividades relacionadas (batas descartáveis, luvas, máscaras) é tratado adequadamente.

Além disso, colaboramos com a empresa Orthometals na reciclagem dos elementos metálicos que permanecem após a incineração.

### **2.- Emissões**

Trabalhamos para reduzir as emissões para a atmosfera, especialmente no que diz respeito à nossa frota de veículos e crematórios. Também nos esforçamos para minimizar a utilização de água, eletricidade e combustível, bem como para reduzir o ruído nas nossas instalações.

As principais emissões provêm da atividade dos fornos crematórios, embora se desenvolvam medidas preventivas com a manutenção programada e as monitorizações aos efluentes gasosos a fim de controlar os VLE.

As principais substâncias emitidas a partir dos crematórios são:

- NOx. Óxido de nitrogénio.
- SO2. Dióxido de enxofre, presente no combustível.
- CO. Monóxido de carbono.
- Partículas.

**Na Servilusa estamos especialmente sensibilizados com esta questão**, os nossos fornos estão sujeitos a revisões regulares por empresas especializadas, e têm também inspeções favoráveis em matéria de controlo das fontes de emissão, efetuadas por entidades creditadas.

#### 4.- Consumo de matérias-primas

A Servilusa está enquadrada dentro das atividades do grupo CAE 96030 Atividades Funerárias e Conexas. Na atividade principal, não consumimos diretamente as matérias-primas.

#### 5.- Medidas para a preservação da biodiversidade

Realizamos várias ações para preservar a biodiversidade, incluindo: reflorestação, utilização de madeira, utilização de produtos biodegradáveis (sudários, urnas, etc.), desenvolvimento de serviços eco funerais, início da utilização de coroas com plantas, substituição da frota por veículos elétricos e híbridos, controlo de emissões e inspeções nas instalações.

Por outro lado, as nossas instalações e atividades, não têm um impacto na preservação da biodiversidade. Os nossos centros não estão localizados em áreas protegidas que possam danificar a biodiversidade.

Procuramos sensibilizar os nossos colaboradores para as diferentes medidas de preservação da biodiversidade.



### Eletricidade

- Manter a iluminação desligada em áreas não ocupadas.
- Desligue o equipamento que não utiliza com frequência.
- Evitar utilizar o elevador [+ poupança + saúde + ecológico]

### Água

- Certifique-se de que as torneiras estão fechadas.
- Não deixar água correr desnecessariamente.
- Reportar torneiras gotejantes ou fugas

### Clima

- Temperatura não inferior a 26º refrigeração no verão.
- Temperatura não superior a 21º refrigeração no inverno.
- Aproveite ao máximo a ventilação natural.

### Veículos a combustível

- Condução eficiente.
- Verificar a pressão dos pneus, níveis de pneus e filtros.
- Conduzir em mudanças altas e a baixas rotações
- Evitar acelerações e travagens bruscas.

### Equipamento de escritório e Papel

- Desligar computadores e impressoras no final do dia.
- Utilizar o e-mail.
- Utilizar ambos os lados do papel, imprima apenas o essencial e evite imprimir e-mails e a cores.
- Se imprimir, verifique os textos antes de imprimir para evitar erros.
- Maximizar a utilização de ferramentas tecnológicas para evitar a utilização de papel.

### Resíduos

- Dar prioridade à regra dos 3 R [Reduzir, Reutilizar e Reciclar] .
- Utiliza os contentores adequados.
- Separa.

## 6.- Medidas contra alterações climáticas

Realizamos uma atividade permanente de sensibilização das equipas utilizando várias ferramentas de comunicação e realizando uma série de ações como, por exemplo:

- Substituição de luminárias por LEDs.
- Reflorestação. Em **2024**, foram plantadas **5959** árvores e em **2025**, **6116**.
- Mensagens de sensibilização.
  - o Em datas especiais.
  - o Em *wallpapers* de computador.
  - o Em painéis operacionais.
- Publicação e comunicação da política de eficiência energética.
- Comunicação de indicadores ambientais.

No Grupo Servilusa estamos conscientes da importância que as nossas ações têm no ambiente ambiental global.

Como apoio e estratégia na luta contra as alterações climáticas, em 2021, em colaboração com a ONG TREE NATION, prosseguimos com o projeto de reflorestação IN ARBORIAM, no qual nos comprometemos a plantar uma árvore para cada serviço realizado, sempre com o consentimento das famílias. O objetivo é criar uma grande floresta de homenagem aos ente queridos falecidos em nome das famílias, contribuindo para a recordação e também para a luta contra as alterações climáticas através da reflorestação, bem como a continuação de pequenos eventos e sessões de sensibilização para todos os nossos colaboradores.



Perto de 40.000 árvores plantadas

## Pegada de Carbono do Serviço

Como forma de sensibilização, o indicador de kg de CO<sub>2</sub> equiparado por serviço é uma forma conveniente de mostrar o resultado, a fim de se conhecer o seu impacte unitário.

### 2024

Pegada de carbono HC x serviço	2254,64	t CO <sub>2</sub> eq	
	146	kg CO <sub>2</sub> eq/serviço	
Alcance 1 (emissão diretas)	2136,88	t CO <sub>2</sub> eq	
Alcance 2 (emissões indiretas)	115,47	t CO <sub>2</sub> eq	
Compensação CO <sub>2</sub> eq (reflorestação)	1299	t CO <sub>2</sub> eq	
Pegada após compensação	955	t CO <sub>2</sub> eq	

### 2025

Pegada de carbono HC x serviço	2.454,81	t CO <sub>2</sub> eq
	134	kg CO <sub>2</sub> eq/serviço
Alcance 1 (emissão diretas)	2343	t CO <sub>2</sub> eq
Alcance 2 (emissões indiretas)	109	t CO <sub>2</sub> eq
Compensação CO <sub>2</sub> eq (reflorestação)	1342	t CO <sub>2</sub> eq
Pegada após compensação	1103	t CO <sub>2</sub> eq

Compensações de emissões através do projeto reflorestação In Arboriam **1342** tCO<sub>2</sub>eq.

Conseguimos compensar mais **55%** das nossas emissões.

Nota: Fatores de emissão de origem de acordo com a IAE 2023 e DEFRA 2023; os dados passaram a englobar atividade dos crematórios.

# 03 INFORMAÇÃO SOCIAL

## 1. Compromisso com os colaboradores



69,7% de contratos sem termo

179 mulheres



181 homens



6 colaboradores com incapacidade

6 nacionalidades



As pessoas que fazem parte da Servilusa são o mais importante em todo o nosso serviço e temos como prioridade os seguintes princípios:

- Respeito pela pessoa e sua integridade
- Direito de pertença a associações (liberdade sindical e de negociação coletiva).
- Todas as pessoas, independentemente da idade, sexo e raça ou religião, gozam das mesmas condições de emprego de forma equitativa e satisfatórias.
- Nenhuma pessoa da organização ou das partes interessadas poderá ter condutas baseadas em atos intimidatórios, humilhantes ou ofensivos para com outras pessoas

Na Servilusa a diversidade tema é importante, sobre os diversos aspetos da empresa temos indicadores específicos de recrutamento e de progressão, que nos permitem não incorrer em situações de exclusão social, seja por sexo, idade, raça ou religião.

Sobre este tema procuramos ser vistos no mercado de trabalho como uma boa empresa para se trabalhar, temos um risco diagnosticado relacionado com a retenção de talentos e que poderia produzir uma perda de know-how pelas saídas. Como ação mitigadora deste risco temos uma análise anual das pessoas de elevado potencial e procuramos criar uma oferta de valor diferenciado, que se constitua como fator motivacional, num entanto, e porque as perdas também existem, preparamos as suas possíveis saídas através da partilha de conhecimento, preparando a sua sucessão.

Outro dos riscos encontrados é a qualificação, por isso, a importância de apostar na formação com o objetivo de sermos os melhores do sector. Trabalhamos para ter colaboradores com as qualificações necessárias, procurando ter maior eficácia e eficiência. Número total e distribuição por colaboradores segundo sexo, idade, categoria profissional, país, tipo de contrato e de carga horária.

Número total e distribuição de colaboradores		2025	2024
Sexo	Homens	181	174
	Mulheres	179	164
Idade	Média	45 anos	45 anos
Categoria profissional	Direção	9	8
	Coordenadores e Responsáveis	27	26
	Técnico	45	46
	Comercial	60	53
	Administrativo	95	89
	Pessoal de Serviços	124	116
País	Servilusa SA	291	289
	Outras empresas+SA	360	338
Tipo de contrato	Sem termo	251	254
	Com termo	109	84
Tipo de jornada	A tempo parcial	3	2
	A tempo completo	357	336

Os diferentes títulos representam as seguintes funções:

- Direção: diretor geral, diretor corporativo, diretor comercial, diretor operacional, diretor de projectos e ativos, diretor de recursos humanos e gestores de unidades de negócio.
- Responsáveis/coordenadores: responsáveis de áreas corporativas, coordenadores comerciais, lojas e operacionais.
- Técnico: especialistas com responsabilidades específicas, por exemplo, técnicos de faturação, contabilidade, tanatopractores, informáticos, etc.

