



# ESTAMOS CONTIGO

**Informe integrado 2021**

# mémora



01

## MÉMORA

- 1. ¿Qué hacemos? 8
- 2. ¿Cómo cuidamos a las familias? 14
- 3. Gestión de riesgos y materialidad 18
- 4. Nuestro accionista 20

02

## COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD

- 1. Fundación Mémora 24
- 2. Compromisos sociales 39
- 3. Certificaciones y reconocimientos 41

03

## COMPROMETIDOS CON LAS FAMILIAS QUE NOS ELIGEN

- 1. Opinión 44
- 2. Sistema de quejas y reclamaciones 47
- 3. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores 50

04

## COMPROMETIDOS CON NUESTRO EQUIPO

- 1. Cuestiones sociales 54
- 2. Derechos humanos 72
- 3. Contra la corrupción y el soborno 74
- 4. Subcontratación y proveedores 78

05

## COMPROMETIDOS CON EL MEDIOAMBIENTE

- 1. Introducción 82
- 2. Líneas de actuación 86
- 3. Indicadores 96

06

## INDICADORES

- 1. Detalle de magnitudes 104
- 2. Información fiscal 108
- 3. Tabla de contenidos de la Ley 110



### Acerca de este informe

Este «Estado de información no financiera» forma parte del *Informe de gestión consolidado del ejercicio 2021* y se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos por la ley.

En su elaboración, hemos considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01), derivadas de la Directiva 2014/95/UE, y lo establecido en los estándares de Global Reporting Initiative (estándares GRI).

En este contexto, a través del «Estado de información no financiera», en Mémora Servicios Funerarios tenemos el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, y con relación a los derechos humanos relevantes para nosotros en la ejecución de las actividades propias de nuestro negocio.

Para elaborar este informe y seleccionar sus contenidos, hemos tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo en 2020 y actualizado en 2021. De esta manera, en el presente estado de información no financiera se indica, para cada cuestión propuesta por la Ley 11/2018, el grado de relevancia que tiene para la compañía, las políticas asociadas, los riesgos relacionados y los indicadores de referencia utilizados para su seguimiento y evaluación. La información que contiene este informe se ha elaborado de forma consolidada incluyendo todas las entidades dentro del consolidado mercantil.

La información que contiene este informe incluye todas las sociedades del Grupo consolidadas por integración global e integración proporcional

## INTRODUCCIÓN

Durante 2021, desde Mémora hemos apoyado a más de 49.500 familias en la despedida de un ser querido.

Somos la compañía líder en la organización de servicios funerarios, y en la gestión de tanatorios, cementerios y crematorios en la península ibérica. Nuestra visión integral del proceso de duelo de las familias abarca el antes, el durante y el después.

Pero lo que más nos destaca es nuestra vocación de acompañar a las personas en el difícil momento de la pérdida de un ser querido. Por eso, nuestro equipo de 1.473 profesionales combina una excelente formación y una vocación de servicio con el único objetivo de ayudar a las familias que confían en nosotros.

Para evaluar en qué medida estamos dando respuesta a las expectativas de las familias y para mejorar nuestro servicio de forma continuada, las escuchamos constantemente y tenemos en cuenta su opinión.

Somos líderes en un sector muy sensible y eso se debe también a la Fundación Mémora, una entidad sin ánimo de lucro que pusimos en marcha en 2016, con el propósito de potenciar nuestra responsabilidad social corporativa y nuestra experiencia en el ámbito social, la investigación, la formación y la sensibilización de entidades y profesionales vinculados al proceso de final de vida.



# 01

## MÉMORA

49.781 familias atendidas en 2021 

Presentes en  
21 provincias   
y en Portugal

1.473 profesionales 



# MÉMORA

## 1. ¿Qué hacemos?

**El propósito de Mémora es cuidar a todas las personas en cada uno de los momentos del proceso final de la vida y contribuir al cambio de mentalidad en torno a la muerte.**

### Misión



Acompañar a las familias antes, durante y después de la despedida de sus seres queridos y ofrecerles la orientación, experiencia y apoyo necesarios en esa etapa de la vida de las personas.

- asegurando la calidad del servicio
- respetando la legislación vigente y el entorno
- colaborando, desde diversos ámbitos, en la mejora del proceso de final de vida, incluyendo las etapas posteriores a la pérdida.

### Visión



Ser un referente por la calidad, la gestión ética y responsable y la innovación de los servicios, adaptados a las necesidades y expectativas de las familias, nuestros clientes y la sociedad. Comprendiendo, anticipando y cuidando las necesidades de todas y cada una de las familias y todos y cada uno de los actores relacionados con el proceso final de la vida de las personas.

### Valores



Acompañándolas en esos momentos difíciles, respetando la voluntad de la persona difunta, sus creencias, sus particularidades y sus deseos.

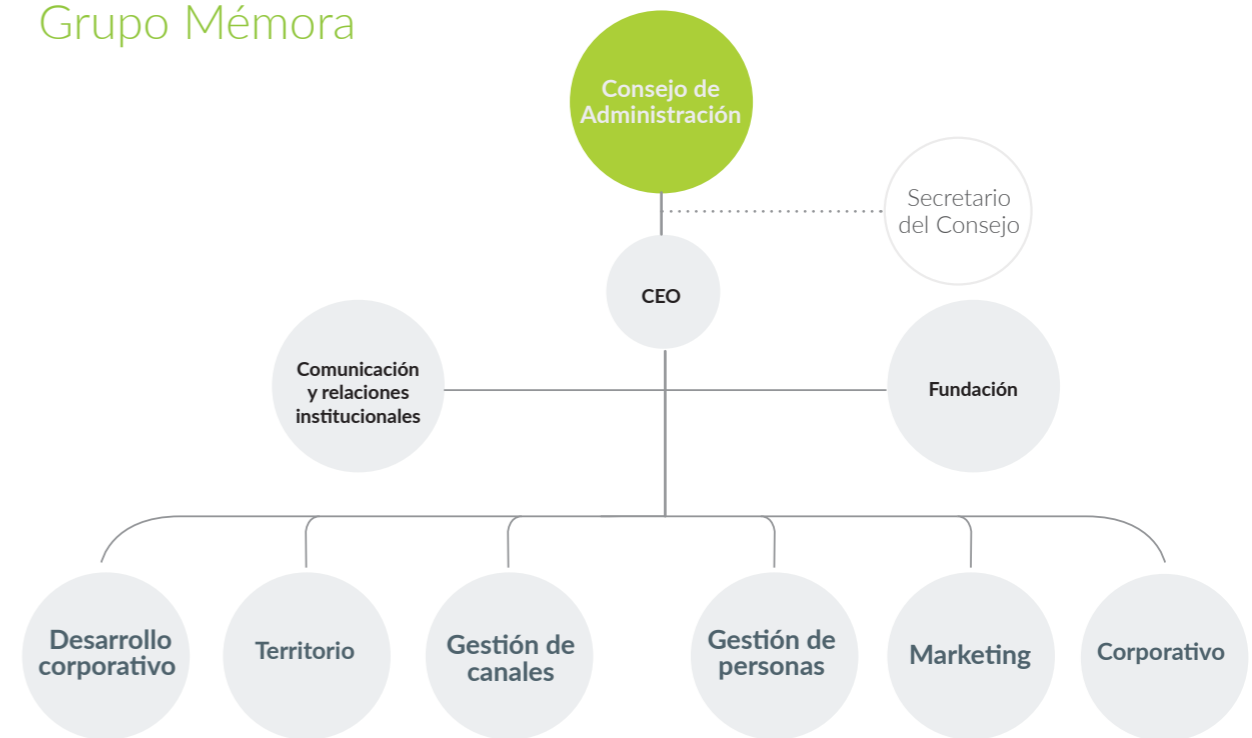


Nuestra dedicación es absoluta. Los empleados de Mémora trabajan con un compromiso total hacia sus clientes, basado en la confianza. Son el apoyo de las familias; las acompañan y las reconfortan en los momentos difíciles.



Apostamos por la innovación. Por ello, prestamos nuestros servicios desde la capacidad de superación, la anticipación y la adecuación. Nos adaptamos a las diversidades socioculturales y a las nuevas costumbres sociales, con el fin de cumplir los deseos de las familias. Y nos preocupamos de que nuestra actividad también sea respetuosa con el medioambiente.

### Grupo Mémora



# Nuestros principios

01

**Las familias que confían en nosotros son nuestra prioridad.**

Por ello, les proporcionamos toda la atención, asesoramiento y ayuda que precisen.

02

**Ofrecemos a las familias un servicio integral en todo el proceso de duelo,**

desde el antes, acompañando y facilitando la posibilidad de planificar y personalizar el funeral; pasando por el durante, con la despedida y el servicio funerario; hasta el después, con la ayuda a las familias.

03

**Cuidamos a los empleados.**

«Personas que cuidan a personas» es la filosofía del Grupo Mémora, y nos aseguramos de que todo el personal comparta y sienta esta filosofía..

04

**Apoyamos la colaboración con entidades que trabajan con personas en sus momentos finales de vida:**

hospitales, centros sanitarios y residencias, para que sus profesionales tengan la formación, el material y el asesoramiento necesarios.

05

**Ayudamos a mejorar las condiciones de vida de las personas mayores**

en la etapa final de su vida, aportando medios y conocimientos para que vivan sus últimos años en compañía y con tranquilidad.

06

**Recogemos la opinión de las familias,**

e implementamos las medidas necesarias para mejorar nuestra atención e innovar.

07

**Priorizamos la protección del medioambiente**

y la reducción del impacto ambiental en todas nuestras actuaciones. Para ello integramos y respetamos los aspectos sociales, ambientales, éticos, de buen gobierno, relacionados con los derechos humanos y los códigos de conducta en todas las operaciones y estrategias, e implementamos objetivos para la mejora.

08

Hacemos extensibles y partícipes, a todos los colaboradores, proveedores, subcontratas y partes interesadas, de los **principios y prioridades del Grupo Mémora.**

09

**Garantizamos la sostenibilidad de la empresa, en línea con los criterios de nuestro accionista.**

Compromiso en el establecimiento de un modelo de gobierno corporativo que cumpla con los requisitos legales y criterios más exigentes en Europa, a la vez que alineado con las políticas de nuestro accionista.



## Líderes en la península ibérica



○ Presentes **en 21 provincias y en Portugal**

○ Acuerdos de colaboración local **en todo el territorio**

○ **49.781** familias confiaron en nosotros en 2021

○ **139** tanatorios

○ **530** salas de velatorio

○ **231** centros de contratación y espacios de apoyo

○ **39** crematorios

○ **18** cementerios

# MÉMORA

## 2. ¿Cómo cuidamos a las familias?

Mémora tiene como objetivo ofrecer un servicio funerario integral que pone a las familias en el centro. Se basa en una serie de pilares estratégicos que conforman el modelo de negocio.

Nuestros pilares son:

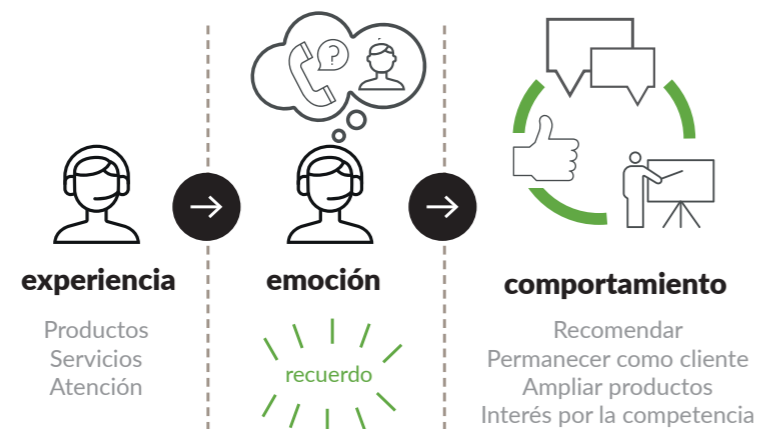
- Personas al servicio de personas
- Proceso de final de vida
- Oferta de servicios
- Infraestructura
- Marca
- Eficiencia

A continuación, desarrollamos los fundamentos de nuestra estrategia.



## 1. Las familias

Desde 2005 hacemos encuestas para conocer la percepción de las familias sobre los servicios recibidos, y desde 2015 hemos adoptado la metodología de valoración NPS (Net Promoter Score), una técnica de medición reconocida internacionalmente que nos permite conocer el índice de recomendación de nuestros servicios.



Cada año se realizan aproximadamente **25.000 encuestas**, lo que acredita su validez como métrica para garantizar nuestro compromiso con las familias que nos eligen. Los resultados se integran en los procesos de revisión de nuestros protocolos de trabajo, en iniciativas de formación de los equipos y en los objetivos individuales de los profesionales y colaboradores del Grupo.

## 2. Nuestro equipo

Nuestra cultura se basa en «personas que cuidan a personas», un concepto fundamental para tener un equipo orientado a ofrecer el mejor servicio cada día. Las **1.473 personas** que forman parte de nuestra organización son clave en la prestación del servicio. Contamos con más de 202 asesores personales, que sobre todo se encargan de atender a las familias y de ayudarlas a configurar y organizar los servicios a prestar.

En nuestros procesos de selección buscamos a profesionales con la máxima capacidad de empatizar con las familias, para identificar sus necesidades y ofrecerles los servicios que mejor cubran sus necesidades.

1.473  
profesionales

202 asesores  
personales





## 5 ejes estratégicos:



Familias

### 1. Proceso final de vida

### 2. Oferta de servicios



Nuestro equipo

### 3. Infraestructura

### 4. Marca

### 5. Eficiencia

#### 1. Proceso de final de vida

Mantenemos una relación permanente con los profesionales del ámbito de la salud y residencial y con sus profesionales, para garantizar a las familias la continuidad asistencial. Contamos con una red de más de 25 profesionales que trabajan estrechamente con las organizaciones del ámbito hospitalario, sociosanitario y residencial, y que desarrollan ciclos de formación, conferencias, programas de apoyo a pacientes y sus familiares. Estas entidades y sus profesionales perciben el alto grado de calidad y valor añadido de la profesionalización de Mémora, a la vez que reciben ayuda para afrontar mejor, junto a las familias, el proceso de final de vida.

#### 2. Oferta de servicios

Tenemos un innovador catálogo de productos y servicios que permite a las familias cubrir de forma integral todas las necesidades que surgen tras una defunción, sin tener que pasar por la dificultad de contratar diferentes servicios con diferentes entidades.

Además, en Mémora estamos atentos a lo que ocurre a nuestro alrededor para adaptarnos constantemente a los cambios sociales y culturales para innovar y ofrecer los servicios que cualquier comunidad pueda necesitar.

#### 3. Infraestructura

En España, la mayor parte de los servicios funerarios se prestan en tanatorios. En Mémora disponemos de una red de centros para la velación y la acogida de las visitas. Nos preocupamos de tener los mejores tanatorios de cada población para que las familias puedan disponer del mejor entorno posible.

En Portugal, la despedida se realiza principalmente en iglesias; tenemos acuerdos con las principales.

#### 4. Marca

Nuestra marca, Mémora, en conjunción con marcas locales históricas, alguna de ellas con más de cien años, transmite nuestros valores y la garantía a las familias de que están en las mejores manos. Por ello, invertimos continuamente en que la marca global y las diferentes marcas locales sean sinónimos de un servicio funerario de la máxima calidad y confianza.

Nuestra marca en Portugal, Servilusa, es la más reconocida en el ámbito nacional en el país, y es la referente en calidad de servicio.

#### 5. Eficiencia

Nuestro tamaño e implantación en toda la península nos permite tener unos sistemas y recursos que son compartidos por todas las unidades de negocio. Contamos con más de 20 unidades de negocio que operan desde su ámbito de responsabilidad en cada uno de sus mercados, pero que tienen acceso a todos los recursos y *know-how* centralizado en los servicios corporativos. Este planteamiento hace que tengamos una eficiencia de coste por servicio superior al de la mayor parte de las empresas del sector.

#### Personas al servicio de personas

Todas las personas de nuestro equipo tienen una gran vocación de ayuda a las familias en el difícil proceso de la pérdida de un ser querido.

# MÉMORA

## 3. Gestión de riesgos y materialidad

En Mémora contamos con un Comité de Auditoría y Riesgos, comisión delegada del Consejo de Administración, que supervisa la elaboración y actualización del mapa de riesgos.

La elaboración del mapa se llevó a cabo por primera vez en el año 2015, con la participación de directivos y personal de todas las áreas. Recoge todos los posibles impactos internos y externos y todas aquellas áreas que son relevantes para Mémora y sus grupos de interés. El mapa fue aprobado por el Consejo de Administración en 2015, y se reevaluó en profundidad en 2019.

Desde entonces, el seguimiento y la actualización del mapa lo realiza el departamento de Auditoría Interna, asegurándonos de esta manera la independencia.

El Comité de Auditoría y Riesgos revisa el mapa de riesgos dos veces al año. Aún en el 2021 algunos de los riesgos se vieron afectados en mayor o menor grado por la pandemia por COVID-19, pero gracias a los planes de mitigación incluidos en el mapa, se gestionaron satisfactoriamente.