- Comercial: técnicos comerciais, que realizam a contratação de serviços e acompanhamento das cerimónias fúnebres.
- Administrativos: trabalham principalmente nas áreas corporativas de departamentos como Compras, administração, financeiro, lojas...
- Operacionais: responsáveis por levar a cabo todas as tarefas necessárias para realizar o serviço de acordo com as necessidades da família.

Dados anuais de contratos sem termo, de contratos com termo e de contratos a tempo parcial por sexo, idade e categoria profissional.

Tipos de contrato e jornadas por sexo, idade e categoria profissional		Tipo de contrato				Tipo de jornada			
		Sem termo		Com termo		A tempo parcial		A tempo completo	
		2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Sexo	Homens	129	131	52	43	2	1	179	173
	Mulher	122	123	57	41	1	1	178	163
Idade	Menores de 30 anos	6	7	26	16	1	0	31	23
	Entre 30 e 39 anos	42	42	27	29	0	0	69	71
	Entre 40 e 49 anos	104	111	31	26	0	1	135	136
	Entre 50 e 59 anos	68	65	21	11	0	0	89	76
	Maior de 60 anos	31	29	4	2	2	1	33	30
Categoria profissional	Direção	9	8	0	0	0	0	9	8
	Responsáveis e Coordenação	26	25	1	1	0	0	27	26
	Técnico	30	37	15	9	0	0	45	46
	Comercial	50	46	10	7	0	0	60	53
	Administrativo	58	53	37	36	2	1	93	88
	Pessoal de serviços	78	85	46	31	1	1	123	115

## Medidas para promover a igualdade

A integração da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens significa, na prática, uma melhor gestão da empresa, que privilegia as competências das pessoas, independentemente do género. Na Servilusa trabalhamos pela equidade na força de trabalho.

A Servilusa impulsionou a introdução das mulheres no sector funerário que até então era maioritariamente masculino.

## Remuneração e disparidade salarial por género

A Servilusa é o resultado de uma estratégia de incorporação no Grupo de diversas funerárias ao longo dos últimos anos. Cada empresa incorporada no Grupo tinha os seus próprios níveis salariais e políticas de remuneração. Embora desde 2013 tenhamos aplicado políticas homogêneas para todo o Grupo, a situação atual ainda reflete alguma heterogeneidade.

Remuneração média desagregada por sexo, idade e classificação profissional:

Remuneração média		2025		2024	
		Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Idade	Menores de 30 anos	21 006,61	18 718,22	19 523,81	20 264,01
	Entre 30 e 39 anos	23 048,95	19 452,45	23 253,53	18 135,35
	Entre 40 e 49 anos	28 123,73	21 874,33	29 026,98	22 338,01
	Entre 50 e 59 anos	35 146,89	18 723,11	37 065,82	18 800,82
	Maior de 60 anos	21 579,87	15 251,38	15 120,97	21 319,94
Categoria profissional	Direção -	79 132,60	64 572,05	80 608,20	66 251,48
	Coordenação e Responsáveis	34 729,43	31 131,51	31 866,72	27 853,63
	Técnico	20 536,60	21 538,12	25 049,60	18 812,72
	Comercial	42 811,52	30 369,58	30 461,81	28 454,63
	Administrativo	15 816,45	15 361,21	14 143,90	15 024,82
	Pessoal de Serviço	24 137,68	17 537,59	25 361,69	24 614,91
	<b>Total general</b>	<b>29 428,86</b>	<b>20 690,85</b>	<b>27 375,94</b>	<b>19 800,96</b>

A Servilusa dispõe de uma estrutura de enquadramento funcional em que a remuneração associada a cada função, reflete a responsabilidade, as competências exigidas, a experiência requerida e a complexidade das tarefas desempenhadas, não sendo o género tido em conta para esta definição.

Algumas diferenças salariais são consequência da herança das diferentes empresas adquiridas e integradas na estrutura societária da Servilusa.

A diferença salarial é a diferença entre o salário médio de homens e mulheres.

Brecha salarial (%)	Grupo 2025	Grupo 2024
Total	8 738,01	7 574,98

## Remuneração média dos conselhos diretivos

Esta tabela recolhe dados sobre os pagamentos de remuneração fixa e variável (incluindo todos os tipos de pagamentos) dos gestores.

### Remuneração média do quadro de direção (euros)

2025

2024

Portugal		
Mulheres	64 572,05	66 251,48
Homens	79 132,60	80 608,20

A Servilusa obriga-se a assegurar o cumprimento dos critérios éticos, laborais, sociais e ambientais protegidos pela Declaração dos Direitos do Homem e os promovidos pela OIT.

## Progressão de Carreira e Banda Salarial

### Progressão de Carreira e Enquadramento em Bandas Salariais

Na Servilusa, a progressão de carreira está alinhada com um modelo estruturado de desenvolvimento profissional e enquadramento salarial, garantindo transparência, equidade interna e competitividade externa.

A definição das bandas salariais é efetuada através da avaliação e equiparação de todas as funções da organização, considerando os seguintes critérios:

- **Relevância para a organização** – impacto da função nos resultados, objetivos e sustentabilidade do negócio;
- **Competências** – conhecimentos técnicos, experiência, qualificações e capacidades comportamentais exigidas;
- **Esforço** – nível de exigência física, mental, emocional e responsabilidade associado à função;
- **Estudo de Mercado** – análise das práticas remuneratórias do setor e do mercado de trabalho.

Com base nesta metodologia, as funções são enquadradas em diferentes níveis de progressão profissional:

### Níveis de Progressão Profissional

#### Nível A – Contribuidor Operacional

Profissional que desempenha a sua função de acordo com os procedimentos e objetivos definidos, contribuindo para a execução eficiente das atividades da sua área.

#### Características:

- Atua dentro do âmbito da sua função.
- Executa tarefas e responsabilidades previamente definidas.
- Necessita de orientação pontual para situações menos frequentes ou mais complexas.
- Contribui para os resultados através da qualidade e consistência da sua execução.
- O seu impacto está centrado na sua atividade individual.

#### Nível B – Contribuidor Autónomo

Profissional que demonstra elevado grau de autonomia e capacidade de assumir responsabilidades alargadas, contribuindo ativamente para a melhoria dos resultados e processos da sua área.

#### **Características:**

- Atua com autonomia na maioria das situações.
- Resolve problemas e toma decisões dentro do seu âmbito de responsabilidade.
- Participa na melhoria contínua de processos e práticas de trabalho.
- Colabora transversalmente com outras equipas e áreas.
- O seu impacto estende-se à equipa e aos resultados da área.

#### **Nível C – Contribuidor de Referência**

Profissional reconhecido pelo elevado nível de conhecimento, experiência e influência positiva na organização, constituindo uma referência na sua área de atuação.

#### **Características:**

- Atua com total autonomia e elevado sentido de responsabilidade.
- Contribui para a definição de práticas, procedimentos e soluções de elevado valor acrescentado.
- Influencia decisões e promove melhorias com impacto organizacional.
- É uma referência para colegas e equipas, através da partilha de conhecimento e experiência.
- O seu impacto reflete-se nos resultados da organização e na evolução da função.

#### **Critério de Progressão**

A evolução entre níveis é determinada pelo aumento da contribuição efetiva para a organização, considerando fatores como:

- Complexidade das responsabilidades assumidas;
- Grau de autonomia demonstrado;
- Impacto nos resultados da área e da organização;
- Capacidade de resolução de problemas e tomada de decisão;
- Contributo para a melhoria contínua e eficiência operacional.

A progressão não está exclusivamente associada ao tempo de serviço, mas à demonstração consistente de um nível superior de contribuição e valor gerado para a Servilusa.

#### **Conselho de Administração e órgãos diretivos**

A estrutura de governação empresarial da Servilusa está alinhada com as políticas do nosso acionista Grupo Catalana Occidente, cumprindo assim a recomendação de 33,33% de mulheres no Código de Boa Governação, o grupo tem o compromisso de até 30 de Junho de 2026 chegar aos 49%. Esta composição assegura a independência, a transparência e o papel de supervisão do Conselho de Administração.

O Conselho criou comités para otimizar a supervisão e governação de certas áreas de particular relevância:

- O Comité de Auditoria e Risco é o órgão máximo responsável pelo acompanhamento, avaliação e controlo dos riscos do Grupo, bem como pela supervisão do trabalho de

auditoria externa e auditoria interna. Esta supervisão assegura a transparência e independência das várias equipas de auditoria em relação à equipa de gestão.

O Comité é também, em última análise, responsável por assegurar que qualquer contributo através do Canal de Denúncias é devidamente acompanhado.

- O Comité de Remunerações e Nomeações estabelece as orientações para as políticas de remuneração, assegurando que as estruturas de remuneração estejam alinhadas com os objetivos estratégicos do Grupo e a boa governação empresarial.

A estrutura de governação empresarial cumpre os critérios do direito das sociedades de capitais e os princípios mais exigentes na Europa, enquanto está alinhada com as políticas do nosso acionista GCO. A estrutura descrita acima está localizada numa das holdings do Grupo acima do grupo de consolidação que é objeto do presente relatório. No entanto, o seu controlo e supervisão estende-se a toda a Servilusa.