La evaluación se realiza basándose en valores de impacto, probabilidad y grado de control. Hemos trasladado los resultados del mapa de riesgos a la matriz que se muestra a continuación, que nos servirá como referencia para poder desarrollar, posteriormente, en esta memoria, las áreas materiales para Mémora.



- Incremento de la competencia proveniente del crecimiento vertical de las aseguradoras y el aumento de la oferta en el mercado de prima única.
- Necesidad de gestionar la percepción de las relaciones existentes y necesarias entre el Grupo Mémora y hospitales y residencias.
- Necesidad de alinear productos y servicios con las necesidades y expectativas del cliente e intensificar las acciones en relación con la percepción del valor añadido de los servicios de Mémora por parte del cliente.
- Necesidad de gestionar la percepción general de los servicios funerarios dada la repercusión social que tienen.
- Necesidad de previsión y adecuación inmediata a cambios legislativos.
- Necesidad acelerada de adecuación a la demanda de servicios digitales.
- Riesgo de ataques a los dispositivos o sistemas de información por parte de terceros, que comprometan la confidencialidad e integridad.
- Entorno más regulado y restrictivo por leyes relacionadas con la protección de datos y mayor concienciación de proteger la intimidad.
- Necesidad de previsión y adecuación a cambios legislativos específicos del territorio y a la posibilidad de entrada de nuevos competidores de carácter público,
- Necesidad de atraer y retener a los mejores profesionales mediante planes y políticas, de formar a los equipos para incrementar el nivel de empatía con las familias dentro de un nivel máximo de profesionalidad.

# MÉMORA

## 4. Nuestro accionista

Desde 2017, Ontario Teachers' Pension Plan (OTPP) es el accionista de Grupo Mémora. Administran un plan de pensiones de beneficios definidos y pagan las pensiones de por vida a los miembros jubilados y a sus beneficiarios. Además de las pensiones de jubilación, OTPP también cubre el fallecimiento o la discapacidad de sus miembros.



OTPP es el plan de pensiones del colectivo de docentes activos y jubilados de Canadá, con 271.700 millones de dólares canadienses en activos netos. Pagan pensiones e invierten los activos por cuenta de 331.000 personas.

Desde su creación en 1990, se han construido una reputación internacional de innovación y liderazgo en la administración de inversiones y en los excelentes servicios para sus miembros.

Todas las inversiones de OTPP son socialmente responsables. Emplean a más de 1.300 profesionales en su oficina central en Toronto, Canadá, y en sus oficinas de inversión en Londres y Singapur.

### La historia de Ontario Teachers' Pension Plan

Los empleados de OTPP fueron pioneros en muchas de las prácticas de inversión y estándares de servicio que ahora son comunes en el mundo de las pensiones. Son conocidos por el sólido rendimiento de las inversiones que realizan y por los excelentes servicios que ofrecen a sus miembros.

### Los valores de Ontario Teachers' Pension Plan son





02

## COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD

1.942 servicios   
a familias sin recursos

36 cursos   
de formación

más de 1.200 alumnos 

# COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD

## 1. Fundación Mémora



La Fundación Mémora fue creada el año 2016 con el objetivo de poner en valor su política de responsabilidad social corporativa como compromiso con la mejora sostenida de la sociedad a través del conocimiento y las experiencias adquiridas a lo largo de su trayectoria.

Para lograr sus fines y a partir de sus valores –respeto, confianza, innovación, responsabilidad, compromiso social– la Fundación quiere ser referente en el ámbito de la atención a las personas en situación de final de vida. Su misión es proporcionar ayuda a la sociedad, apoyando y mejorando la atención a las personas y a las familias en dicho proceso y a los profesionales que están implicados en su atención.



Así, el lema de la Fundación es «comprometidos con la vida», dado que se entiende la muerte como el punto final del proceso de vida de las personas.

Para cumplir mejor con sus fines, la Fundación lleva a cabo:

Acciones de sensibilización/divulgación dirigidas a concienciar y sensibilizar a las personas frente al hecho de la muerte como parte final de la vida.

Acciones formativas dirigidas a los profesionales de los ámbitos de la salud, el de las residencias y los servicios sociales que atienden a personas en el proceso final de la vida.

Acción social que proporciona ayuda a las familias y a las personas que se encuentran ante una «situación de final de vida»

En el año 2019, la Fundación impulsa un nuevo proyecto, transversal a todos sus ejes de actuación, alineado con su misión y visión y que tiene como objetivos generales: sensibilizar a la sociedad en la necesidad de garantizar una muerte digna, evitar la muerte en soledad y promover el desarrollo de ciudades que cuidan.

## Patronato

Está formado por personas de reconocida trayectoria profesional, con una gran capacidad de detectar los retos que plantea la sociedad en relación con los fines fundacionales. Los patronos definen la visión y la estrategia de la Fundación para avanzar hacia una sociedad más justa.



**SANTIAGO DE TORRES**

PRESIDENTE

Licenciado en Medicina y Cirugía. Presidente de Atrys Health



**JUAN JESÚS DOMINGO**

Consejero Delegado de Mémora



**JOSÉ ANTONIO LORENTE**

Catedrático de Medicina Legal y Forense de la Universidad de Granada



**ISABEL LINARES**

Directora del Observatorio para la Transformación del Sector Público ESADE-PwC. Expresidenta de Sanitas Residencial



**RAFAEL MATESANZ**

Creador y exdirector de la Organización Nacional de Trasplantes. Experto de la OMS en materia de trasplantes



**VICTORIA CAMPS**

Catedrática de Filosofía. Expresidenta del Comité de Bioética de España. Presidenta de la Fundación Víctor Grífols



**RAFAEL BENGOA**

Codirector del Institute for Health and Strategy (SI-Health). Senior Fellow de la Universidad de Harvard, exdirector de Sistemas de Salud de la OMS y exconsejero de Sanidad del Gobierno Vasco



**JOAN BERENGUER**

Director



**ELISENDA MARSÁ**

Tesorera



**PEDRO SANGRO**

Secretario

## Consejo Asesor

El Consejo Asesor está formado por personalidades de prestigio que son un referente en el ámbito del proceso de final de vida de las personas. Su misión es asesorar en aquellas acciones y líneas estratégicas que promuevan un valor añadido en relación con los proyectos de la Fundación Mémora.

**JOSEP MARIA VIA**

Presidente del Consejo Asesor. Consultor en sector salud

**JOSEP ARIMANY**

Presidente de la Sociedad Catalana de Medicina Legal y Toxicología. Director del Área de Praxis del COMB. Director de la Cátedra de Responsabilidad Médica y Medicina Legal de la U.D. del Hospital del Valle d'Hebrón

**MARIA DIE**

Doctora en Psicología. Psicóloga clínica y psicooncóloga. Directora de ATRIUM: Psicooncología y Psicología Clínica. Presidenta de la International Psycho-Oncology Society (IPOS)

**MARCOS GÓMEZ**

Presidente de Honor de la Sociedad Española de Cuidados Paliativos, coordinador del Programa de Cuidados Paliativos de la Consejería de Sanidad del Gobierno de Canarias

**ANA ISABEL LIMA**

Trabajadora social. Docente en la Universidad Complutense de Madrid. Secretaria de Estado de Servicios Sociales del Gobierno de España (5-8-2018 a 15-1-2020)

**FERNANDO MARTÍNEZ**

Presidente de la Sociedad Española de Enfermería Geriátrica y Gerontológica

**FRANCESC TORRALBA**

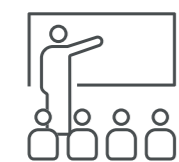
Director de la Cátedra de Ética aplicada ETHOS de la Universidad Ramon Llull



Desde la Fundación,  
actuamos en cuatro grandes ejes:

## Sensibilización

Divulgar activamente mejoras para un envejecimiento activo y saludable, y facilitar la concienciación y la sensibilización de la sociedad frente al hecho de la muerte como parte de la propia vida.



Impartir acciones formativas a los profesionales que atienden a las personas que se encuentran en proceso de final de vida y a sus familias.

## Formación



## Investigación e innovación

Impulsar líneas de investigación y/o de innovación social para mejorar la atención y la asistencia de las personas en situación de final de vida.



Proporcionar ayuda en el duelo por la pérdida a las familias y a los profesionales que se encuentran ante un proceso de final de vida.

## Acción social



## Eje de sensibilización

El objetivo es facilitar la concienciación y sensibilización de la sociedad ante el hecho de «la muerte como parte final de la propia vida».

Para ello, se dan a conocer estrategias para un envejecimiento activo y saludable, y se forma a las personas para afrontar el proceso de final de vida; así, se facilita una reflexión serena sobre la muerte. Con tal fin, en distintas ciudades del país, se realizan las Aulas Mémora, una serie de sesiones divulgativas (en diferentes formatos: charla/conferencia, taller, concierto) dirigidas a la población en general y, especialmente, a las personas mayores, cuidadores y personal sanitario, con el objetivo de abordar el proceso de final de vida.

La continuidad de algunas medidas sanitarias adoptadas a raíz de la COVID-19, a lo largo del año, ha aconsejado el mantenimiento mayoritario del formato *online* de las Aulas Mémora a través del canal Youtube.

En 2020 se organizaron: 67 aulas, con una asistencia de 1.359 personas, y en 2021, 70 aulas, con una asistencia de 1.716 personas.

Asimismo, este año la Fundación ha iniciado una colaboración con el Complejo Hospitalario Insular Materno-Infantil de Las Palmas. Con el proyecto **«Vitaminas de Salud»**, a través de vídeos de corta duración, los profesionales explican de manera clara y resumida diferentes patologías. Los videos se difunden a través de redes sociales de la Consejería de Sanidad, la intranet hospitalaria y redes sociales.

Nuestra primera colaboración se ha concretado con una primera vitamina de salud, «Estrés del cuidador», en el que se habla del cuidado y del acompañamiento a la persona enferma. [Ver vídeo.](#)



## Eje de formación



Se tiene la voluntad de ser una entidad referente en la formación de los profesionales de los ámbitos de la salud, sociosanitarios y sociales en temas de atención al proceso de final de vida.

El reconocimiento de la Fundación Mémora como Entidad Organizadora de Actividades de Formación Continua de Profesionales Sanitarias, por parte del Consejo Catalán de Formación Continua del Sistema Nacional de Salud, ha permitido ofrecer unos contenidos a los profesionales que ejercen en áreas de conocimiento relacionadas con el proceso de final de vida.



## CURSOS

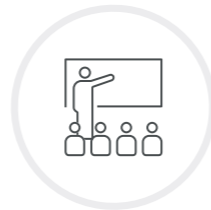
### Cursos acreditados *online*:

- Bioética y tanatoética, modalidad en línea (16 h) con 2,2 créditos
- Certificado Médico de Defunción, modalidad en línea (3 h) con 0,6 créditos

Para el desarrollo de estos cursos acreditados se han establecido convenios de colaboración con la Sociedad Española de Atención al Usuario de la Sanidad (SE AUS), la Unión Consorcio Formación y el Colegio Oficial de Médicos de Barcelona.

### Cursos no acreditados *online*:

- El duelo del profesional, modalidad mixta (presenciales en formato seminario web + 14 h *online*)
- Diversidad religiosa, salud y final de vida, modalidad presencial en formato seminario web (12 h)
- Comunicación de malas noticias y gestión de las emociones, modalidad presencial en formato seminario web (12 h)
- Acompañamiento profesional ante la muerte (9 h)
- Comunicación en el proceso de donación de tejidos (6 h)
- Primeros auxilios emocionales en tiempo de la COVID-19 (6 h)
- Talleres de experiencias sobre el sufrimiento ante la muerte (3 h)



En 2020 asistieron un total de 1.092 alumnos y se impartieron un total de 28 cursos.

En 2021 han asistido un total de 1.205 alumnos y se han impartido un total de 36 cursos.



Además de los 36 cursos organizados que hemos organizado, hemos participado en dos cursos organizados por otras instituciones: el Colegio Oficial de Psicología de Tarragona y el Hospital Joan XXIII, también de Tarragona.

En el año 2020, además de los 28 cursos que hemos organizado, participamos en un curso organizado por la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona.

## JORNADAS, SEMINARIOS Y CICLOS

Se han realizado jornadas científicas sobre temas tan relevantes como el de final de vida, la humanización de la atención y cómo dotar de sentido a la vida en su final.

En 2020: tres jornadas, con un total de **559** asistentes.

En 2021: ocho jornadas, con un total de **1.141** asistentes.



## Eje de investigación e innovación

El objetivo de la Fundación Mémora es ser la entidad referente para todos los actores relacionados con el ciclo final de la vida.

En particular, para los profesionales vinculados a los servicios de cuidados paliativos en aspectos de mejora de la atención de los pacientes en fase de final de vida y de sus familias.

Nuestra voluntad es establecer relación con los profesionales de las áreas de atención a los pacientes, especialmente centrándonos en las unidades de cuidados paliativos, para los que se desarrollan proyectos junto con los institutos de investigación de los centros, los cuales deben contar con el visto bueno de los comités de ética de los centros (CEIC).

De los proyectos vigentes, cabe señalar que el proyecto de musicoterapia en la UCI, que se realiza en el Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, no se ha podido llevar a cabo a causa de la COVID-19.



## PROYECTOS

### 2021

#### Musicoterapia

En el Hospital Parc de Salut Mar se han realizado 430 sesiones y han participado 104 pacientes

En el Hospital San Pedro de Logroño se ha atendido a 50 pacientes

#### Arteterapia

En el Hospital de la Santa Creu i Sant Pau se ha atendido a 41 pacientes y 60 familias

#### Espai de Paraula

En el Hospital Josep Trueta se han realizado 22 sesiones

En el Hospital Joan XXIII se han realizado 22 sesiones

En el Hospital del Vall d'Hebrón se han realizado 20 sesiones

#### Gestora de final de vida

En el Hospital de la Santa Creu i Sant Pau se ha atendido a 386 familias

En el Hospital de Santa Catarina se ha atendido a 135 familias

### 2020

En el año 2020: la mayoría de los proyectos vigentes se vieron afectados por la COVID-19. Así, se vieron temporalmente interrumpidos los proyectos de Musicoterapia en el Hospital Parc de Salut, San Pedro de Logroño, Hospital de Donostia y de arteterapia en el Hospital de Sant Pau.

#### Proyectos Espai de Paraula

En el Hospital Josep Trueta se atendió a 70 personas (padres/madres)

En el Hospital Joan XXIII se atendió a 4 personas (padres/madres)

En el Hospital del Vall d'Hebrón se atendió a 18 personas (padres/madres)

#### Proyecto Gestora de Final de Vida

En el Hospital Santa Creu i Sant Pau se atendió a 74 familias

#### Proyecto Muerte Súbita en Deportistas

Se realizaron 148 exploraciones en el Centro de Alto Rendimiento

## Eje de acción social

Su objetivo es proporcionar ayuda a las familias y a las personas que se encuentran ante una «situación de final de vida». Hemos desarrollado diferentes programas de ayuda, creando espacios de apoyo para familias, profesionales y voluntariado, que incluyen el apoyo psicológico al duelo.

La actividad se inicia en Serveis Funeraris de Barcelona (SFB) y se desarrolla desde los espacios de apoyo (espais de suport), donde se realizan los programas de Soporte al Duelo de las Familias, y se ofrecen los siguientes servicios:

- Atención telefónica 24 horas los 365 días del año, a cargo de un grupo de psicólogos especializados.
- Apoyo desde la comunidad web «Tu apoyo en red».
- Atención psicológica con sesiones presenciales de atención psicológica individualizada.
- Atención psicológica a través de grupos de apoyo al duelo.

**Los espacios de apoyo** se despliegan en un inicio en SFB en el distrito de Nou Barris de Barcelona y en l'Hospitalet de Llobregat. Actualmente se extienden a Manresa y Girona.

En 2020

221 Sesiones



717 Familias atendidas



En 2021

166 Sesiones

753 Familias atendidas



## Proyecto Ciudades que cuidan



El proyecto «**Ciudades que Cuidan**» de la Fundación Mémora nace de la experiencia en el **acompañamiento y atención integral de las personas en el proceso de final de vida.**

La Fundación Mémora quiere crear conciencia y servir de inspiración en la necesidad de desarrollar «Ciudades que Cuidan», en las que todos los actores que configuran la **red comunitaria**, tanto profesionales como familiares y el conjunto de las entidades del barrio, participen en el proceso de final de vida y se pueda combatir la muerte en soledad. Queremos ayudar a impulsar este modelo de nueva ciudad en muchos puntos de nuestra geografía.



## Áreas de actuación

- **Observatorio:** un espacio para generar y facilitar información sensible y útil, con el fin de identificar, comparar y entender mejor qué indicadores homologan a las «Ciudades que Cuidan», poniendo énfasis en la soledad no deseada en el final de la vida y la muerte en soledad. Se ha continuado con el análisis de los diferentes indicadores sociales que nos permiten adquirir una mayor comprensión de los cambios sociodemográficos de nuestra sociedad.

### Datos 2021:

- Publicado el 1r. Informe sobre la soledad de la opinión publicada de 2020
- Publicado el 1r. Informe de proyectos emblemáticos sobre el proyecto GERONTEC-SERENA impulsado por la Universitat Jaume I de Castellón.

- **Unidad de Gestión del Conocimiento:** Se ha continuado con el espacio de reflexión e intercambio de conocimiento con el objetivo de disponer de un área ordenada de reflexión de los principales elementos que giran alrededor de «Ciudades que Cuidan»

### Datos 2021:

- Seminarios con la Fundación Víctor Grífols:** Este año se realizó el seminario. «La atención a las necesidades sociales y sanitarias. ¿Sumamos o dividimos?» Posteriormente fue publicada la sesión en el Cuaderno n.º 59 de la Fundación Víctor Grífols.

- Foro de debate:** Hacia una sociedad cuidadora. Se han concluido las tres fases del foro de debate.

En el año 2020, se realizaron los trabajos de los 22 grupos de expertos y se iniciaron las primeras sesiones de mesas redondas en formato webinar. Asistentes en los cuatro webinarios: 1.330 asistentes

En el año 2021, se finalizó la segunda fase del fórum, con la realización de los 18 webinarios pendientes. Los 22 cuadernos correspondientes a cada grupo experto han sido editados y publicados en la página [www.ciudadesquecuidan.com](http://www.ciudadesquecuidan.com)

Asistentes en los 18 webinarios: 3.309 personas

En diciembre de 2021, se realizó la tercera fase del Foro. **1.ª Conferencia de Ciudades que Cuidan**, en una jornada efectuada en Madrid, en la sede de la FEMP dentro de los actos de conmemoración de su 40 aniversario, y donde se presentó el **Libro Blanco de Ciudades que Cuidan**.

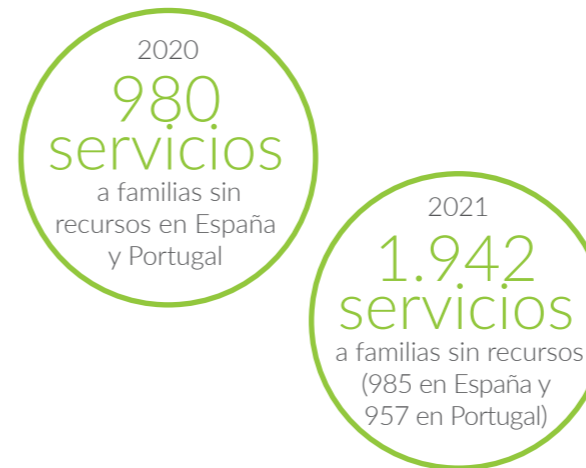
Asistentes: 109 personas



# COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD

## 2. Compromisos sociales

### Servicios para familias sin recursos



### Donaciones al Banco de Ojos para tratamientos de la ceguera



Ayudamos a las familias sin recursos para que puedan acceder a un servicio funerario gratuitamente, o de manera subvencionada, a través del protocolo de acuerdos con servicios sociales municipales y autonómicos. De esta forma, contribuimos a satisfacer una necesidad real y a no excluir de nuestros servicios a ninguna familia.

En Portugal, este servicio también se realiza desde servicios sociales, a través de un acuerdo con la Santa Casa da Misericórdia.

Gracias al acuerdo entre el Banco de Ojos de la Clínica Barraquer y Serveis Funeraris de Barcelona (SFB) – Mémora, sensibilizamos a las familias para que donen las córneas de la persona fallecida.

En 2019 se llevaron a cabo 23 donaciones de córneas. En 2020, desde el día 12/3/2020, se paralizaron temporalmente los servicios de donaciones de córneas a causa de la pandemia. En 2021 no se realizaron donaciones de córneas.

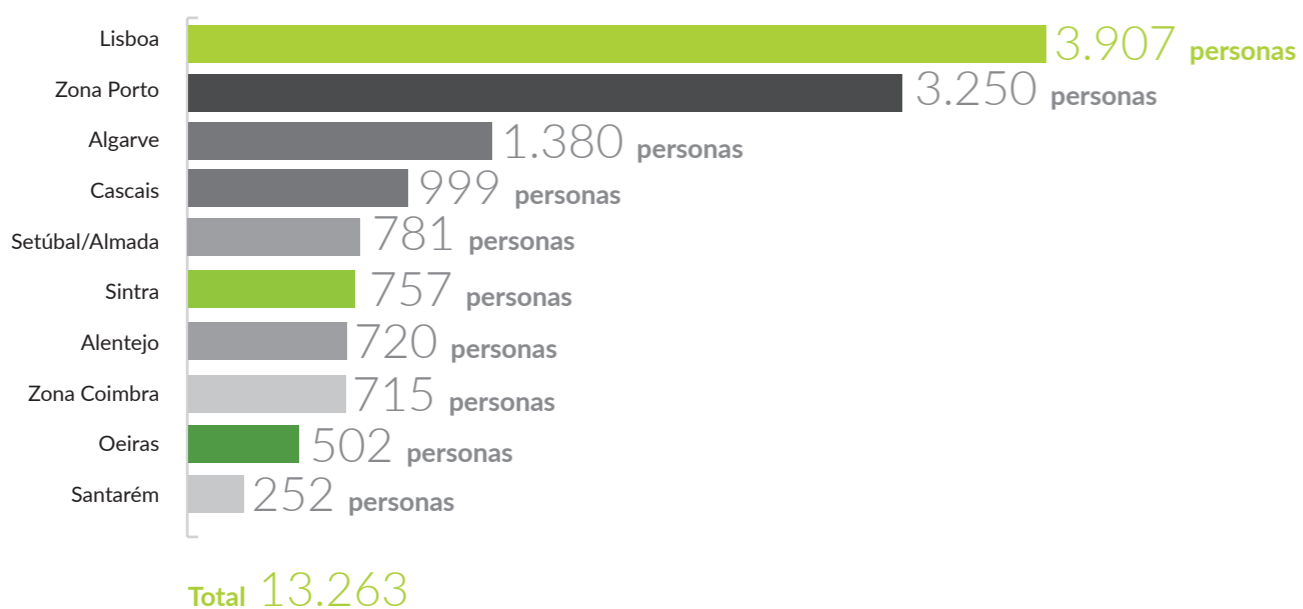
## Memoriales colectivos

Desde ya hace más de diez años, en Mémora organizamos, en distintas ciudades de España, memoriales religiosos y laicos en recuerdo de todas las personas que han fallecido a lo largo del año. Este proyecto permite a las familias encontrar la paz necesaria para homenajear a sus seres queridos. Los datos corresponden a 2019. En 2020 no se celebró ningún memorial a causa de la pandemia y de las restricciones de aforos, que continuaron en 2021, año en que solo se pudo realizar en Barcelona un memorial laico con la asistencia de 400 personas.

Total de personas en 2019 (datos estimados en España):



Total de personas presentes en Portugal (estimación 2019):



# COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD

## 3. Certificaciones y reconocimientos

En Mémora somos conscientes de nuestro impacto en la sociedad, y de que las acciones que impulsamos repercutirán en la percepción que los empleados y la sociedad tienen de nuestra empresa. Por ello, hemos adoptado como sistema fundamental para nuestro desarrollo en el ámbito de la responsabilidad social corporativa (RSC) ciertas **certificaciones de responsabilidad social:**

- **SGE 21, de responsabilidad social corporativa**, En 2021, la certificación de la norma de Forética, certificada por Bureau Veritas, se extiende a 53 centros referentes en España, cubriendo, de esta forma, todas las provincias en las que desarrollamos nuestra actividad (41 certificaciones en 2020).
- **NP 4469-1, norma portuguesa de responsabilidad social**, con 84 centros certificados (72 centros en 2020).



### Protocolos COVID

En 2021, como medio de asegurar la confianza de nuestros clientes y de la sociedad a través de los cambios en protocolos operativos e instalaciones, el grupo Mémora decidió continuar con las certificaciones de sus protocolos COVID en 211 instalaciones (89 en Portugal y 122 en España), además de mantener la especificación normativa UNE EN 0069 de medidas higienicosanitarias en instalaciones funerarias. Mémora fue la primera empresa funeraria en obtener la certificación.



Total de certificaciones COVID: **333**

(se mantuvieron las mismas certificaciones que en el año 2020)

### Servicio de Atención al Cliente

Como novedad, en 2021 Mémora fue elegida «Servicio de Atención al Cliente» en la categoría de Funerarias. La calidad del servicio obtenido por Mémora supone la mejor valoración respecto del total de empresas evaluadas en la categoría. Para obtener la valoración se realizaron 205 test de Mystery Shopper en los canales telefónico, mail, web, y más de 2000 encuestas de satisfacción en la que se obtuvo una valoración de 9,40 sobre 10 y siendo la mejor valorada de todas las categorías.





03

# COMPROMETIDOS CON LAS FAMILIAS QUE NOS ELIGEN

más de 25.000 encuestas



9,27 (sobre 10) ★★★★★  
de nota media

# COMPROMETIDOS CON LAS FAMILIAS QUE NOS ELIGEN

## 1. Opinión

La opinión de nuestros clientes es el motor que nos ayuda a seguir mejorando nuestra atención. Por eso, **desde 2005 realizamos encuestas para conocer la percepción de los servicios que realizamos.**

Desde 2015 empleamos la sistemática de valoración NPS (Net Promoter Score), un estándar internacional usado para recopilar los comentarios de los clientes y conocer su lealtad a Mémora. Mediante una breve encuesta telefónica realizada pasados 15 días desde la prestación del servicio, recogemos la opinión de las familias sobre el servicio recibido.



**Es un sistema que ha favorecido el cambio cultural en la empresa a través de la comunicación con las familias a las que atendemos,**

escuchando sus opiniones. Gracias a estas opiniones, diseñamos y desarrollamos programas de trabajo y acciones que nos permiten concienciar a nuestros colaboradores para atender mejor las necesidades de las familias.

Según la valoración de nuestros clientes, en una escala del 0 al 10, los clasificamos según promotores (9-10), pasivos (7-8) o detractores (0-6), con un plan de acción determinado. De los promotores, conoceremos qué es lo que más les ha satisfecho; de los pasivos, en qué podemos mejorar, y de los detractores, en qué hemos fallado.

En 2021 se realizan 25.074 encuestas en las que:

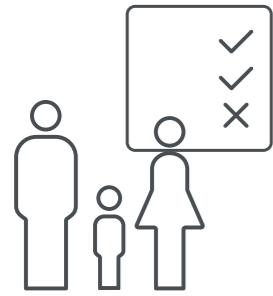
- 15.670 encuestados destacaron la cordialidad y la atención del personal que les asesoró y atendió en la tramitación del servicio.
- 12.189 subrayan la atención, cordialidad y cortesía del personal de tanatorio.
- 13.061 enfatizan la actitud y profesionalidad del personal funerario en la realización del servicio.

La confianza que nos demuestran nuestros clientes queda acreditada por el aumento de la valoración que nos otorgan, en la que se aprecia una mejora constante de nuestros servicios en los últimos años.



## Resultados de 2021

En 2021 realizamos **25.087 encuestas a las familias**, y a través de sus opiniones podemos decir que:

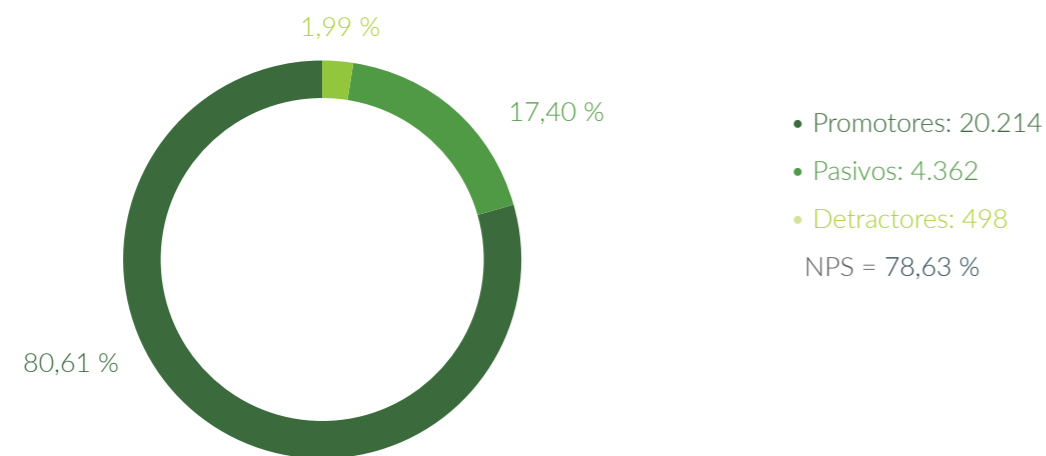


**9,27 sobre 10**  
es la nota media obtenida NPS

**99,4 % está satisfecho**  
con el servicio recibido

**0,6 %** ha valorado el  
servicio con menos de 5 puntos

## Porcentaje de clientes que recomendaría nuestros servicios



## Frecuencia en la valoración de los clientes (2021)



# COMPROMETIDOS CON LAS FAMILIAS QUE NOS ELIGEN

## 2. Sistema de quejas y reclamaciones

Todos los centros de Mémora están certificados en las normas ISO 9001 Gestión de la Calidad y UNE EN 15017 Servicios Funerarios, en las que se requiere tener un procedimiento para el tratamiento de las reclamaciones de los clientes. Verificamos anualmente el cumplimiento de esta norma mediante auditorías realizadas por AENOR Internacional.

Dado que el servicio que presta el Grupo Mémora requiere un trato especial del cliente, las reclamaciones se tratan de manera específica. La rapidez en la respuesta al cliente es la clave para mantener su confianza en la empresa. Por lo tanto, las reclamaciones y las sugerencias son los pilares fundamentales del sistema de atención al cliente implantado.

Los clientes tienen a su disposición los siguientes medios para la presentación de quejas o reclamaciones:

- Presencial en los centros de trabajo 
- Telefónico, a través de nuestro Contact Center 
- Web 
- Carta, burofax, fax 
- Redes sociales 
- Encuestas 
- Correos electrónicos 

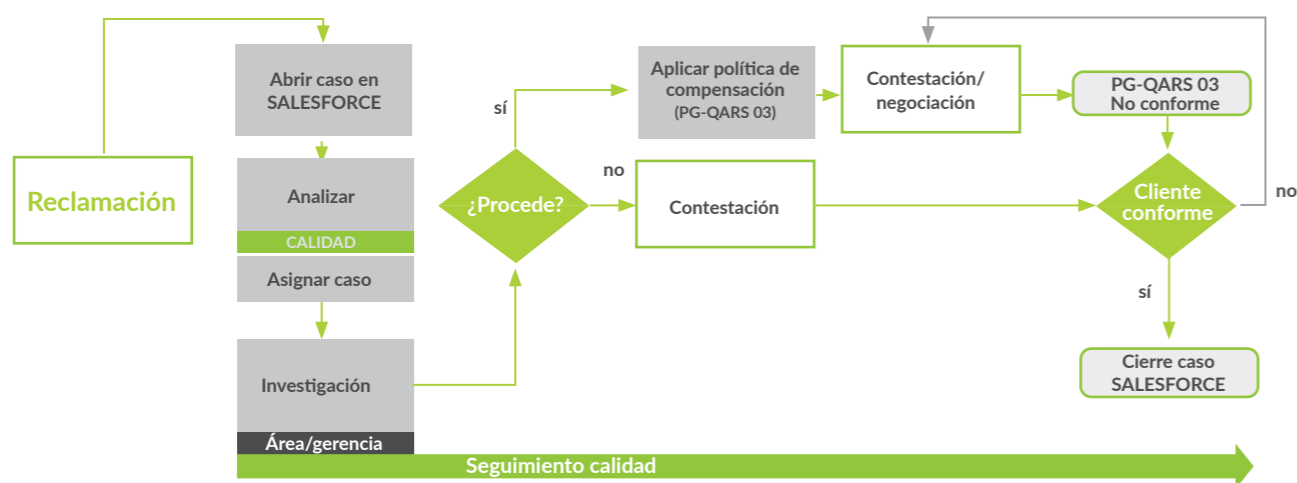
Para efectuar sus reclamaciones o sugerencias, los clientes disponen de las hojas de reclamación en todos los centros de la empresa. Este impreso se encuentra, además, en la intranet, para poderlo imprimir en cualquier momento. Asimismo, disponen de la hoja de reclamación oficial de la comunidad autónoma en el caso de que así lo requieran.

De forma prioritaria, la respuesta al cliente se realiza antes de 48 horas hábiles desde que se recibe la reclamación.

Una reclamación conlleva una investigación sobre los hechos reclamados y entrevistas con el personal implicado.



La reclamación/queja, así como todas las interacciones con el cliente, se registra en la herramienta CRM y sigue el proceso siguiente.



- Reclamaciones Contact Center:

Las líneas telefónicas del Grupo se centralizan a través del Contact Center. El personal de CC, formado en atención al cliente y habilidades específicas, se encarga de realizar una primera atención formal con el cliente que presenta una reclamación y procede a registrarla en el sistema. El departamento de calidad recibe el aviso de la reclamación, y la clasifica, gestiona, investiga o asigna, en cuyo caso realiza seguimiento de su estado.

- Reclamaciones/quejas directas en el centro:

Se gestionan y registran directamente desde el centro, y se comunican al Departamento de Calidad, que realiza el seguimiento y da conformidad a la resolución.