Despedimentos: Houve um total de 1 despedimento em 2025.

A repartição por sexo, idade e categoria profissional é apresentada abaixo:

	2025	2024
<b>Homens</b>	24	40
<b>Mulher</b>	38	38
Menores de 30 anos	11	7
Entre 30 e 39 anos	16	24
Entre 40 e 49 anos	18	24
Entre 50 e 59 anos	12	10
Maior de 60 anos	5	13
Direção	0	0
Coordenador e Responsáveis	1	4
Técnicos	11	17
Comercial	6	6
Administrativo	25	24
Pessoal de Serviços	19	27

## Integração Social

Na Servilusa realizamos uma gestão ativa da inclusão e da diversidade, e para isso desenvolvemos as seguintes ações:

- Respeito e análise dos perfis de diversidade.
- Respeito, análise e acompanhamento das necessidades e expectativas de cada um deles.

Tentamos encorajar a incorporação de perfis que estão sub-representados na organização ou com uma participação reduzida no mercado de trabalho.

O Grupo procura cumprir a Lei Geral do Trabalho em matéria de inclusão de trabalhadores com deficiência ou incapacidade, ao longo do ano 2025 tivemos 6 colaboradores com incapacidade declarada, neste momento a Servilusa cumpre com os 2%. A Servilusa

incentiva e ajuda os colaboradores com incapacidades a tratar do processo para obtenção do certificado, bem como os apoios a que têm direito, no momento existem alguns processos destes a decorrer, temos previstas parcerias com Associações que trabalham com estas problemáticas, apresentando-nos como uma resposta ao nível da empregabilidade para pessoas com incapacidade.

## Ações de responsabilidade social para o pessoal da empresa

Na Servilusa acreditamos que a responsabilidade social deve ajudar ao desenvolvimento económico sustentável através da colaboração com os colaboradores, as suas famílias e a sociedade, para melhorar a qualidade de vida de todos. Por conseguinte, em 2025, tivemos como ações de responsabilidade social internas os seguintes projetos:

- Cartão de Saúde
- Cabaz de Natal para todos os funcionários e famílias
- Presentes de Natal para os filhos dos Funcionários
- Lembrança de Nascimento – apoio à natalidade
- Benefício de ausência até 3 dias/ano por filhos menores de idade, sem perda de rendimento
- Acesso a um plano de serviços funerários, com valores diferenciados.
- Consultas Médicas - Medicina curativa
- Programa de incentivo à Saúde Mental

## Organização do tempo de trabalho e conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Na Servilusa definimos mecanismos de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional que respondem às necessidades e expectativas das pessoas que constituem a empresa. Os mais utilizados são:

- Horário de trabalho flexível
- Redução do horário de trabalho
- Teletrabalho
- Benefícios derivados da remuneração flexível

Em geral, todas estas medidas são utilizadas tanto por homens como por mulheres que trabalham para as empresas do Grupo e, na medida do possível, tentamos satisfazer todos os pedidos relacionados com horários de trabalho flexíveis e outras opções para conciliar o trabalho com a vida pessoal.

## 2. Direitos humanos

No Grupo Servilusa cumprimos as disposições das convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho relacionadas com o respeito pela liberdade de associação e o direito à negociação coletiva.

Como explicado na secção anterior, aprovámos e implementámos efetivamente o Código de Conduta, que se aplica a todos os funcionários da empresa, que receberam informações sobre o Código de Conduta e foram informados da sua implementação.

O Código de Conduta inclui explicitamente o compromisso de respeitar os direitos humanos e as liberdades individuais e é estabelecido que todos os colaboradores do Grupo Servilusa devem apoiar este compromisso no desempenho das suas atividades profissionais. A igualdade de oportunidades e a não discriminação no emprego e na profissão estão também explicitamente incluídas.

Na Servilusa, promovemos a formação das pessoas da organização num ambiente de igualdade de oportunidades e de exclusão de qualquer tipo de discriminação. Exigimos das pessoas da organização um tratamento recíproco respeitoso, que favoreça um ambiente de trabalho livre de tensões pessoais, saudável e seguro e que se abstenham de mostrar qualquer conduta agravante ou que suponha qualquer tipo de discriminação por razões étnicas, ideológicas, religiosas, de nacionalidade, língua, sexo, estado civil, idade, orientação sexual ou incapacidade física.

A Empresa tem procedimentos em vigor para a apresentação e tratamento de queixas, bem como para mitigar possíveis violações dos direitos humanos e proporcionar reparação no caso de ocorrerem. Um canal confidencial de denúncia está incluído no Código de Conduta.

Não há queixas recebidas através do canal de denúncia de abusos dos direitos humanos durante o exercício financeiro de 2024, nem em anos anteriores.

Em nenhuma circunstância será permitido no local de trabalho o assédio sexual, abuso de autoridade, ofensa ou qualquer outra forma de agressividade, hostilidade ou intimidação. Para o efeito, no Grupo Servilusa é adotado as correspondentes medidas de prevenção, controlo e sanção deste tipo de situações.

Em 2018, foi lançado o Protocolo de ação em casos de assédio no trabalho, que estabelece as medidas necessárias para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, em que a dignidade pessoal de todos os empregados é respeitada. O Comité de Prevenção do Assédio foi criado para assegurar a confidencialidade, investigação e medidas preventivas e punitivas atempadas.

Recebemos 0 queixas de assédio em 2025.

No Grupo Servilusa cumprimos a legislação que regula a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório e a abolição efetiva do trabalho infantil.

No Grupo Servilusa, as Políticas Corporativas são aprovadas pelo Conselho de Administração e seguidas periodicamente pelo Comité de Auditoria e Risco. As Políticas Corporativas incluem aspetos derivados das análises de riscos que são realizadas anualmente e onde se inclui a identificação de qualquer efeito adverso sobre os direitos humanos que possa derivar da nossa atividade ou processos, sem que tenha sido identificado qualquer aspeto que operemos no quadro da UE e que estejam sujeitos às constituições e leis europeias. No entanto, no que respeita às relações com terceiros, incluímos uma cláusula nos nossos compromissos com fornecedores em que lhes exigimos explicitamente que cumpram os critérios éticos, laborais, sociais e ambientais protegidos pela Declaração dos Direitos Humanos e os promovidos pela OIT, com especial menção à

liberdade de associação. Também exigimos explicitamente que seja proibida a contratação ilegal de crianças e a discriminação com base no sexo, religião, nacionalidade e/ou etnia.

Relativamente à acessibilidade

### 3. Saúde e Segurança no trabalho

#### Saúde e segurança dos empregados



Temos um serviço externo na área da Vigilância Sanitária que monitoriza os níveis de risco dos trabalhadores e sugere políticas para mitigar os acidentes de trabalho.

Desenvolvemos procedimentos e modelos de trabalho centrados na preservação da máxima segurança e conforto dos nossos colaboradores no seu trabalho diário.

A Servilusa tem também um programa de formação contínua sobre hábitos e modos de trabalho que minimiza os riscos para a saúde dos seus colaboradores.

Além disso, avaliamos todas as áreas e postos de trabalho para detetar os elementos que possam constituir um risco para a saúde dos trabalhadores. Na área da vigilância sanitária, é efetuado um check-up médico inicial a todos os trabalhadores e estes são convocados para check-ups anuais voluntários.

#### Acidentes

Como organização, devemos garantir a saúde e o bem-estar de todas as pessoas que nela trabalham ou em seu nome, pelo que levamos a cabo as seguintes ações numa base contínua:

- (a) Diagnóstico dos riscos profissionais para as instalações e os diferentes postos de trabalho, incluindo os riscos psicossociais.
- b) Implementação das melhorias necessárias para garantir um local de trabalho seguro e saudável através de um plano de ação anual com objetivos específicos.
- c) Formação de todos os empregados e pessoas que trabalham em nome da organização em ergonomia, saúde, segurança e higiene no trabalho e hábitos de vida saudáveis aplicáveis em cada caso.
- d) Prestar informações sobre a segurança das instalações às pessoas que nelas exercem qualquer atividade.

Os acidentes de trabalho e as doenças causam danos e perdas. Por um lado, existe o custo humano em termos dos danos sofridos pelas pessoas diretamente afetadas. Por outro lado, existe o custo económico, constituído por todas as despesas e perdas materiais causadas pelo acidente. A estes custos podemos também acrescentar os custos salariais e os subsídios por incapacidade temporária: muitos dos acordos coletivos do Grupo especificam que, em caso de acidente, o Grupo pagará o subsídio para que os trabalhadores afetados recebam 100% do seu salário.