- Quejas procedentes de encuestas:

Otro medio por el que pueden llegar las quejas es a través de las encuestas de percepción realizadas a todos los clientes.

Estas provienen de clientes «detractores», se gestionan desde las distintas gerencias o directamente desde el Departamento de Calidad, contactando con el cliente para gestionar el No Conforme y procediendo a registrar en el sistema los contactos, investigación o resolución.

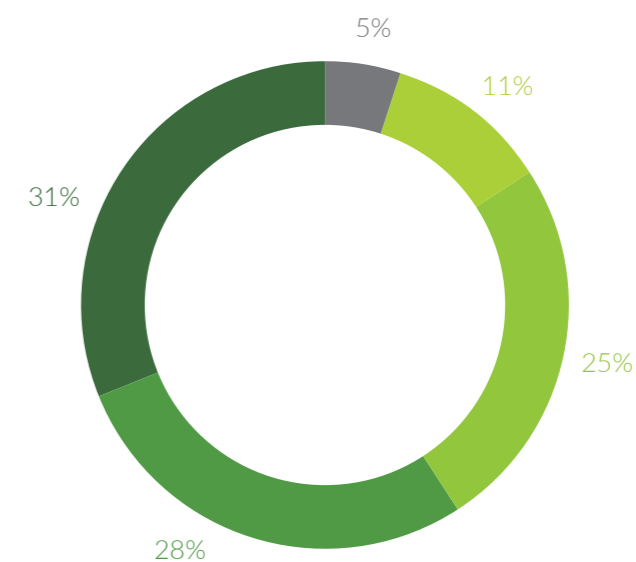
## KPI's reclamaciones

También las reclamaciones se han visto afectadas, con un notable descenso respecto a 2020.

- N.º total de reclamaciones: 225 de cerca de 50.000 servicios (1,07 %)
- Descenso en un 62,5 % de las reclamaciones respecto a 2020

## Tipos de reclamaciones

- Atención/Personal: 24
- Contratación/Facturación: 55
- Procesos del servicio funerario: 64
- Productos/Servicios: 70
- Otros motivos: 12



# COMPROMETIDOS CON LAS FAMILIAS QUE NOS ELIGEN

## 3. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

En todos los servicios ofrecidos por el Grupo establecemos medidas que aseguran la salud y la seguridad de las familias, que se benefician de nuestros servicios e instalaciones. Entre ellas, destacamos las relativas al tratamiento de sus datos, así como las relacionadas con nuestras instalaciones.

### Seguridad de datos RGPD

Toda la información del cliente se trata de manera segura, tanto en su almacenamiento como en las comunicaciones inherentes al servicio funerario. En todos los servicios se obtiene la autorización y consentimiento para su tratamiento y para otras actividades que pueda ejercer la empresa.

Los ficheros de datos se encuentran dados de alta ante el Registro General de Protección de Datos, y tratamos todos los datos de carácter personal con absoluta confidencialidad.\*

El cliente puede ejercitar en cualquier momento sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, olvido y portabilidad, escribiendo a [datos@memora.es](mailto:datos@memora.es), por teléfono o presencialmente en los centros de Mémora, y la empresa está obligada, en todo caso, a eliminarlos pasado el plazo máximo de quince años.

En 2021 hemos atendido 29 peticiones de nuestros clientes, en ejercicio de derechos ARCOPOL.

\*Forman parte de bases de datos bajo supervisión y control de la entidad, y conforme a lo previsto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD GD D).

## Accesibilidad y seguridad en las instalaciones

Nuestras instalaciones están diseñadas para cumplir con los requisitos de accesibilidad actuales.

Periódicamente llevamos a cabo auditorías de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), en las que se tienen en cuenta los posibles riesgos, tanto para el cliente interno como para el externo, y se establecen acciones de mejora en los casos en que se considere que pueden suponer un riesgo.

El grupo Mémora pone en valor la importancia de la protección de la salud de nuestros clientes y visitantes de nuestras instalaciones, por ello, en todos los grandes centros de referencia del Grupo se ha dispuesto de un equipo DESA (desfibrilador) para poder ayudar a salvar vidas en casos de paradas respiratorias. Estos equipos se revisan con periodicidad reglamentaria y nuestro personal ha recibido la instrucción y formación para su manipulación.

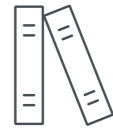




04

## COMPROMETIDOS CON NUESTRO EQUIPO

83 % de contratos indefinidos



527 mujeres  
946 hombres en plantilla



24 personas  
empleadas con discapacidad



# COMPROMETIDOS CON NUESTRO EQUIPO

## 1. Cuestiones sociales

Las personas que forman parte del Grupo Mémora son la parte más importante de todo el servicio que ofrecemos, y tenemos como prioridad los siguientes principios:

- Respeto a la persona, en su integridad.
- Derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a la negociación colectiva).
- Todo el personal, independientemente de la edad, sexo, raza o religión, tiene las mismas posibilidades de ocupar un puesto de trabajo, y las condiciones de empleo son equitativas y satisfactorias.
- Ninguna persona de la organización ni de las partes interesadas será objeto de conductas no deseadas que tengan como objetivo o consecuencia el atentado contra la dignidad o la creación de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo para la persona.

En Mémora velamos por que la diversidad sea una tónica en todos los aspectos de la empresa. Para ello, tenemos en cuenta criterios que nos permitan diagnosticar que no incurrimos en ningún tipo de exclusión social, como, por ejemplo, sexo, edad, raza, religión, etc. Además, tenemos indicadores que nos permiten realizar un seguimiento de la diversidad.

En esta línea, hemos llevado a cabo un estudio de los posibles riesgos que nos pueden afectar en relación con la atracción de talento. Nuestro objetivo es que se perciba Mémora como un *best place to work*. El riesgo que se nos origina es el de no poder retener este talento y que se produzca pérdida de *know-how* por salidas. La acción mitigadora de dicho riesgo es detectar puestos clave y preparar sus posibles bajas mediante el adecuado plan de sucesión.

Otro de los riesgos detectados es el de alinear la formación con el objetivo *best in class*. Trabajamos para disponer de empleados con las cualificaciones necesarias y, con ello, nos centramos en mitigar un posible impacto sobre la eficacia y eficiencia.

Número total y distribución de empleados según sexo, edad, categoría profesional, país, tipo de contrato y de jornada:

Número total y distribución de empleados		2020	2021
<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>	971	946
	<b>Mujer</b>	504	527
<b>Edad</b>	Menores de 30 años	126	129
	Entre 30 y 39 años	358	342
	Entre 40 y 49 años	521	515
	Entre 50 y 59 años	404	384
	Mayor de 60 años	66	103
<b>Categoría profesional</b>	Dirección-Gerencia	46	46
	Responsable-Coordinación	85	99
	Técnico	175	174
	Comercial	232	202
	Administrativo	112	116
	Personal de servicio	825	836
<b>País</b>	España	1148	1146
	Portugal	327	327
<b>Tipo de contrato</b>	Indefinido	1258	1227
	Temporal	217	246
<b>Tipo de jornada</b>	A tiempo parcial	81	107
	A tiempo completo	1394	1366

Los diferentes títulos representan las siguientes funciones:

- Dirección/Gerencia: directores de unidades de negocio, directores corporativos, directores territoriales (que aglutinan varios mercados) y gerentes.
- Responsable/coordinador: responsables de áreas corporativas, los jefes de asesores y jefes de servicio.
- Técnico: especialistas encargados de ciertas responsabilidades específicas. Por ejemplo, técnicos de prevención de riesgos laborales, de formación, de administración y finanzas, tanatopractores, etc.
- Comercial: colectivo de asesores familiares, responsables de atender en primera instancia a las familias y recoger sus peticiones.
- Administrativos: trabajan principalmente en las áreas corporativas de departamentos como Compras, Administración y Finanzas...
- Personal de servicio: responsables de llevar a cabo todas las tareas necesarias para realizar el servicio de acuerdo con las necesidades de la familia.

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional:

Tipos de contrato y jornada por sexo, edad y categoría profesional		Tipo de contrato				Tipo de jornada			
		Indefinido		Temporal		A tiempo parcial		A tiempo completo	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Sexo	Hombre	838	838	133	129	45	48	926	919
	Mujer	420	415	84	101	36	52	468	464
Edad	Menores de 30 años	75	74	51	58	16	17	110	115
	Entre 30 y 39 años	289	281	69	67	18	30	340	318
	Entre 40 y 49 años	462	454	59	61	21	28	500	487
	Entre 50 y 59 años	378	380	26	33	12	13	392	400
	Mayor de 60 años	54	64	12	11	14	12	52	63
	Categoría profesional	Dirección-Gerencia	46	46	0	0	0	0	46
	Responsable-Coordinación	84	97	1	1	0	1	85	97
	Técnico	157	162	18	13	8	8	167	167
	Comercial	215	194	17	17	5	6	227	205
	Administrativo	95	102	17	19	2	6	110	115
	Personal de servicio	661	652	164	180	66	79	759	753

## Medidas para promover la igualdad

La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está significando, en la práctica, una mejor gestión de la empresa, que se centra en las competencias de las personas, independientemente del género. Como grupo, trabajamos en favor de la paridad en la plantilla.

En España, durante los últimos años ha habido un aumento del personal femenino en un sector que estaba principalmente dominado por hombres. También en Portugal, a través de Servilusa, se continúa impulsando la paridad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla.

## Remuneraciones y brecha salarial por sexo

Mémora somos el resultado de una estrategia de incorporar al Grupo diferentes funerarias en España y Portugal a lo largo de los últimos años. Cada empresa incorporada al Grupo tenía sus propios niveles salariales y políticas de compensación. Aunque desde el año 2013 hemos ido aplicando políticas homogéneas para todo el Grupo, la situación actual refleja aún heterogeneidad.

Remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional:

Remuneración media unificada (España y Portugal)		2020		2021	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad	Menores de 30 años	15.145,6	15.200,9	21.154,25	20.433,92
	Entre 30 y 39 años	17.329,7	16.593,3	26.683,68	23.043,43
	Entre 40 y 49 años	20.597,8	19.850,3	32.283,16	29.776,31
	Entre 50 y 59 años	25.338,0	22.598,0	43.711,63	30.444,44
	Mayor de 60 años	24.650,5	23.303,3	34.976,74	37.492,53
	<b>Total general</b>	<b>30.811,6</b>	<b>28.667,9</b>	<b>34.019,06</b>	<b>27.379,16</b>
Categoría profesional	Dirección-Gerencia	73.522,1	68.673,4	114.942,80	123.333,75
	Responsable-Coordinación	29.437,5	29.192,5	45.521,96	39.263,77
	Técnico	25.180,5	22.013,9	38.072,32	30.347,45
	Comercial	22.321,1	19.398,7	38.939,67	34.538,69
	Administrativo	17.327,6	17.108,7	25.042,38	22.764,86
	Personal de servicio	17.080,9	15.620,5	26.444,71	20.514,56
<b>Total general</b>	<b>30.811,6</b>	<b>28.667,9</b>	<b>34.019,06</b>	<b>27.379,16</b>	

La brecha salarial es consecuencia de la herencia de las diferentes empresas adquiridas e integradas bajo la estructura societaria de Mémora.

La metodología utilizada para calcular la brecha salarial no tiene en cuenta ninguna excepción (por ejemplo, casos especiales de algún contrato por encima de mercado, resultado de situaciones históricas, o anualidades excepcionales). Para este cálculo del 2021, a diferencia del 2020, se ha incluido toda la masa salarial seleccionando tanto la retribución fija bruta como la variable por categoría y se ha incluido en el cálculo.

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Dicho de otra manera, es lo que gana de menos una mujer, de media, con respecto a lo que gana un hombre de media.

Nota: Hemos tenido en cuenta el salario anual de los empleados, incluyendo los conceptos variables (no contemplados en el 2020)

Brecha salarial (%)	Grupo (ESP+PT) 2020	Grupo (ESP+PT) 2021
<b>Total</b>	<b>6,99</b>	<b>19,52</b>

## Remuneración media de consejeros y directivos

En nuestro Consejo de Administración hay tres consejeros ejecutivos varones, los cuales han devengado una remuneración promedio de 209.000 euros en 2021. En 2020 devengaron una remuneración promedio de 217.000 euros.

En esta tabla se recogen los datos de las percepciones remunerativas fijas y variables (incluyendo todo tipo de percepciones) de los directivos. En el 2020 no hubo parte de compensación variable que sí que ha habido en el 2021.

Remuneración media de los directivos (euros)

	2020	2021
España		
Mujer	102.320,01	141.636,16
Hombre	94.867,27	126.752,74
Portugal		
Mujer	46.079,06	59.275,31
Hombre	70.113,73	72.131,80

Mémora obliga a asegurar el cumplimiento de los criterios éticos, laborales, sociales y ambientales amparados en la Declaración de los derechos humanos y los promovidos por la OIT.

## Consejo y órganos de gobierno

La estructura de gobierno corporativo del Grupo Mémora está alineada con las políticas de nuestro accionista Ontario Teachers' Pension Plan (OTPP).

El Consejo de Administración de la sociedad *holding* cabecera de Mémora tiene seis consejeros, tres de los cuales son ejecutivos, y tres, independientes. De estos últimos, dos son mujeres, cumpliendo así la recomendación del 30 % de mujeres del Código de Buen Gobierno, y uno, secretario. Dicha composición asegura la independencia, la transparencia y el papel de supervisor del Consejo de Administración.

El Consejo ha establecido unos comités con el objetivo de optimizar la supervisión y el gobierno de determinadas áreas de especial relevancia:

- El Comité de Auditoría y Riesgos es el máximo órgano responsable del seguimiento, evaluación y control de los riesgos del Grupo, así como de supervisar las labores de la auditoría externa y de la auditoría interna. Esta supervisión asegura la transparencia e independencia de los diferentes equipos de auditoría respecto al equipo gestor.

El Comité también es el máximo responsable de asegurar que cualquier entrada a través del Canal de Denuncias tenga el seguimiento adecuado.

- El Comité de Nombramientos y Remuneraciones establece las directrices en cuanto a políticas retributivas, para asegurar que las estructuras salariales están alineadas con los objetivos estratégicos del Grupo y el buen gobierno corporativo.

La estructura de gobierno corporativo cumple con los criterios de las leyes de sociedad de capital, y con los principios más exigentes en Europa, a la vez que están alineados con las políticas de nuestro accionista OTPP.

La estructura descrita anteriormente se sitúa en una de las empresas *holding* del Grupo por encima del grupo de consolidación objeto de esta memoria. Sin embargo, su control y supervisión se extiende a todo Mémora.

El Comité Ejecutivo del Grupo consta de seis miembros, dos de los cuales son mujeres.

Número de despidos: En 2021 ha habido un total de 109 despidos. A continuación se incluye el desglose por sexo, edad y categoría profesional:

Número anual de despidos		2020	2021
Sexo	Hombre	70	47
	Mujer	33	62
Edad	Menores de 30 años	13	14
	Entre 30 y 39 años	17	25
	Entre 40 y 49 años	39	31
	Entre 50 y 59 años	26	27
	Mayor de 60 años	8	12
Categoría profesional	Dirección-Gerencia	4	4
	Responsable-Coordinación	5	2
	Técnico	5	21
	Comercial	11	12
	Administrativo	9	20
	Personal de servicio	69	50

## Integración social

En Mémora llevamos a cabo una gestión activa de la inclusión y la diversidad, y para ello desarrollamos las siguientes acciones:

- Identificación y análisis de los perfiles de diversidad.
- Identificación de las necesidades y expectativas de cada perfil.
- Definición de un plan de acción en función de los resultados obtenidos.
- Seguimiento de los resultados de las acciones.
- Revisión, al menos cada tres años, del plan de acción.

Tratamos de fomentar la incorporación de perfiles poco representados en la organización o con una reducida participación en el mercado de trabajo.

El Grupo cumple con la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD), con personal en plantilla (24 colaboradores) y no con medidas alternativas para alegar por qué razones técnicas, económicas o administrativas, que establece la ley, no pudiésemos contratar a personas con discapacidad. Los indicadores de porcentaje de personas con diversidad funcional son: en Mémora Servicios Funerarios, con un 2,17 % (trece personas en plantilla) y, en Serveis Funeraris de Barcelona, con un 2,68 % (siete

personas en plantilla). Para ello, colaboramos con el SOC de Terrassa y con Barcelona Activa en la reinserción de personal en el mundo laboral. Adicionalmente, se cuenta con una persona con discapacidad en plantilla en Funeflor, una en Servicio Funerario de Miranda y dos en Montero.

La Generalitat de Catalunya certifica anualmente que Mémora cumple con la cuota de reserva de contratación del 2 % de trabajadores con discapacidad. Asimismo, hemos establecido acuerdos de colaboración con distintas empresas de integración laboral de personas con necesidades especiales, como la Fundación Portolà, la Fundación MIFAS y SIES, para permitir una capacitación profesional a este colectivo en el acceso a un puesto de trabajo. Además, hemos adaptado las pantallas de trabajo para personal con disminución en la vista.



## Acciones de responsabilidad social para el personal de la empresa

En Mémora, creemos que la responsabilidad social debe ayudar al desarrollo económico sostenible por medio de la colaboración con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad, para mejorar la calidad de vida de todos. Por ello, este año hemos puesto en marcha las siguientes acciones:

**Proyecto Bienestar 360°**, programa para promover prácticas de vida saludable entre los trabajadores, consistente en:

<p>Habits 360° </p> <p>oficina virtual de hábitos saludables</p>	<p>Muévete </p> <p>programa de bienestar físico</p>	<p>Cuídate para cuidar mejor </p> <p>programa de bienestar emocional</p>
---	--	---

**Proyecto de prevención de los equipos en seguridad y salud – Covid Passport:** para ofrecer atención, protección y seguridad a empleados y clientes. A través de un pasaporte semafórico, saber si se está en plenas facultades para poder ir a trabajar y, en caso de no ser así, disponer del soporte de PRL y RRHH para guiar en el cumplimiento de las recomendaciones sanitarias.

## Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En Mémora tenemos definidos unos mecanismos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que responden a las necesidades y expectativas de las personas que conforman la empresa. Los más utilizados son:

- Horario flexible
- Reducciones de jornada
- Teletrabajo
- Beneficios derivados de la retribución flexible

En general, todas estas medidas son utilizadas tanto por los hombres como por las mujeres que prestan servicios para las sociedades del Grupo, y, en la medida de lo posible, procuramos conceder todas las peticiones relacionadas con medidas de flexibilización de horario y demás opciones para la conciliación de la vida personal y laboral.

## Salud y seguridad de los empleados

Contamos con un servicio de prevención propio, completado por uno externo en el área de Vigilancia de la Salud, que realizan un control por niveles de riesgo para los trabajadores y llevan a cabo políticas para mitigar los accidentes laborales.

Como hemos mencionado antes, nuestro equipo es uno de los pilares de nuestro modelo de negocio. Por ello, hemos desarrollado procedimientos y modelos de trabajo centrados en preservar la máxima seguridad y confort de nuestros colaboradores en su día a día.

En el Grupo tenemos, además, un programa de formación continuada en hábitos y maneras de trabajar que permiten minimizar los riesgos para la salud de los trabajadores. Además, hemos evaluado todas las áreas y puestos de trabajo para detectar aquellos elementos que pueden suponer un riesgo para la salud de los trabajadores. En el área de la vigilancia de la salud, se realiza una primera revisión médica a todos los trabajadores, y se les convoca a las revisiones anuales de carácter voluntario.

## Siniestralidad

Como organización, debemos garantizar la salud y el bienestar de todas las personas que trabajan en ella o en su nombre, para lo cual realizamos de manera continua las siguientes acciones:

- Diagnóstico de riesgos laborales para las instalaciones y los distintos puestos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales.
- Implementación de las mejoras necesarias para garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable a través de un plan de acción anual con objetivos concretos.
- Formación a todos los empleados y personas que trabajan en nombre de la organización sobre los temas de ergonomía, salud laboral, seguridad e higiene, y hábitos de vida saludable que sean aplicables en cada caso.
- Facilitar información sobre la seguridad de las instalaciones a las personas que desarrollen alguna actividad en ellas.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades ocasionan daños y pérdidas. Por un lado, tenemos el coste humano constituido por el daño que sufren las personas directamente afectadas. Y por el otro, el coste económico, formado por todos los gastos y pérdidas materiales que el accidente ocasiona. A estos costes también podemos añadir los costes salariales y complementos por incapacidad temporal: en muchos convenios colectivos del Grupo se especifica que, en caso de accidente, el Grupo asumirá el complemento para que los trabajadores afectados cobren el 100 % del salario.



2021

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Índice frecuencia</b>	2,8	17,85	12,90
<b>Índice gravedad</b>	0,1	0,44	0,35

Plantilla	Total de accidentes con baja	Mujeres	Hombres
1473	43	6	37

2020

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Índice frecuencia</b>	49,60	7,44	21,85
<b>Índice gravedad</b>	1,07	2,90	2,27

Plantilla	Total de accidentes con baja	Mujeres	Hombres
1475	58	13	45



En 2021 se han perdido un total de 96.456 horas de absentismo ocasionado por bajas por accidente o enfermedad. En 2020, fueron 125.738 horas perdidas. En 2021 no hemos tenido ninguna baja por enfermedad profesional, al igual que en 2020.

### Índice de frecuencia

Indica el número de accidentes con baja que tienen lugar en la empresa por cada millón de horas que se trabajan en ella.

$IG = \text{Número de bajas} \times 1.000.000 / \text{Número de horas trabajadas}$

El número de accidentes no contempla las recaídas ni los *in itinere*.

### Índice de gravedad

Indica el número de jornadas perdidas por cada 1.000 horas trabajadas.

$IG = \text{Número de jornadas perdidas} / \text{Número de horas trabajadas} \times 1.000$

No se cuentan las jornadas correspondientes a las incapacidades permanentes.

Hoy día existen cinco comités de seguridad y salud: en Barcelona (SFB), Valencia, Sevilla, Zaragoza y Girona, y se reúnen trimestralmente de forma presencial.

Todos los delegados del Comité de Seguridad y Salud han recibido las 50 horas de formación técnica básica de prevención de riesgos laborales.

El número de delegados que corresponden a cada comité viene estipulado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En los casos de Girona, Sevilla, Zaragoza y Valencia, en total son cuatro: dos por parte de la empresa y dos por parte de los trabajadores. En el caso de SFB, son seis: tres por parte de la empresa y tres por parte de los trabajadores.



También velamos para garantizar que todos los trabajadores puedan acceder a reconocimientos médicos, que se realizan en función de los riesgos inherentes a la actividad de cada trabajador/a en la empresa.

## Canales de comunicación

Para llevar a cabo una correcta coordinación y organización de los trabajadores, hemos establecido diversos canales directos de comunicación.

Todos los delegados del Comité de Seguridad y Salud han recibido las 50 horas de formación técnica básica de prevención de riesgos laborales. En caso de cambio de la persona delegada, se la forma para que pueda formar parte del comité.

- Correo electrónico
- Tablón de anuncios
- Intranet corporativa
- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- Cuestionarios recurrentes
- Buzón de sugerencias

Asimismo, todos los trabajadores tienen acceso directo a RRHH y a sus superiores jerárquicos para solicitar información o cualquier cambio en su situación laboral.

Paralelamente, disponemos de una red social interna para mejorar la comunicación, los procesos y el trabajo en equipo. Con ella fomentamos que los empleados propongan sugerencias, resuelvan dudas y expliquen experiencias de una forma más sencilla.

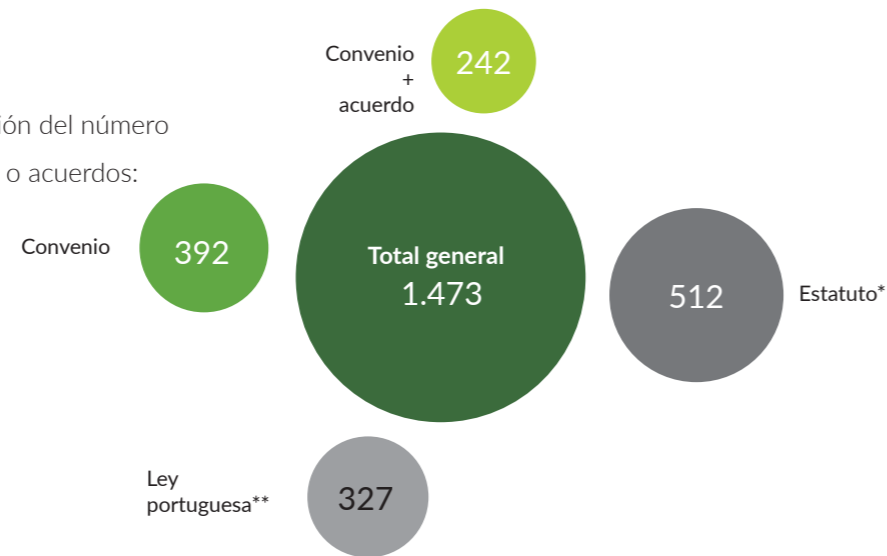
Debido a las diversas sociedades que componen Mémora, se han establecido diferentes procedimientos de interacción con los colectivos, dependiendo de la tipología de la negociación.

- Para la negociación de convenios propios de empresa o de gerencia, se establece un equipo de negociación, en el que se incluye la Dirección y RRHH, acompañados de un asesor externo experto en la materia.
- Para convenios de ámbito provincial, RRHH asiste a una comisión paritaria con otras empresas del sector para el establecimiento de acuerdos.

Asimismo, se negocian acuerdos internos entre la Gerencia, RRHH y los representantes de los trabajadores, con el fin de alcanzar acuerdos que favorezcan las relaciones laborales.

## Balance de convenios colectivos

El siguiente gráfico muestra la distribución del número de empleados por diferentes convenios o acuerdos:



\*Estatuto General de los Trabajadores (ley general básica en España).

\*\*Ley portuguesa: no hay convenios específicos por zonas, es el equivalente al Estatuto General de los Trabajadores.

El total de trabajadores cubiertos por convenio es del 43 % (incluyendo aquellos con convenio y acuerdo). En 2020 también fue del 43 %.

## Formación y desarrollo del equipo profesional

La formación y otras acciones de concienciación son el medio para mantener y mejorar la competencia del personal de la empresa para el satisfactorio desempeño de sus responsabilidades.

Para ello, evaluamos periódicamente las necesidades de formación de nuestros equipos, y establecemos programas para que los colaboradores actualicen y desarrollen sus competencias y conocimientos, de acuerdo con los objetivos generales de la organización.

Impulsar el crecimiento profesional y personal de nuestro equipo es una de nuestras prioridades. Y por eso, hemos creado Mémora Campus, una plataforma de formación presencial y *online* que alberga todo el conocimiento de la compañía.

Los principales activos de Mémora Campus son:

- ✓ **Itinerarios formativos especializados:** promueven las experiencias y vivencias de nuestros empleados a través del formato «Un día en la vida de...», mediante el cual los protagonistas narran sus vivencias.
- ✓ **Programa de bienvenida:** tanto en formato *online* como presencial, Welco-mé es un programa que deben realizar todas las personas que se incorporan y que proporciona información sobre nuestra compañía,

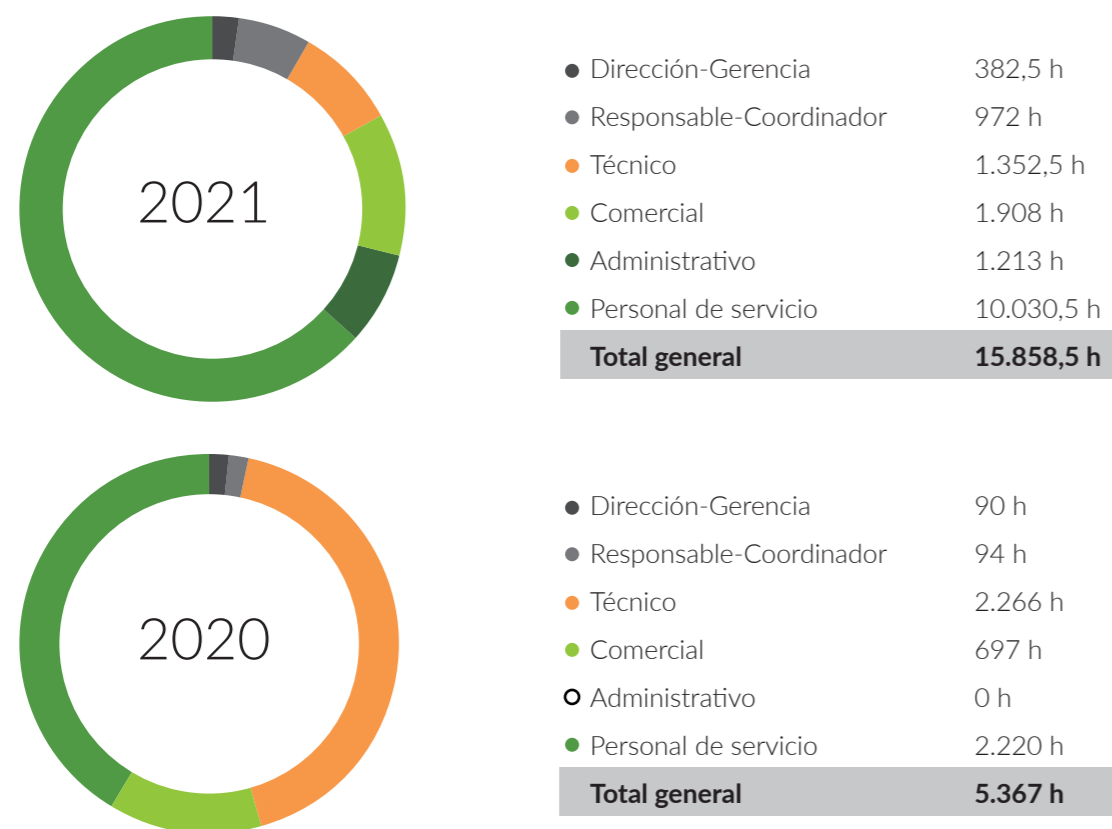
nuestro sector, nuestro negocio y nuestros códigos internos. Asimismo, plantea reuniones con las personas encargadas de su programa de *on-boarding*.

- ✓ **Programa formativo Atlas:** programa de formación continuada de entrenamiento de competencias y comportamientos centrados en el cliente. El objetivo de Atlas es crear en nuestros colaboradores una cultura centrada en el cliente.
- ✓ **Evaluación del desempeño (ED):** una vez al año, realizamos una valoración del desempeño de nuestro equipo que, mediante evaluaciones y autoevaluaciones, nos ayuda a identificar el talento que tenemos en la organización para desarrollar planes de desarrollo personalizados.
- ✓ **Programa «Cercanos en Remoto»:** es un programa de desarrollo de liderazgo y habilidades en el trabajo en remoto orientado a gerentes, mandos intermedios y equipos de áreas corporativas que han combinado la presencialidad con el teletrabajo.
- ✓ **Presentación de la persona fallecida:** mejorar la calidad de este servicio clave en nuestra estrategia de diferenciación y personalización de los servicios que prestamos, con la finalidad de ofrecer una experiencia memorable a las familias.
- ✓ **Programa ONE:** capacitación a todo el personal con la nueva herramienta de contratación y de gestión del servicio.

Con relación a 2020, hemos incrementado el número de horas volviendo a los valores pre-covid. Este año se ha continuado fomentando la formación a distancia para seguir con el desarrollo de los equipos.



## Distribución de las horas de formación por colectivo:



## Atracción y retención de talento

Apostamos por la movilidad y las promociones internas. Por eso, siempre que existe una nueva vacante de trabajo, se buscan candidatos de promoción interna con el fin de que cualquier persona de nuestro equipo tenga la oportunidad de avanzar en su carrera profesional dentro del Grupo. Además, promovemos en todos los procesos de selección la participación de varias personas, para asegurar la máxima objetividad y ecuanimidad.

Mediante el despliegue de políticas y procedimientos, garantizamos el respeto del principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución de todas las personas que trabajan en la organización. Contemplamos la ausencia de discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura, entre otras.

Consideramos fundamental que nuestros empleados se sientan parte de nuestra compañía y estén motivados para ofrecer lo mejor de sí mismos. Con ese fin, nuestros procesos de selección son sumamente cuidadosos y

garantizan el mayor grado de transparencia y objetividad. La metodología de selección es por competencias y, para ello, utilizamos guiones de entrevistas adaptados al perfil buscado y a las necesidades del puesto que se quiere cubrir. Confeccionamos, en colaboración con los responsables de cada área, las competencias y definición de los perfiles.

En relación con el sistema de reclutamiento utilizado, los candidatos se obtienen a través de los siguientes sistemas:

- Anuncios internos y publicación general de vacantes en la página web
- Búsqueda externa en portales de empleo *online*
- Redes sociales profesionales
- Acuerdos con entidades sociales
- Ferias de empleo

Además, hemos impulsado varios convenios de colaboración con la Escuela de Negocios ESIC para marketing, y con la escuela de formación profesional PALCAM para la incorporación de personal de apoyo en áreas como Administración y Finanzas y Prevención de Riesgos Laborales.

Fomentamos nuestra presencia en foros de empleo de universidades y escuelas para desarrollar actividades de atracción de talento, y colaboramos con la Generalitat de Cataluña para la formación dual. Con ESADE colaboramos en las Becas ESADE para el desarrollo de los alumnos.



## Plan de Igualdad de Grupo Mémora

Defendemos la igualdad en todos los ámbitos. Por eso, hemos puesto en marcha diversas medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, la igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral, además de un sistema de retribución flexible para todos nuestros colaboradores.

El Plan de Igualdad de Mémora es aplicable a todas las sociedades y centros de trabajo que forman parte del Grupo y, por consiguiente, engloba a la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras que forman parte de su plantilla, incluido el personal de Dirección.

Igualmente, lo aplicaremos a todos aquellos centros de trabajo que Mémora pueda abrir en España durante la vigencia de este plan.

El Plan de Igualdad de Mémora entró en vigor en septiembre de 2017 y tiene una duración inicial de cuatro años. Al haber finalizado el plazo y haberse producido un cambio en la Ley sobre los planes de igualdad, estamos trabajando en él conjuntamente con los sindicatos.



## Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Tenemos como objetivo conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas. Todas las mujeres y hombres tienen derecho a que se respete su dignidad personal, y tienen la obligación de respetar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales, internos y/o externos (clientes, proveedores, trabajador/a externo en relación con la empresa, etc.), y colaborar para que todas las personas sean respetadas en el entorno laboral.

El 30 de noviembre de 2018 se puso en marcha el protocolo de actuación en casos de acoso en el trabajo, que tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para que si algún trabajador o trabajadora detecta o considera que es objeto de algún tipo de acoso, coacción, intimidación, amenaza u otra forma de represalia, conductas discriminatorias u otros comportamientos no permitidos, pueda iniciar las actuaciones necesarias para determinar la existencia o no de acoso y, en consecuencia, se puedan adoptar las medidas pertinentes según cada caso. También se creó la Comisión para la Prevención del Acoso, que es la manera más eficiente de asegurar el tratamiento, de forma independiente, de las situaciones de acoso que puedan plantearse, y que garantiza la confidencialidad, investigación y medidas preventivas y sancionadoras oportunas.

Asimismo, tenemos regulado un código de conducta propio, en el que se reflejan los valores del grupo empresarial y se prohíben todas las afirmaciones o acciones que creen un entorno de trabajo discriminatorio u hostil.

# COMPROMETIDOS CON NUESTRO EQUIPO

## 2. Derechos humanos

**En el Grupo Mémora cumplimos con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.** El número de representantes laborales de los trabajadores al cierre del año 2020 era de 56, y al cierre de 2021 es de 64.

Como se ha explicado en la sección anterior, hemos aprobado e implantado efectivamente el Código de Conducta, que se aplica a la totalidad de trabajadores de la compañía, quienes han recibido la información y formación necesaria sobre él y están obligados a cumplirlo.

En el Código de Conducta se recoge de forma explícita el compromiso con el respeto a los derechos humanos y a las libertades individuales, y se establece que todas las personas del Grupo Mémora deberán secundar este compromiso en el desempeño de sus actividades profesionales. También se recoge de forma explícita la igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo y la ocupación.

En el Grupo Mémora promovemos la formación de las personas de la organización en un ambiente de igualdad de oportunidades y de exclusión de cualquier clase de discriminación. Exigimos a todas las personas un trato recíproco respetuoso, que propicie un ambiente de trabajo exento de tensiones personales, saludable y seguro, y que se abstengan de mostrar cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos étnicos, ideológicos, religiosos, de nacionalidad, lengua, género, estado civil, edad, orientación sexual o discapacidad física.

La entidad pone a disposición procedimientos para la presentación y tratamiento de denuncias, así como para mitigar posibles vulneraciones de los derechos humanos y proporcionar reparación si se produjeran. En el Código de Conducta se recoge un canal de denuncias confidencial.

No existen denuncias recibidas mediante el canal de denuncias por casos de vulneración de derechos humanos durante el ejercicio 2021, ni en años anteriores.

No se permitirá, bajo ninguna circunstancia, el acoso laboral o sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad, hostilidad o intimidación en el entorno de trabajo. Para ello, en el Grupo Mémora adoptaremos las correspondientes medidas de prevención, control y sanción de este tipo de situaciones.

El 30 de noviembre de 2018 se puso en marcha el protocolo de actuación en casos de acoso en el trabajo, en el que se establecen las medidas necesarias para garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso, en el que se respete la dignidad personal, y se creó la Comisión para la Prevención del Acoso, que garantiza la confidencialidad, investigación y medidas preventivas y sancionadoras oportunas en plazo.

Durante el 2020 se recibieron dos denuncias por acoso y en el 2021 una única denuncia. Todas fueron investigadas y resueltas dentro del mismo ejercicio en el que se recibieron.

En el Grupo Mémora operamos en el ámbito de España y Portugal, y cumplimos con la legislación que regula la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

En el Grupo Mémora, las políticas corporativas desarrollan aspectos del Código de Conducta, son aprobadas por el Consejo de Administración y seguidas por el Comité de Auditoría y Riesgos de forma periódica. Las políticas corporativas recogen aspectos derivados de los análisis de riesgos que se realizan anualmente, e incluyen la identificación de cualquier efecto adverso sobre los derechos humanos que pudiera derivarse de nuestra actividad o procesos, sin que se haya identificado ninguno al operar en el marco de la UE y estar sujetos a las constituciones y leyes europeas. No obstante, y respecto a las relaciones con terceros, incluimos una cláusula en los contratos con proveedores en la que les exigimos explícitamente que cumplan con los criterios éticos, laborales, sociales y ambientales amparados en la Declaración de los Derechos Humanos y los promovidos por la OIT, con especial mención a la libertad de asociación. Igualmente, exigimos de forma explícita evitar la contratación ilegal de niños y la discriminación por razones de sexo, religión, nacionalidad y/o pertenencia a grupos étnicos.

### Respecto a la accesibilidad



# COMPROMETIDOS CON NUESTRO EQUIPO

## 3. Contra la corrupción y el soborno

En el Grupo Mémora garantizamos el buen gobierno corporativo mediante la implantación de mecanismos de control interno, segregación de funciones y revisiones independientes. Anualmente, Mémora y sus filiales son objeto de auditorías externas, realizadas por instituciones independientes de reconocido prestigio y que tienen la capacidad de reportar directamente al Comité de Auditoría, comisión delegada del Consejo de Administración.

En el marco de políticas corporativas aprobadas por el Comité de Auditoría y el Consejo de Administración, en el ejercicio 2020 se hizo una formación a todo el personal sobre el contenido de las mismas, y se incorporó como formación obligatoria para todas las nuevas contrataciones, de forma que toda la plantilla conozca y acepte el contenido del Código de Conducta, de las políticas de anticorrupción y blanqueo de capitales y ciberseguridad.

Durante el ejercicio 2021 se ha continuado de la misma manera, reforzando el compromiso de Grupo Mémora con la legalidad y el cumplimiento normativo, y la promoción de una cultura corporativa basada en la ética y la profesionalidad.

El Departamento de Auditoría Interna realiza verificaciones independientes sobre estas políticas corporativas y demás normativa asociada, sobre ciertos procesos de trabajo, evaluación y seguimiento continuo de los riesgos, y revisión de controles. Sus informes son reportados al Comité de Auditoría.

En el Grupo Mémora tenemos establecidos e implantados flujos y matrices de aprobación de gastos y de ingresos en sus sistemas de gestión contable, que evitan apuntes y acciones fraudulentas que puedan conllevar corrupción, soborno o blanqueo de capitales. Estos flujos están automatizados y tienen las matrices de aprobación implantadas en el sistema contable SAP.

Los cobros y pagos en efectivo y la disponibilidad de efectivo en los centros de trabajo se encuentran limitados, y se realizan arqueos de caja con periodicidad mensual mínima, además de las auditorías internas, de modo que se investiga cualquier diferencia o movimiento no conforme.

Las tareas de supervisión y control contable y fiscal se encuentran debidamente asignadas y con verificaciones independientes, y son objeto de auditorías, de tal forma que se eviten situaciones de corrupción, apropiación indebida o blanqueo de capitales.

## Código de Conducta

Nuestros principios éticos están recogidos en el Código de Conducta, que establece las pautas generales a las que debe ajustarse el comportamiento de todas las personas que forman parte de Mémora en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales.

En el Código de Conducta, aceptado por todos los trabajadores, se establece que:

*«Todas las operaciones de las sociedades del Grupo Mémora deben ser reflejadas con claridad y precisión en los archivos y libros de la sociedad. En particular, las personas de la organización del Grupo Mémora se abstendrán de:*

- |  |  |
|--|--|
| <i>a) El establecimiento de cuentas no registradas en libros.</i>                        | <i>d) El asiento de gastos en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto.</i>   |
| <i>b) El no registro de operaciones realizadas o la mala consignación de las mismas.</i> | <i>e) La utilización de documentos falsos.</i>   |
| <i>c) El registro de gastos inexistentes.</i>  | <i>f) La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley.»</i> |

También se regula la aceptación de regalos, atenciones u otro tipo de dádivas, y están completamente prohibidos aquellos no permitidos por la legislación aplicable de cada país, contrarios a los valores o imagen de la sociedad, o que no sean de valor simbólico o económicamente irrelevante.

En el Código de Conducta se recoge un canal de denuncias que garantiza la confidencialidad. **No existen denuncias** recibidas mediante el canal de denuncias por casos de corrupción, soborno o blanqueo de capitales en el ejercicio 2021 o anteriores.

Paralelamente, damos un paso más allá, impulsando la creación de un Código de Buenas Prácticas de las Empresas Funerarias de Cataluña, junto con el Síndic de Greuges de Cataluña y la Asociación de Empresas de Servicios Funerarios de Cataluña, con el fin de establecer mayores compromisos, si cabe, en cuanto a la

relación y la orientación al cliente; y además, formamos parte de la Asociación Nacional de Servicios Funerarios (PANASEF) comprometiéndonos con el Reglamento de aplicación de los compromisos éticos del código deontológico y del decálogo profesional del sector funerario, en el que se recopilan los principios y valores que deben regir la actividad de cada profesional y se determinan los procedimientos y pasos a seguir por PANASEF para garantizar su cumplimiento.

En el contexto en que opera el sector funerario, existe un alto grado de litigios relacionado con la adjudicación de la concesiones o concursos y la utilización de la normativa de defensa de la competencia como arma comercial, lo que en muchas ocasiones deriva en acciones por parte de competidores que optan a la adjudicación o pretenden iniciar sus actividades en plazas en las que no tienen instalaciones. En dicho contexto, al cierre del ejercicio 2020 había una acción legal en curso relativa a competencia. Durante 2021, dicha acción legal continúa en curso y no ha habido acciones legales nuevas.



El importe de las donaciones realizadas por Grupo Mémora fue de

**1.135 miles de euros**

durante el ejercicio 2020, y ha sido de

**1.130 miles de euros**

durante el ejercicio 2021



Los principales destinatarios de estas donaciones, en ambos años, han sido Fundación Mémora dedicada a atender y acompañar a las personas en el final de la vida; y Fundación Hestia, orientada a proteger, asistir y cuidar del bienestar de las personas mayores y/o con enfermedad mental.



# COMPROMETIDOS CON NUESTRO EQUIPO

## 4. Subcontratación y proveedores

Mémora obliga a asegurar el cumplimiento de los criterios éticos, laborales, sociales y ambientales amparados en la Declaración de los Derechos Humanos, así como los promovidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

En Mémora hemos desarrollado e implementado criterios de selección, seguimiento y evaluación en el proceso de compras para asegurar que todos los proveedores a los que adquirimos productos o subcontratamos servicios cumplen con los requisitos establecidos en el sistema de gestión integrada de calidad, medioambiente y responsabilidad social.

Hemos implementado este sistema siguiendo las directrices de las normas UNE EN ISO 9001, ISO 14001 y SGE 21, entre otras, en las que también se tienen en cuenta las actuaciones de los proveedores en materia de calidad, medioambiente y RSC. En Mémora tenemos establecido de forma explícita que, siempre que sea posible, sean seleccionados aquellos proveedores que cumplan con criterios ambientales (por ejemplo, certificación de norma ISO 14001, bajas emisiones sonoras, atmosféricas, bajos consumos eléctricos, de agua, etc.).

En Mémora realizamos un seguimiento de proveedores mediante un sistema de evaluación continua a partir de las incidencias detectadas, para proceder, en su caso, al cese del servicio o a las acciones necesarias para eliminar las causas de las incidencias. Durante el ejercicio 2020 se registraron **13** no conformidades, y durante el año 2021 se han registrado **30** no conformidades.

Mediante la inclusión paulatina en los contratos con proveedores de una cláusula específica de responsabilidad social corporativa, este sistema nos obliga a asegurar el cumplimiento de los criterios éticos, laborales, sociales y ambientales amparados en la Declaración de los Derechos Humanos, así como los promovidos por la OIT. Del mismo modo, se asegura que el proveedor

conoce, respeta y asume aquellos puntos que le puedan concernir del Código de Conducta de Mémora.

Durante el ejercicio 2021 han sido dados de alta **1.315** proveedores (durante 2020, fueron 1.783), todos los cuales superaron la evaluación establecida. Los proveedores activos durante el ejercicio 2021 han sido 5.105 (aquellos con los que se ha tenido volumen de operaciones durante el ejercicio), y en 2020 fueron 5.338\*proveedores activos.

En Mémora definimos como proveedores locales o de proximidad aquellos que se encuentran en el mismo país donde se prestan los servicios funerarios, en nuestro caso, España y Portugal.

Dado que la práctica totalidad de nuestros proveedores están en España y/o Portugal, consideramos que no hay impactos medioambientales negativos derivados de consumo de importaciones externas a la UE.

\* Se ha añadido el total de proveedores activos de Portugal del 2020.







05

## COMPROMETIDOS CON EL MEDIOAMBIENTE

11 centros

de referencia en gestión ambiental en España



más del 72 % 

de los féretros utilizados en servicios son ecológicos

más de 16.000 árboles plantados



más del 60% de emisiones totales de CO<sub>2</sub> eq compensados



más del 90% de la energía eléctrica consumida proviene de fuentes renovables con factor de emisión 0



# COMPROMETIDOS CON EL MEDIOAMBIENTE

## 1. Introducción

En Mémora, estamos profundamente comprometidos con nuestro entorno y con el medioambiente. Por eso, año tras año, hemos aumentado nuestra labor de sensibilización y concienciación, contribuyendo a la mejora del entorno con servicios, productos y procedimientos respetuosos con el medioambiente que ofrezcan las mayores garantías.

El desarrollo de la política de calidad, medioambiente y responsabilidad social en materia energética prioriza la sostenibilidad y la minimización del uso continuo de los recursos disponibles.

Hemos establecido una serie de consejos y directrices que regulan la política de eficiencia energética del Grupo debido al impacto ambiental de nuestro uso de los suministros energéticos. Estas indicaciones, definen los procedimientos que aplicamos y contienen objetivos y compromisos para que el Grupo sea más eficiente: queremos evitar desperdiciar o malgastar la energía, creemos que es la mejor forma de disminuir el impacto de nuestra actividad en el medioambiente y en la economía de la empresa.

En la política de eficiencia energética, desarrollamos medidas a tener en cuenta respecto a electricidad, agua, clima, carburante, hornos, equipos ofimáticos y tratamiento de residuos.

Se inicia una normalización de los indicadores ambientales tras el desajuste producido en 2020 a causa de la situación de emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 pese a que todavía estos se han visto afectados. Cabe destacar la disminución de incineraciones y, por tanto, un menor consumo de combustibles fósiles y menor impacto de emisiones de CO<sub>2</sub>.



## Principios de la política de eficiencia energética

- Mejorar de forma continua el desempeño energético, dirigiendo los esfuerzos hacia el uso eficiente de los recursos energéticos necesarios para el desarrollo de sus actividades y servicios.
- Establecer y verificar periódicamente el cumplimiento de los objetivos y presupuestos en materia energética, y la disponibilidad de los recursos necesarios.
- Asegurar la mejora continua y la disponibilidad de la información que permite verificar el desempeño energético.
- Aplicar criterios de eficiencia energética en la adquisición de los productos y servicios y en el diseño de servicios y procesos.
- Establecer y promover acciones y medidas para formar una cultura de eficiencia energética en los trabajadores del Grupo Mémora, clientes, proveedores y subcontratistas.
- Cumplir con la legislación, así como con los compromisos que se adquieran de forma voluntaria, relacionados con el uso eficiente, seguro y responsable de los recursos energéticos.

## Efectos sobre el medioambiente

Los siguientes puntos recogen las principales áreas que afectan a nuestro consumo energético:

- Consumo de gas en los hornos crematorios > impacto en la contaminación atmosférica.
- Consumo de combustible en los hornos crematorios > impacto en el consumo de recursos naturales.
- Emisiones de gases de combustión en los hornos crematorios > impacto en la contaminación atmosférica.
- Consumo de electricidad en las instalaciones > impacto en el consumo de recursos.
- Consumo de combustible (gasóleo, gasolina) > impacto en el consumo de recursos y las emisiones.
- Consumo de papel > impacto en el consumo de recursos naturales.
- Generación de residuos en actividades e instalaciones > contaminación ambiental.

## Procedimientos de evaluación y certificación medioambiental

En Mémora hemos desarrollado una serie de **procedimientos encaminados a identificar y evaluar los aspectos ambientales**, a través de visitas a las instalaciones con observaciones directas de estas y de las prácticas operativas de trabajo y la consulta de la documentación de los centros.

Estos aspectos se identifican en situaciones normales, de emergencia o situaciones excepcionales, y los criterios de evaluación se determinan en función de la magnitud, gravedad y frecuencia.

Los aspectos ambientales se asocian a los siguientes grupos:

- Emisión de gases
- Emisión de ruido
- Generación de residuos
- Consumos y vertidos
- Contaminación lumínica

La revisión de los aspectos ambientales se realiza con carácter anual, además de proceder a revisión en los siguientes casos:

- Por alteraciones de las instalaciones, productos o servicios.
- Ante detección de No Conformes identificados.
- Ante nuevos requisitos legales a tener en cuenta.