2025

	Mulheres	Homens	Total
<b>Índice frequência</b>	<b>0,70</b>	<b>2,33</b>	<b>3,03</b>
<b>Índice gravidade</b>	<b>21,36</b>	<b>95,82</b>	<b>125,70</b>

Nº dias perdidos	Total Acidentes com baixa	Mulheres	Homens
1077	21	4	17

2024

	Mulheres	Homens	Total
<b>Índice frequência</b>	<b>0,25</b>	<b>1,51</b>	<b>1,76</b>
<b>Índice gravidade</b>	<b>1,51</b>	<b>65,39</b>	<b>66,89</b>

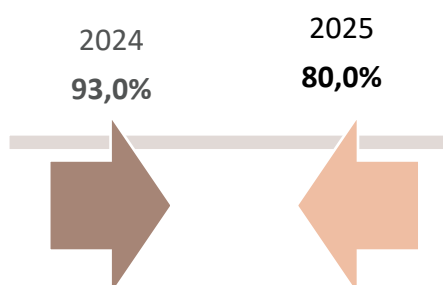
Nº dias perdidos	Total Acidentes com baixa	Mulheres	Homens
390	12	1	11

Em 2025, um total de 42.545,67 horas foram perdidas em absentismo. Em 2024, foram perdidas 26.462,96 horas.

### Taxa de absentismo

2020 - 7,97% a taxa de absentismo era apenas calculada para a Servilusa SA  
2021 -10,13% a partir de 2021 o cálculo da taxa de absentismo passou a englobar todas as empresas do grupo.  
2022 - 7,83% de taxa de absentismo referente a todas as empresas do grupo.  
2023 - 6,42% de taxa de absentismo referente a todas as empresas do grupo.  
2024 - 3,89% de taxa de absentismo referente a todas as empresas do grupo.  
2025 - 3,9% de taxa de absentismo referente a todas as empresas do grupo

### Índice de satisfação interno



A descida no Índice de satisfação interno, deve-se ao facto de ter sido adotado um novo questionário, de modo a uniformizar a medição da satisfação interna com o Grupo Catalana Occidente.

O bem-estar dos colaboradores é importante para a Servilusa, procuramos garantir condições de segurança, garantimos que todos os trabalhadores têm acesso a exames médicos, que são realizados de acordo com os riscos inerentes à atividade de cada trabalhador na empresa, criamos condições dignas de trabalho e garantimos que todos os direitos dos trabalhadores são assegurados.

### Canais de comunicação

A fim de assegurar uma boa coordenação e organização dos trabalhadores, estabelecemos vários canais diretos de comunicação.

- Endereço de correio eletrónico
- Intranet corporativa
- Reuniões presenciais e em videoconferência
- Apresentações ao pessoal
- Questionários periódicos
- Caixa de sugestões
- Revista interna Inova, rede social interna Yammer e LinkedIn

Além disso, todos os empregados têm acesso direto aos RH e seus superiores hierárquicos para solicitar informações ou qualquer alteração na sua situação de trabalho. Em paralelo, temos uma rede social interna para melhorar a comunicação, os processos e o trabalho de equipa. Encorajamos os colaboradores a fazer sugestões, resolver dúvidas e explicar experiências de uma forma mais simples.

## 4. Formação e Desenvolvimento

A formação e outras ações de sensibilização são os meios para manter e melhorar a competência do pessoal da empresa para o desempenho satisfatório das suas responsabilidades.

Para o efeito, avaliamos regularmente as necessidades de formação das nossas equipas, e estabelecemos programas para que os funcionários atualizem e desenvolvam as suas competências e conhecimentos, de acordo com os objetivos gerais da organização.

Promover o crescimento profissional e pessoal da nossa equipa é uma das nossas prioridades. E por essa razão, criámos o Mémora Campus, uma plataforma de formação presencial e online que aloja todo o conhecimento da empresa.

Os principais ativos do Mémora Campus são:

- **Programa de boas-vindas:** tanto online como pessoalmente, Welco-mé é um programa que todos os novos empregados devem completar e que fornece informações sobre a nossa empresa, o nosso sector, o nosso negócio e os nossos códigos internos. Também inclui reuniões com as pessoas responsáveis pelo seu programa de bordo.
- **Programa de formação:** um programa de formação contínua para competências orientadas para o cliente e formação comportamental. Visa criar uma cultura orientada para o cliente nos nossos funcionários.

- **Avaliação de Desempenho (PE):** uma vez por ano realizamos uma avaliação do desempenho da nossa equipa que, através de avaliações e autoavaliações, nos ajuda a identificar o talento que temos na organização, a fim de desenvolver planos de desenvolvimento personalizados.

- **Apresentação do falecido:** melhorar a qualidade deste serviço chave na nossa estratégia de diferenciação e personalização dos serviços que prestamos, com o objetivo de oferecer uma experiência memorável às famílias.

- **Programa Base:** formação de todo o pessoal na nova ferramenta de faturação SAP e Salesforce.

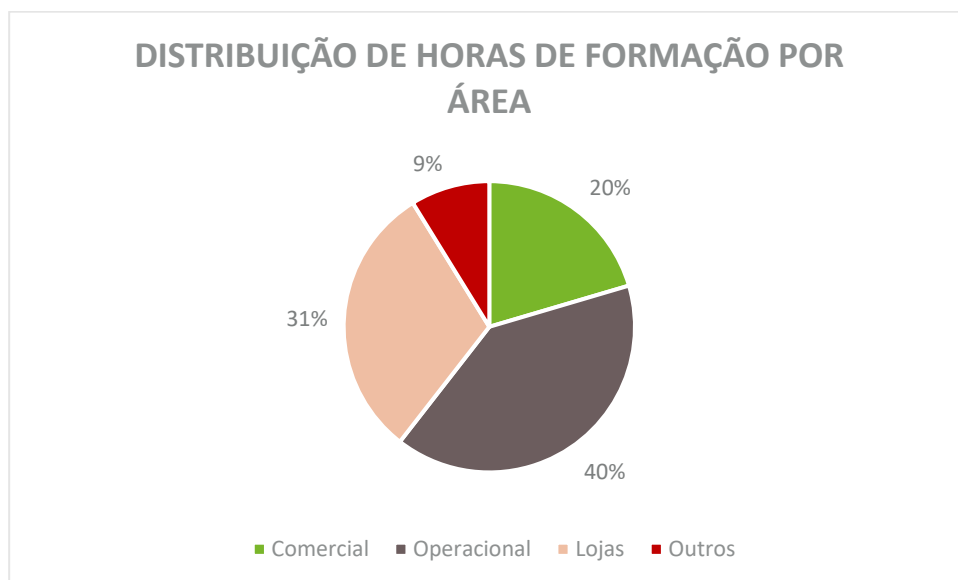
Em 2025 continuámos a promover a formação à distância para desenvolver ainda mais as equipas.

Distribuição das horas de formação por grupo:

2025

**DISTRIBUIÇÃO HORAS DE FORMAÇÃO POR ÁREA**

Comercial	3 577,00 h
Operacional	7 016,50 h
Lojas	5 369,00 h
Outros	1 541,00 h
<hr/>	
Total formação 2025	17 503,50h

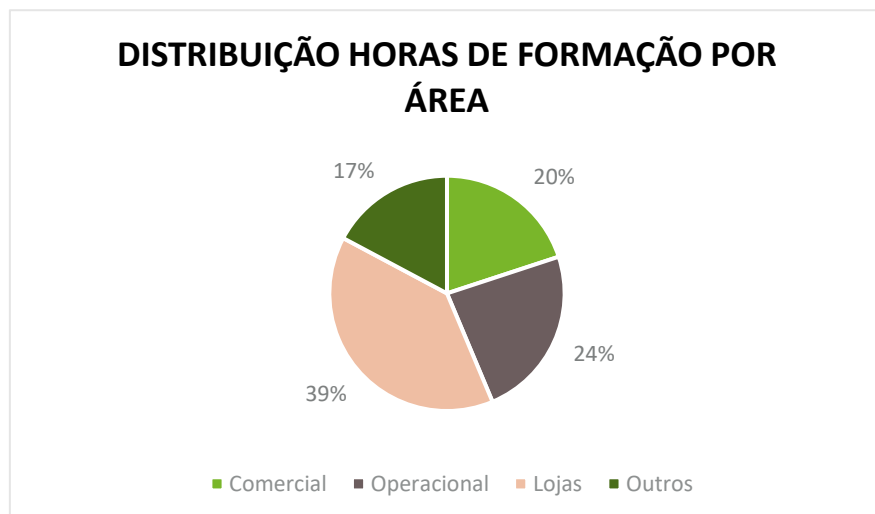


2024

**DISTRIBUIÇÃO HORAS DE FORMAÇÃO POR ÁREA**

Comercial	3 002,00 h
Operacional	3 567,00 h

Lojas	5 885,00 h
Outros	2 588,50 h
<hr/>	
Total formação 2024	15 042,50h



## Atrair e reter talentos

Estamos empenhados na mobilidade e nas promoções internas. Portanto, sempre que há uma nova vaga de emprego procuramos candidatos para promoção interna, para que qualquer membro da nossa equipa tenha a oportunidade de avançar na sua carreira profissional dentro do Grupo. Além disso, encorajamos a participação de várias pessoas em todos os processos de seleção para assegurar a máxima objetividade e justiça.

Através da implementação de políticas e procedimentos garantimos o respeito pelo princípio da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, formação, desenvolvimento profissional e remuneração para todas as pessoas que trabalham na organização. Não discriminamos com base no sexo, origem racial ou étnica, religião ou crenças, deficiência, idade, orientação sexual ou cultura, entre outros.

Consideramos essencial que os nossos colaboradores se sintam parte da nossa empresa e estejam motivados a dar o melhor de si próprios. Para este fim, os nossos processos de seleção são extremamente cuidadosos e garantem o mais alto grau de transparência e objetividade. A metodologia de seleção é baseada na competência e, para tal, utilizamos guiões de entrevista adaptados ao perfil procurado e às necessidades do cargo a preencher. Elaboramos, em colaboração com os responsáveis de cada área, as competências e a definição dos perfis.

Em relação ao sistema de recrutamento utilizado, os candidatos são obtidos através dos seguintes sistemas:

- Anúncios internos e publicação geral de vagas
- Pesquisa externa em portais de emprego online
- Redes sociais profissionais
- Acordos com entidades sociais
- Divulgação em sites de universidades

Além disso, promovemos vários acordos de colaboração com a Escola do Comércio de Lisboa para a área comercial e com a escola de formação profissional Gustavo Eiffel para a área da Informática.

## Plano de Igualdade do Grupo Servilusa

Defendemos a igualdade em todas as áreas. Por conseguinte, implementámos várias medidas que facilitam a conciliação da vida pessoal, a igualdade de oportunidades e a não discriminação no local de trabalho.

O Plano de Igualdade de Servilusa é aplicável a todas as empresas e centros de trabalho que fazem parte do Grupo e, portanto, abrange todos os colaboradores que fazem parte do seu pessoal, incluindo o pessoal da Direção.

Dentro deste plano, existem medidas como o direito a 3 dias anuais por descendente sem perda de remuneração, em caso de necessidade, igualdade salarial estabelecida por função...

## Prevenção do assédio sexual e do assédio baseado no género

O nosso objetivo é conseguir um ambiente de trabalho produtivo, seguro e respeitoso para todos. Todas as mulheres e homens têm o direito ao respeito pela sua dignidade pessoal e têm a obrigação de respeitar aqueles com quem interagem por razões relacionadas com o trabalho, internamente e/ou externamente (clientes, fornecedores, trabalhadores externos em relação à empresa, etc.), e de colaborar para que todas as pessoas sejam respeitadas no ambiente de trabalho.

Em 2018 foi lançado o Protocolo de ação em casos de assédio no trabalho, cujo objetivo é estabelecer um procedimento de ação para que, caso algum trabalhador detete ou considerar que está a ser sujeito a qualquer tipo de assédio, coação, intimidação, ameaça ou outra forma de retaliação, conduta discriminatória ou outro comportamento inaceitável, possa iniciar as ações necessárias para determinar se está ou não a ser assediado e, conseqüentemente, as medidas adequadas possam ser adotadas de acordo com cada caso. Foi também criado o Comité para a Prevenção do Assédio, que é a forma mais eficiente de assegurar o tratamento independente de situações de assédio que possam surgir e que garante confidencialidade, investigação e medidas preventivas e sancionatórias adequadas.

Temos também o nosso próprio código de conduta, que reflete os valores do grupo empresarial e proíbe todas as declarações ou ações que criem um ambiente de trabalho discriminatório ou hostil.

# 04 CLIENTES E SOCIEDADE

## 1. Satisfação das famílias

9,56 (sobre 10) de nota média



A opinião dos nossos clientes é um motor que nos ajuda a melhorar o nosso atendimento e nível de prestação de serviço. Por isso, desde 2005 realizamos inquéritos para ter uma perceção dos serviços que realizamos.

Desde 2015 que implementámos a valorização de NPS (Net Promoter Score), um standard internacional usado para reagrupar os comentários dos clientes e conhecer o nível de fidelização à marca Servilusa.

Mediante um breve questionário telefónico realizado 3 semanas após o funeral, avaliamos a opinião das famílias sobre o serviço prestado.



Este sistema veio favorecer uma mudança cultural na empresa através da conexão direta com as famílias às quais prestamos serviços, escutando as suas opiniões. Graças a estas opiniões desenvolvemos e desenhamos planos de trabalho e ações que nos permitem consciencializar os nossos colaboradores para melhor atendermos as necessidades das famílias.

Segundo a valorização dos nossos clientes, numa escala de 0 a 10, classificam-nos como promotores (9-10), passivos (7-8) ou detratores (0-6). Dos promotores, ficamos a conhecer o que mais os agradou, onde fomos mais fortes; dos passivos ficamos a saber em que podemos melhorar e dos detratores ficamos a saber no que falhámos.

### Resultados de 2025

Em 2025 realizou-se 4152 inquéritos, de onde:

2779 entrevistados destacaram como ponto forte atenção dada ao cliente, o profissionalismo e a cordialidade.

A confiança demonstrada pelos nossos clientes, revela-se num aumento da valorização dada pelos clientes aos nossos serviços e à inovação efetuada nos últimos anos.



Em 2025 podemos constatar que:

**9,56** sobre 10 é a nota média obtida NPS Resultados de 2025

**90,67 %** estão satisfeitos com o serviço recebido

**1,11 %** valorizaram o serviço com menos de 6 pontos

A Servilusa é certificada pela norma ISO 9001 Gestão da Qualidade e pela EN15017 Serviços Funerários, temos por isso um procedimento para o tratamento das reclamações dos clientes. Anualmente é verificado o cumprimento dos requisitos das normas e deste procedimento em específico através do sistema de auditoria interna e de auditorias externas realizadas pela EIC, entidade externa acreditada pelo IPAC.

O serviço que a Servilusa presta ao cliente deve ser revestido de um atendimento especial tendo em conta a especificidade do momento, por isso, também as reclamações são tratadas de maneira específica. A rapidez de resposta ao cliente é uma peça chave na confiança depositada na empresa, sendo a gestão das reclamações e das sugestões fundamentais na atenção ao cliente.

Os clientes têm à sua disposição vários meios para apresentarem reclamações e sugestões:

- Presencial nas nossas lojas		- Call Center		- Página Web, ou livro de reclamações Online	
-Por carta, ou livro de reclamações		-Redes sociais		-Inquéritos de qualidade	
-Por email					

### Reclamações vindas pelo Call Center

As reclamações com esta origem são recebidas por operadores com formação específica em atenção ao cliente, estes encarregam-se de fazer o primeiro atendimento formal ao

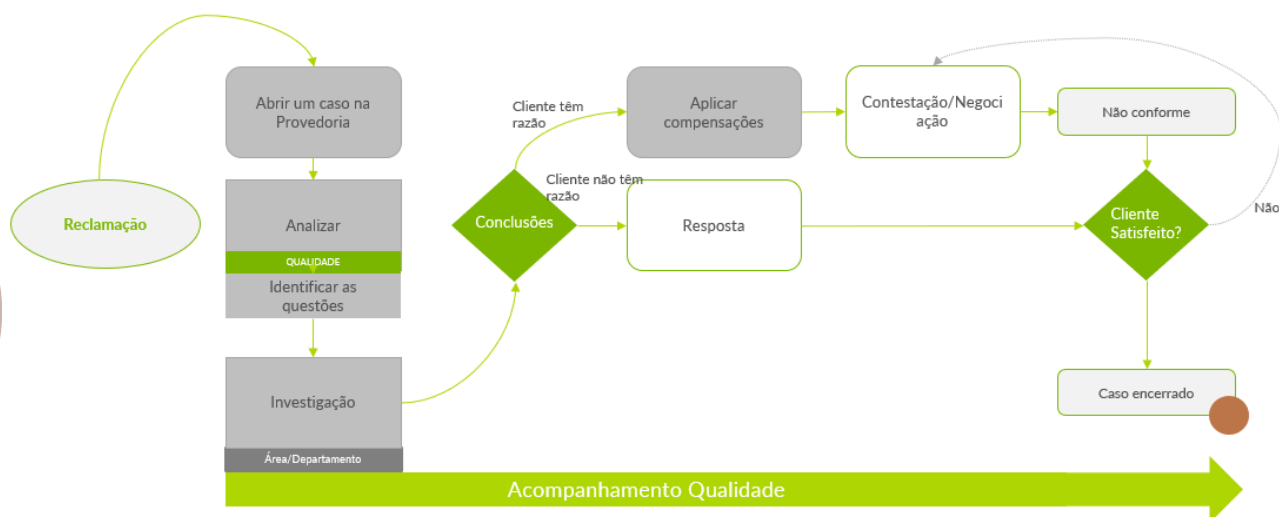
cliente, ouvir ativamente a sua reclamação e proceder ao registo no sistema, seguidamente encaminha para a provedoria do cliente que, por sua vez, classifica e faz a gestão da reclamação e respetiva investigação.

### Reclamações na loja

São recebidas e registadas diretamente na loja, no livro oficial ou no modelo interno de reclamação, seguidamente é comunicado ao provedor do cliente que dá seguimento à análise e resolução.

### Insatisfações provenientes de inquéritos

Este é outro meio por onde podem chegar manifestações de insatisfação de clientes, ou seja, através dos “detratores”. Estes são geridos diretamente pelo departamento de qualidade em conjunto com o provedor, fazendo uma investigação interna e tomando medidas corretivas e preventivas, quando necessário.



### KPI's reclamações

- Nº total de reclamações: **28** em 6.828 serviços (0,41 %).
- Conseguindo um notável tempo médio de conclusão do processo (receção, investigação e resposta) de 7 dias.