## Auditorías y certificaciones



# 11 centros

de referencia en España han obtenido la certificación ISO 14001

# 86 centros

en la filial de Portugal (Servilusa) han sido auditados por EIC.

Estas dos certificaciones permiten a Mémora tener un posicionamiento socialmente responsable y diferenciarse de la competencia.

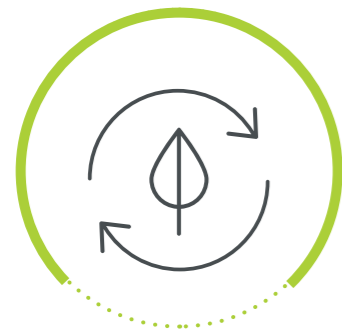
Con la implantación de un sistema de gestión ambiental acorde con la norma UNE-EN ISO 14001, hemos conseguido sistematizar los aspectos ambientales que se generan y promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación desde un punto de vista de equilibrio con los aspectos socioeconómicos. Por otra parte, anualmente, se realizan auditorías internas de calidad y medioambiente en todos los centros operativos del Grupo, para vigilar el correcto cumplimiento de los procedimientos y el seguimiento de los indicadores y aspectos ambientales.



# COMPROMETIDOS CON EL MEDIO AMBIENTE

## 2. Líneas de actuación

### Productos ecológicos



Ofrecemos productos comprometidos con el medioambiente, con la eficiencia en el consumo de materias primas y energía y con la reducción de los residuos generados.

1. Ecofunerales
2. Féretros sostenibles
3. Sudarios biodegradables
4. Coronas de flores ecológicas

### Reducción de la huella ambiental



Implementamos medidas que aseguren la previsión del impacto en el medioambiente de las actividades, productos y servicios que ofrecemos.

1. Prevención de la contaminación y preservación de los recursos naturales
2. Innovación en nuestros procesos
3. Mejora del sistema de gestión integral
4. Compromiso de la organización
5. Compromiso con la eficiencia energética
6. Provisiones y garantía para riesgos ambientales
7. Recursos para la prevención de riesgos ambientales
8. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos



### Desempeño medioambiental

Nos esforzamos para minimizar el impacto de nuestra actividad en el entorno.

1. Residuos
2. Emisiones
3. Consumo y suministro de agua
4. Consumo de materias primas
5. Medidas para la preservación de la biodiversidad
6. Medidas contra el cambio climático



# Productos ecológicos

## 1. Ecofunerales

Junto con la Fundación Terra y la compañía aseguradora DKV-ERGO, se desarrolló la primera certificación a escala europea en servicios funerarios ecológicos, con el objetivo de reducir el impacto del proceso funerario en la naturaleza. Nuestra intención es responder al creciente interés social por la sostenibilidad y el respeto hacia nuestro entorno.

Los ecofunerales reducen las emisiones de gases de efecto invernadero por encima del 30 % y la emisión de dioxinas tóxicas para la salud. Además, apostamos por la utilización de tanatorios con gestión ambiental, el uso de flores procedentes de cultivos ecológicos, recordatorios fabricados con papel reciclado o el transporte de los difuntos en vehículos combinados.

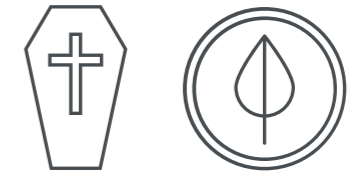
## 2. Féretros sostenibles

Desde nuestro respeto por la biodiversidad y la conservación de los bosques, apostamos por la utilización de ataúdes de maderas certificadas producidas por Eurocoffin, nuestra fábrica de ataúdes. Así, nos aseguramos de que la materia prima de nuestros productos proviene de talas controladas y con posterior reforestación.

Asimismo, en los últimos años hemos sustituido los barnices con disolventes sintéticos por barnices al agua en la mayoría de los ataúdes que producimos, para asegurarnos de que, en los servicios de cremación, se reduzcan las emisiones nocivas.

Eurocoffin ha obtenido la certificación de Sistema de Gestión para la norma específica de ataúdes UNE EN 190001 con la entidad AENOR. En 2019, renovó la certificación de Producto Ecológico en 28 referencias/modelos de los 39 existentes. El 74% de las referencias son ecológicas.

También hemos creado indicadores de seguimiento sobre el consumo de ataúdes ecológicos, que se incrementa año tras año.



	2020	2021
<b>Féretros ecológicos suministrados</b>	<b>16.300</b>	<b>15.390</b>
<b>Féretros no ecológicos suministrados</b>	<b>2.901</b>	<b>1.842</b>
Total féretros suministrados	19.201	17.232
% féretros ecológicos suministrados	84,89 %	89,31 %

## 3. Sudarios biodegradables

Cumpliendo con la norma europea EN 13432, en todos nuestros servicios utilizamos sudarios biodegradables que son descompuestos por microorganismos y se reincorporan al ambiente. Los sudarios biodegradables tienen un menor impacto ambiental.



# Reducción de la huella ambiental



Nuestros principales compromisos en este sentido son:

## 1. Prevención de la contaminación y preservación de los recursos naturales

Seleccionamos cuidadosamente los productos y servicios que empleamos, con el objetivo de disminuir la creación de residuos y de optimizar nuestro consumo.



## 2. Innovación en nuestros procesos

Disponemos de diversos certificados que acreditan nuestras buenas prácticas ambientales en lo relativo a traslados nacionales e internacionales, servicios de tanatorio y crematorio, y gestión de inhumaciones e incineraciones.



## 3. Mejora del sistema de gestión integral

Mejoramos constantemente nuestro sistema de gestión, basado en los principios de ética en los negocios, confianza, profesionalidad, aspectos ambientales y experiencia de cada uno de los integrantes de nuestra organización.



## 4. Compromiso de toda la organización

Fomentamos una comunicación interna que promueve el respeto por el medio natural entre todas las personas que conforman nuestro equipo.



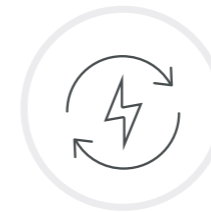
## 5. Compromiso con la eficiencia energética

Controlamos y optimizamos nuestro consumo eléctrico, el consumo de carburante de los vehículos que empleamos y nuestra emisión de CO<sub>2</sub>, y reducción de los residuos metálicos generados en cremaciones.



## 6. Provisiones y garantía para riesgos ambientales

Nuestra actividad no está enmarcada en los supuestos contemplados en el anexo III de la Ley 26/2007, de responsabilidad medioambiental, por lo que no se han destinado provisiones y garantías para cubrir riesgos ambientales. No obstante, nuestro seguro de responsabilidad social contempla los daños por contaminación y el uso/manipulación/almacenamiento de mercancías tóxicas y peligrosas.



## 7. Recursos para la prevención de riesgos ambientales

Nuestra actividad no contempla situaciones en las que puedan producirse riesgos ambientales significativos que atenten contra el hábitat, el medioambiente y la salud humana.

Por otra parte, en Mémora destinamos recursos al control y seguridad de los aspectos ambientales, entre los que destacan las auditorías ambientales basadas en la norma ISO 14001:2015; actualización de la legislativa ambiental; mantenimientos e inspecciones de equipos e instalaciones sujetos a las disposiciones vigentes.



## 8. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

No es material en Mémora. No forma parte de la actividad desarrollada en Mémora.

# Desempeño medioambiental

## 1. Residuos

Nuestros centros operativos están dados de alta como pequeños productores de residuos, que gestionamos conforme a la normativa vigente, subcontratando la gestión de los residuos a empresas especializadas y autorizadas a escala nacional.

Nuestro departamento de calidad y medioambiente vigila la correcta operativa de esta gestión, mientras que nuestro departamento de infraestructuras unifica la gestión con las empresas especializadas. Así aseguramos que todo el material utilizado en el acondicionamiento de cadáveres o actividades relacionadas (batas desechables, guantes, mascarillas) sigue un tratamiento adecuado.

Además, colaboramos con la compañía Orthometals en el reciclaje de los elementos metálicos que quedan tras una incineración.

## 2. Emisiones

Trabajamos para reducir las emisiones a la atmósfera, especialmente por lo que respecta a nuestro parque móvil y a los hornos crematorios. También velamos por el uso mínimo de agua, electricidad y carburante, así como por la reducción del ruido en nuestras instalaciones.

Las principales emisiones provienen de la actividad de los hornos crematorios, catalogada en el Real Decreto 100/2001 como foco B, código 09 09 01 00 «Incineración de cadáveres humanos o restos de exhumación».

Las arcas no ecológicas producen elevadas emisiones de GEI, por ello, en el protocolo de cremaciones, solo se autorizan cremaciones de féretros ecológicos en nuestras instalaciones.



Hemos instalado filtros de dioxinas en algunos de nuestros crematorios, adelantándonos a las normas española y europea que regulan la emisión de dioxinas a la atmósfera. En la actualidad se está ejecutando un plan de adecuación de los hornos crematorios, en cumplimiento de la normativa europea de emisiones.

Las principales sustancias emitidas en los hornos crematorios son:

- NOx. Óxido de nitrógeno. Usamos diferentes tecnologías para limpiar los gases de combustión de NOx, como el proceso de reacción selectiva catalítica, y hemos desarrollado medidas especiales (suministro de aire por estadios) para reducir la formación de NOx durante el proceso de combustión.
- SO<sub>2</sub>. Dióxido de azufre, presente en el combustible.
- CO. Monóxido de carbono.
- Partículas.

## 3. Consumo y suministro de agua

A pesar de que el uso del agua es continuo, en la actualidad no se considera material para Mémora debido a que su consumo es similar al urbano. Por otra parte, contamos con instalaciones en las que se reaprovecha el agua pluvial, almacenándola en depósitos y reutilizándola en el riego de jardines y usos sanitarios, como en el tanatorio de Sancho de Ávila.

En 2020 se consumieron aproximadamente (\*)102.340 m<sup>3</sup> de agua, mientras que en 2021 se han consumido 99.278 m<sup>3</sup> aproximadamente. (fuente: <https://www.ocu.org/alimentacion/agua/informe/>) (\*) Dato 2020 revisado

## 4. Consumo de materias primas

Mémora está enmarcada dentro de las actividades del grupo S «Otros Servicios» CNAE 9603. Pompas Fúnebres. En la actividad principal, no consumimos materias primas directamente.

El consumo de materias primas se realiza solamente en la fabricación de ataúdes, cuya materia prima es la madera.

### 2020

Chopo 358,1 m<sup>3</sup>  
Lámina de chopo 0 m<sup>3</sup>  
Lámina de pino 0 m<sup>3</sup>  
Pino 954,3 m<sup>3</sup>  
Fresno 8,78 m<sup>3</sup>  
Cedro Bossé 42,36 m<sup>3</sup>  
MDF 191,78 m<sup>3</sup>

### 2021

Chopo 390,43 m<sup>3</sup>  
Lámina de chopo 147,23 m<sup>3</sup>  
Lámina de pino 82,87 m<sup>3</sup>  
Pino 781,67 m<sup>3</sup>  
Fresno 22,11 m<sup>3</sup>  
Cedro Bossé 94,71 m<sup>3</sup>  
MDF 220,35 m<sup>3</sup>



## 5. Medidas para la preservación de la biodiversidad

Llevamos a cabo diferentes actuaciones para la preservación de la biodiversidad, entre las que destacamos: reforestación, utilización de maderas con certificación PEFC, utilización de productos biodegradables (sudarios, urnas...), desarrollo de servicios ecofunerales, inicio en la utilización de coronas con plantas, sustitución de flota por vehículos híbridos, control de emisiones e inspecciones en las instalaciones. Por otra parte, nuestras instalaciones y actividad no impactan con la preservación de la biodiversidad. Nuestros centros no se encuentran en áreas protegidas que puedan dañar la biodiversidad, además de tener otorgadas las licencias ambientales para el ejercicio de la actividad.

En la fábrica de ataúdes, como medida de preservación, optamos por comprar piezas de madera de distintas medidas para la construcción de los diferentes modelos de féretros, ajustadas al máximo a la producción para evitar el desperdicio de madera.

Por otra parte, el serrín producido en la fabricación sirve de combustión en el horno de biomasa que produce parte de la energía utilizada.

En nuestros hornos crematorios también adoptamos medidas de preservación: en las actas de control se contempla el entorno y las distancias a los distintos espacios protegidos más próximos de la zona.

## 6. Medidas contra el cambio climático

Llevamos a cabo una actividad permanente de sensibilización de los equipos utilizando diversas herramientas de comunicación y realizando una serie de acciones como, por ejemplo:

- Sustitución de luminarias por ledes.
- Reforestación. En 2021 se plantaron 16.299 árboles.
- Mensajes de sensibilización.
  - o En fechas señaladas.
  - o En fondos de pantalla de ordenadores.
  - o En paneles operativos.
- Publicación y comunicación de la política de eficiencia energética.
- Comunicación de indicadores medioambientales.

En el Grupo Mémora somos conscientes de la importancia que tienen nuestros actos en el entorno ambiental global. Por eso, hemos presentado al Consejo de Administración un plan medioambiental hasta 2025 en el que se describen unos objetivos ambiciosos cuya meta es la reducción de emisiones.

Como soporte y estrategia de lucha contra el cambio climático, durante 2021, en colaboración con la ONG TREE NATION, se continuó con el proyecto IN ARBORIAM de reforestación, mediante el que nos comprometemos a plantar un árbol por cada servicio realizado, siempre con el consentimiento de las familias, y con el que se pretende crear un gran bosque homenaje en memoria de los fallecidos y en nombre de las familias, contribuyendo al recuerdo y, además, a la lucha contra el cambio climático a través de la reforestación, así como la continuación de pequeños actos y píldoras de sensibilización a todo nuestro personal.

Más de

16.000  
árboles  
plantados





# COMPROMETIDOS CON EL MEDIOAMBIENTE

## 3. Indicadores

### Residuos generados

Aunque se prioriza la regla 3R: Reducir, Reutilizar, Reciclar en nuestra actividad diaria, debemos asegurar una correcta gestión de los residuos. Nuestros centros operativos están dados de alta como pequeños productores de residuos peligrosos que son recogidos por gestoras de tratamiento autorizadas.



2020	2021
<b>216.361 kg gestionados<sup>(1)</sup></b>	<b>233.588 kg</b>
<b>3,85 kg/servicio<sup>(1)</sup></b>	<b>4,69 kg/servicio</b>

(\*) Diferencia motivada por incremento en la gestión de residuos procedentes de la fábrica de ataúdes y la inclusión de nuevos centros en la gestión de residuos.

(1) Valores corregidos de EINF 2020 tras revisión SDR residuo madera de fábrica

### Consumo de los vehículos

La utilización de vehículos es fundamental en la prestación del servicio funerario. La conducción eficiente y el control de velocidades, entre otros factores, son fundamentales para la minimización del consumo de recursos naturales y la reducción de emisiones. Para mejorar el control, la flota de vehículos dispone de GPS que monitorizan la localización y las velocidades de los vehículos, con lo que se consigue una mayor optimización y eficiencia.



2020	2021
<b>962.869 l consumidos</b>	<b>1.221.423 l</b>
<b>17,15 l/servicio</b>	<b>18,36 l/servicio</b>

(\*) Indicador comparativo afectado por las anomalías producidas durante el 2020 a causa de la pandemia por COVID-19 que limitó los desplazamientos.

En Mémora España, el consumo de la flota en 2021 fue de 606.067 litros, con indicador de 14,3 litros/servicio, incrementando el resultado de 2020, alterado por el incremento de defunciones a causa de la COVID-19.

En Servilusa Portugal el consumo ascendió a 307.678 litros, con un consumo por servicio de 41,51 litros/servicio.

Esta diferencia en Portugal se debe a que:

- El 98 % de los servicios han necesitado un vehículo de las centrales operativas.
- El 98 % de los servicios han requerido el traslado a depósito en las iglesias para el velatorio de los difuntos, al que se añade un vehículo adicional para el transporte de las flores y otro más para la preparación de la capilla y los ornamentos del sepelio.
- En los servicios «Magno» (servicios más exclusivos) se utilizan hasta seis vehículos (transporte de la persona difunta, transporte de flores, transporte del clero, minibús para las familias, vehículo del personal técnico asistente o de protocolo).
- La necesidad de desplazamientos de personal entre las diferentes centrales operativas de Portugal (Oporto-Lisboa-Algarve) para apoyo en los servicios.

En Portugal se adquirió el primer vehículo fúnebre eléctrico en 2021. En Mémora estamos muy atentos al desarrollo de esta línea de vehículos, y nos vamos adaptando con la incorporación de vehículos híbridos y eléctricos, con el objetivo de mejorar el impacto medioambiental.

### Consumo directo e indirecto de energía

Debido a las características de nuestras instalaciones (tanatorios) y a su afluencia de público, el consumo de electricidad es continuo, y en gran parte durante las 24 horas del día.

Conocer nuestros consumos y comunicarlos a la organización es fundamental para que todo el equipo contribuya a su reducción.

Con el fin de mejorar el impacto ambiental de nuestro consumo eléctrico, continuamente revisamos nuestros contratos con suministradoras eléctricas. Desde 2012 a finales de 2021 la principal distribuidora de Mémora en España es NATURGY, cuyo factor de emisión según la publicación del Ministerio para la Transición Ecológica es 0, lo que significa que la energía que distribuye procede de fuentes renovables.