Todos os nossos serviços têm medidas de segurança que protegem as famílias que beneficiam dos nossos serviços e instalações.

## 2. Responsabilidade social

### A Responsabilidade Social, atua em quatro grandes eixos:



#### Sensibilização

Divulgar, sensibilizar e conscientizar a sociedade sobre diversas problemáticas, ambientais, o luto, o envelhecimento...

#### Formação

Formar profissionais para um atendimento mais adequado aos clientes e suas famílias



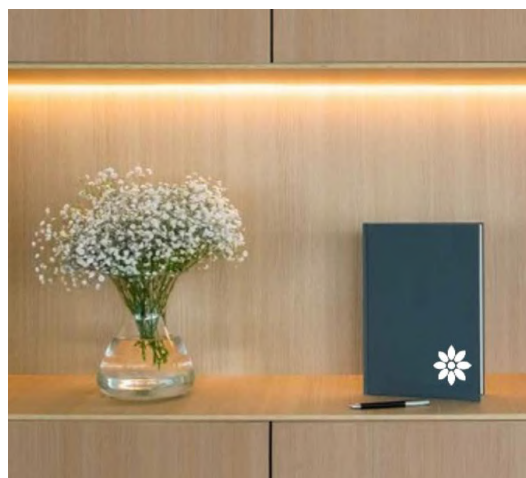
#### Investigação e Inovação

Impulsionar a investigação e a inovação social.

#### Ação Social



Proporcionar cerimónias dignas a todas as pessoas, independentemente do seu estrato social, realizámos em 2025, 92 serviços a famílias sem recursos.



92 serviços a famílias sem recursos



ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA  
DOS PROFISSIONAIS DO SECTOR FUNERÁRIO

263 cursos de formação

5088 alunos

4 (sobre 5) de nota média dada pelos alunos  
que recebem as nossas formações

### Famílias sem Recursos

Dados 2025: 92 serviços

A Servilusa apoia famílias sem recursos, garantindo que todas possam realizar um serviço funerário digno e humanizado. Este apoio é prestado através de protocolos com entidades do setor social, assegurando que nenhuma família fica excluída. Dispomos igualmente de um serviço fúnebre social, cujo valor se encontra abaixo do estabelecido por decreto, permitindo dar resposta a situações de maior vulnerabilidade económica.

2025  
92  
serviços

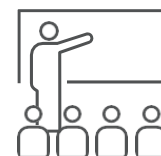
## Apoio à Investigação

A Servilusa participa anualmente em diversos estudos, acolhe estágios e mantém vários protocolos com o objetivo de contribuir para a investigação e inovação na área da saúde e das ciências sociais. Mantemos um protocolo de transporte e cremação de cidadãos que doaram o corpo ao Ensino e à Ciência, em articulação com o Instituto de



Anatomia da Faculdade de Medicina da Universidade de Lisboa. Este protocolo, enquadrado no nosso programa de Responsabilidade Social, inclui a prestação de todos os serviços necessários – organização, agência, transporte e pessoal qualificado.

Em 2025, este acordo permitiu a realização de **58 serviços**.



## Cerimónias de homenagem coletivas

Desde há mais de 20 anos, a Servilusa realiza anualmente cerimónias religiosas e momentos de homenagem dedicados aos entes queridos das famílias que nos confiaram os serviços fúnebres. Este projeto promove o reencontro das famílias com um espaço de paz, memória e conforto emocional.

**Total de missas em 2025: 22 cerimónias**

**Total de pessoas em 2025: 6978 pessoas**

**Total de missas em 2024: 23 cerimónias**

**Total de pessoas em 2024: 7305 pessoas**

## Saúde e Bem-Estar

A Servilusa promove anualmente ações de carácter preventivo junto da comunidade, em parceria com entidades especializadas. Estas iniciativas incluem rastreios gratuitos e campanhas de colheita de sangue em apoio ao Instituto Português do Sangue e da Transplantação.

## NP 4469 – Sistema de Gestão da Responsabilidade Social

A Servilusa reconhece o impacto das suas operações na comunidade e, desde 2008, mantém a certificação segundo o referencial NP 4469 – Sistema de Gestão da Responsabilidade Social.

Em 2025, 101 locais encontravam-se certificados, face aos 84 locais em 2021, evidenciando o compromisso contínuo com a melhoria e com a responsabilidade social.



## SGE 21 – Sistema de Gestão Ética e Socialmente Responsável

Em 2025 fomos certificados na Norma SGE21



# 3. Projetos culturais e educativos

## Educação

Acreditamos que a educação é um direito fundamental e um pilar para o desenvolvimento individual e coletivo. Nesse âmbito, a Servilusa promove anualmente estágios profissionais e curriculares que terminam muitas vezes com a contratação dos mesmos, participa em estudos académicos e apoia iniciativas formativas dos seus stakeholders.

Patrocínamos também o prémio atribuído ao Melhor Plano de Vendas do Curso Profissional de Técnico de Vendas e Marketing, promovido pela Escola do Comércio de Lisboa.

## Desporto

A Servilusa manteve em 2025 o apoio financeiro a várias entidades desportivas locais, reconhecendo a importância destes clubes para a dinamização das comunidades, promoção de estilos de vida saudáveis e criação de oportunidades para os jovens.

Entre os apoios destacam-se: Leões de Porto Salvo, Racing Power Football Club – Feminino, Clube Oriental de Lisboa, Veteranos SC Arcozelo, Clube de Golf de Miramar, entre outros.

## Cultura

A cultura contribui de forma decisiva para o desenvolvimento intelectual e social da comunidade. Por isso, a Servilusa apoia diversas iniciativas culturais em diferentes áreas. Entre os apoios prestados em 2025 destacam-se:

Livro “Cidade das Dunas”, de Pedro Miguel Ferreira.

Ação “Ler e Rodar”, iniciativa que visa incentivar o gosto pela leitura e promover o acesso aos livros nas suas agências.

Filme “Lavagante”, realizado por Mário Barros, inspirado na obra de José Cardoso Pires.

Filme “Os infanticidas”, produção Coyote Vadio.

Associou-se à iniciativa “Cinema Fora de Portas”, que transformou Coimbra numa sala de cinema ao ar livre.

Minissérie “Faro”, com <Direção de Joaquim Leitão.

Série “Salto de Fé” 2ª temporada, produzida pela SP Televisão.

Evento “Saia do Caixão”, no Coliseu dos Recreios.

Teatro “O Fim”, produção “Momento”, estreado em 2023, mas que continua em cena.

Teatro “Casa dos Pais” produção da Companhia “A Turma”

Apoio à Companhia de Teatro Armando Cortez.

## 4. Apoio à comunidade

A quantidade de donativos feitos pelo Grupo Servilusa foi:

14.816 mil euros durante o exercício financeiro de 2025, mantendo um elevado nível de doações, à semelhança do exercício financeiro de 2024 que foi 18.110 mil euros.

Os principais beneficiários destas doações, em ambos os anos, têm sido Instituições Particulares de Solidariedade Social, Associações ligadas ao Desporto e à área de intervenção comunitária.

## 5. Contribuição para os ODS

A aprovação pela Assembleia Geral da ONU da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e, consequentemente, dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) implica o compromisso dos governos, bem como da sociedade civil e das empresas, em contribuir para a sua concretização. As atividades desenvolvidas pela Servilusa e o trabalho realizado permitem à organização contribuir para vários dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, conforme pode ser lido nos pontos anteriores.

# 05 GOVERNANCE

## 1. Ética e integridade

No Grupo Servilusa garantimos uma boa gestão empresarial através da implementação de mecanismos de controlo interno, segregação de funções e revisões independentes. Anualmente, a Servilusa é sujeita a auditorias externas realizadas por instituições independentes de reconhecido prestígio e que têm a capacidade de reportar diretamente ao Conselho de Administração.

No âmbito das políticas empresariais aprovadas, foi incorporada como formação obrigatória em todas as novas contratações, o Código de Conduta, perspetiva-se também que em 2025 façam parte do programa formativo o procedimento de Anticorrupção, Código de Ética e canais de denúncia.

Durante o exercício financeiro de 2025, o mesmo continuou da mesma forma, reforçando o compromisso do Grupo Servilusa com a legalidade e a conformidade regulamentar, e a promoção de uma cultura empresarial baseada na ética e no profissionalismo.

O Departamento de Auditoria Interna efetua verificações independentes sobre estas políticas empresariais e outros regulamentos associados, sobre certos processos de trabalho, avaliação e monitorização contínua dos riscos, e revisão dos controlos. Os seus relatórios são comunicados ao Comité de Auditoria.

No Grupo estabelecemos e implementamos fluxos e matrizes de aprovação de despesas e receitas nos seus sistemas de gestão contabilística, que evitam entradas e ações fraudulentas que poderiam levar à corrupção, suborno ou branqueamento de dinheiro. Estes fluxos são automatizados e têm matrizes de aprovação implementadas no sistema contabilístico SAP.

Os recibos, pagamentos em dinheiro e a disponibilidade de dinheiro nos locais de trabalho são limitados, temos por isso um sistema de auditorias internas e um Controller financeiro de modo que quaisquer discrepâncias ou movimentos não conformes sejam investigados.

As tarefas de supervisão e controlo contabilístico e fiscal são devidamente atribuídas, verificadas e auditadas, de modo a evitar situações de corrupção, apropriação indevida ou branqueamento de dinheiro.

### Código de Ética

Os nossos princípios éticos estão reunidos no Código de Ética que estabelece as diretrizes gerais às quais o comportamento de todas as pessoas que fazem parte da Servilusa no cumprimento das suas funções e nas suas relações comerciais e profissionais devem ajustar-se.

<https://www.servilusa.pt/compliance>

O Código de Ética, aceite por todos os trabalhadores, é estabelecido que:

Todas as operações das empresas do Grupo Servilusa devem ser refletidas com clareza e precisão nos arquivos e livros da empresa. Em particular, as pessoas da organização do Grupo Servilusa abster-se-ão de participar:

- a) A criação de contas não registadas nos livros.
- b) O não registo das operações realizadas ou o registo incorreto das mesmas.
- c) O registo de despesas inexistentes.
- d) Registo das despesas nos livros de contabilidade com uma declaração incorreta do objetivo da despesa.
- e) Utilização de documentos falsos
- f) Destruindo deliberadamente documentos contabilísticos antes do prazo estipulado por lei.

Também fazemos parte da Associação Portuguesa dos Profissionais do Sector Funerário (APPSF), comprometendo-nos com os Regulamentos para a aplicação dos compromissos éticos do código de ética que os profissionais do sector funerário devem cumprir, que compilam os princípios e valores que devem reger a atividade do profissional funerário e determinam os procedimentos e passos a seguir pela APPSF para garantir o cumprimento.

A Servilusa é obrigada a assegurar o cumprimento dos critérios éticos, laborais, sociais e ambientais protegidos na Declaração dos Direitos Humanos, bem como os promovidos pela OIT (Organização Internacional do Trabalho).

## 2. Prevenção da corrupção

A aceitação de presentes, hospitalidade ou outros tipos de presentes é também regulamentada, e os presentes que não são permitidos pela legislação aplicável de cada país, que são contrários aos valores ou à imagem da empresa, ou que não são de valor simbólico ou economicamente irrelevante, são completamente proibidos.

O Código de Conduta inclui um canal de denúncia que garante a confidencialidade. Não existem relatórios recebidos através do canal de denúncia de casos de corrupção, suborno ou branqueamento de capitais no exercício financeiro de 2025 ou anterior.

## 3. Proteção de dados

### Segurança de dados RGPD

O Grupo está empenhado em garantir a confiança das suas partes interessadas no que diz respeito à proteção, ao tratamento e à privacidade dos dados pessoais.

No ano fiscal de 2025, o Grupo não recebeu quaisquer reclamações fundamentadas relacionadas com violações da privacidade dos clientes por parte de terceiros (tal como em 2024). Além disso, não foram identificados quaisquer casos comprovados de fugas, roubo ou perda de dados de clientes.

Toda a informação transmitida pelo cliente trata-se de forma segura, tanto no que respeita ao seu armazenamento, como no que respeita às comunicações inerentes ao serviço

funerário. Em todos os serviços obtemos uma autorização e consentimento para o tratamento dos dados, toda a informação é tratada, confidencialmente, o cliente pode exercer a qualquer momento os seus direitos de acesso, retificação, cancelamento, oposição, pedido de portabilidade, enviando um email para [dados@servilusa.pt](mailto:dados@servilusa.pt), ou através de impresso próprio numa das nossas lojas, ou mesmo através do nosso Call Center.

## 4. Relação com fornecedores

Na Servilusa desenvolvemos e implementamos critérios de seleção, acompanhamento e avaliação no processo de compras para assegurar que todos os fornecedores a quem adquirimos produtos ou subcontratamos serviços cumprem os requisitos estabelecidos no sistema de gestão integrada da qualidade, ambiente e responsabilidade social.

Na Servilusa estabelecemos explicitamente que, sempre que possível, são selecionados os fornecedores que cumprem os critérios ambientais.

Na Servilusa monitorizamos os fornecedores através de um sistema de avaliação contínua (estão dentro do âmbito de avaliação fornecedores relevantes para a atividade) baseado nos incidentes detetados, para proceder, se necessário, à cessação do serviço ou às ações necessárias para eliminar as causas dos incidentes. Durante o exercício de 2025 foi registada 0 não-conformidades, alguns fornecedores demonstraram apenas dificuldades no cumprimento dos prazos de entrega, refletido na sua avaliação.

Através de um compromisso de responsabilidade social empresarial nos contratos com os fornecedores, este sistema obriga-nos a assegurar o cumprimento dos critérios éticos, laborais, sociais e ambientais abrangidos pela Declaração dos Direitos do Homem, bem como os promovidos pela OIT. Da mesma forma, é assegurado que o fornecedor conhece, respeita e assume os pontos que podem preocupá-lo do Código de Conduta da Servilusa.

Durante o exercício financeiro de 2025, foram registados 1208 fornecedores (755 em 2024), todos eles aprovados na avaliação estabelecida.

Dado que praticamente todos os nossos fornecedores estão em Espanha e/ou Portugal, consideramos que não existem impactes ambientais negativos derivados do consumo de importações externas para a UE.

O prazo médio de pagamento aos fornecedores das empresas do Grupo é de 26 dias (29 dias em 2024), não havendo pagamentos em atraso que excedam o prazo de diferimento legal (30 dias, salvo acordo em contrário entre as partes).

O Grupo não tem processos judiciais pendentes devido a atrasos nos pagamentos aos fornecedores.

# 06 INDICADORES E ANEXOS

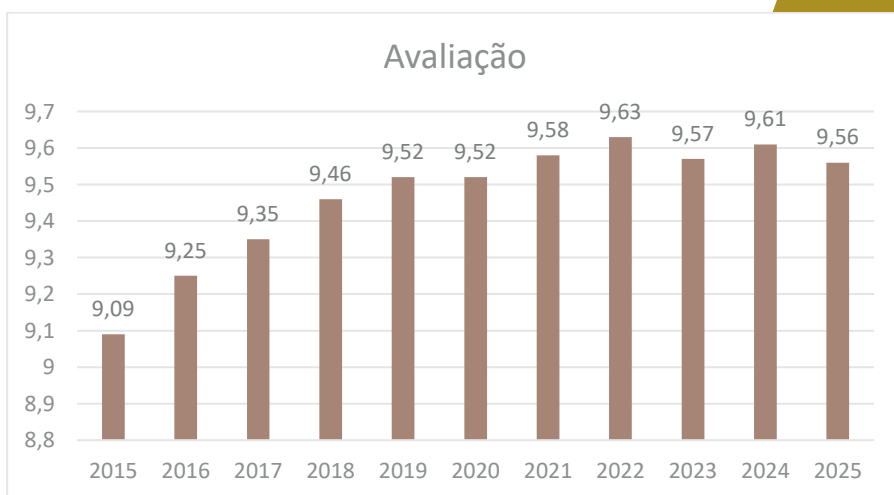
## 1. Indicadores de desempenho

Cursos de formação	cursos	alunos
<b>2024</b>	265	2049
<b>2025</b>	263	5088

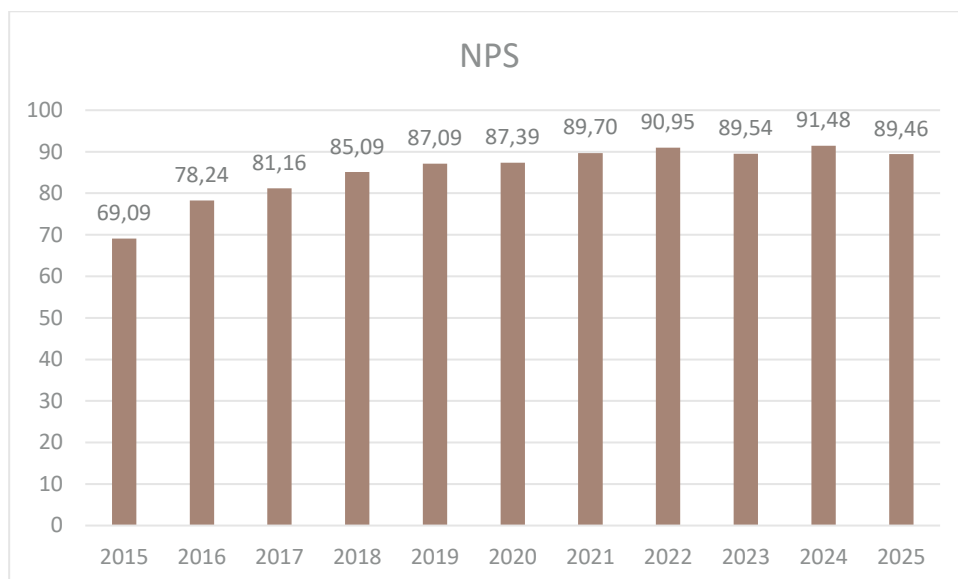
Serviços famílias sem recursos	
2024	2025
98	92

## Comprometidos com os nossos clientes

Satisfação do Cliente no grupo Servilusa



## Evolução do NPS desde 2015



## Questionários

### Questionários (número)

	2024	2025
Questionários	3373	4152

## Resultados

Em 2025, realizámos 4152 questionários, destas 3605 famílias atenderam, através das suas opiniões podemos dizer:

- A nota média obtida foi 9,56 em 10.
- 90,67% estão satisfeitos com o serviço
- 1,11 % valorizaram o serviço com menos de 6

Em 2024, realizámos 3372 questionários, destas 2653 famílias atenderam, através das suas opiniões podemos dizer:

- A nota média obtida foi 9,61 em 10.
- 92.39% estão satisfeitos com o serviço
- 0.90 % valorizaram o serviço com menos de 5

## 2. Informação fiscal

Em 2024, o resultado após impostos ascendeu a 3,4 milhões de euros de lucro. Destes ganhos consolidados estão contemplados 1,1 milhões de euros das sociedades participadas pela Servilusa.