El **94 %**  
de la energía proviene de  
**fuentes renovables**



2020	2021
<b>11.790.134 kWh</b>	<b>13.057.954 kWh</b>
<b>210 kWh/servicio</b>	<b>262 kWh/servicio</b>

(\*) Indicador comparativo influido por las anomalías producidas durante el 2020 a causa de la pandemia por COVID-19 en la que existió un gran impacto en la actividad de tanatorios unido a la apertura de nuevos tanatorios, como el de Jerez o Majadahonda.

## Consumos de recursos naturales

	2020	2021
Gas natural	8.032.125 kWh	10.945.235 kWh
Gasóleo A	880.437 l	810.183 l
Gasóleo B	759.927 l	307.851 l
Gasóleo C	595.540 l	124.026 l
Gas propano	898.067 kWh	341.683 kWh
Gasolina	148.646 l	102.893 l

Incremento de

**52 kWh/servicio**

(\*) El incremento de consumo de gas natural frente a disminución de gasóleo y propano, motivado por el cambio de recurso en algunos de nuestros crematorios.

## Consumo de papel

Todos los sistemas de impresión de Mémora en España se encuentran en red y son monitorizados para su control y uso responsable. La reducción en la generación de papel es un factor que se tiene en cuenta.

2020	2021
3.344.500 hojas	2.504.756 hojas
59,6 hojas/servicio	50 hojas/servicio
59 árboles equivalentes	31,1 árboles equivalentes
1,28 árboles cada 1.000 servicios	0,69 árboles cada 1.000 servicios

(\*) En 2021 cambio de metodología respecto a 2020 (2020 compras de papel vs 2021 impresiones de papel).

Nota: árboles equivalentes es el consumo de árboles para la fabricación del papel utilizado para imprimir. (Para obtener este indicador, en Mémora se han contabilizado por número de impresiones y en Servilusa por compras papel.)

## ARCAS ECOLÓGICAS

### Uso de las arcas ecológicas

	2020	2021
Arcas ecológicas comercializadas en fábrica	84,89 %	89,31 %
Arcas ecológicas respecto al total de servicios	67 %	72,7 %
Arcas ecológicas en cremaciones (número)	23.753	24.131
Arcas ecológicas en cremaciones (porcentaje)	83 %	91 %

El cambio de catálogo con mayor oferta ecológica y una mayor concienciación impulsan el incremento de utilización de féretros ecológicos.

El protocolo de cremación de Mémora, alineado con nuestros objetivos medioambientales, impulsan que, en nuestras instalaciones, solo admitamos arcas ecológicas para incineración.

**100 %**

de las arcas en Portugal son ecológicas.



## HUELLA DE CARBONO DE SERVICIO

Como forma de crear conciencia, el indicador de kg CO<sub>2</sub> eq por servicio es una forma conveniente de mostrar el resultado para conocer su impacto unitario.



### 2020

Huella de carbono	7.602,44	t CO <sub>2</sub> eq
HC x servicio	135 kg CO <sub>2</sub> eq/servicio	
<b>Alcance 1</b> (emisiones directas)	<b>7.146,18</b>	<b>t CO<sub>2</sub>eq</b>
<b>Alcance 2</b> (emisiones directas)	<b>456,26</b>	<b>t CO<sub>2</sub>eq</b>
Electricidad (market based)	456,26	t CO <sub>2</sub> eq
Electricidad (location based)	3.053,1	t CO <sub>2</sub> eq
Compensación CO <sub>2</sub> eq (reforestación)	- 447,7	t CO <sub>2</sub> eq

### 2021

Huella de carbono	7.396,14	t CO <sub>2</sub> eq
HC x servicio	148 kg CO <sub>2</sub> eq/servicio	
<b>Alcance 1</b> (emisiones directas)	<b>7.212,72</b>	<b>t CO<sub>2</sub>eq</b>
<b>Alcance 2</b> (emisiones indirectas)	<b>183,42</b>	<b>t CO<sub>2</sub>eq</b>
Electricidad (market based)	183,42	t CO <sub>2</sub> eq
Electricidad (location based)	3.906,27	t CO <sub>2</sub> eq

Compensación de emisiones a través del Proyecto IN ARBORIAM de reforestación -4.644 t CO<sub>2</sub>eq

Huella de carbono tras la compensación **2.752** t CO<sub>2</sub>eq .

Hemos compensado un **63%** de nuestras emisiones.

Nota: Origen factores de emisión según publicación del Ministerio para la Transición Ecológica. «Location based»: factores de emisión de la agencia internacional de la energía (0,228 para España y 0,359 para Portugal).



### Emisiones indirectas, alcance 3

No existen datos razonables sobre las emisiones de alcance 3 para poder consolidar los valores de CO<sub>2</sub> liberados a la atmósfera.

### CO<sub>2</sub> hornos crematorios

Los hornos crematorios son la principal fuente de emisiones del Grupo. Por ello, es necesario mostrar el impacto de emisiones de una cremación.

**En el Grupo Mémora estamos especialmente sensibilizados con este indicador. Por ello, estamos instalando filtros de emisiones en los nuevos hornos del Grupo, aunque la ley de momento no obliga a ello.**

Además, nuestros hornos están sometidos a revisiones regulares por empresas especializadas, y también cuentan con las inspecciones favorables en materia de control de focos de emisión, realizadas por entidades autorizadas.



4.054 t CO<sub>2</sub>eq  
(4.299 t CO<sub>2</sub>eq en 2019).



06

# INDICADORES

# INDICADORES

## 1. Detalle de magnitudes

### Aulas Mémora

2020	2021
67 aulas	70
1.359 asistentes	1.716 asistentes

### Cursos de formación

2020	2021
27 cursos	36 cursos
1.092 alumnos	1.205 alumnos

### Proyectos

#### PROYECTO DE MUSICOTERAPIA Parc Salut Mar

AÑO	Sesiones	Pacientes atendidos
2019	368	81
2021	430	104

#### Hospital de San Pedro la Rioja

AÑO	Pacientes atendidos
2021	50

#### PROYECTO GESTORA PROCESO DE FINAL DE VIDA Hospital de la Santa Creu i Sant Pau

AÑO	Familias atendidas
2020	74
2021	386

#### Hospital de Santa Caterina

AÑO	Familias atendidas
2021	135

#### PROYECTO ARTETERAPIA Hospital de la Santa Creu i Sant Pau

AÑO	Pacientes atendidos	Familias atendidas
2020	no se pudo realizar por la COVID-19	
2021	41	60

#### PROYECTO ESPAI DE PARAULA Hospital Maternoinfantil de Vall d'Hebron

AÑO	Personas atendidas	Sesiones
2020	18	
2021		20

#### Hospital Josep Trueta

AÑO	Personas atendidas	Sesiones
2020	70	
2021		22

#### Hospital Joan XXIII

AÑO	Personas atendidas	Sesiones
2021		22

### Soporte al duelo de las familias

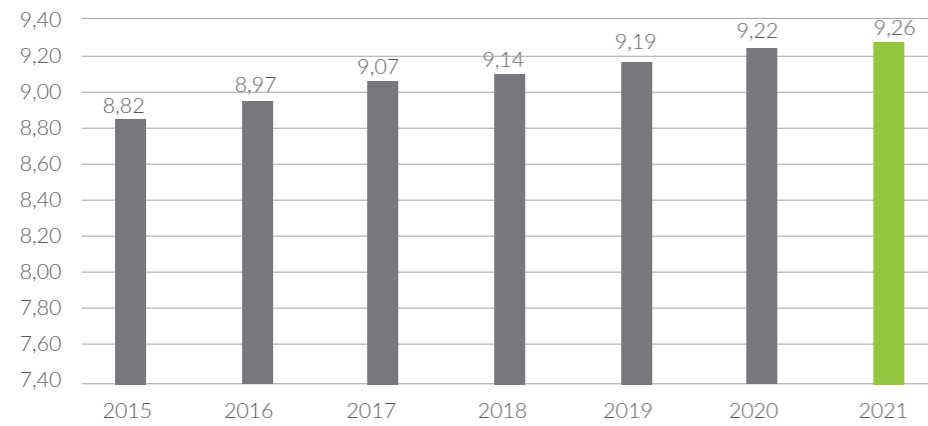
AÑO	Sesiones	Personas atendidas
2020	221	717
2021	166	753

### Servicios a familias sin recursos

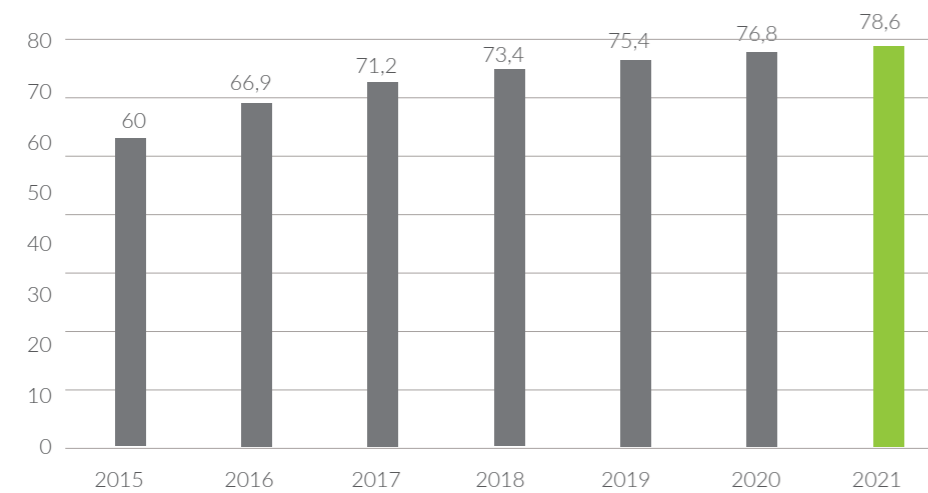
2020	2021
980	985

## Comprometidos con nuestros clientes

### Promedio de satisfacción del cliente del Grupo Mémora



### Evolución NPS desde 2015



### Encuestas

	2020	2021
<b>Encuestas</b>	<b>25.405</b>	<b>25.087</b>
<b>Cordialidad en la atención del personal asesor</b>	15.401	15.607
<b>Cordialidad del personal del tanatorio</b>	10.982	12.189
<b>Actitud y profesionalidad del personal del servicio funerario</b>	12.054	13.061

### Resultados

**En 2020, realizamos 25.405 encuestas a las familias, y a partir de sus opiniones podemos decir:**

- La nota media obtenida ha sido de 9,22 sobre 10.
- El 99,2 % está satisfecho con el servicio.
- El 0,8 % ha valorado con menos de 5 el servicio.

**En 2021, realizamos 25.087 encuestas a las familias, y a través de sus opiniones, podemos decir:**

- La nota media obtenida ha sido de 9,27 sobre 10.
- El 99,4 % está satisfecho con el servicio.
- El 0,6 % ha valorado con menos de 5 el servicio.

# INDICADORES

## 2. Información fiscal

En el año 2020, las pérdidas obtenidas después de impuestos han sido de 3,6 millones de euros, de los cuales 5 millones de euros de beneficio provienen de Portugal y 8,6 millones de euros de pérdidas provienen de España. De estas pérdidas consolidadas, están descontados los impuestos de sociedades de todas las empresas del Grupo, que ascienden a 2,9 millones de euros: 2,6 millones de euros han sido devengados por sociedades portuguesas y 0,3 millones de euros por sociedades españolas.

En el 2021, los beneficios después de impuestos han sido de 4,9 millones de euros, de los cuales 6,7 millones de euros de beneficio provienen de Portugal y 1,8 millones de euros de pérdidas provienen de España. Del total de los beneficios consolidados, están descontados los impuestos de sociedades de todas las empresas del Grupo, que ascienden a 2,8 millones de euros: 2,9 millones de euros han sido devengados por sociedades portuguesas y -0,1 millones de euros por sociedades españolas.

Ninguna de las empresas del Grupo Mémora ha recibido subvenciones públicas en los años 2020 y 2021.



# INDICADORES

## 3. Tabla de contenidos de la Ley

### Tabla de contenidos del estado de información no financiera (EINF)

Modelo de negocio	Página	Criterio de reporting
Descripción del modelo de negocio	8-11,16-17	GRI 102-1, GRI 102-2
Presencia geográfica	12, 13	GRI 102-4, GRI 102-6
Objetivos y estrategias	8-11,14-17	GRI 102-2, GRI 102-14
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	8-11,16-17	GRI 102-15
<b>Estrategia y gestión de riesgos</b>		
Descripción de las políticas que aplica la compañía	8-11, 14-17, 20-21	GRI 103-1, GRI 103-2
Resultados de las políticas que aplica la compañía	16, 17	GRI 103-3
Principales riesgos relacionados con cuestiones vinculadas a las actividades de la compañía	18, 19	GRI 102-15
<b>Perfil del informe de información no financiera</b>		
Marco de reporting utilizado	8, 9, 12, 13	GRI 102-54
Análisis de materialidad	18, 19	GRI 102-15, GRI 102-44; GRI 102-47
<b>Cuestiones medioambientales</b>		
<b>Gestión ambiental</b>		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa sobre el medio ambiente y, en su caso, sobre la salud y la seguridad	84, 85	GRI 102-11
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	84, 85, 91	GRI 102-11
Aplicación del principio de precaución	90,91	GRI 102-11 Ley 26/2007, de Responsabilidad Ambiental
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	84,85,90,91	GRI 102-11 Ley 26/2007, de Responsabilidad Ambiental
<b>Contaminación</b>		GRI 102-11
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente. Cualquier otra forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	90-93	GRI 305-1, GRI 305-2; GRI 305-7, GRI 305-4
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		de Responsabilidad
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	92	GRI 306-2
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	93	GRI 303-1
Consumo de materias primas	93	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	97	GRI 302-1, GRI 302-3
Medidas para mejorar la eficiencia energética	97	GRI 302-4, GRI 302-5
Uso de energías renovables	97	GRI 302-1

<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero	94, 95, 100, 101	GRI 305-1, GRI 305-2; GRI 305-7, GRI 305-4
Medidas para adaptarse al cambio climático	94, 95	GRI 201-2
Objetivos de reducción de gases de efecto invernadero	86, 87	GRI 305-5
<b>Biodiversidad</b>		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	94, 95	GRI 301-1
Impactos causados por la actividad	84, 94, 95	GRI 304-2
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
<b>Empleo</b>		
Número y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y modalidad de trabajo	54-56	GRI 102-8
Promedio anual de contratos por modalidad de contrato desglosado por sexo, edad y clasificación profesional	56	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	60	GRI 401-1
Remuneraciones medias por sexo, clasificación profesional y edad	57	GRI 405-2
Brecha salarial; la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	58	Promedio remuneración hombres menos promedio remuneración mujeres sobre el promedio remuneración hombres
Remuneración media de consejeros y directivos	58	GRI 102-38
Implantación de políticas de desconexión laboral	54-59	GRI 401-2
Porcentaje de empleados con discapacidad	61	GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	62	GRI 401-2
Número de horas de absentismo	63	GRI 401-2, GRI 401-3
Medidas para facilitar la conciliación	61	GRI 401-2
<b>Seguridad y salud</b>		
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	61, 62	GRI 403-2
Índice de frecuencia por sexo	63	GRI 403-2
Índice de gravedad por sexo	63	GRI 403-2
Enfermedades profesionales por sexo	63, 64	GRI 403-2
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social	65, 66	GRI 402-1, GRI 403-1
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos por país	66	GRI 102-41
Balance de los convenios en el campo de la seguridad y la salud	66	GRI 403-4
<b>Formación</b>		
Políticas implementadas en el campo de la formación	64	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	66, 67	GRI 404-1
Accesibilidad universal personas con discapacidad	61	GRI 405-1
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	57	GRI 401-3, GRI 405-1
Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	68-70	GRI 405-1



Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	61, 72, 73	GRI 405-1
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	72, 73	GRI 406-1
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	72-75	GRI 102-16, GRI 102-17
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	72-75	GRI 102-16, GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	72-75	GRI 102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	72-75	GRI 102-16, GRI 407-1
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	72-75	GRI 406-1
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	72-75	GRI 406-1
Abolición efectiva del trabajo infantil	72-75	GRI 406-1
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	74, 75	GRI 102-16, GRI 102-17
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	74, 75	GRI 102-16, GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	76	GRI 201-1
<b>Información sobre la sociedad</b>		
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	24, 25, 28-31	GRI 413-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	24, 25, 28-31	GRI 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	37-39	GRI 413-1
Acciones de asociación o patrocinio	32-35	GRI 201-1
<b>Subcontratación y proveedores</b>		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	78-79	GRI 308-1, GRI 414-1
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	78-79	GRI 204-1; GRI 308-1, GRI 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	78-79	GRI 414-2
<b>Consumidores (nuestros clientes)</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	50-51	GRI 416-2
Sistemas de reclamación	47-49	GRI 416-2
Quejas recibidas y su resolución	47-49	GRI 416-2
<b>Información fiscal y transparencia</b>		
Beneficios obtenidos país por país	108	GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios pagados	108	GRI 201-1
Impuestos sobre beneficios	108	GRI 201-1