Entretanto, em 2025, o lucro após impostos ascendeu a 3,9 milhões de euros, dos quais 2,0 milhões de euros provenientes de sociedades participadas da Servilusa.

Do total do lucro consolidado, são deduzidos os impostos sobre as sociedades de todas as empresas do Grupo Servilusa, que ascendeu a 2,3 milhões de euros.

### 3. Tabela de conteúdos legais

#### Tabela do conteúdo do estado da informação não financeira (EINF)

Modelo de negócio	Página	Critério de reporting
Descrição do modelo de negócio	5-6, 8	GRI 102-1, GRI 102-2
Presença geográfica	7	GRI 102-4, GRI 102-6
Objetivos e estratégias	5-6, 8-9	GRI 102-2, GRI 102-14
Principais fatores e tendências que afetam a evolução futura	5-6, 10	GRI 102-15
<b>Estratégia e gestão de riscos</b>		
Descrição das políticas que se aplicam à empresa	5-6	GRI 103-1, GRI 103-2
Resultados das políticas que se aplica à empresa	8-9	GRI 103-3
Principais riscos relacionados com questões vinculadas à atividades da empresa	10	GRI 102-15
<b>Perfil de informe de informação não financeira</b>		
Marco de reporting utilizado	5-6	GRI 102-54
Análises de materialidade	10	GRI 102-15, GRI 102-44; GRI 102-47
<b>Questões Meio-Ambiente</b>		
<b>Gestão ambiental</b>		
Efeitos atuais e previsível das atividades da empresa em meio ambiente e segurança e saúde	12-13	GRI 102-11
Procedimentos de avaliação e certificação ambiental, recursos dedicados à previsão de riscos ambientais	12,13,14,15,16	GRI 102-11
Aplicação do princípio de precaução	14,15	GRI 102-11
Quantidade de provisões e garantias para riscos ambientais	12,13,14,15,16	GRI 102-11
<b>Contaminação</b>		
Medidas para prevenir, reduzir ou reparar as emissões de carbono que afetam gravemente o medio ambiente. Qualquer outra forma de contaminação atmosférica específica de uma atividade, incluindo o ruido e a contaminação luminosa	14,15,16 (Contaminação luminosa no material)	GRI 305-1, GRI 305-2; GRI 305-7, GRI 305-4
<b>Economia circular e prevenção e gestão de resíduos</b>		
Medidas de prevenção reciclagem, reutilização, outras formas de recuperação e eliminação de desperdícios	15,16	GRI 306-2
<b>Uso sustentável de recursos</b>		
Consumo de água e abastecimento de água de acordo com as limitações locais	15,16	GRI 303-1
Consumo de matéria-prima	15,16	GRI 301-1
Consumo direto e indireto de energia	20,21	GRI 302-1, GRI 302-3
Medidas para melhorar a eficiência energética	20,21	GRI 302-4, GRI 302-5
Uso de energias renováveis	42,43	GRI 302-1
<b>Mudanças climáticas</b>		
Emissões de gases de efeito estufa	16,17,18,20,21	GRI 305-1, GRI 305-2; GRI 305-7, GRI 305-4
Medidas de adaptação às mudanças climáticas	21,22	GRI 201-2

Metas de redução de gases de efeito estufa Biodiversidade	13,14	GRI 305-5
<b>Biodiversidade</b>		
Medidas para preservar o restaurar a biodiversidade	15.16.17.18.19	GRI 301-1
Impactos causados pela atividade	12.16.17.20.21	GRI 304-2
<b>Questões sociais e relativas a pessoas</b>		
<b>Emprego</b>		
Número e distribuição de funcionários por país, sexo, idade, classificação profissional e tipo de trabalho	25.26	GRI 102-8
Média anual de contratos por tipo de contrato desagregada por sexo, idade e classificação profissional	26	GRI 102-8
Número de demissões por sexo, idade e classificação profissional	28.29	GRI 401-1
Remuneração média por sexo, classificação profissional e idade	27	GRI 405-2
Diferença salarial; a remuneração de empregos iguais ou a média da empresa	28	Salário médio para homens menos salário médio para mulheres acima
Remuneração média de diretores e executivos	28	GRI 102-38
Implementação de políticas de desligamento de trabalho	28, 29	GRI 401-2
Percentual/Nº de funcionários com deficiência	25,29	GRI 405-1
<b>Organização do trabalho</b>		
Organização do tempo de trabalho	29	GRI 401-2
Número de horas de absentismo	33	GRI 401-2, GRI 401-3
Medidas para facilitar a conciliação	29.30	GRI 401-2
<b>Segurança e Saúde</b>		
Condições de saúde e segurança no trabalho	29	GRI 403-2
Taxa de frequência por sexo	33	GRI 403-2
Taxa de gravidade por sexo	33	GRI 403-2
Doenças profissionais por sexo	33	GRI 403-2
<b>Relações Sociais</b>		
Organização do diálogo social	32,33,34	GRI 402-1, GRI 403-1
Equilíbrio dos acordos no domínio da saúde e segurança	33,34	GRI 403-4
<b>Formação</b>		
Políticas implementadas no campo da formação	34,35	GRI 404-2
Número total de horas de treinamento por categoria profissional	35,36	GRI 404-1
Acessibilidade universal para pessoas com deficiência	30	GRI 405-1
<b>Igualdade</b>		
Medidas adotadas para promover a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens	27,28	GRI 401-3, GRI 405-1
Planos de igualdade e medidas adotadas para promover o emprego, protocolos contra o assédio sexual e de gênero	37,38	GRI 405-1
Integração e acessibilidade universal de pessoas com deficiência	38	GRI 405-1
Política contra todos os tipos de discriminação e, quando apropriado, gestão da diversidade	37,38	GRI 406-1
Aplicação de procedimentos de due diligence em direitos humanos	31,32,37,38	GRI 102-16, GRI 102-17
Prevenção de riscos de violações de direitos humanos e, quando apropriado, medidas para mitigar, gerenciar e reparar possíveis abusos cometidos	31,32,37,38	GRI 102-16, GRI 102-17
Denúncias para casos de violação de direitos humanos	31,32,37,38	GRI 102-17
Promoção e cumprimento das disposições das convenções fundamentais da OIT relacionadas com o respeito pela liberdade de associação e o direito à negociação coletiva	31,32,37,38	GRI 102-16, GRI 407-1
Eliminação da discriminação no emprego e na ocupação	31,32,37,38	GRI 406-1
Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório	31,32,37,38	GRI 406-1
Abolição efetiva do trabalho infantil	31,32,37,38	GRI 406-1

<b>Informações relacionadas ao combate à corrupção e ao suborno</b>		
Medidas para prevenir a corrupção e o suborno	31,32,37,38	GRI 102-16, GRI 102-17
Medidas de combate à lavagem de dinheiro	31,32,37,38	GRI 102-16, GRI 102-17
Contribuições para fundações e entidades sem fins lucrativos	46,47	GRI 201-1
<b>Informações sobre a empresa</b>		
<b>Compromissos da empresa com o desenvolvimento sustentável</b>		
Impacto da atividade da empresa no emprego e no desenvolvimento local	11-14	GRI 413-1
Impacto da atividade da empresa nas populações locais e no território	11-14	GRI 413-1
As relações mantidas com os atores das comunidades locais e as modalidades de diálogo com esses	12-13	GRI 413-1
Ações de associação ou patrocínio	12-13	GRI 201-1
<b>Subcontratação e fornecedores</b>		
Inclusão na política de compras de questões sociais, de igualdade de gênero e ambientais	48	GRI 308-1, GRI 414-1
Consideração nas relações com fornecedores e subcontratados de sua responsabilidade social e ambiental	48	GRI 204-1, GRI 308-1, GRI 414-1
Sistemas de supervisão e auditorias e seus resultados	48	GRI 414-2
<b>Consumidores (nossos clientes)</b>		
Medidas para a saúde e segurança dos consumidores	41,42	GRI 416-2
Sistemas de reclamações	39,40,41,42	GRI 416-2
Reclamações recebidas e sua resolução	39,40,41,42	GRI 416-2
<b>Informações fiscais e transparência</b>		
Benefícios obtidos	50	GRI 201-1
Impostos sobre benefícios pagados	50	GRI 201-1
Impostos sobre benefícios	50	GRI 201-1